



RESULTADOS DEL

# Diagnóstico de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco

Coordinación General Estratégica  
de Desarrollo Social

 Igualdad Sustantiva  
entre Mujeres y Hombres



RESULTADOS DEL

# **Diagnóstico de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco**

**Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social**

## **DEPENDENCIAS INTEGRANTES:**

Secretaría de Salud

Secretaría de Cultura

Secretaría de Educación

Secretaría del Sistema de Asistencia Social

Procuraduría Social del Estado

**Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**

Francisco de Quevedo 169, Arcos Vallarta,

Guadalajara, Jal.

C.P. 44130

Teléfono (33) 3658 3166

Elaboró: Igualdad, Desarrollo y Adelanto, S.C.

## CONTENIDO

1. Presentación	4
2. Proceso de implementación	6
3. Resultados	10
3.1 Información general	10
3.2 Política estatal y deberes institucionales	10
3.3 Clima laboral	12
3.4 Comunicación incluyente	16
3.5 Selección de personal	18
3.6 Salarios y prestaciones	20
3.7 Promoción vertical y horizontal	22
3.8 Capacitación y formación profesional	25
3.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal	29
3.10 Hostigamiento y acoso sexual	33
4. Conclusiones	36
5. Anexo 1: Índice de tablas y gráficas	42

## 1. PRESENTACIÓN

El *Diagnóstico de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal* en adelante el Diagnóstico, representa una acción estratégica tendiente a generar acciones de transformación e innovación institucional que permitan alcanzar mejores condiciones de trabajo al interior de las dependencias y entidades públicas, en el marco de los principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación.

En dicho ejercicio se contó con la participación de veintinueve dependencias de la administración pública central, así como organismos descentralizados y que gracias a la participación de su personal, se hizo posible la implementación de una actividad que da como resultado la obtención de información que permitirá por un lado, identificar la existencia de prejuicios o percepciones de desigualdad estructural al interior de las dependencias y entidades del gobierno estatal; y por otra parte, promover acciones que permitan corregir situaciones de desigualdad, discriminación o violencia en la administración pública estatal (APE).

Ahora bien, con la finalidad de mostrar los resultados derivados del diagnóstico, los mismos serán presentados en diferentes bloques divididos por las Coordinaciones Generales Estratégicas de la APE, dependencias no sectorizadas y organismos públicos descentralizados. Por lo que los resultados que aquí se presentan, corresponde a las dependencias que integran la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social conformada por la Secretaría de Salud, Secretaría de Cultura, Secretaría de Educación, Secretaría del Sistema de Asistencia Social y Procuraduría Social del Estado.

Lo estructura propuesta tiene el propósito de brindar información considerando la estructura que guarda la APE, para la mejor toma de decisiones en aras de hacer eficiente el trabajo que desarrollan las

dependencias estatales. Además de lo anterior, se busca la creación de una agenda de trabajo que mejor convenga a las necesidades institucionales y en particular, se desarrolle un trabajo coordinado que permita proponer mecanismos y estrategias para incorporar y transversalizar la perspectiva de género en la APE.

En su conjunto, la presente actividad guarda plena congruencia con las acciones que buscan garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos y para ello, es importante impulsar estrategias que permitan incorporar los principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación en las estructuras orgánicas, la planeación, el diseño y la adopción de prácticas progresistas que agreguen valor a su vida organizacional.

Lo anterior exige evaluar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se programe en el contexto de las actividades administrativas, económicas, culturales, recreacionales o reglamentarias, que se desarrollen al interior de las dependencias y entidades públicas, por lo que bajo este enfoque, las actividades desarrolladas en el marco del presente diagnóstico forman parte de una estrategia transversal implementada por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, cuyo propósito es hacer efectivos los principios de igualdad y no discriminación de las mujeres.

En consecuencia es necesario que en las estructuras de gobierno exista el reconocimiento de que las desigualdades entre mujeres y hombres representan objeto de atención prioritaria en virtud del impacto diferenciado; toda vez que aún, en los procesos internos las políticas de igualdad y no discriminación son aún ciernes.

Por ello, para trabajar en disminuir las brechas de desigualdad al interior de las dependencias y entidades de la APE es prioridad llevar a cabo acciones que den cuenta de las necesidades, demandas e intereses de las personas, a fin de acelerar la implementación de acciones de gobierno

congruentes con el marco normativo y reglamentario de derechos humanos.

En este sentido, la posibilidad de cerrar las brechas de desigualdad a partir de las políticas de gobierno, requiere la implementación de una serie de estrategias entre las que destacan los diagnósticos, con la finalidad de fortalecer las capacidades funcionales para la toma de decisiones por parte de las y los servidores públicos con el propósito de que consideren las demandas y necesidades específicas de cada persona y que les permita crear acciones de gobierno transformadoras que garanticen un desarrollo humano igualitario.

Ante este reto, existe la necesidad de consolidar un trabajo en la práctica de las instituciones de gobierno que aún encuentra numerosos obstáculos, de tal forma que la actual administración estatal ha puesto en marcha acciones que tienen la finalidad de incidir en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la gestión gubernamental. Por lo que esta acción ha sido concebida con la intención de que cada dependencia de la APE trabaje en estrecha coordinación y colaboración para orientar la formulación efectiva de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres.

## **2. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN**

El proceso de implementación es resultado de un trabajo coordinado con las direcciones administrativas y de recursos humanos de cada dependencia y que fue posible gracias a la amplia participación de las y los servidores públicos adscritos a cada una de ellas. Dicha labor se desarrolló en varias etapas las cuales se muestran a continuación.

La implementación y desarrollo del diagnóstico se integró por las siguientes etapas:

**2.1 Elaboración de un cuestionario organizacional para que fuera contestado por las y los servidores públicos de diferentes dependencias de la APE y quienes mediante sus respuestas generaron una percepción en cuanto a las condiciones en las que se desarrolla su labor institucional. Dicho cuestionario se realizó enfocado a cubrir los objetivos siguientes:**

- ❑ **Contar con un diagnóstico que propicie incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional y que guíe a la APE hacia el logro de resultados en materia de igualdad.**
- ❑ **Obtener un panorama de la realidad que viven las y los servidores públicos de la APE en materia de clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación de personal, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, hostigamiento y acosos sexual, que permita generar un Programa de Cultura Institucional.**

**Visto lo anterior, el cuestionario aborda integralmente los siguientes aspectos:**

- i. Información general.**
- ii. Factor de política estatal y deberes institucionales.**
- iii. Factor de clima laboral.**
- iv. Factor de comunicación incluyente.**
- v. Factor de selección de personal.**
- vi. Factor de salarios y prestaciones.**
- vii. Factor de promoción vertical y horizontal.**
- viii. Factor de capacitación y formación profesional.**
- ix. Factor de Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar,**

personal e institucional.

x. Factor de hostigamiento y acoso sexual.

**2.2** Desarrollo de un sistema tecnológico vía internet (plataforma) que permitiera contar con una cobertura en todas y cada una de las dependencias del gobierno estatal bajo un manejo accesible para las y los servidores públicas, garantizando el anonimato.

**2.3** Especificar el mecanismo de ingreso o accesibilidad a la plataforma; cada dependencia tuvo una clave de acceso única.

**2.4** Establecimiento de un número determinado de personas (muestra) por cada dependencia para contestar la encuesta. Se utilizó la aplicación de un muestreo aleatorio simple con ajuste, con la finalidad de darle representatividad estadística a cada dependencia de la APE a través de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{\left[ E^2 (N-1) \right] + \left[ Z^2 (p) (q) \right]}$$

Donde:

**N:** Es la población total de cada dependencia.

**n:** Es la muestra por cada dependencia.

**Z:** Es el nivel de confianza estimada para este diagnóstico en 94%.

**p:** Es la probabilidad a favor.

**q:** Es la probabilidad en contra.

**E:** Es el error estimado.



Como resultado de esta fórmula, se asignó el número de personal a cada dependencia para contestar la encuesta, éste se muestra a continuación:

Cuadro 1. Personal a encuestar adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.

Dependencias participantes	Muestra Total (n)	Personas a encuestar por dependencia	
		Mujeres (n)	Hombres (n)
1. Secretaría de Educación	487	244	243
2. Secretaría de Salud	484	243	241
3. Secretaría del Sistema de Asistencia Social	214	103	111
4. Secretaría de Cultura	290	143	147
5. Procuraduría Social del Estado	207	105	102

Cabe señalar que de las dependencias antes indicadas, no todas llegaron – en tiempo previsto-, a cumplir con el 100% de personas encuestadas, por lo que a continuación se presenta el cuadro de avance de las mismas.

Cuadro 2. Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.

Dependencia	Muestra Total (n)	Mujeres (n)	Hombres (n)	CIERRE EN PORCENTAJES
1. Secretaría de Educación	487	244	243	100%
2. Secretaría de Salud	484	243	241	100%

3. Secretaría del Sistema de Asistencia Social	91	61	30	42%
4. Secretaría de Cultura	250	183	67	86%
5. Procuraduría Social del Estado	207	105	102	100%

2.5 Se estableció en un periodo de 13 días naturales contados a partir del jueves 14 de noviembre al martes 26 de noviembre del 2019.

Cómo parte de las estrategias de seguimiento, se acordó la entrega de datos diarios por medio de correo electrónico dirigidos a cada uno de los enlaces nombrados en las diferentes dependencias, a fin de que fuera revisado el avance del proceso de la encuesta y mostrar qué dependencias estaban respondiendo a la convocatoria, así como el número de personas que hubieran contestado la encuesta.

Se hizo énfasis en que para el levantamiento del diagnóstico se tendría que asegurar el cumplimiento de las siguientes recomendaciones:

- Garantizar el anonimato de las personas.
- Poner una cuota diaria de encuestas a contestar por dependencia.
- Designar una persona responsable por dependencia.

6. Análisis de resultados de las encuestas que conforman el diagnóstico, las cuales se detallan en el siguiente apartado de resultados.

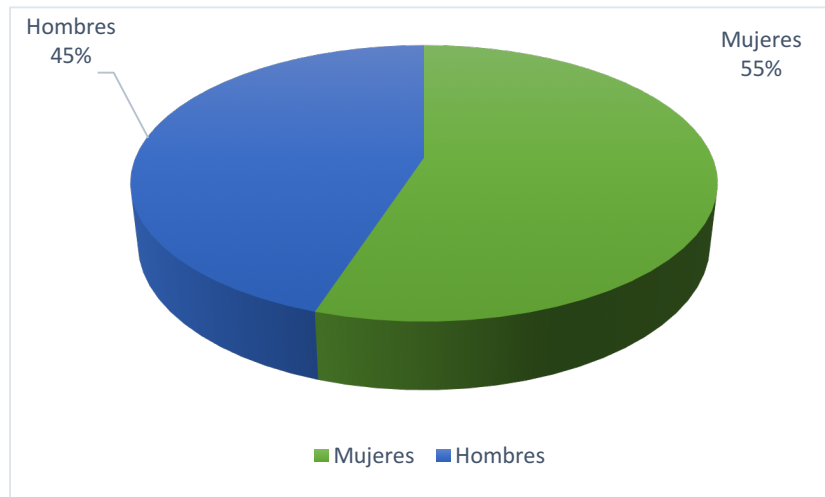
### **3. RESULTADOS**

En este apartado se presentan los resultados del diagnóstico por dependencia respecto a cada aspecto. Cada subapartado presenta las preguntas realizadas y a manera de tabla se muestran las respuestas de cada pregunta. Se encuentra resaltado el resultado que tuvo mayor prevalencia.

#### **3.1 Información general**

Con relación a la totalidad de personas que contestaron la encuesta y que pertenecen a las dependencias que integran la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social tuvo una participación total de 1,519 personas de las cuales 836 son mujeres y 683 hombres.

Gráfica 1. Participación acumulada de personas desagregada por sexo.



A partir de los resultados señalados, se muestra que la participación del personal de ambas dependencias fue equilibrada, lo que permite contar con resultados que toman en cuenta la percepción tanto de mujeres como de hombres.

### 3.2 Política estatal y deberes institucionales.

Este apartado permite identificar el grado de conocimiento de las y los servidores públicos respecto a los temas de la política nacional y estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Lo anterior es de suma importancia en tanto representa la base que sustenta la implementación de una cultura institucional y políticas públicas bajo los principios de igualdad y no discriminación, que a su vez se verá reflejada en procesos de prestación de servicios acordes a las necesidades y características propias de los diferentes grupos sociales.

Preguntas que integran el apartado:

#### 3.2.1 Conozco la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres

y Hombres.

3.2.2 Conozco la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

3.2.3 Conozco la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

3.2.4 Conozco la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.

3.2.5 En mi Institución existe un área administrativa para tratar temas de igualdad y no discriminación.

3.2.6 He recibido cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación.

3.2.7 Me interesa capacitarme en temas de igualdad y no discriminación.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 3. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	67.65%	32.35%
3.2.2	62.37%	37.63%
3.2.3	42.68%	57.32%
3.2.4	41.28%	58.72%
3.2.5	33.44%	66.60%
3.2.6	28.12%	71.88%
3.2.7	89.22%	10.78%

Cuadro 4. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Salud.

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	65.02%	34.98%
3.2.2	64.40%	35.60%
3.2.3	47.73%	52.27%

3.2.4	45.34%	54.66%
3.2.5	28.60%	71.40%
3.2.6	39.71%	60.29%
3.2.7	90.95%	9.05%

**Cuadro 5. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	61.11%	38.89%
3.2.2	62.22%	37.78%
3.2.3	45.56%	54.44%
3.2.4	42.22%	57.78%
3.2.5	51.11%	48.89%
3.2.6	65.56%	34.44%
3.2.7	87.78%	12.22%

**Cuadro 6. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Cultura.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	54.96%	45.04%
3.2.2	54.13%	45.86%
3.2.3	35.27%	64.73%
3.2.4	33.20%	66.80%
3.2.5	24.79%	75.21%
3.2.6	18.60%	81.40%
3.2.7	87.60%	12.40%

**Cuadro 7. La política estatal y los deberes institucionales en la Procuraduría Social del Estado.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	87.75%	12.25%
3.2.2	89.22%	10.78%
3.2.3	79.90%	20.10%
3.2.4	84.00%	16.00%
3.2.5	38.24%	61.76%
3.2.6	44.61%	55.39%
3.2.7	91.18%	8.82%

### 3.3 Clima laboral.

El clima laboral se refiere al ambiente interno de las instituciones y tiene como elemento fundamental la percepción de las y los servidores públicos sobre las estructuras y procesos que ocurren en el medio de trabajo. El ambiente, está influido por los elementos formales e informales de la institución, como son los estilos gerenciales y de liderazgo, tipo y procesos de comunicación, toma de decisiones, forma de planeación del trabajo, grados de autonomía del personal, resolución de conflictos, relaciones sociales y el sistema de apoyo entre compañeros/as.

Preguntas que integran el apartado:

3.3.1 Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

3.3.2 En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.

3.3.3 En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.

3.3.4 En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.

3.3.5 En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.

3.3.6 En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.

3.3.7 En mi institución se intimida o maltrata a las personas por su condición de mujeres u hombres.

3.3.8 Me he sentido discriminada(o) por ser hombre o mujer.

3.3.9 En mi institución existe una política de respeto y no discriminación por razones de origen étnico, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil.

3.3.10 En mi institución se toman medidas para no ser objeto de agresiones por parte de personas que no forman parte de la organización como por ejemplo, proveedores, familiares, clientes, etc.

3.3.11 He sido objeto de abuso y amenazas con relación a mi actividad laboral.

3.3.12 En mi institución se adoptan medidas para evitar abusos o amenazas con relación a las actividades laborales.

3.3.13 En mi institución es necesaria una declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 8. El clima laboral en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	55.83%	18.61%	9.19%	7.85%	8.52%



3.3.2	64.57%	14.13%	9.87%	5.38%	6.05%
3.3.3	68.16%	14.80%	6.28%	4.48%	6.28%
3.3.4	72.42%	14.57%	4.48%	4.04%	4.48%
3.3.5	66.59%	17.71%	4.71%	5.61%	5.38%
3.3.6	46.05%	16.93%	16.48%	8.13%	12.42%
3.3.7	9.42%	10.76%	62.78%	5.61%	11.43%
3.3.8	11.66%	12.56%	64.80%	4.93%	6.05%
3.3.9	56.33%	17.19%	9.73%	4.75%	11.99%
3.3.10	39.77%	18.41%	19.09%	7.05%	15.68%
3.3.11	12.73%	12.73%	64.77%	4.55%	5.23%
3.3.12	39.68%	18.82%	20.86%	6.58%	14.06%
3.3.13	41.65%	12.59%	27.46%	5.72%	12.59%

Cuadro 9. El clima laboral en la Secretaría de Salud.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	49.04%	21.02%	12.95%	8.07%	8.92%
3.3.2	56.69%	14.65%	15.29%	5.73%	7.64%
3.3.3	63.91%	16.77%	7.43%	5.10%	6.79%
3.3.4	68.15%	14.01%	6.16%	5.31%	6.37%
3.3.5	60.72%	18.68%	7.01%	7.86%	5.73%
3.3.6	35.91%	19.35%	18.92%	8.39%	17.42%
3.3.7	12.74%	12.53%	56.26%	8.28%	10.19%
3.3.8	13.16%	10.19%	64.76%	4.46%	7.43%
3.3.9	51.17%	15.14%	14.50%	5.76%	13.43%
3.3.10	38.25%	16.24%	21.15%	7.26%	17.09%
3.3.11	15.67%	10.73%	62.88%	4.94%	5.79%
3.3.12	30.92%	17.27%	26.23%	7.89%	17.70%
3.3.13	48.50%	12.23%	23.82%	4.51%	10.94%

**Cuadro 10. El clima laboral en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	44.32%	21.59%	6.82%	12.50%	14.77%
3.3.2	50.00%	23.86%	9.09%	9.09%	7.95%
3.3.3	60.23%	23.86%	4.55%	3.41%	7.95%
3.3.4	70.45%	15.91%	2.27%	5.68%	5.68%
3.3.5	56.82%	28.41%	5.68%	5.68%	3.41%
3.3.6	44.83%	19.54%	16.09%	10.34%	9.20%
3.3.7	13.64%	11.36%	60.23%	7.95%	6.82%
3.3.8	14.77%	11.36%	64.77%	4.55%	4.55%
3.3.9	56.32%	20.69%	8.05%	6.90%	8.05%
3.3.10	35.23%	21.59%	12.50%	14.77%	15.91%
3.3.11	7.95%	13.64%	67.05%	5.68%	5.68%
3.3.12	37.50%	25.00%	22.73%	7.95%	6.82%
3.3.13	41.86%	13.95%	22.09%	9.30%	12.79%

**Cuadro 11. El clima laboral en la Secretaría de Cultura.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	52.74%	16.03%	10.55%	6.33%	14.35%
3.3.2	58.65%	19.83%	10.13%	4.64%	6.75%
3.3.3	66.67%	14.35%	6.33%	3.807%	8.86%
3.3.4	70.46%	16.88%	5.91%	2.53%	2.22%

3.3.5	<b>66.67%</b>	15.19%	5.91%	6.33%	5.91%
3.3.6	<b>37.87%</b>	15.32%	14.89%	8.51%	23.40%
3.3.7	5.91%	9.28%	<b>62.87%</b>	5.91%	16.03%
3.3.8	9.70%	8.86%	<b>68.78%</b>	5.06%	7.59%
3.3.9	<b>46.61%</b>	14.83%	13.98%	4.66%	19.92%
3.3.10	<b>36.71%</b>	13.08%	17.72%	8.86%	23.63%
3.3.11	8.97%	8.55%	<b>72.65%</b>	4.27%	5.56%
3.3.12	<b>32.63%</b>	16.10%	19.07%	7.63%	24.58%
3.3.13	<b>44.73%</b>	13.50%	20.25%	4.64%	16.68%

Cuadro 12. El clima laboral en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.3.1	<b>66.67%</b>	20.51%	4.62%	3.59%	4.62%
3.3.2	<b>73.85%</b>	13.85	3.59%	3.59%	5.13%
3.3.3	<b>81.54%</b>	11.28%	2.56%	3.08%	1.54%
3.3.4	<b>85.64%</b>	9.74%	1.03%	1.54%	2.05%
3.3.5	<b>81.54%</b>	12.31%	2.05%	2.05%	2.05%
3.3.6	<b>62.05%</b>	17.95%	4.62%	4.10%	11.28%
3.3.7	11.28%	3.59%	<b>77.44%</b>	2.56%	5.13%
3.3.8	9.74%	6.15%	<b>76.41%</b>	3.08%	4.62%
3.3.9	<b>79.27%</b>	7.77%	5.18%	2.59%	5.18%
3.3.10	<b>50.52%</b>	15.98%	12.89%	6.70%	13.92%
3.3.11	11.34%	9.79%	<b>70.62%</b>	2.58%	5.67%
3.3.12	<b>56.41%</b>	14.36%	12.82%	6.67%	9.74%
3.3.13	<b>39.38%</b>	11.92%	31.61%	3.63%	13.47%

### 3.4 Comunicación incluyente.

Fomentar al interior de las dependencias estatales una comunicación incluyente permiten medir si los mensajes están dirigidos a todas las mujeres y hombres, sin excluir a ninguno/a o si refuerzan los roles de género tradicionales.

Preguntas que integran el apartado:

3.4.1 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.

3.4.2 Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.

3.4.3 En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.

3.4.4 En las campañas oficiales que emite mi institución se promueve una imagen equitativa entre mujeres y hombres.

3.4.5 En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (oficios, memorándum, trípticos, boletines informativos, etc.).

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 13. La comunicación incluyente en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	67.21%	17.21%	6.05%	4.19%	5.35%
3.4.2	72.33%	14.19%	4.65%	3.49%	5.35%
3.4.3	54.42%	16.28%	13.49%	3.02%	12.79%
3.4.4	60.47%	16.28%	7.21%	4.19%	11.86%
3.4.5	59.53%	13.49%	9.77%	3.49%	13.72%

**Cuadro 14. La comunicación incluyente en la Secretaría de Salud.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.4.1	64.72%	16.23%	7.79%	4.98%	6.28%
3.4.2	67.32%	16.45%	4.76%	4.33%	7.14%
3.4.3	61.47%	12.55%	10.39%	2.60%	12.99%
3.4.4	61.90%	14.94%	7.58%	3.25%	12.34%
3.4.5	62.77%	12.55%	9.96%	2.81%	11.90%

**Cuadro 15. La comunicación incluyente en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.4.1	59.09%	26.14%	3.41%	4.55%	6.82%
3.4.2	60.23%	28.41%	4.55%	1.14%	5.68%
3.4.3	62.50%	22.73%	1.14%	1.14%	12.50%
3.4.4	53.41%	28.41%	2.27%	1.14%	14.77%
3.4.5	67.05%	19.32%	4.55%	2.27%	6.82%

**Cuadro 16. La comunicación incluyente en la Secretaría de Cultura.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en

					desacuerdo
3.4.1	69.87%	9.17%	6.11%	3.49%	11.35%
3.4.2	72.93%	11.79%	4.80%	2.18%	8.30%
3.4.3	57.21%	11.35%	10.04%	3.49%	17.90%
3.4.4	60.26%	12.23%	8.73%	1.75%	17.03%
3.4.5	55.02%	13.10%	10.92%	3.49%	17.47%

Cuadro 17. La comunicación incluyente en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	81.35%	8.29%	4.15%	1.04%	5.18%
3.4.2	84.46%	8.29%	3.11%	1.04%	3.11%
3.4.3	76.68%	9.84%	4.66%	2.59%	6.22%
3.4.4	77.20%	7.25%	7.25%	1.55%	6.74%
3.4.5	74.09%	7.25%	6.74%	3.11%	8.81%

### 3.5 Selección de personal.

Con relación al presente apartado, se busca obtener la percepción de las y los servidores públicos relacionados a los procesos de selección y promoción del funcionariado conforme a criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Preguntas que integran el apartado:

3.5.1 En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.

3.5.2 En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.

3.5.3 En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

3.5.4 En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

**Cuadro 18. La selección de personal en la Secretaría de Educación.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.5.1	4.25%	9.91%	73.35%	4.72%	7.78%
3.5.2	32.55%	13.21%	30.90%	7.78%	15.57%
3.5.3	33.73%	19.10%	26.89%	6.13%	14.15%
3.5.4	50.00%	13.68%	18.87%	8.96%	8.49%

**Cuadro 19. La selección de personal en la Secretaría de Salud.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.5.1	4.58%	5.45%	72.98%	6.54%	10.46%
3.5.2	31.37%	14.38%	27.67%	9.15%	17.43%
3.5.3	44.44%	12.20%	20.48%	6.97%	15.90%

3.5.4      **52.29%**      12.64%      20.70%      6.54%      7.84%

**Cuadro 20. La selección de personal en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.5.1	1.15%	5.75%	<b>73.56%</b>	5.75%	13.79%
3.5.2	16.09%	13.79%	<b>32.18%</b>	11.49%	26.44%
3.5.3	<b>43.68%</b>	14.94%	16.09%	6.90%	18.39%
3.5.4	<b>43.68%</b>	16.09%	20.69%	4.60%	14.94%

**Cuadro 21. La selección de personal en la Secretaría de Cultura.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.5.1	2.68%	1.79%	<b>85.27%</b>	4.02%	6.25%
3.5.2	27.68%	6.70%	<b>35.27%</b>	9.38%	20.98%
3.5.3	<b>39.73%</b>	10.71%	25.89%	4.91%	18.75%
3.5.4	<b>59.38%</b>	6.70%	16.63%	8.93%	9.38%

**Cuadro 22. La selección de personal en la Procuraduría Social del Estado.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o



3.5.1	5.21%	7.29%	<b>78.65%</b>	2.60%	6.25%
3.5.2	<b>36.46%</b>	13.02%	27.60%	3.65%	19.27%
3.5.3	<b>52.60%</b>	8.33%	22.92%	4.69%	11.46%
3.5.4	<b>65.63%</b>	11.46%	13.02%	3.13%	6.77%

### 3.6 Salarios y prestaciones

Este punto analiza los procesos instaurados en las dependencias estatales respecto a las prestaciones, sueldos o salarios del personal.

Preguntas que integran el apartado:

- 3.6.1 En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
- 3.6.2 En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.
- 3.6.3 En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.
- 3.6.4 En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
- 3.6.5 En mi institución se promueve el permiso de lactancia.
- 3.6.6 Las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades.
- 3.6.7 En mi institución se identifican los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- 3.6.8 En mi institución existe la prestación de guardería.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 23. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3.6.1	77.22%	8.87%	5.28%	3.36%	5.28%
3.6.2	90.65%	3.84%	1.44%	1.44%	2.64%
3.6.3	50.12%	8.87%	19.18%	3.84%	17.99%
3.6.4	71.94%	10.07%	7.19%	2.88%	7.91%
3.6.5	68.67%	9.88%	4.82%	3.86%	12.77%
3.6.6	15.59%	8.15%	56.35%	6.47%	13.43%
3.6.7	24.70%	12.47%	32.37%	9.83%	20.62%
3.6.8	54.59%	9.66%	22.71%	3.86%	9.18%

Cuadro 24. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Salud.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.6.1	71.43%	11.43%	8.13%	3.74%	5.27%
3.6.2	86.15%	5.27%	2.86%	2.20%	3.52%
3.6.3	54.29%	7.91%	19.78%	3.08%	14.95%
3.6.4	74.04%	7.69%	11.21%	2.42%	4.62%
3.6.5	60.84%	10.62%	12.61%	3.32%	12.61%
3.6.6	28.57%	6.37%	52.53%	4.62%	7.91%
3.6.7	30.33%	11.21%	36.04%	6.59%	15.82%
3.6.8	33.92%	6.39%	45.59%	4.41%	9.69%

Cuadro 25. Los salarios y prestaciones en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.6.1	80.46%	11.49%	2.30%	1.15%	4.60%

3.6.2	91.95%	1.15%	0.00%	0.00%	6.90%
3.6.3	62.07%	11.49%	4.60%	0.00%	21.84%
3.6.4	65.52%	8.05%	8.05%	6.90%	11.49%
3.6.5	59.77%	11.49%	2.30%	2.30%	24.14%
3.6.6	19.54%	9.20%	42.53%	8.05%	20.69%
3.6.7	20.69%	17.24%	25.29%	12.64%	24.14%
3.6.8	8.14%	2.33%	56.98%	5.81%	26.74%

Cuadro 26. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Cultura.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.6.1	76.13%	8.11%	5.41%	2.25%	8.11%
3.6.2	87.84%	3.15%	0.90%	0.00%	8.11%
3.6.3	67.57%	4.05%	5.41%	2.25%	20.72%
3.6.4	66.67%	7.21%	12.61%	3.15%	10.36%
3.6.5	65.61%	4.52%	24.43%	0.90%	24.43%
3.6.6	12.61%	6.76%	55.41%	5.86%	19.37%
3.6.7	27.48%	8.11%	34.68%	7.21%	22.52%
3.6.8	9.05%	2.26%	64.25%	4.52%	19.91%

Cuadro 27. Los salarios y prestaciones en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o

3.6.1	81.77%	7.81%	5.21%	2.60%	2.60%
3.6.2	89.06%	5.73%	0.52%	0.52%	4.17%
3.6.3	61.98%	7.81%	11.46%	1.04%	17.71%
3.6.4	78.13%	7.29%	8.33%	3.65%	2.60%
3.6.5	64.06%	9.90%	7.81%	2.08%	16.15%
3.6.6	26.56%	10.42%	39.06%	6.77%	17.19%
3.6.7	35.94%	16.15%	23.96%	4.69%	19.27%
3.6.8	18.23%	5.21%	53.13%	3.13%	20.31%

### 3.7 Promoción vertical y horizontal.

Mide bajo criterios de igualdad y no discriminación los procesos de promoción al personal que labora en la APE.

Preguntas que integran el apartado:

3.7.1 Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.

3.7.2 En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

3.7.3 En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.

3.7.4 En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

3.7.5 En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.

3.7.6 En mi institución existen condiciones de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.

3.7.7 Estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.

3.7.8 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.

3.7.9 En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

**Cuadro 28. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Educación.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.7.1	29.51%	14.39%	35.37%	8.78%	11.95%
3.7.2	51.95%	13.41%	18.78%	4.63%	11.22%
3.7.3	11.51%	10.73%	51.71%	6.59%	11.46%
3.7.4	26.83%	17.32%	31.71%	9.51%	14.63%
3.7.5	30.00%	19.02%	26.10%	7.80%	17.07%
3.7.6	46.10%	13.17%	15.37%	4.88%	20.49%
3.7.7	90.49%	2.68%	2.44%	0.98%	3.41%
3.7.8	52.20%	20.73%	12.68%	6.10%	8.29%
3.7.9	37.07%	13.66%	23.90%	6.10%	19.27%

**Cuadro 29. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Salud.**

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.7.1	21.48%	16.33%	45.19%	7.61%	9.40%
3.7.2	46.53%	17.45%	21.03%	5.15%	9.84%
3.7.3	17.67%	11.63%	50.56%	6.26%	13.87%
3.7.4	37.58%	11.19%	29.98%	4.70%	16.55%
3.7.5	27.96%	19.69%	26.40%	12.08%	13.87%
3.7.6	46.76%	15.21%	15.21%	7.16%	15.66%
3.7.7	84.12%	5.82%	3.80%	2.46%	3.80%
3.7.8	34.68%	23.04%	22.15%	10.29%	9.84%

3.7.9      **32.66%**      18.12%      20.81%      8.28%      20.13%

Cuadro 30. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	10.47%	13.95%	<b>38.37%</b>	11.63%	25.58%
3.7.2	<b>27.91%</b>	10.47%	<b>27.91%</b>	8.14%	25.58%
3.7.3	13.95%	9.30%	<b>43.02%</b>	4.65%	29.07%
3.7.4	27.91%	15.12%	<b>25.58%</b>	5.81%	25.58%
3.7.5	18.60%	13.95%	<b>23.26%</b>	10.47%	33.72%
3.7.6	<b>34.88%</b>	11.63%	17.47%	11.63%	24.42%
3.7.7	<b>83.72%</b>	6.98%	3.49%	0.00%	5.81%
3.7.8	<b>39.53%</b>	20.93%	17.44%	2.33%	19.77%
3.7.9	<b>22.09%</b>	13.95%	<b>22.09%</b>	6.98%	34.88%

Cuadro 31. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Cultura.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	20.00%	13.18%	<b>45.91%</b>	9.55%	11.36%
3.7.2	<b>42.27%</b>	14.55%	19.55%	6.82%	16.82%
3.7.3	17.73%	10.00%	<b>49.09%</b>	5.91%	17.27%
3.7.4	25.45%	12.73%	<b>36.36%</b>	3.64%	21.82%
3.7.5	<b>30.45%</b>	12.73%	29.55%	10.00%	17.27%
3.7.6	<b>38.64%</b>	10.45%	20.45%	5.00%	25.45%
3.7.7	<b>90.00%</b>	2.73%	3.18%	0.91%	3.18%

3.7.8	42.73%	18.18%	18.18%	7.73%	13.18%
3.7.9	28.64%	10.91%	20.45%	7.73%	32.27%

Cuadro 32. La promoción vertical y horizontal en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	24.08%	10.47%	42.93%	4.19%	18.32%
3.7.2	48.69%	6.28%	26.70%	4.71%	13.61%
3.7.3	19.37%	6.81%	53.93%	5.24%	14.66%
3.7.4	21.99%	8.38%	47.12%	5.76%	16.75%
3.7.5	46.60%	18.32%	15.71%	4.71%	14.66%
3.7.6	61.26%	9.95%	10.99%	3.66%	14.14%
3.7.7	86.91%	7.33%	2.09%	1.57%	2.09%
3.7.8	68.06%	12.57%	12.04%	2.09%	5.24%
3.7.9	46.07%	13.61%	16.75%	2.09%	21.47%

### 3.8 Capacitación y formación profesional.

Los resultados muestran las acciones de capacitación que se implementan en las dependencias estatales, así como las necesidades de las y los servidores públicos tendientes al desarrollo personal y profesional.

Preguntas que integran el apartado:

3.8.1 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.

**3.8.2 Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.**

**3.8.3 En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.**

**3.8.4 En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.**

**3.8.5 En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.**

**3.8.6 En mi institución se promueve una capacitación y formación profesional en materia de igualdad y no discriminación.**

**3.8.7 Considero que los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación ayudan en mejorar mi desempeño en el trabajo.**

**3.8.8 Considero que los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación propician un mejor ambiente de trabajo.**

**3.8.9 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten mejorar la atención a otras áreas de mi institución.**

**3.8.10 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten mejorar la atención a la ciudadanía.**

**3.8.11 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación permiten fomentar procesos de ascensos en mi trabajo.**

**3.8.12 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación contribuyen en mejorar los proyectos de mi área.**

**3.8.13 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación me han servido para mejorar mi vida personal.**

**3.8.14 Los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación no me han servido.**

**3.8.15 En los cursos y talleres a los que he asistido las personas facilitadoras o ponentes, reproducen expresiones machistas y de discriminación.**



3.8.16 La institución cuenta con un diagnóstico de necesidades de capacitación.

3.8.17 La institución difunde oportunamente las ofertas de capacitación.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 33. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	25.05%	14.54%	39.35%	8.27%	17.79%
3.8.2	26.32%	19.30%	26.82%	11.53%	16.04%
3.8.3	58.40%	12.78%	11.03%	3.26%	14.54%
3.8.4	45.86%	23.31%	15.54%	6.02%	9.27%
3.8.5	44.11%	22.81%	15.29%	7.77%	10.03%
3.8.6	34.59%	16.29%	22.06%	7.76%	19.30%
3.8.7	59.90%	14.29%	5.01%	1.75%	19.05%
3.8.8	67.17%	14.79%	3.01%	1.50%	13.53%
3.8.9	61.65%	17.79%	2.76%	2.26%	15.54%
3.8.10	65.66%	16.54%	4.26%	2.26%	11.28%
3.8.11	35.84%	16.79%	19.80%	4.51%	23.06%
3.8.12	50.38%	15.79%	8.77%	4.01%	21.05%
3.8.13	44.36%	16.54%	6.52%	3.01%	29.57%
3.8.14	13.53%	5.26%	42.11%	8.27%	30.83%
3.8.15	9.85%	8.84%	44.70%	5.05%	31.57%
3.8.16	25.19%	20.15%	26.95%	5.79%	21.91%
3.8.17	35.93%	23.37%	17.84%	9.05%	13.82%

**Cuadro 34. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Salud.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	22.26%	15.30%	34.25%	7.08%	17.12%
3.8.2	20.78%	24.43%	28.08%	10.05%	16.67%
3.8.3	50.00%	15.53%	15.07%	6.16%	13.24%
3.8.4	47.72%	24.20%	13.24%	5.02%	9.82%
3.8.5	31.51%	24.43%	23.29%	7.31%	13.47%
3.8.6	30.59%	19.18%	24.43%	10.27%	15.53%
3.8.7	58.68%	15.75%	6.39%	2.05%	17.12%
3.8.8	68.72%	12.10%	5.02%	2.51%	11.64%
3.8.9	65.72%	13.70%	4.57%	1.60%	14.38%
3.8.10	71.69%	11.19%	4.11%	1.83%	11.19%
3.8.11	42.24%	15.98%	16.21%	4.79%	20.78%
3.8.12	52.05%	16.67%	8.90%	2.28%	20.09%
3.8.13	48.86%	15.75%	8.22%	2.74%	24.43%
3.8.14	12.56%	5.94%	50.68%	5.02%	25.80%
3.8.15	11.70%	8.26%	47.48%	7.11%	25.46%
3.8.16	24.65%	15.44%	30.41%	5.99%	23.50%
3.8.17	26.05%	25.81%	25.35%	10.93%	11.86%

**Cuadro 35. La capacitación y formación profesional en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo

3.8.1	8.24%	12.94%	<b>40.00%</b>	7.06%	31.76%
3.8.2	21.18%	17.65%	17.65%	7.05%	<b>36.47%</b>
3.8.3	<b>43.53%</b>	14.12%	15.29%	5.88%	21.18%
3.8.4	<b>54.12%</b>	28.24%	4.71%	1.18%	11.76%
3.8.5	<b>32.94%</b>	24.71%	16.74%	7.06%	18.82%
3.8.6	<b>29.41%</b>	27.06%	12.94%	10.59%	20.00%
3.8.7	<b>55.29%</b>	18.82%	3.53%	2.35%	20.01%
3.8.8	<b>60.00%</b>	20.00%	2.35%	1.18%	16.47%
3.8.9	<b>50.59%</b>	27.06%	2.35%	1.18%	18.82%
3.8.10	<b>65.88%</b>	14.12%	2.35%	0.00%	17.65%
3.8.11	23.53%	16.47%	20.00%	4.71%	<b>35.29%</b>
3.8.12	<b>40.00%</b>	27.06%	4.71%	2.35%	25.88%
3.8.13	<b>43.53%</b>	16.47%	4.71%	1.18%	34.12%
3.8.14	11.76%	7.06%	<b>45.88%</b>	5.88%	29.41%
3.8.15	4.71%	7.06%	<b>50.59%</b>	4.71%	32.94%
3.8.16	10.59%	11.76%	29.41%	4.71%	<b>43.53%</b>
3.8.17	23.53%	<b>27.06%</b>	15.29%	8.24%	25.88%

Cuadro 36. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Cultura.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.8.1	16.36%	7.94%	<b>43.46%</b>	6.07%	26.17%
3.8.2	<b>32.71%</b>	13.08%	23.36%	7.01%	23.83%
3.8.3	<b>50.00%</b>	11.68%	12.15%	6.54%	19.63%
3.8.4	<b>54.21%</b>	16.36%	8.41%	5.61%	15.42%
3.8.5	<b>42.00%</b>	15.42%	20.56%	5.61%	16.36%
3.8.6	<b>27.57%</b>	9.81%	<b>27.57%</b>	7.94%	27.10%
3.8.7	<b>61.68%</b>	15.89%	3.27%	1.40%	17.76%
3.8.8	<b>72.43%</b>	10.28%	2.80%	0.93%	13.55%

3.8.9	68.22%	12.15%	4.21%	0.00%	15.42%
3.8.10	75.70%	7.48%	2.34%	0.93%	13.55%
3.8.11	36.45%	17.29%	15.42%	1.87%	28.97%
3.8.12	52.34%	15.89%	7.94%	1.40%	22.43%
3.8.13	43.46%	9.35%	10.75%	0.93%	35.51%
3.8.14	7.48%	2.34%	47.20%	5.14%	37.85%
3.8.15	4.69%	5.16%	50.70%	3.29%	36.15%
3.8.16	22.43%	6.07%	32.71%	6.54%	32.24%
3.8.17	32.24%	12.15%	25.23%	7.48%	22.90%

Cuadro 37. La capacitación y formación profesional en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	27.23%	12.04%	32.98%	4.19%	23.56%
3.8.2	51.83%	18.85%	14.14%	3.66%	11.52%
3.8.3	73.82%	8.90%	5.24%	2.09%	9.95%
3.8.4	27.75%	21.99%	29.84%	13.61%	6.81%
3.8.5	62.83%	16.23%	9.42%	6.28%	5.24%
3.8.6	56.02%	15.71%	13.61%	6.28%	8.38%
3.8.7	71.20%	15.18%	4.71%	2.09%	6.81%
3.8.8	71.73%	17.80%	2.09%	0.52%	7.85%
3.8.9	72.25%	13.09%	6.28%	1.05%	7.33%
3.8.10	77.49%	11.52%	3.14%	2.62%	5.24%
3.8.11	46.07%	14.66%	16.23%	5.76%	17.28%
3.8.12	60.73%	17.28%	7.33%	2.62%	12.04%
3.8.13	59.16%	15.71%	7.85%	2.09%	15.18%
3.8.14	11.52%	7.85%	56.54%	5.24%	18.85%
3.8.15	6.81%	8.38%	60.73%	2.62%	21.47%

3.8.16	<b>31.41%</b>	14.14%	18.85%	4.19%	<b>31.41%</b>
3.8.17	<b>57.89%</b>	18.95%	10.53%	5.79%	6.84%

### 3.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Medidas que permiten un equilibrio para la vida familiar, laboral y personal promovidas por las dependencias del gobierno estatal y que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, para bienestar de las familias y al desarrollo económico.

Preguntas que integran el apartado:

3.9.1 El horario en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

3.9.2 En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

3.9.3 En mi institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.

3.9.4 En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.

3.9.5 En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.

3.9.6 En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.

3.9.7 En mi institución, la organización de actos y reuniones se realiza en horario matutino, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3.9.8 En mi institución, se realiza la reubicación de su personal en centros de trabajo próximos a su domicilio/guardería para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal

3.9.9 En mi institución, se proporcionan permisos para ausentarse de su dependencia o departamento, para atender asuntos personales para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3.9.10 En mi institución, se cuenta con flexibilidad en el horario de entrada y salida de la jornada laboral para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3.9.11 En mi institución, se acumulan las horas extras y se pueden disponer de ellas con el objeto de atender asuntos personales, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3.9.12 En mi institución, se proporciona ayuda económica para el cuidado de personas dependientes con alguna discapacidad para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3.9.13 Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3.9.14 Mi centro de trabajo cuenta con espacios habilitados para la permanencia de niñas y niños durante la jornada laboral.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

Cuadro 38. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Educación.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	52.30%	17.86%	15.28%	7.40%	6.63%
3.9.2	6.83%	9.69%	70.66%	5.87%	7.14%
3.9.3	11.48%	12.50%	57.14%	8.93%	9.95%
3.9.4	70.92%	11.48%	4.08%	4.08%	9.44%
3.9.5	18.37%	18.37%	45.15%	7.65%	10.46%
3.9.6	54.34%	19.13%	10.97%	4.34%	11.22%
3.9.7	28.06%	24.74%	17.60%	7.91%	21.68%
3.9.8	14.54%	19.90%	35.71%	8.16%	21.68%
3.9.9	37.50%	26.02%	16.07%	6.38%	14.03%

3.9.10	25.26%	26.53%	<b>28.06%</b>	8.67%	11.48%
3.9.11	15.05%	12.24%	<b>54.08%</b>	4.85%	13.78%
3.9.12	7.14%	5.87%	<b>61.99%</b>	4.08%	20.92%
3.9.13	<b>66.84%</b>	13.52%	4.85%	2.04%	12.76%
3.9.14	22.82%	10.77%	<b>54.62%</b>	3.33%	8.46%

Cuadro 39. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Salud.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	<b>56.78%</b>	18.93%	10.75%	6.31%	7.24%
3.9.2	8.88%	6.78%	<b>67.76%</b>	6.31%	10.28%
3.9.3	15.19%	14.25%	<b>49.30%</b>	9.35%	11.92%
3.9.4	<b>63.32%</b>	13.55%	7.71%	3.27%	12.15%
3.9.5	19.39%	15.19%	<b>46.96%</b>	7.24%	11.21%
3.9.6	<b>43.46%</b>	20.79%	16.59%	7.01%	12.15%
3.9.7	<b>44.86%</b>	21.73%	10.75%	6.78%	15.89%
3.9.8	14.49%	15.65%	<b>42.06%</b>	8.88%	18.93%
3.9.9	<b>35.98%</b>	24.53%	18.22%	8.64%	12.62%
3.9.10	<b>35.05%</b>	20.33%	25.93%	8.18%	10.51%
3.9.11	25.00%	14.02%	<b>43.22%</b>	7.01%	10.75%
3.9.12	8.88%	3.97%	<b>61.92%</b>	4.91%	20.33%
3.9.13	<b>67.76%</b>	10.51%	5.14%	3.27%	13.32%
3.9.14	4.44%	3.74%	<b>81.78%</b>	3.04%	7.01%

Cuadro 40. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.

Respuestas

Pregunta	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	39.29%	27.38%	15.48%	10.71%	7.14%
3.9.2	4.76%	3.57%	71.43%	5.95%	14.29%
3.9.3	7.14%	20.24%	48.18%	11.90%	11.90%
3.9.4	57.14%	15.48%	1.19%	2.38%	23.81%
3.9.5	20.24%	16.67%	35.71%	8.33%	19.05%
3.9.6	53.57%	23.81%	5.95%	3.57%	13.10%
3.9.7	33.33%	22.62%	15.48%	9.52%	19.05%
3.9.8	8.33%	14.29%	35.71%	9.52%	32.14%
3.9.9	41.67%	28.57%	7.14%	3.57%	19.05%
3.9.10	32.14%	26.19%	16.67%	7.14%	17.86%
3.9.11	14.29%	21.43%	39.29%	8.33%	16.67%
3.9.12	7.14%	4.76%	47.62%	5.95%	34.52%
3.9.13	67.86%	13.10%	2.38%	1.19%	15.48%
3.9.14	3.57%	2.38%	82.14%	5.95%	5.95%

Cuadro 41. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Cultura.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	61.24%	10.53%	14.83%	9.57%	3.83%
3.9.2	6.22%	2.39%	71.77%	3.35%	16.27%
3.9.3	9.57%	10.05%	55.98%	9.57%	14.83%
3.9.4	64.11%	8.13%	6.22%	3.35%	18.18%
3.9.5	22.01%	11.00%	50.72%	8.13%	8.13%
3.9.6	54.07%	14.35%	12.44%	3.83%	15.31%



3.9.7	42.11%	15.79%	17.22%	7.18%	17.70%
3.9.8	12.44%	10.05%	36.36%	5.26%	35.89%
3.9.9	36.36%	13.88%	20.57%	4.78%	24.40%
3.9.10	34.93%	18.18%	27.27%	4.31%	15.31%
3.9.11	33.97%	13.40%	33.97%	5.74%	12.92%
3.9.12	6.70%	6.70%	52.15%	4.31%	30.14%
3.9.13	73.68%	9.09%	5.26%	2.87%	9.09%
3.9.14	7.21%	10.58%	64.90%	5.77%	11.54%

Cuadro 42. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Procuraduría Social del Estado.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.9.1	64.02%	12.17%	13.76%	4.76%	5.29%
3.9.2	7.41%	4.23%	76.19%	5.82%	6.35%
3.9.3	13.23%	8.47%	65.61%	5.29%	7.41%
3.9.4	73.02%	6.88%	2.65%	2.12%	14.34%
3.9.5	25.93%	14.29%	43.39%	6.88%	9.52%
3.9.6	56.08%	12.17%	13.23%	5.82%	12.70%
3.9.7	46.56%	17.46%	19.58%	4.23%	12.17%
3.9.8	30.16%	13.23%	30.69%	5.82%	20.11%
3.9.9	38.62%	17.46%	16.40%	6.88%	20.63%
3.9.10	38.62%	14.29%	29.19%	5.29%	12.70%
3.9.11	12.17%	5.29%	65.61%	5.82%	11.11%
3.9.12	12.70%	4.76%	52.38%	2.65%	27.51%
3.9.13	70.90%	13.23%	3.17%	1.59%	11.11%
3.9.14	18.52%	6.35%	60.58%	3.70%	10.58%

### 3.10 Hostigamiento y acoso sexual.

Muestra la existencia de acciones de prevención y atención de actos de hostigamiento y acoso sexual, al interior de las dependencias estatales.

Preguntas que integran el apartado:

3.10.1 He sido testigo de actos de maltrato, hostigamiento o acoso sexual en contra de mis compañeras/os en mi institución.

3.10.2 He sabido de actos de maltrato, hostigamiento o acoso sexual en contra de mis compañeras/os en mi institución.

3.10.3 He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.

3.10.4 Mi institución informa al personal sobre la ruta para denunciar el hostigamiento y acoso sexual.

3.10.5 En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.

3.10.6 Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.

3.10.7 Realicé la denuncia del caso ante las autoridades y mecanismos competentes.

3.10.8 Quedó conforme con la respuesta dada por la institución a su denuncia.

A continuación se muestran las respuestas a dichas preguntas por dependencia:

**Cuadro 43. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Educación.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	19.39%	9.44%	59.18%	3.57%	8.42%
3.10.2	23.53%	14.04%	50.13%	3.58%	8.70%

3.10.3	14.03%	7.40%	71.43%	2.04%	5.10%
3.10.4	23.98%	16.84%	38.01%	7.14%	14.03%
3.10.5	30.10%	16.58%	30.87%	6.83%	16.07%
3.10.6	80.87%	7.14%	4.08%	1.53%	6.38%
	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICA</b>		
3.10.7	8.42%	19.64%	71.94%		
3.10.8	6.89%	7.91%	85.20%		

Cuadro 44. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Salud.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.10.1	24.30%	10.51%	53.04%	3.50%	8.64%
3.10.2	31.62%	12.18%	42.86%	3.28%	10.07%
3.10.3	15.65%	6.31%	66.59%	3.50%	7.94%
3.10.4	21.03%	10.98%	46.03%	6.54%	15.42%
3.10.5	25.47%	10.51%	37.15%	10.51%	16.36%
3.10.6	80.14%	6.54%	6.78%	1.40%	5.14%
	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICA</b>		
3.10.7	8.18%	21.50%	70.33%		
3.10.8	8.18%	10.05%	81.78%		

Cuadro 45. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.

Pregunt a	Respuestas				
	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en

					desacuerdo
3.10.1	19.05%	13.10%	50.00%	3.57%	14.29%
3.10.2	17.86%	14.29%	53.57%	0.00%	14.29%
3.10.3	10.71%	2.38%	72.62%	5.95%	8.33%
3.10.4	45.24%	19.05%	17.86%	8.33%	9.52%
3.10.5	48.81%	16.67%	15.48%	4.76%	14.29%
3.10.6	71.43%	14.29%	3.57%	3.57%	7.14%
	SÍ	NO	NO APLICA		
3.10.7	5.95%	11.90%	82.14%		
3.10.8	2.38%	10.71%	86.90%		

Cuadro 46. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Cultura.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	14.90%	5.29%	65.87%	3.37%	10.58%
3.10.2	22.33%	13.11%	52.43%	3.88%	8.25%
3.10.3	9.62%	4.81%	79.33%	3.37%	2.8%
3.10.4	17.79%	12.02%	40.87%	8.65%	20.67%
3.10.5	22.60%	11.06%	31.73%	8.17%	26.44%
3.10.6	83.17%	6.25%	3.85%	0.96%	5.77%
	SÍ	NO	NO APLICA		
3.10.7	8.17%	11.06%	80.77%		
3.10.8	10.10%	5.29%	84.62%		

Cuadro 47. El hostigamiento y acoso sexual en la Procuraduría Social del Estado.

Respuestas
------------

Pregunt a	De acuerd o	Parcialment e de acuerdo	En desacuerd o	Parcialment e en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerd o
3.10.1	6.35%	3.17%	<b>79.37%</b>	3.70%	7.41%
3.10.2	12.17%	4.23%	<b>74.07%</b>	2.65%	6.88%
3.10.3	5.82%	2.12%	<b>87.30%</b>	1.59%	3.17%
3.10.4	<b>38.62%</b>	10.05%	35.45%	4.23%	11.64%
3.10.5	<b>41.27%</b>	11.11%	25.40%	5.29%	16.93%
3.10.6	<b>73.54%</b>	10.58%	5.82%	1.59%	8.47%
	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>NO APLICA</b>		
3.10.7	4.76%	16.93%	<b>78.31%</b>		
3.10.8	9.52%	7.41%	<b>83.07%</b>		

## 4. CONCLUSIONES

En el presente apartado, se muestran los resultados que han sido consideradas como más relevantes a partir de la encuesta aplicada en las dependencias estatales que integran la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.

Las evidencias correspondientes al apartado de política estatal y deberes institucionales, se aprecia que el conocimiento sobre la normatividad federal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, muestra porcentajes coincidentes en el sentido de manifestar estar de acuerdo en conocerla; resulta destacable el porcentaje obtenido en la Procuraduría Social del Estado en tanto es el más alto con un porcentaje del 87.75% y 89.22% respectivamente.

Sin embargo con respecto al marco normativo estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia existen porcentajes mayores en el resultado de no conocerla, con excepción de la Procuraduría Social del Estado cuyos porcentajes están prácticamente sobre el 80% de respuestas en cuanto a sí conocer dichas normas.

Con los resultados anteriores, es posible proponer la implementación de procesos de capacitación que permita la socialización del marco normativo que rige la política estatal de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia, con el propósito de que las y los servidores públicos conozcan la correlación de las normas que desde el ámbito internacional, nacional y estatal, sustentan las acciones de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género; y por otra parte, que el conocimiento de las atribuciones derivadas de las leyes se vea reflejada en la creación e implementación de políticas públicas tendientes a reducir las brechas de desigualdad y violencia contra las niñas y mujeres en la entidad.

Dentro de este mismos apartado de política estatal y deberes institucionales se cuestionó a las y los servidores públicos si en la institución en donde laboran existe un área administrativa para tratar temas de igualdad y no discriminación; los resultados muestran porcentajes que indican la no existencia de dicha área. Solamente la Secretaría del Sistema de Asistencia Social arrojó un resultado con porcentajes mayores en cuanto a que su personal manifestó que sí existe la referida área. Sobre este

tema en particular, es importante recomendar la instalación de mecanismos administrativos que permitan facilitar la instalación y en su caso consolidación de la política de igualdad al interior de las dependencias estatales aquí diagnosticadas, por lo que la creación de unidades de igualdad es una alternativa que permite fomentar una cultura institucional bajo un enfoque de igualdad y libre de discriminación.

Respecto a la pregunta de si es del interés del personal capacitarse en temas de igualdad y no discriminación, los resultados son coincidentes en las cinco dependencias al mostrar porcentajes altos sobre el interés de las y los servidores públicos de acceder a una capacitación sobre estos temas. En este sentido, se recomienda impulsar procesos de capacitación que propiciarán por reconocer, valorar y potenciar los papeles que las mujeres desempeñan en cada contexto específico y sus aportes al avance social, así como superar las limitaciones de la división de los roles sexuales, de género, la exclusión y subordinación que las afecta. Parte fundamental de este proceso, lo representa el establecimiento de estrategias específicas al interior de los espacios de gobierno, para transformar la visión y cultura androcéntrica de forma paulatina y de manera sostenida, que permita como fin último promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres.

En cuanto al factor de clima laboral, los resultados obtenidos de las cinco dependencias muestran una percepción que puede considerarse como satisfactoria. Las prevalencias en porcentajes son coincidentes y puede decirse equilibradas, incluso existe una congruencia en cuanto a los resultados obtenidos en las preguntas 3.3.7, 3.3.8 y 3.3.11 en donde presentan un porcentaje con poco margen de diferencia en la respuestas. Es de destacar el resultado a la pregunta identificada como 3.3.13, en donde el resultado de las cinco dependencias coincide la necesidad de que exista una declaratoria de tolerancia cero a la violencia. Se considera esto último como un dato importante de destacar en tanto –a partir de los resultados–, se infiere que el funcionariado percibiría como una acción institucional que rechaza cualquier forma de violencia y discriminación al interior de los

espacios de trabajo; dando por resultado que la institución está comprometida en fomentar un clima laboral positivo y que se opone a las manifestaciones de abuso de poder o discriminación.

Los resultados del apartado de comunicación incluyente, muestran que las y los servidores públicos de las dependencias aquí relacionadas tienen una percepción homogénea y puede advertirse como positiva. Derivado de lo anterior, se sugiere apoyar aún más esta percepción por lo que la sugerencia para las dependencias es la adopción de una política de comunicación libre de prejuicios y estereotipos de género; lo anterior se propone con el inicio de procesos de capacitación a las áreas de comunicación, así como la adopción de un protocolo que oriente y facilite la adopción de un lenguaje incluyente y no sexista.

Con relación al factor de selección de personal, el resultado con mayor porcentaje fue en la pregunta identificada como 3.5.1 en donde se cuestiona a si en las dependencias sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión; los resultados son coincidentes con altos porcentajes que rechaza este tipo de práctica institucional. Lo anterior permite deducir, que existe una percepción del funcionariado en donde la percepción es que en sus dependencias existen condiciones de igualdad y no discriminación hacia las mujeres en la posibilidad de acceder a cargos de dirección. Asimismo y a partir del resultado particular de la pregunta identificada como 3.5.2 en donde se cuestiona si en las instituciones se difunden claramente los criterios de selección de personal, los resultados obtenidos en las cinco dependencias muestran la necesidad de mejorar los procesos y criterios para la selección de personal.

Respecto al tema de salarios y prestaciones, las respuestas obtenidas a las preguntas identificadas como 3.6.1, 3.6.2, 3.6.3, 3.6.4 y 3.6.5 se obtienen porcentajes coincidentes en cuanto en estar de acuerdo en cuanto a las prestaciones igualitaria a favor de mujeres y hombres; sobre el respeto al permiso o licencia por maternidad y paternidad; a percibir un mismo salario entre mujeres y hombres al ocupar el mismo puesto; y el correspondiente permiso de lactancia. Bajo los resultados anteriores,



permite establecer la existencia de una percepción satisfactoria con relación a los referidos temas. Sin embargo los resultados a las preguntas 3.6.6 y 3.6.7 son coincidentes al mostrar que es necesario impulsar acciones que mejoren las condiciones a favor de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el sentido de acondicionar espacios adecuados, así como mejorar los procesos para identificar los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia. Por último y a la pregunta de si la institución existe la prestación de guardería, la prevalencia de resultados con mayor porcentaje es estar en desacuerdo; por lo que se recomienda evaluar la posibilidad de apoyar a sus trabajadoras y trabajadores con apoyos de esta naturaleza, en tanto permite fortalecer las relaciones de trabajo.

Los resultados que presenta el apartado de promoción vertical y horizontal, muestran en la pregunta a si las instituciones anuncian oportunamente las plazas disponibles (3.7.1), los porcentajes son coincidentes en las cinco dependencias al obtener como respuesta el estar en desacuerdo. Tomando en cuenta el resultado anterior, se recomienda establecer procesos internos en donde se difundan con oportunidad y transparencia las oportunidades para ocupar nuevas plazas de trabajo; de esta manera se promovería la oferta de trabajo entre el propio funcionariado, dando la oportunidad a fomentar el crecimiento personal y profesional del servicio público.

En la pregunta identificada como 3.7.2 referente a si en la institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, si bien los porcentajes fueron coincidentes en cuatro dependencias, no así el obtenido en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social, en donde el porcentaje coincide tanto en estar de acuerdo como en desacuerdo (27.91%). Aun así los resultados propician recomendar la instalación de una política interna que como acción afirmativa, permita que las mujeres puedan acceder a puestos medios y superiores. Cabe mencionar que éste tipo de acciones están plenamente justificadas al

encontrar su sustento normativo en el artículo 4° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Un resultado dentro del presente apartado que es importante destacar, el obtenido en la pregunta identificada como 3.7.5 que versa sobre si en las instituciones son claros los criterios de evaluación del desempeño; los resultados muestran que cuatro de las cinco dependencias los porcentajes más altos están en desacuerdo. La dependencia cuyo resultado en porcentaje es mayor en estar de acuerdo (27.96%) es la Secretaría de Salud, sin embargo el margen es estrecho con relación al porcentaje de quienes respondieron en estar en desacuerdo (26.40%). En función de los resultados anteriores, es de recomendar la implementación de procesos de evaluación del desempeño laboral en tanto permitirá identificar que tanto el funcionariado se ajusta al cumplimiento de los procesos de planeación y objetivos fijados para cada área institucional.

En cuanto al factor de capacitación y formación profesional, la respuestas de las cinco dependencia son coincidentes a la pregunta 3.8.1 en cuanto a si los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos; en estas cinco instituciones el resultado es estar en desacuerdo. Con relación a la pregunta a si el funcionariado está conforme con la respuesta a las solicitudes de capacitación y formación profesional (3.8.2), las Secretarías de Educación y Secretaría de Salud obtuvieron los porcentajes más altos en la respuesta de desacuerdo; las otras tres dependencias encuestadas, sus porcentajes más altos están en la respuesta de manifestar su conformidad con dicha pregunta.

Dentro del mismo apartado de capacitación y formación profesional, el resto de resultados son coincidentes entre las cinco dependencias salvo el resultado en la Secretaría de Cultura a la pregunta identificada como 3.8.6 que versa sobre si en la institución se promueve una capacitación y formación profesional en materia de igualdad y no discriminación, siendo el resultado de 27.57% tanto en la respuesta de acuerdo como en desacuerdo.

Tomando los resultados en particular de la pregunta 3.8.6, igualmente se desprende que el resto de resultados en porcentajes es estrecho en el resto de las cuatro dependencias, por lo que se recomienda seguir promoviendo procesos de capacitación en materia de igualdad y no discriminación bajo un enfoque que permita ser atractiva la misma ya sea por medio de diplomados o seminarios y no solo a través de talleres, en tanto que estos últimos no tengan un impacto en el interés del funcionariado. Además de lo anterior, se recomienda la valoración de que la capacitación sea promovida por niveles; es decir un *nivel básico* que consiste en procesos de sensibilización en donde se describan bases conceptuales y normativas, y un *nivel avanzado* en donde se desarrollen procesos especializados en materia de igualdad y no discriminación, como puede ser planeación y presupuestación con perspectiva de género; atención a víctimas desde un enfoque de género.

En este mismo apartado y a partir de los resultados derivados de la pregunta identificada como 3.8.16 consistente en si la institución cuenta con un diagnóstico de necesidades de capacitación, se recomienda la necesidad de implementar mecanismos que permitan identificar de forma periódica cuáles son las necesidades de capacitación que el personal demanda para el óptimo cumplimiento de sus funciones. Se considera que esta acción es fundamental en tanto contribuye a mejorar la preparación y el trabajo de las y los servidores públicos, así como de una corresponsabilidad hacia sus instituciones en tanto posibilita la exigencia de las y los servidores públicos a dar resultados medibles.

En cuanto al tema de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal los resultados en las cinco dependencias muestran una coincidencia en lo general tanto en porcentajes como en las mismas categorías de respuestas. En lo particular se destaca la necesidad de evaluar la necesidad de flexibilizar horarios de entrada y salida de la jornada laboral para armonizarlos con los horarios los escolares; lo anterior a partir de los resultados obtenido en la pregunta identificada como 3.9.10. De igual forma valorar la pertinencia de instaurar una

política laboral en donde se acumulen horas extras no sólo para un tema de índole económico, sino para implementar una política de corresponsabilidad.

Es importante que este tema en particular, se implementen campañas de difusión al interior de las cinco dependencias sobre el tema de compartir las responsabilidades laborales y familiares, que –por ejemplo–, favorezcan la participación de padres en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones.

Por último en cuanto al factor de hostigamiento y acoso sexual los resultados de las cinco dependencias muestran en un porcentaje alto y coincidente de que el funcionariado no ha sido objeto hechos de hostigamiento acoso sexual. Sin embargo existen respuestas en el sentido de que el funcionariado no conoce la ruta para poder denunciar actos de hostigamiento y acoso sexual; en tanto así lo muestra el resultado a la pregunta identificada como 3.10.4. Asimismo, se recomienda que las dependencias instauren y difundan mecanismos internos que permitan a las y los servidores públicos denunciar actos de hostigamiento y acoso sexual; lo anterior a partir de los resultados derivados de la pregunta identificada como 3.10.5 y 3.10.6 respectivamente.

## **5. ANEXO: ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICAS**

**Cuadro 1. Personal a encuestar adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.....8**

**Cuadro 2. Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.....8**

**Gráfica 1. Participación acumulada de personas desagregada por sexo.....10**

**Cuadro 3. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Educación.....11**

**Cuadro 4. La política estatal y los deberes institucionales en la**

Secretaría de Salud.....11

**Cuadro 5. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social..... 12**

**Cuadro 6. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Cultura.....12**

**Cuadro 7. La política estatal y los deberes institucionales en la Procuraduría Social del Estado.....12**

**Cuadro 8. El clima laboral en la Secretaría de Educación.....14**

**Cuadro 9. El clima laboral en la Secretaría de Salud.....14**

**Cuadro 10. El clima laboral en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....15**

**Cuadro 11. El clima laboral en la Secretaría de Cultura.....15**

**Cuadro 12. El clima laboral en la Procuraduría Social del Estado.....16**

**Cuadro 13. La comunicación incluyente en la Secretaría de Educación.....17**

**Cuadro 14. La comunicación incluyente en la Secretaría de Salud.....17**

**Cuadro 15. La comunicación incluyente en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....17**

**Cuadro 16. La comunicación incluyente en la Secretaría de Cultura.....17**

<b>Cuadro 17. La comunicación incluyente en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>18</b>
<b>Cuadro 18. La selección de personal en la Secretaría de Educación.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 19. La selección de personal en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 20. La selección de personal en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 21. La selección de personal en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 22. La selección de personal en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>20</b>
<b>Cuadro 23. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Educación....</b>	<b>20</b>
<b>Cuadro 24. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>21</b>
<b>Cuadro 25. Los salarios y prestaciones en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>21</b>
<b>Cuadro 26. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>22</b>
<b>Cuadro 27. Los salarios y prestaciones en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>22</b>

<b>Cuadro 28. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Educación.....</b>	<b>23</b>
<b>Cuadro 29. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>23</b>
<b>Cuadro 30. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>24</b>
<b>Cuadro 31. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>24</b>
<b>Cuadro 32. La promoción vertical y horizontal en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>25</b>
<b>Cuadro 33. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Educación.....</b>	<b>26</b>
<b>Cuadro 34. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>27</b>
<b>Cuadro 35. La capacitación y formación profesional en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>27</b>
<b>Cuadro 36. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>28</b>
<b>Cuadro 37. La capacitación y formación profesional en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>29</b>
<b>Cuadro 38. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Educación.....</b>	<b>30</b>



<b>Cuadro 39. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 40. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>31</b>
<b>Cuadro 41. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>32</b>
<b>Cuadro 42. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>32</b>
<b>Cuadro 43. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Educación.....</b>	<b>33</b>
<b>Cuadro 44. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Salud.....</b>	<b>34</b>
<b>Cuadro 45. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría del Sistema de Asistencia Social.....</b>	<b>34</b>
<b>Cuadro 46. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Cultura.....</b>	<b>35</b>
<b>Cuadro 47. El hostigamiento y acoso sexual en la Procuraduría Social del Estado.....</b>	<b>35</b>