



RESULTADOS DEL

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

Coordinación General Estratégica de Seguridad

 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 Seguridad

DEPENDENCIAS INTEGRANTES:

Fiscalía Estatal

Secretaría de Seguridad

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	9
3.1 Información general	9
3.2 Política estatal y deberes institucionales	9
3.3 Clima laboral	11
3.4 Comunicación incluyente	13
3.5 Selección de personal	14
3.6 Salarios y prestaciones	15
3.7 Promoción vertical y horizontal	16
3.8 Capacitación y formación profesional	17
3.9 Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal	20
3.10 Hostigamiento y acoso sexual	22
4. Conclusiones	24
5. Anexo 1: Índice de tablas y gráficas	28

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 Seguridad conformada por la Fiscalía Estatal y la Secretaría de Seguridad.

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 encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Seguridad.

Dependencias participantes	Muestra Total (n)	Personas a encuestar por dependencia	
		Mujeres (n)	Hombres (n)
1. Fiscalía Estatal	438	215	223
2. Secretaría de Seguridad	463	227	236

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.

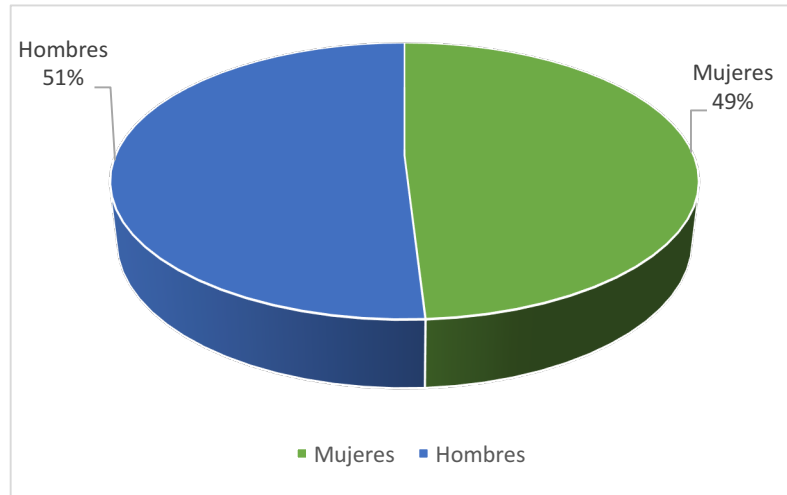
3. RESULTADOS

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

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 Seguridad, tuvo una participación total de 901 personas de las cuales 442 son mujeres y 459 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 2. La política estatal y los deberes institucionales en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	79.18%	20.82%
3.2.2	82.15%	17.85%
3.2.3	70.28%	29.72%
3.2.4	75.97%	24.03%
3.2.5	55.15%	44.85%
3.2.6	42.56%	57.44%
3.2.7	94.97%	5.03%

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

Pregunta	Respuestas	
	Sí	No
3.2.1	69.63%	30.37%
3.2.2	65.51%	34.49%
3.2.3	53.28%	46.72%
3.2.4	50.66%	49.34%
3.2.5	26.03%	73.97%

3.2.6	40.56%	59.44%
3.2.7	87.64%	12.36%

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 4. El clima laboral en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	58.72%	18.81%	6.65%	6.88%	8.94%
3.3.2	60.55%	16.51%	8.03%	5.96%	8.94%
3.3.3	69.72%	15.14%	5.05%	5.73%	4.36%
3.3.4	72.02%	14.91%	3.90%	4.59%	4.59%
3.3.5	65.37%	16.28%	5.50%	5.50%	7.34%
3.3.6	54.48%	15.63%	11.26%	5.98%	12.64%
3.3.7	8.94%	9.63%	65.37%	6.65%	9.40%
3.3.8	10.55%	9.86%	69.04%	2.75%	7.80%
3.3.9	62.07%	13.79%	7.82%	5.98%	10.34%
3.3.10	42.15%	19.59%	15.90%	7.60%	14.75%
3.3.11	12.21%	8.06%	67.05%	6.22%	6.45%

3.3.12	44.11%	17.32%	18.24%	6.24%	14.09%
3.3.13	41.90%	12.96%	25.93%	6.25%	12.96%

Cuadro 5. El clima laboral en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.3.1	49.66%	21.48%	10.51%	8.05%	10.29%
3.3.2	54.36%	14.99%	15.44%	6.04%	9.17%
3.3.3	61.97%	17.00%	9.40%	5.37%	6.26%
3.3.4	68.90%	15.44%	6.49%	4.03%	5.15%
3.3.5	61.07%	17.23%	10.07%	3.80%	7.83%
3.3.6	40.41%	15.58%	18.28%	8.13%	17.61%
3.3.7	10.51%	10.96%	57.49%	8.95%	12.08%
3.3.8	11.86%	10.96%	66.22%	3.80%	7.16%
3.3.9	50.34%	14.54%	17.23%	4.92%	12.98%
3.3.10	41.08%	14.67%	17.83%	4.74%	21.67%
3.3.11	14.80%	7.17%	65.92%	4.93%	7.17%
3.3.12	33.63%	15.73%	23.37%	6.74%	17.53%
3.3.13	46.95%	14.22%	19.41%	3.84%	15.58%

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 6. La comunicación incluyente en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	65.59%	16.86%	5.08%	3.93%	8.55%
3.4.2	70.21%	16.86%	3.46%	3.00%	6.47%
3.4.3	57.97%	17.55%	7.39%	4.62%	4.62%
3.4.4	65.59%	14.32%	6.70%	4.16%	9.24%
3.4.5	57.74%	16.63%	8.78%	5.31%	11.55%

Cuadro 7. La comunicación incluyente en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.4.1	63.27%	14.97%	8.39%	5.22%	8.16%
3.4.2	65.99%	14.06%	6.80%	4.54%	8.62%
3.4.3	53.74%	16.33%	13.15%	3.63%	13.15%
3.4.4	54.42%	16.33%	11.11%	4.76%	13.38%

3.4.5 **53.74%** 12.24% 13.15% 4.31% 16.55%

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 8. La selección de personal en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	5.80%	8.58%	70.30%	6.73%	8.58%
3.5.2	39.95%	15.78%	25.52%	7.42%	18.33%
3.5.3	45.01%	13.23%	19.95%	6.73%	15.08%
3.5.4	55.92%	13.92%	12.99%	7.42%	9.74%

Cuadro 9. La selección de personal en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.5.1	7.76%	8.90%	67.35%	6.62%	9.36%
3.5.2	34.02%	13.47%	28.31%	7.53%	16.67%
3.5.3	47.03%	18.04%	14.38%	4.34%	16.21%
3.5.4	47.95%	12.79%	23.52%	4.79%	10.96%

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 10. Los salarios y prestaciones en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	80.05%	10.21%	3.02%	2.78%	3.94%
3.6.2	83.06%	6.73%	2.32%	3.25%	4.64%
3.6.3	58.93%	7.89%	15.31%	2.78%	15.08%
3.6.4	80.51%	8.35%	2.78%	3.25%	5.10%
3.6.5	65.20%	9.05%	4.41%	3.03%	18.33%
3.6.6	16.94%	9.98%	52.20%	7.66%	13.23%
3.6.7	29.47%	11.60%	32.95%	9.28%	16.71%
3.6.8	11.61%	5.59%	61.31%	3.03%	18.41%

Cuadro 11. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.6.1	76.89%	9.84%	5.72%	2.52%	5.03%
3.6.2	84.44%	6.64%	2.29%	0.92%	5.72%
3.6.3	55.15%	7.32%	18.08%	4.58%	14.87%
3.6.4	63.62%	9.38%	13.96%	3.66%	9.38%
3.6.5	77.47%	6.67%	3.91%	2.53%	9.43%
3.6.6	21.28%	7.55%	50.11%	7.32%	13.73%
3.6.7	35.47%	11.67%	31.35%	7.32%	14.19%
3.6.8	27.36%	5.29%	53.10%	3.68%	10.57%

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 12. La promoción vertical y horizontal en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	20.93%	15.12%	42.79%	6.28%	14.88%
3.7.2	53.02%	14.65%	14.19%	6.28%	11.86%

3.7.3	18.14%	11.63%	50.47%	7.44%	12.33%
3.7.4	26.98%	16.05%	36.05%	7.44%	13.49%
3.7.5	39.30%	19.77%	19.30%	8.14%	13.49
3.7.6	53.72%	12.79%	9.30%	8.14%	16.05%
3.7.7	87.91%	5.35%	1.63%	0.70%	4.42%
3.7.8	43.49%	19.77%	20.00%	5.58%	11.16%
3.7.9	39.77%	16.74%	18.60%	4.19%	20.70%

Cuadro 13. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.7.1	14.75%	7.14%	60.60%	7.14%	10.37%
3.7.2	38.94%	13.82%	28.11%	7.83%	11.29%
3.7.3	23.27%	11.06%	40.323%	8.06%	17.285
3.7.4	35.71%	12.67%	29.03%	4.38%	18.20%
3.7.5	26.27%	15.21%	31.38%	9.22%	17.51%
3.7.6	36.18%	13.36%	21.20%	9.22%	20.05%
3.7.7	84.33%	5.99%	3.46%	1.38%	4.84%
3.7.8	43.09%	18.20%	20.51%	7.37%	10.83%
3.7.9	30.88%	14.98%	25.35%	5.99%	22.81%

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 14. La capacitación y formación profesional en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	25.70%	19.63%	29.21%	7.24%	18.22%
3.8.2	38.55%	17.52%	19.86%	7.94%	16.12%
3.8.3	62.62%	15.42%	7.94%	3.97%	10.05%
3.8.4	36.68%	22.66%	26.87%	5.37%	8.41%
3.8.5	36.68%	23.60%	20.33%	5.37%	14.02%
3.8.6	42.29%	19.63%	16.59%	6.31%	15.19%
3.8.7	69.16%	12.15%	3.74%	2.10%	12.85%
3.8.8	74.30%	12.15%	2.34%	2.10%	9.11%
3.8.9	71.73%	13.55%	2.10%	2.34%	10.28%
3.8.10	77.80%	10.51%	1.64%	2.10%	7.94%
3.8.11	46.03%	16.12%	12.15%	4.91%	20.79%
3.8.12	60.51%	15.89%	3.04%	3.74%	16.82%
3.8.13	58.41%	15.19%	5.14%	2.34%	18.93%
3.8.14	11.92%	7.48%	55.37%	5.37%	19.86%
3.8.15	9.81%	6.78%	54.21%	7.01%	22.20%
3.8.16	28.64%	16.43%	19.01%	9.15%	26.76%
3.8.17	31.91%	21.04%	21.51%	8.27%	17.26%

Cuadro 15. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.8.1	21.02%	11.78%	41.11%	7.39%	18.71%
3.8.2	31.41%	17.09%	24.25%	7.16%	20.09%
3.8.3	51.04%	15.24%	13.16%	5.54%	15.01%
3.8.4	41.34%	16.17%	22.63%	7.85%	12.01%
3.8.5	36.03%	21.94%	21.71%	8.78%	11.55%
3.8.6	36.03%	15.01%	24.94%	7.39%	16.63%
3.8.7	59.35%	13.86%	7.85%	3.23%	15.70%
3.8.8	71.13%	9.47%	5.54%	2.54%	11.32%
3.8.9	65.13%	11.55%	4.62%	4.62%	14.09%
3.8.10	69.52%	12.47%	4.62%	1.15%	12.24%
3.8.11	39.95%	16.63%	16.40%	4.39%	22.63%
3.8.12	50.81%	17.55%	7.62%	3.00%	21.02%
3.8.13	47.11%	13.63%	9.70%	1.85%	27.71%
3.8.14	14.55%	4.62%	45.03%	7.16%	28.64%
3.8.15	11.09%	8.55%	46.88%	4.85%	28.64%
3.8.16	31.87%	11.78%	24.48%	6.24%	25.64%
3.8.17	32.25%	16.71%	25.99%	9.05%	16.01%

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 16. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	30.44%	21.78%	28.57%	8.20%	11.01%
3.9.2	9.84%	6.32%	64.17%	6.09%	13.58%
3.9.3	16.63%	12.88%	51.05%	6.79%	12.65%
3.9.4	57.85%	15.69%	7.26%	3.51%	15.69%
3.9.5	31.62%	17.80%	28.57%	8.20%	13.82%
3.9.6	44.73%	20.84%	14.99%	5.62%	13.82%
3.9.7	24.59%	21.08%	24.36%	8.90%	21.08%
3.9.8	13.58%	8.67%	43.33%	8.90%	25.53%
3.9.9	30.68%	21.78%	20.61%	9.60%	17.33%
3.9.10	29.27%	21.31%	26.00%	10.07%	13.35%
3.9.11	11.24%	10.30%	58.31%	6.79%	13.35%
3.9.12	7.73%	4.92%	57.61%	5.62%	24.12%
3.9.13	68.62%	14.29%	4.92%	1.87%	10.30%
3.9.14	11.29%	8.47%	65.65%	4.47%	10.12%

Cuadro 17. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.9.1	45.37%	16.67%	20.83%	6.94%	10.19%
3.9.2	8.10%	8.33%	61.81%	7.64%	14.12%
3.9.3	20.60%	11.57%	45.60%	8.56%	13.66%
3.9.4	57.41%	9.26%	9.03%	4.17%	20.14%
3.9.5	29.86%	14.58%	32.18%	8.10%	15.28%
3.9.6	43.98%	18.29%	18.98%	7.18%	11.57%
3.9.7	25.69%	18.06%	26.62%	8.56%	21.06%
3.9.8	14.12%	8.10%	45.14%	11.81%	20.83%
3.9.9	31.02%	20.14%	22.22%	8.10%	18.52%
3.9.10	29.40%	20.14%	28.70%	7.64%	14.12%
3.9.11	21.30%	13.43%	44.91%	6.94%	13.43%
3.9.12	9.72%	3.94%	61.34%	6.02%	18.98%
3.9.13	69.68%	10.19%	5.56%	1.62%	12.96%
3.9.14	14.19%	4.42%	68.84%	3.02%	9.53%

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 18. El hostigamiento y acoso sexual en la Fiscalía Estatal.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	13.58%	8.67%	63.00%	4.68%	10.07%
3.10.2	16.90%	11.74%	54.46%	7.04%	9.86%
3.10.3	8.67%	3.98%	77.52%	3.28%	6.56%
3.10.4	37.47%	15.93%	30.21%	4.22%	12.18%
3.10.5	47.54%	13.82%	20.61%	4.22%	13.82%
3.10.6	73.77%	11.48%	4.22%	3.28%	7.26%
	SÍ	NO	NO APLICA		
3.10.7	9.60%	12.41%	77.99%		
3.10.8	12.65%	5.62%	81.73%		

Cuadro 19. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Seguridad.

Pregunta	Respuestas				
	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3.10.1	21.53%	7.18%	56.48%	3.70%	11.11%
3.10.2	25.35%	10.93%	50.23%	4.19%	9.30%
3.10.3	12.50%	6.25%	70.37%	3.01%	12.50%
3.10.4	22.69%	8.10%	46.30%	8.33%	14.58%
3.10.5	29.17%	9.26%	33.56%	9.03%	18.98%
3.10.6	77.08%	9.03%	3.94%	1.62%	8.33%
	SÍ	NO	NO APLICA		
3.10.7	8.10%	18.29%	73.61%		
3.10.8	13.89%	6.94%	79.17%		

4. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las evidencias más relevantes derivadas de cada factor de análisis, las cuales se ponen a consideración para la mejor toma de decisiones que permitan fortalecer la política estatal en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la Fiscalía Estatal y la Secretaría de Seguridad.

Con relación a la política estatal y deberes institucionales, los resultados muestran que el personal de ambas dependencias posee conocimiento del marco normativo nacional y estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Esto permite una mejor recepción de las facultades y atribuciones que les corresponden a las autoridades atender en función de promover una cultura institucional bajo principios de igualdad y no discriminación.

Dentro de éste apartado y a la pregunta de si en la institución existe un área administrativa para tratar temas de igualdad y no discriminación, los resultados muestran que si bien en la Fiscalía Estatal no fue la mayor prevalencia, sí muestra un porcentaje alto. Por su parte el resultado en la Secretaría de Seguridad el resultado fue el de mayor porcentaje. Tomando en cuenta ambos resultados, se infiere la importancia de promover la instalación de unidades de igualdad que permitan fortalecer la labor de promover una cultura institucional con enfoque de igualdad y no discriminación al interior de las dependencias; por otra parte, en caso de que ya existan, es necesario reforzar el trabajo de promoción y participación de las mismas con el propósito de que tengan mayor incidencia en la toma de decisiones.

Es importante destacar que a la pregunta: es de interés por parte del personal capacitarse en temas de igualdad y no discriminación, los resultados son coincidentes en ambas dependencias al mostrar porcentajes elevados sobre el interés de acceder a una capacitación sobre estos temas. Lo anterior permite legitimar las acciones que se implementen

en esta materia, y al mismo tiempo avanzar no solo procesos de sensibilización los cuales se han desarrollado por varios años, sino que es necesario desarrollar procesos de capacitación que instauren capacidades funcionales, técnicas y especializadas para que las y los servidores públicos promuevan políticas públicas en materia de igualdad sustantiva.

Con relación al clima laboral, los resultados obtenidos muestran que la percepción de las y los servidores públicos de ambas dependencias es satisfactorio. Las prevalencias son coincidentes y equilibradas, incluso existe una congruencia en cuanto a los porcentajes establecidos en las preguntas 3.3.7, 3.3.8 y 3.3.11 en donde existe correlación en la respuesta. No obstante que se deduce un clima propicio para el desarrollo de las diversas actividades laborales del personal, existe la percepción de ser necesaria una declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral tal y como se desprende de la respuesta a la pregunta 3.3.13. En este sentido, se recomienda que existan procesos de difusión o comunicación oficial interna, en donde se haga del conocimiento al personal sobre los beneficios de fomentar un clima laboral libre de violencia y discriminación.

Respecto a los procesos de comunicación incluyente, los resultados obtenidos muestran que las y los servidores públicos de ambas dependencias tienen una percepción aceptable en cuanto al uso de un lenguaje incluyente y el uso equilibrado de mujeres y hombres en las campañas de difusión que desarrollan; de tal manera que es recomendable hacer visible estos resultados a las áreas de difusión tanto de la Fiscalía Estatal como de la Secretaría de Seguridad, con el propósito de que se continúe fomentando una imagen equitativa entre mujeres y hombres en sus procesos de comunicación.

El tema de selección de personal muestra que los mecanismos para tal efecto pueden ser considerados como idóneos o aceptables; no obstante cabe hacer mención el resultado a la pregunta de si en las instituciones

difunden claramente los criterios de selección de personal (3.5.2) y en donde el porcentaje de ambas dependencias entre estar de acuerdo y en desacuerdo es estrecho. En este sentido, es posible deducir que la apreciación de un amplio número del personal demanda la necesidad de establecer con mayor transparencia y oportunidad los criterios para selección de personal que aspira a formar parte de la institución.

En el tema de salarios y prestaciones, las conclusiones de este punto se centran en los resultados observados principalmente en las preguntas identificadas como 3.6.6, 3.6.7 y 3.6.8 de donde se obtienen resultados coincidentes en ambas dependencias. A la pregunta de si las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades, la respuesta fue en desacuerdo. Con relación a si en las instituciones se identifican los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia si bien existe una prevalencia diferenciada entre la Fiscalía Estatal (en desacuerdo 52.20%) y la Secretaría de Seguridad (de acuerdo 35.47% y 31.35% en desacuerdo), la diferencia entre ambos resultados es reducida. Por último, en la pregunta de si la institución existe la prestación de guardería, la prevalencia de resultados se centran en desacuerdo.

En función de lo anterior, es necesario impulsar una política interna que permita mejorar las condiciones laborales de las mujeres en periodo de embarazo sin que ponga en riesgo el proceso de gestación. De igual manera, se debe impulsar la creación de espacios debidamente acondicionados para que las mujeres en periodo de lactancia accedan a los mismos con libertad, seguridad y privacidad. Asimismo se debe impulsar la instalación de espacios seguros a favor de las madres y padres de familia que no cuenten con redes de apoyo para el cuidado de sus hijas e hijos; es decir la creación de guarderías en las dependencias contribuye a fomentar un clima laboral favorable, en tanto la institución es corresponsable en una etapa de alta importancia para el personal.

Los resultados del apartado de promoción vertical y horizontal muestran de forma general la existencia de condiciones igualitarias en cuanto al acceso a mejores oportunidades de trabajo sin que exista una preferencia por ser hombre o mujer, así como de influencias que motiven ascensos a mejores puestos de trabajo. Sin embargo existen dos preguntas que vale la pena resaltar. Una de ellas conlleva a la necesidad de generar acciones que permitan establecer criterios claros de evaluación de desempeño laboral del personal, en tanto los resultados muestran una prevalencia disímil. La siguiente, resalta la importancia de que ambas dependencias difundan oportunamente las plazas disponibles a fin de que su personal pueda acceder a mejores oportunidades laborales.

En cuanto a los resultados de capacitación y formación profesional, es necesario se evalúe que tan conveniente resulta para ambas dependencias que los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideren para promociones y ascensos. Independientemente del resultado, se considera que un personal que busca mejorar su preparación profesional mediante procesos de capacitación continua, muestra el interés de mantenerse preparado/a en cuanto a la labor que desempeña; por lo que vale la pena tomar en cuenta el esfuerzo personal. Asimismo, es importante reiterar que los procesos de capacitación al personal, deben ser implementados dentro del horario laboral a fin de promover una política de trabajo digno o decente en los términos que marca la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de este mismo apartado, existe la necesidad de implementar mecanismos que permitan identificar las necesidades de capacitación del personal, en tanto ésta acción contribuye a mejorar la preparación y el trabajo de las y los servidores públicos, así como de difundir la oferta de capacitación de manera oportuna.

En el tema de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal los resultados muestran la necesidad de parte de las dependencias de tomar en cuenta las necesidades de su personal, es decir fomentar una

política de corresponsabilidad es tratar de encontrar los medios que permitan al personal de toda institución pública o privada mejorar su desempeño. Por ejemplo a los resultados derivados de la pregunta 3.9.1 muestra una percepción de escasa flexibilidad a las necesidades personales y familiares y aunque puede percibirse la posibilidad de caer en abusos es necesario –por ello–, diagnosticar cuales son las necesidades del personal a efecto de valorar la flexibilidad de la institución en aras de fomentar una política de corresponsabilidad.

Como ya quedó señalado en apartado anterior, una política de corresponsabilidad significa respetar el tiempo personal de las y los servidores públicos, esto es de relevancia destacar en tanto a la pregunta de si la institución agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales (3.9.5), los resultados muestran percepciones que indican que esa práctica es común y por lo tanto contraria a la política de corresponsabilidad y al estándar de derecho laboral de trabajo digno o decente.

Una conclusión que podemos llegar en lo general en cuanto al factor de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal a partir de los resultados obtenidos, permiten sugerir la necesidad de establecer procesos de socialización de todo el personal de ambas dependencias con relación al propio factor en cuestión. Es decir, es necesario dar a conocer los objetivos y líneas de acción que integra trabajar en pro de éste tema a efecto de facilitar sus alcances y límites.

Por último en cuanto al factor de hostigamiento y acoso sexual si bien existe un alto porcentaje de personas que no han sido objeto de esta violencia o se han dado cuenta de éstas acciones al interior de los espacios laborales, también es importante tomar en cuenta que hay porcentajes (pregunta 3.10.6) que considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.

Por otra parte no hay que dejar de observar que existen porcentajes identificables de personas que realizaron denuncia ante autoridades competentes por esos mismos hechos de las cuales no todas quedaron satisfechas con la respuesta brindada por la institución.

5. ANEXO: ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICAS

Cuadro 1. Personal encuestado adscrito a las dependencias de la Coordinación General Estratégica de Seguridad.....7

Gráfica 1. Participación acumulada de personas desagregada por sexo.....9

Cuadro 2. La política estatal y los deberes institucionales en la Fiscalía Estatal.....10

Cuadro 3. La política estatal y los deberes institucionales en la Secretaría de Seguridad.....10

Cuadro 4. El clima laboral en la Fiscalía Estatal.....12

Cuadro 5. El clima laboral en la Secretaría de Seguridad..... 12

Cuadro 6. La comunicación incluyente en la Fiscalía Estatal.....13

Cuadro 7. La comunicación incluyente en la Secretaría de Seguridad.....13

Cuadro 8. La selección de personal en la Fiscalía Estatal.....14

Cuadro 9. La selección de personal en la Secretaría de Seguridad.....14

Cuadro 10. Los salarios y prestaciones en la Fiscalía Estatal.....	15
Cuadro 11. Los salarios y prestaciones en la Secretaría de Seguridad.....	16
Cuadro 12. La promoción vertical y horizontal en la Fiscalía Estatal.....	17
Cuadro 13. La promoción vertical y horizontal en la Secretaría de Seguridad.....	17
Cuadro 14. La capacitación y formación profesional en la Fiscalía Estatal.....	19
Cuadro 15. La capacitación y formación profesional en la Secretaría de Seguridad.....	19
Cuadro 16. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Fiscalía Estatal.....	21
Cuadro 17. La corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional en la Secretaría de Seguridad.....	21
Cuadro 18. El hostigamiento y acoso sexual en la Fiscalía Estatal.....	22
Cuadro 19. El hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría de Seguridad.....	23