

RESULTADOS DEL

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

Coordinación General Estratégica  
de Gestión del Territorio

 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 Gestión del Territorio

## **DEPENDENCIAS INTEGRANTES:**

Secretaría de Gestión Integral del Agua  
Secretaría de Infraestructura y Obra Pública  
Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial  
Secretaría de Transporte

**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	17
3.6 Salarios y prestaciones	19
3.7 Promoción vertical y horizontal	21
3.8 Capacitación y formación profesional	24
3.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal	27
3.10 Hostigamiento y acoso sexual	31
4. Conclusiones	34
5. Anexo 1: índice de tablas y gráficas	37

## 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, corresponden a las dependencias que integran la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio conformada por la Secretaría de Gestión Integral del Agua, la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública, la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial y la Secretaría de Transporte.

La 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

Los resultados que aquí se presentan, son 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:

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 el incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la APE hacia el logro de resultados en materia de igualdad al interior y exterior de las dependencias estatales.
- ❑ Tener 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 acoso 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 públicos, 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 Gestión del Territorio.

Dependencias participantes	Muestra Total (n)	Personas a encuestar por dependencia	
		Mujeres (n)	Hombres (n)
1. Secretaría de Gestión Integral del Agua	6	1	5
2. Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	235	97	138
3. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	184	81	103
4. Secretaría de Transporte	331	165	166

Cabe señalar que de las dependencias antes indicadas, no todas ellas 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 1.1 Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio.

Dependencia	Muestra Total (n)	Mujeres (n)	Hombres (n)	Cierre en Porcentajes
1. Secretaría de Gestión Integral del Agua	5	2	3	83%

2. Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	114	61	53	49%
3. Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	184	93	91	100%
4. Secretaría de Transporte	331	209	122	100%

**2.5 Determinar tiempos de apertura y cierre de la plataforma. 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.**

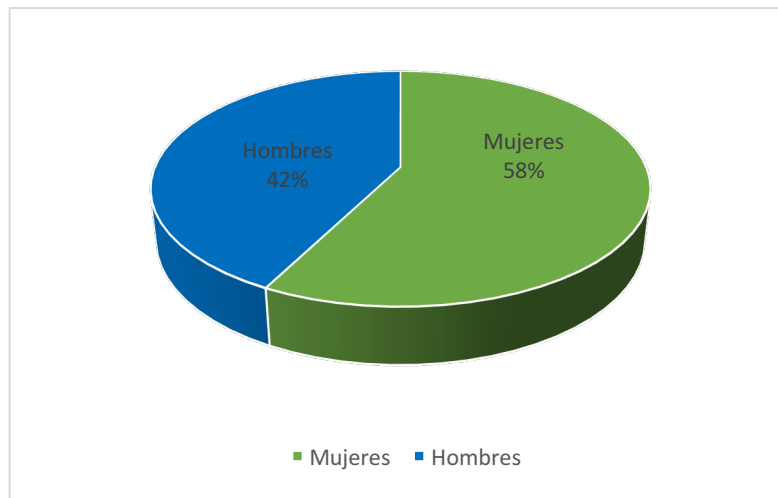
### 3. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados del diagnóstico por dependencia respecto de 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 respuesta.

#### 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 Gestión del Territorio, tuvo una participación total de 634 personas de las cuales 365 son mujeres y 269 hombres.

Gráfica 1. Participación acumulada de personas desagregada por sexo.



A partir de los resultados señalados, se muestra que la participación del personal de las dependencias tuvo una diferencia de participación del 16% entre hombres y mujeres, lo que permite obtener 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 2. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	60%	40%
3.2.2	60%	40%
3.2.3	40%	60%
3.2.4	40%	60%
3.2.5	0%	100%
3.2.6	60%	40%
3.2.7	80%	20%

**Cuadro 3. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	61.06%	38.94%
3.2.2	51.33%	48.67%
3.2.3	38.39%	61.61%
3.2.4	33.63%	66.37%
3.2.5	23.89%	76.11%
3.2.6	18.58%	81.42%
3.2.7	76.99%	23.01%

**Cuadro 4. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	48.31%	51.69%
3.2.2	41.01%	58.99%
3.2.3	31.07%	68.93%
3.2.4	26.55%	73.45%
3.2.5	38.76%	61.24%

3.2.6	34.83%	65.17%
3.2.7	82.58%	17.42%

**Cuadro 5. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	65.56%	34.44%
3.2.2	58.91%	41.09%
3.2.3	49.39%	50.61%
3.2.4	44.38%	55.62%
3.2.5	32.02%	67.98%
3.2.6	27.19%	72.81%
3.2.7	86.71%	13.29%

### 3.3 Clima laboral.

El clima laboral se refiere al ambiente interno de las instituciones y tiene como elemento fundamental las percepciones 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 6. El clima laboral en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	40%	20%	0%	20%	20%
3.3.2	40%	20%	0%	0%	40%
3.3.3	40%	40%	0%	20%	0%
3.3.4	60%	0%	0%	0%	40%
3.3.5	40%	40%	0%	0%	20%
3.3.6	80%	20%	0%	0%	0%
3.3.7	0%	0%	80%	0%	20%
3.3.8	20%	40%	40%	0%	0%
3.3.9	80%	0%	0%	0%	20%
3.3.10	60%	20%	0%	0%	20%
3.3.11	20%	20%	60%	0%	0%
3.3.12	20%	40%	20%	0%	20%
3.3.13	20%	40%	20%	0%	20%

**Cuadro 7. El clima laboral en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	41.44%	23.42%	13.51%	5.41%	16.22%
3.3.2	45.05%	12.61%	17.12%	9.91%	15.32%
3.3.3	56.76%	10.81%	10.81%	8.11%	13.51%
3.3.4	68.47%	11.71%	6.31%	4.50%	9.01%
3.3.5	56.76%	18.92%	6.31%	12.61%	5.41%
3.3.6	48.62%	9.17%	21.10%	4.59%	16.51%
3.3.7	10.81%	9.01%	54.95%	4.50%	20.72%



3.3.8	9.01%	18.02%	60.36%	4.50%	8.11%
3.3.9	51.35%	6.31%	18.02%	5.41%	18.92%
3.3.10	38.53%	13.76%	19.27%	7.34%	21.10%
3.3.11	16.51%	7.34%	63.30%	4.59%	8.26%
3.3.12	33.94%	13.76%	23.85%	9.17%	19.27%
3.3.13	45.05%	9.91%	25.23%	3.60%	16.22%

Cuadro 8. El clima laboral en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	46.24%	19.08%	11.56%	12.72%	10.40%
3.3.2	50.87%	17.92%	12.72%	6.94%	11.56%
3.3.3	58.38%	17.34%	12.72%	4.05%	7.51%
3.3.4	70.52%	10.40%	6.94%	5.20%	6.94%
3.3.5	61.27%	16.76%	10.40%	6.36%	5.20%
3.3.6	40.83%	18.93%	17.75%	5.33%	17.16%
3.3.7	8.67%	10.98%	62.43%	3.47%	14.45%
3.3.8	11.56%	6.94%	69.36%	5.78%	6.36%
3.3.9	54.91%	15.61%	13.29%	4.62%	11.56%
3.3.10	38.73%	17.34%	19.08%	8.09%	16.76%
3.3.11	11.05%	9.30%	66.86%	4.07%	8.72%
3.3.12	37.57%	15.61%	24.28%	2.89%	19.65%
3.3.13	47.06%	14.12%	22.35%	2.94%	13.53%

**Cuadro 9. El clima laboral en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	43.52%	20.37%	17.59%	7.10%	11.42%
3.3.2	48.15%	16.67%	18.21%	7.10%	9.88%
3.3.3	60.19%	14.20%	10.49%	6.17%	8.95%
3.3.4	65.43%	12.96%	10.49%	4.32%	6.79%
3.3.5	56.79%	19.14%	10.49%	5.86%	7.72%
3.3.6	44.79%	16.09%	15.46%	7.57%	16.09%
3.3.7	11.11%	11.42%	56.17%	6.17%	15.12%
3.3.8	14.51%	8.02%	60.49%	7.10%	9.88%
3.3.9	50.15%	11.76%	16.41%	5.57%	16.10%
3.3.10	42.37%	14.33%	18.07%	6.23%	19.00%
3.3.11	13.89%	10.49%	63.89%	4.32%	7.41%
3.3.12	36.53%	18.27%	21.05%	7.12%	17.03%
3.3.13	49.69%	13.35%	17.08%	3.73%	16.15%

### 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 10. La comunicación incluyente en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	60%	0%	20%	20%	0%
3.4.2	100%	0%	0%	0%	0%
3.4.3	40%	0%	0%	0%	60%
3.4.4	40%	0%	0%	0%	60%
3.4.5	40%	20%	0%	20%	20%

**Cuadro 11. La comunicación incluyente en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	57.66%	14.41%	7.21%	8.11%	12.61%
3.4.2	64.86%	14.41%	6.31%	4.50%	9.91%

3.4.3	52.25%	9.01%	15.32%	3.60%	19.82%
3.4.4	47.75%	13.51%	16.22%	3.60%	18.92%
3.4.5	58.56%	13.51%	9.91%	1.80%	16.22%

**Cuadro 12. La comunicación incluyente en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	64.91%	15.79%	7.60%	2.92%	8.77%
3.4.2	71.35%	12.87%	5.85%	1.75%	8.19%
3.4.3	57.89%	11.70%	10.53%	2.92%	16.96%
3.4.4	53.80%	15.20%	11.11%	3.51%	16.37%
3.4.5	61.99%	11.11%	8.19%	3.51%	15.20%

**Cuadro 13. La comunicación incluyente en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	60.37%	14.55%	9.60%	5.57%	9.91%
3.4.2	62.85%	14.24%	9.60%	4.02%	9.29%
3.4.3	50.77%	10.53%	15.17%	5.88%	17.65%
3.4.4	52.63%	11.76%	15.79%	4.64%	15.17%
3.4.5	49.23%	12.69%	14.86%	6.19%	17.03%

### 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 14. La selección de personal en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	20%	40%	20%	0%	20%
3.5.2	20%	20%	20%	0%	40%
3.5.3	60%	20%	20%	0%	0%
3.5.4	60%	0%	0%	0%	40%

**Cuadro 15. La selección de personal en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	4.50%	11.71%	<b>69.37%</b>	5.41%	9.01%
3.5.2	21.62%	11.71%	<b>36.94%</b>	6.31%	23.42%
3.5.3	<b>40.54%</b>	12.61%	17.12%	3.60%	26.13%
3.5.4	<b>45.05%</b>	11.71%	23.42%	6.31%	13.51%

**Cuadro 16. La selección de personal en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	2.94%	7.06%	<b>71.76%</b>	8.82%	9.41%
3.5.2	21.76%	10.59%	<b>45.29%</b>	2.35%	20%
3.5.3	<b>37.06%</b>	9.41%	28.82%	3.53%	21.18%
3.5.4	<b>44.71%</b>	10.59%	24.71%	8.82%	11.18%

**Cuadro 17. La selección de personal en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	8.05%	9.91%	<b>65.63%</b>	8.05%	8.36%
3.5.2	<b>31.27%</b>	11.76%	28.17%	10.84%	17.96%
3.5.3	<b>48.61%</b>	15.79%	16.10%	6.19%	13.31%
3.5.4	<b>49.23%</b>	13.62%	24.46%	6.81%	5.88%

### 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 18. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	80%	20%	0%	0%	0%
3.6.2	60%	20%	0%	0%	20%
3.6.3	60%	20%	0%	0%	20%

3.6.4	100%	0%	0%	0%	0%
3.6.5	40%	0%	20%	0%	40%
3.6.6	20%	0%	80%	0%	0%
3.6.7	0%	20%	40%	0%	40%
3.6.8	0%	20%	80%	0%	0%

**Cuadro 19. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	65.45%	6.36%	11.82%	3.64%	12.73%
3.6.2	92.73%	3.64%	0%	0%	3.64%
3.6.3	60%	3.64%	10.91%	0.91%	24.55%
3.6.4	43.64%	11.82%	21.82%	8.18%	14.55%
3.6.5	69.09%	10.91%	2.73%	1.82%	15.45%
3.6.6	66.36%	10.91%	10.91%	1.82%	10%
3.6.7	37.27%	18.18%	18.18%	2.73%	23.64%
3.6.8	60.91%	5.45%	26.36%	1.82%	5.45%

**Cuadro 20. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	72.19%	8.88%	8.28%	2.37%	8.28%
3.6.2	88.76%	4.14%	0.59%	1.18%	5.33%
3.6.3	57.40%	5.92%	15.38%	2.96%	18.34%
3.6.4	66.86%	7.10%	8.88%	4.73%	12.43%



3.6.5	63.03%	9.09%	7.27%	1.21%	19.39%
3.6.6	10.06%	7.69%	59.76%	4.14%	18.34%
3.6.7	16.57%	13.02%	41.42%	7.69%	21.30%
3.6.8	4.76%	2.38%	76.19%	2.38%	14.29%

**Cuadro 21. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	75.54%	9.29%	7.12%	3.41%	4.64%
3.6.2	89.47%	4.64%	2.17%	0.62%	3.10%
3.6.3	62.85%	7.74%	12.69%	2.17%	14.55%
3.6.4	54.80%	11.46%	20.43%	4.95%	8.36%
3.6.5	72.05%	6.52%	8.07%	1.55%	11.80%
3.6.6	23.22%	4.95%	48.61%	8.05%	15.17%
3.6.7	35.60%	8.98%	29.41%	10.22%	15.79%
3.6.8	76.47%	6.19%	10.84%	2.17%	4.33%

### 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 22. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	0%	0%	60%	0%	40%
3.7.2	20%	0%	20%	0%	60%
3.7.3	20%	20%	40%	0%	20%
3.7.4	0%	20%	60%	0%	20%
3.7.5	20%	20%	20%	0%	40%
3.7.6	60%	0%	0%	0%	40%
3.7.7	100%	0%	0%	0%	0%
3.7.8	40%	20%	20%	0%	20%
3.7.9	20%	20%	40%	0%	20%

**Cuadro 23. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	11.93%	5.50%	56.88%	6.42%	19.27%
3.7.2	33.94%	18.35%	26.61%	6.42%	14.68%
3.7.3	18.35%	7.34%	44.95%	6.42%	22.94%
3.7.4	31.19%	13.76%	33.94%	4.59%	16.51%
3.7.5	26.61%	11.01%	36.70%	7.34%	18.35%
3.7.6	33.94%	12.84%	22.94%	2.75%	27.52%
3.7.7	92.66%	2.75%	3.67%	0%	0.92%
3.7.8	48.62%	21.10%	18.35%	3.67%	8.26%
3.7.9	30.28%	10.09%	25.69%	4.59%	29.36%

**Cuadro 24. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	1.81%	6.63%	71.69%	8.43%	11.45%
3.7.2	33.13%	10.24%	34.34%	7.23%	15.06%
3.7.3	15.66%	8.43%	53.01%	6.02%	16.87%
3.7.4	34.34%	13.86%	31.93%	4.22%	15.66%
3.7.5	16.87%	13.25%	42.17%	13.25%	14.46%
3.7.6	27.71%	9.04%	32.53%	8.43%	22.29%
3.7.7	90.36%	4.82%	3.01%	0.60%	1.20%
3.7.8	43.37%	19.88%	26.51%	6.63%	3.61%
3.7.9	21.69%	9.64%	37.95%	8.43%	22.29%

**Cuadro 25. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	17.96%	8.98%	52.01%	9.60%	11.46%
3.7.2	37.77%	13%	30.03%	7.74%	11.46%
3.7.3	23.84%	9.60%	40.87%	9.60%	16.10%
3.7.4	32.51%	12.69%	30.96%	5.88%	17.96%
3.7.5	25.39%	15.17%	30.03%	12.07%	17.34%
3.7.6	37.77%	12.38%	23.53%	8.67%	17.65%
3.7.7	85.14%	4.64%	4.95%	0.31%	4.95%
3.7.8	40.25%	15.79%	25.70%	7.12%	11.15%
3.7.9	30.34%	14.86%	24.46%	10.22%	20.12%

### 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 26. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	25%	25%	0%	0%	50%
3.8.2	75%	0%	0%	0%	25%
3.8.3	75%	0%	0%	0%	25%
3.8.4	75%	0%	0%	25%	0%
3.8.5	25%	0%	25%	25%	25%
3.8.6	25%	0%	50%	0%	25%
3.8.7	25%	50%	25%	0%	0%
3.8.8	50%	25%	0%	0%	25%
3.8.9	50%	50%	0%	0%	0%
3.8.10	50%	25%	0%	0%	25%
3.8.11	25%	50%	0%	25%	0%
3.8.12	25%	50%	25%	0%	0%
3.8.13	25%	25%	0%	25%	25%
3.8.14	25%	25%	50%	0%	0%
3.8.15	25%	0%	50%	0%	25%
3.8.16	0%	0%	50%	0%	50%
3.8.17	25%	0%	50%	0%	25%

**Cuadro 27. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	10.28%	9.35%	46.73%	4.67%	28.97%
3.8.2	34.58%	18.69%	23.36%	7.48%	15.89%

3.8.3	52.34%	14.95%	10.28%	3.74%	18.69%
3.8.4	64.49%	19.63%	3.74%	4.67%	7.48%
3.8.5	38.32%	25.23%	20.56%	2.80%	13.08%
3.8.6	30.84%	13.08%	24.30%	7.48%	24.30%
3.8.7	53.27%	12.15%	9.35%	2.80%	22.43%
3.8.8	68.22%	16.82%	1.87%	0%	13.08%
3.8.9	58.88%	14.95%	1.87%	3.74%	20.56%
3.8.10	70.09%	14.02%	1.87%	0%	14.02%
3.8.11	28.04%	18.69%	20.56%	1.87%	30.84%
3.8.12	45.79%	14.02%	9.35%	0.93%	29.91%
3.8.13	42.06%	9.35%	11.21%	3.74%	33.64%
3.8.14	10.28%	3.74%	42.99%	9.35%	33.64%
3.8.15	6.60%	6.60%	44.34%	5.66%	36.79%
3.8.16	25.23%	10.28%	25.23%	5.61%	33.64%
3.8.17	31.78%	25.23%	21.50%	6.54%	14.95%

Cuadro 28. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	3.07%	9.20%	56.44%	6.13%	25.15%
3.8.2	19.63%	21.47%	30.67%	9.20%	19.02%
3.8.3	44.17%	17.18%	22.70%	3.07%	12.88%
3.8.4	44.17%	22.70%	15.34%	3.07%	14.72%
3.8.5	36.81%	24.54%	17.79%	9.82%	11.04%
3.8.6	28.22%	14.72%	31.90%	4.29%	20.86%
3.8.7	45.40%	17.79%	9.20%	3.68%	23.93%
3.8.8	59.51%	15.95%	4.91%	1.84%	17.79%
3.8.9	53.37%	17.18%	6.13%	3.68%	19.63%
3.8.10	63.80%	12.88%	6.75%	1.84%	14.72%
3.8.11	25.77%	16.56%	28.83%	4.91%	23.93%

3.8.12	<b>34.97%</b>	<b>20.86%</b>	<b>15.34%</b>	<b>5.52%</b>	<b>23.31%</b>
3.8.13	<b>33.74%</b>	<b>19.02%</b>	<b>11.66%</b>	<b>3.68%</b>	<b>31.90%</b>
3.8.14	<b>9.82%</b>	<b>5.52%</b>	<b>39.26%</b>	<b>6.13%</b>	<b>39.26%</b>
3.8.15	<b>3.09%</b>	<b>9.88%</b>	<b>52.47%</b>	<b>1.85%</b>	<b>32.72%</b>
3.8.16	<b>9.20%</b>	<b>11.04%</b>	<b>41.72%</b>	<b>4.91%</b>	<b>33.13%</b>
3.8.17	<b>35.58%</b>	<b>19.63%</b>	<b>22.70%</b>	<b>9.20%</b>	<b>12.88%</b>

Cuadro 29. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Transporte.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	24.22%	13.98%	<b>31.68%</b>	12.73%	17.39%
3.8.2	23.60%	16.15%	<b>29.81%</b>	12.11%	18.32%
3.8.3	<b>48.45%</b>	10.25%	19.25%	9.01%	13.04%
3.8.4	<b>58.70%</b>	15.53%	9.01%	5.28%	11.49%
3.8.5	<b>37.89%</b>	15.53%	26.71%	8.39%	11.49%
3.8.6	<b>36.34%</b>	13.35%	24.84%	8.07%	17.39%
3.8.7	<b>60.25%</b>	13.66%	9.01%	2.80%	14.29%
3.8.8	<b>70.19%</b>	11.18%	6.21%	1.86%	10.56%
3.8.9	<b>65.84%</b>	13.66%	7.14%	3.11%	10.25%
3.8.10	<b>70.19%</b>	12.11%	6.83%	1.86%	9.01%
3.8.11	<b>45.96%</b>	14.91%	17.08%	3.11%	18.94%
3.8.12	<b>52.80%</b>	16.77%	9.32%	1.86%	19.25%
3.8.13	<b>49.69%</b>	14.29%	11.49%	2.80%	21.74%
3.8.14	16.46%	7.14%	<b>42.24%</b>	6.83%	27.33%
3.8.15	8.72%	7.17%	<b>46.11%</b>	7.79%	30.22%
3.8.16	25.39%	13.79%	<b>27.90%</b>	8.15%	24.76%
3.8.17	<b>30.63%</b>	13.75%	30.31%	10%	15.31%



### **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 30. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	50%	0%	0%	0%	50%
3.9.2	25%	0%	75%	0%	0%
3.9.3	0%	25%	75%	0%	0%
3.9.4	50%	0%	0%	0%	50%
3.9.5	0%	0%	100%	0%	0%
3.9.6	75%	0%	0%	0%	25%

3.9.7	75%	25%	0%	0%	0%
3.9.8	25%	0%	50%	0%	25%
3.9.9	50%	25%	0%	0%	25%
3.9.10	50%	50%	0%	0%	0%
3.9.11	0%	0%	75%	0%	25%
3.9.12	25%	0%	50%	0%	25%
3.9.13	50%	25%	25%	0%	0%
3.9.14	25%	0%	75%	0%	0%

**Cuadro 31. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	44.86%	12.15%	25.23%	11.21%	6.54%
3.9.2	5.61%	5.61%	69.16%	5.61%	14.02%
3.9.3	18.69%	14.02%	52.34%	5.61%	9.35%
3.9.4	54.21%	15.89%	8.41%	1.87%	19.63%
3.9.5	21.50%	12.15%	42.06%	10.28%	14.02%
3.9.6	49.53%	14.95%	15.89%	4.67%	14.95%
3.9.7	28.97%	20.56%	17.76%	7.48%	25.23%
3.9.8	11.21%	11.21%	38.32%	2.80%	36.45%
3.9.9	37.38%	27.10%	15.89%	3.74%	15.89%
3.9.10	34.58%	14.95%	28.97%	7.48%	14.02%
3.9.11	9.35%	12.15%	59.81%	5.61%	13.08%
3.9.12	5.61%	3.74%	54.21%	2.80%	33.64%
3.9.13	73.83%	12.15%	4.67%	1.87%	7.48%
3.9.14	78.50%	10.28%	7.48%	0.93%	2.80%

**Cuadro 32. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	55.28%	15.53%	12.42%	7.45%	9.32%
3.9.2	4.35%	9.94%	63.98%	6.21%	15.53%
3.9.3	11.80%	14.29%	50.31%	8.07%	15.53%
3.9.4	58.39%	15.53%	4.35%	0.62%	21.12%
3.9.5	22.36%	18.01%	39.13%	4.97%	15.53%
3.9.6	49.69%	14.91%	16.15%	3.11%	16.15%
3.9.7	36.02%	21.12%	14.91%	6.21%	21.74%
3.9.8	9.32%	9.32%	46.58%	3.73%	31.06%
3.9.9	45.34%	21.12%	16.77%	3.73%	13.04%
3.9.10	33.54%	14.91%	35.40%	4.35%	11.80%
3.9.11	11.18%	6.21%	67.70%	4.35%	10.56%
3.9.12	4.35%	2.48%	62.73%	5.59%	24.84%
3.9.13	67.08%	12.42%	1.86%	2.48%	16.15%
3.9.14	3.73%	3.73%	84.47%	1.24%	6.83%

**Cuadro 33. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	61.56%	15.63%	10.94%	5.94%	5.94%
3.9.2	5%	6.88%	67.81%	7.50%	12.81%
3.9.3	16.56%	9.38%	47.19%	12.19%	14.69%
3.9.4	61.88%	16.25%	5.94%	2.50%	13.44%
3.9.5	12.81%	14.06%	51.56%	6.25%	15.31%

3.9.6	52.81%	17.19%	12.50%	7.50%	10%
3.9.7	39.38%	17.19%	16.88%	5%	21.56%
3.9.8	26.56%	12.50%	31.25%	10%	19.69%
3.9.9	35.63%	21.88%	18.44%	9.38%	14.69%
3.9.10	32.81%	19.69%	24.69%	8.13%	14.69%
3.9.11	23.75%	16.56%	40%	7.50%	12.19%
3.9.12	20.94%	12.50%	37.81%	7.19%	21.56%
3.9.13	63.75%	14.69%	6.25%	2.81%	12.50%
3.9.14	26.33%	8.46%	52.04%	5.02%	8.15%

### 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 34. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	25%	0%	50%	0%	25%
3.10.2	0%	0%	75%	0%	25%
3.10.3	25%	0%	75%	0%	0%
3.10.4	25%	0%	50%	0%	25%
3.10.5	0%	0%	75%	0%	25%
3.10.6	75%	25%	0%	0%	0%
	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>NO</b>		
			<b>APLICA</b>		
3.10.7	0%	50%	50%		
3.10.8	25%	0%	75%		

**Cuadro 35. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	13.08%	13.08%	57.10%	5.61%	11.21%
3.10.2	18.10%	14.29%	46.67%	4.76%	16.19%
3.10.3	10.28%	4.67%	72.90%	1.87%	10.28%
3.10.4	22.43%	14.95%	41.12%	4.67%	16.82%
3.10.5	26.17%	13.08%	33.64%	6.54%	20.56%
3.10.6	84.11%	6.54%	0.93%	0%	8.41%

	SÍ	NO	NO APLICA
3.10.7	5.61%	19.63%	74.77%
3.10.8	8.41%	5.61%	85.98%

**Cuadro 36. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	16.77%	8.70%	59.01%	1.86%	13.66%
3.10.2	23.60%	11.18%	49.69%	1.24%	14.29%
3.10.3	11.80%	4.35%	70.19%	2.48%	11.18%
3.10.4	30.43%	9.32%	36.65%	5.59%	18.01%
3.10.5	31.68%	14.29%	24.84%	7.45%	21.74%
3.10.6	70.19%	7.45%	6.83%	2.48%	13.04%

	SÍ	NO	NO APLICA
3.10.7	6.21%	20.50%	73.29%
3.10.8	6.21%	7.45%	86.34%

**Cuadro 37. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Transporte.**

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	17.50%	9.38%	60.62%	4.06%	8.44%
3.10.2	19.69%	13.44%	55.31%	2.81%	8.75%
3.10.3	14.69%	8.75%	70.63%	1.25%	4.69%
3.10.4	29.69%	9.06%	38.44%	7.19%	15.63%

3.10.5	35%	15%	27.50%	5.31%	17.19%
3.10.6	78.44%	6.25%	5.31%	2.50%	7.50%
	SÍ	NO	NO APLICA		
3.10.7	9.69%	24.69%	65.63%		
3.10.8	14.37%	9.06%	76.56%		



## 4. Conclusiones

Este documento contiene los resultados del Diagnóstico de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal correspondientes a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio conformada por la Secretaría de Gestión Integral del Agua, la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública, la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial y la Secretaría de Transporte.

En este ejercicio participaron un total de 634 personas adscritas a las cuatro dependencias, de las cuales un 42% fueron hombres y un 58% fueron mujeres, lo que mostró una diferencia de participación del 16% entre hombres y mujeres.

En el apartado de política estatal y deberes institucionales en las dependencias, se obtuvo que la mayoría del funcionariado público se encuentra más familiarizado con la legislación federal sobre igualdad entre hombres y mujeres y violencia que con la legislación estatal; así mismo, la mayoría de las personas señalan que en su institución no cuentan con un área administrativa que atienda temas de igualdad y no discriminación y, que no han recibido capacitación en temas de igualdad y no discriminación y que están interesados en recibirla.

Por lo anterior, se sugiere brindar capacitaciones en temas de igualdad y no discriminación al funcionariado público de las diferentes dependencias dando prioridad a aquellas personas que nunca la han recibido; se recomienda también reiterar la legislación federal y sobre todo estatal en la materia para que se familiaricen con ella y puedan ejercer sus funciones con apego a dicha normatividad. Además, se sugiere realizar las acciones necesarias para habilitar una unidad de igualdad o área administrativa que se encargue de atender los temas de igualdad de género y no discriminación lo antes posible.

Respecto al clima laboral, la mayoría de las personas consideran que se encuentran en un ambiente de igualdad y no discriminación, sin embargo, hay un área de oportunidad en la adopción de medidas para evitar abusos,

amenazas y agresiones en el ámbito laboral dado que aún hay personas que han sido objetos de abusos y amenazas con relación a su actividad laboral y que se han sentido discriminados por razón de su sexo, cuando lo ideal sería que ninguna persona experimentara dichos tratos. Por otro lado, la mayoría considera que es necesario implementar una declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral.

Por lo anterior, se recomienda hacer una revisión a la eficiencia y el fortalecimiento de las medidas adoptadas en la actualidad para evitar que el funcionariado público sea objeto de tratos discriminatorios, abusos y amenazas en sus lugares de trabajo, además de la implementación de una declaratoria de tolerancia cero de violencia laboral.

En el tema de selección de personal, se observó que hay un porcentaje importante de personal en las dependencias que considera que los criterios de selección de personal no son claramente difundidos; además, se distinguió la opinión de que el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

Por ello, será recomendable establecer mecanismos mediante los cuales se den a conocer los criterios de elegibilidad del personal en las dependencias y revisar que dichos criterios estén enfocados en las habilidades y capacidades de las personas candidatas para el puesto y que no se encuentren permeados por estereotipos de género.

Con relación a los salarios y prestaciones, se encontraron como áreas de oportunidad la falta de acondicionamiento de espacios para la lactancia, la identificación de los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, así como la prestación de guardería. Por lo que se recomienda iniciar el acondicionamiento de lactarios, brindar las facilidades para que el personal ejerza su derecho de la lactancia e incluir una prestación de guardería.

Por otro lado, la percepción sobre las promociones verticales y horizontales es de que no son anunciadas oportunamente los puestos disponibles y no son claros los criterios de evaluación del desempeño, por el contrario, se observó que gran parte del personal considera que existen factores que

intervienen y facilitan el otorgamiento de las promociones como las relaciones afectivas, la influencia política o la apariencia física, lo cual puede ser una posible respuesta a la falta de claridad en los procesos de promoción. Asimismo, hay un índice prevaleciente que indica que no hay procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad.

En cuanto a la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, se observó que, si bien es cierto se brindan los permisos según las necesidades del personal, la mayoría considera que es necesaria la implementación de una política de corresponsabilidad de vida familiar, laboral y personal. Además, se alcanza a detectar que en algunas dependencias el personal identifica una percepción negativa al solicitarlos.

Por otra parte, se observa que en la mayoría de los casos no se realiza la reubicación del espacio de trabajo que favorezca al personal para conciliar su vida familiar, laboral, personal, lo cual puede comprenderse si la ubicación de las instalaciones y/o la naturaleza de las actividades no lo permiten, sin embargo, también se encontró una falta de flexibilidad en los horarios para atender asuntos personales, como podría ser una estrategia de acumulación de horas extras para usarlos posteriormente, o la existencia de diversos horarios que el personal pudiera elegir según sus necesidades personales, lo que aunado a que en su mayoría no se brinda apoyo económico para el cuidado de algunos dependientes con discapacidad, y que en algunas dependencias no cuentan con espacios para la permanencia de los niños y niñas durante las jornadas laborales, se observa en lo general que el funcionariado público cuenta con pocas opciones para la corresponsabilidad de su vida familiar, laboral y personal.

En cuanto al hostigamiento y acoso sexual en las dependencias, aún se observan porcentajes en los que el personal ha sido testigo, ha sabido o ha sido objeto de hostigamiento y acoso sexual; lo cual si bien es cierto no es en su mayoría, este es uno de los temas que más atención requiere para ser erradicado y que el ideal de resultado es 0%. También se encontró que un gran porcentaje del personal considera necesaria la implementación de un

mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual, ya que se identificó que en algunas dependencias no hay claridad en la información sobre la ruta de denuncia o que no cuentan con mecanismos ejercerla. De las personas que sí realizaron su denuncia por hostigamiento y acoso sexual ante las autoridades y mecanismos competentes, la mayoría quedó conforme con la respuesta dada.

Es por lo anterior, que se sugiere que a la brevedad se implementen mecanismos para la protección de hombres y mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual, fortaleciendo las acciones informativas sobre la ruta de denuncia y alentando al personal a denunciar mediante una política de tolerancia cero.

Finalmente, se observa que algunas dependencias cuentan con mayores prestaciones, mecanismos y opciones que les permiten tener mejores condiciones de trabajo en el marco de los principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación, por lo que será recomendable analizar cuáles ya funcionan, cuáles deben ser fortalecidas y, sobre todo, la creación en aquellas dependencias que carecen de estos mecanismos, estrategias y acciones.

## 5. ANEXO: ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICAS

<b>Cuadro 1. Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio.....</b>	<b>7</b>
<b>Cuadro 1.1 Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio.....</b>	<b>8</b>
<b>Gráfica 1. Participación acumulada de personas desagregada por sexo.....</b>	<b>10</b>
<b>Cuadro 2. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>11</b>
<b>Cuadro 3. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>11</b>
<b>Cuadro 4. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>12</b>
<b>Cuadro 5. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>12</b>
<b>Cuadro 6. El clima laboral en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>13</b>
<b>Cuadro 7. El clima laboral en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>14</b>
<b>Cuadro 8. El clima laboral en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>15</b>
<b>Cuadro 9. El clima laboral en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>15</b>

<b>Cuadro 10. La comunicación incluyente en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>16</b>
<b>Cuadro 11. La comunicación incluyente en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>16</b>
<b>Cuadro 12. La comunicación incluyente en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>17</b>
<b>Cuadro 13. La comunicación incluyente en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>17</b>
<b>Cuadro 14. La selección de personal en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>18</b>
<b>Cuadro 15. La selección de personal en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>18</b>
<b>Cuadro 16. La selección de personal en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 17. La selección de personal en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro 18. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>20</b>
<b>Cuadro 19. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>20</b>
<b>Cuadro 20. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>20</b>
<b>Cuadro 21. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>21</b>
<b>Cuadro 22. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>22</b>

<b>Cuadro 23. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>22</b>
<b>Cuadro 24. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>23</b>
<b>Cuadro 25. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>23</b>
<b>Cuadro 26. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>25</b>
<b>Cuadro 27. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>25</b>
<b>Cuadro 28. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>26</b>
<b>Cuadro 29. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>27</b>
<b>Cuadro 30. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>29</b>
<b>Cuadro 31. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>29</b>
<b>Cuadro 32. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 33. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>30</b>
<b>Cuadro 34. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Gestión Integral del Agua.....</b>	<b>31</b>

<b>Cuadro 35. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Infraestructura y Obra Pública.....</b>	<b>32</b>
<b>Cuadro 36. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial.....</b>	<b>32</b>
<b>Cuadro 37. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Transporte.....</b>	<b>33</b>