



Programa Estatal de Cultura Institucional

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."



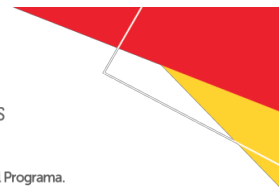
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

AUTORIDADES

GOBIERNO FEDERAL

Lic. Enrique Peña Nieto

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos

Lic. Lorena Cruz Sánchez

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

GOBIERNO ESTATAL

Dr. José Rosas Aispuro Torres

Gobernador Constitucional del Estado de Durango

C. Laura Elena Estrada Rodríguez

Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres



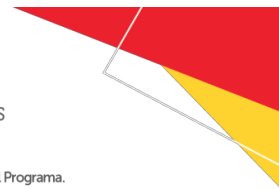
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

AUTORIDADES

GOBIERNO FEDERAL

Lic. Enrique Peña Nieto

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos

Lic. Lorena Cruz Sánchez

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

GOBIERNO ESTATAL

Dr. José Rosas Aispuro Torres

Gobernador Constitucional del Estado de Durango

C. Laura Elena Estrada Rodríguez

Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres



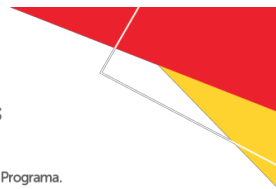
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Instituto Estatal de las Mujeres

Zaragoza No. 526 Sur, 2º piso, Zona Centro

Victoria de Durango, Dgo.

Teléfono (618) 137 46 00

Realización:

Igualdad, Desarrollo y Adelanto, S.C.



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Agradecemos las facilidades y el apoyo brindado por las personas que laboran en el servicio público del Estado de Durango, para la elaboración del Programa Estatal de Cultura Institucional.

Este material se realizó con recursos provenientes del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, implementado por el Instituto Nacional de las Mujeres.



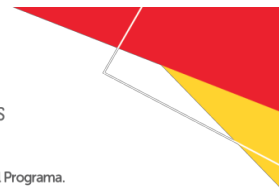
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



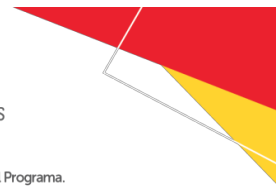
INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Contenido

Acrónimos	5
Presentación	6
Introducción	9
Marco Normativo	12
Incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública del Estado de Durango	19
La Cultura institucional en la Administración Pública del Estado de Durango	23
Diagnóstico para la Elaboración del Programa de Cultura Institucional	42
-Apartado técnico	42
-Apartado de resultados	46
Objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional del Estado de Durango	73
Recomendaciones para la Implementación del Programa Estatal de Cultura Institucional	86
Bibliografía	88



Acrónimos

APE	Administración Pública Estatal
APF	Administración Pública Federal
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
IEM	Instituto Estatal de las Mujeres
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
LGAMVLV	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCI	Programa Estatal de Cultura Institucional
PED	Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018
PND	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Presentación

En el estado de Durango los principios de igualdad y no discriminación son base fundamental en la construcción de las políticas públicas que permitirán edificar un lugar incluyente y sensible a las necesidades de su gente; para ello el PED estableció la necesidad de implementar transversalmente tres perspectivas centrales en todas y cada una de las políticas públicas de la entidad, siendo estas los derechos humanos, la igualdad de género y desarrollo regional. Esta visión con la cual se plantea la ruta de navegación de las acciones de nuestro gobierno estatal, permite tomar en cuenta las demandas más apremiantes de la población y en consecuencia dar respuesta a las mismas bajo un enfoque que visualiza a las personas como el factor central del desarrollo.

Para dar cumplimiento a las metas trazadas en la presente administración, se ha estado trabajando en función de transformar la condición social de mujeres y hombres que va desde su situación personal, familiar, laboral o comunitaria, a fin de que les permita alcanzar mejores condiciones de vida. En este camino, se ha hecho necesario trabajar con una visión que permita transformar la forma de hacer política, mejorar el trabajo de las institucionales públicas a través de procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización a las y los servidores públicos, transparentar el ejercicio de los recursos públicos, abrir la participación a las organizaciones de la sociedad civil en el ejercicio de las acciones de gobierno, entre otras; todo a fin de fomentar un desarrollo democrático en la entidad.

En cuanto al trabajo transversal contenido en el PED dentro de su eje de igualdad de género, se establece que en los planes y programas que emanen del gobierno estatal deberán estar orientados al cumplimiento de determinados criterios como lo



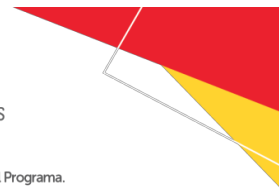
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

son las de promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva género, propiciar un cambio cultural, así como promover y desarrollar acciones afirmativas orientadas a disminuir las brechas de género que permitan alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, el PCI se inserta como pieza estratégica orientada al cumplimiento de lo establecido en el propio PED, toda vez que tiene por esencia transversalizar bajo una visión de igualdad y de derechos humanos la forma de atender mediante políticas públicas las necesidades de mujeres y hombres. Se trata de una labor que responde a los más altos compromisos asumidos por nuestro país en aras de crear mecanismos para diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de las mujeres.

En esta tarea, el IEM tiene el compromiso y obligación de impulsar las acciones que propicien el éxito de la transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones públicas y para ello, será necesario implementar estrategias integradoras que permitan la transformación de la gestión del gobierno estatal. En este propósito, el compromiso del mismo IEM es lograr que la transversalidad de la perspectiva de género sea considerada como una estrategia en el diseño, planeación, elaboración y evaluación de las políticas públicas estatales y sea una buena práctica entre las y los hacedores de las acciones de gobierno; para ello es indispensable la creación de capacidades y la puesta en marcha de mecanismos que permeen en las acciones de la presente administración pública tal y como lo es el PCI.

Trabajar en acciones concretas para una mejora de la cultura institucional, representa una estrategia necesaria que permite fortalecer el andamiaje de las acciones de gobierno, con lo cual se alcanzarán los objetivos previstos en el PED y



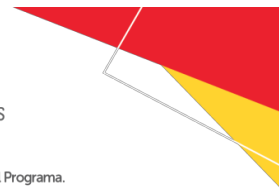
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

en consecuencia, en lo dispuesto por el C. Gobernador del Estado Dr. José Rosas Aispuro Torres con relación a la visión que dispuso al inicio de su administración.

Con este esfuerzo, el estado de Durango se inscribe en la vía de homologar estrategias realizadas a nivel nacional, además de permitir avanzar de manera paralela con acciones concretas que a corto plazo incidan en las actitudes y valores institucionales para conformar dependencias gubernamentales prósperas, eficaces, eficientes e incluyentes.

C. Laura Elena Estrada Rodríguez
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres



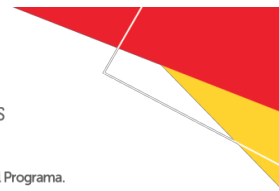
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Introducción

El PCI es un documento y mecanismo orientador hacia la generación de acciones de transformación institucional que permitan trabajar en la aspiración de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La aún persistencia de prejuicios y una idiosincrasia con rasgos discriminatorios en la cultura organizacional y presentes en las prácticas institucionales tienen un impacto negativo en los procesos de planeación, en el clima laboral, en los procesos de selección de personal, en el ascenso del mismo y, de manera importante, en el otorgamiento de bienes y servicios. Lo anterior hace impostergable, trabajar en una nueva cultura institucional que propicie cambiar mentalidades, fortalecer competencias y capacidades de quienes laboran en las instituciones del sector público y de manera importante, desarrollar lineamientos y mecanismos que orienten a las organizaciones públicas estatales hacia el cumplimiento de la igualdad entre los géneros, además de promover la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como son las acciones afirmativas.

En este sentido, el PCI responde a la necesidad por un lado de hacer visible las causas de desigualdad estructural que todavía permanecen en las organizaciones del sector público; y por otro, generar conciencia sobre la necesidad de apoyar aquellas acciones de gobierno que permitan fomentar la mejora de condiciones de trabajo con el propósito de que las y los servidores públicos alcancen su pleno potencial.



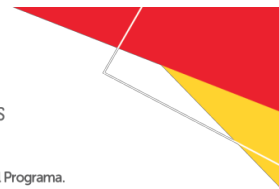
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



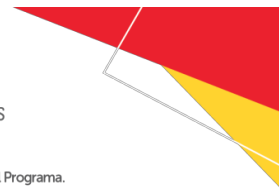
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

El PCI representan una valiosa oportunidad para impulsar una ética de equidad en el ámbito público, pero sobre todo, representa la oportunidad de trabajar integralmente, para repensar nuevas formas de organización de trabajo de las instituciones públicas estatales, con el propósito de alcanzar la igualdad social, mejorar el servicio y la función pública, así como institucionalizar el enfoque de derechos humanos y de perspectiva de género en el quehacer institucional. Esta acción, que por su estructura y contenidos, además de ser pionera en su tipo es una pieza estratégica en la conformación de políticas públicas equitativas e incluyentes, además de abatir cualquier forma de discriminación en las instituciones públicas.

A través de este mecanismo, se inicia la transformación no sólo el funcionamiento interno de las dependencias, sino también en la reducción de brechas de género que tanto afectan el desarrollo de las instituciones y de quienes laboran en ellas; por lo que se trata de una excelente oportunidad para proponer estrategias de intervención, crear y fortalecer lazos de cooperación y, por supuesto, conformar redes para avanzar hacia temas comunes y que tengan un mayor impacto en beneficio de las mujeres y los hombres que laboran en el sector público estatal duranguense.

Para su elaboración, se contó con la participación de las y los servidores públicos que laboran en las distintas dependencias de la APE, quienes a través de la aplicación de un cuestionario se obtuvieron insumos que permiten tener un diagnóstico situacional respecto al clima organizacional, detectando las áreas de oportunidad al identificar los puntos críticos en los que se deberá incidir gradualmente para erradicar desigualdades de género y prácticas discriminatorias al interior de las dependencias estatales.

De esta manera, el PCI se inscribe como una acción estratégica que busca a través de la transversalidad impactar los procesos internos de la vida institucional, a efecto de mejorar las condiciones en las que se encuentran mujeres y hombres. Este



programa tiene tres ejes fundamentales con los cuales se pretende impactar favorablemente el ambiente laboral a través de: mejorar el clima laboral, implantar una política de corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral, y atender la prevención y sanción al hostigamiento y acoso sexual; con estas premisas el Estado de Durango busca generar acciones y estrategias que a corto plazo incidan en las actitudes y valores institucionales conformando así dependencias gubernamentales más prósperas, eficientes e incluyentes.



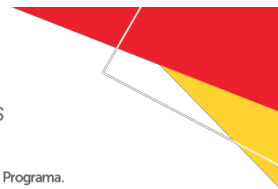
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Marco Normativo

El PCI para el estado de Durango guarda una congruente línea de trabajo apegada al marco normativo vigente en el país, mismo que permite llevar a cabo acciones de transformación en todos los ámbitos y estructuras gubernamentales. En este sentido, el gobierno estatal responde a la necesidad de fortalecer las capacidades de las mujeres y hombres que laboran en el servicio público y con ello responder a las diversas demandas de la población, en particular el de revisar las condiciones al interior de sus estructuras de gobierno que son susceptibles de mejora. Para alcanzar este propósito, el gobierno estatal parte del principio de que para lograr la igualdad sustantiva (igualdad de hecho) entre mujeres y hombres, es necesario transformar la visión de las instituciones públicas, la forma de hacer el trabajo, la ética, así como los valores y las reglas en que están funcionando, todo ello bajo el enfoque establecido en el PED consistente en una perspectiva de derechos humanos y de igualdad de género.

Esta acción conlleva la creación de una nueva cultura institucional la cual implica la transformación de mentalidades, el fortalecimiento de competencias y capacidades de las mujeres y los hombres que laboran en las instituciones públicas y de manera importante, el desarrollo de lineamientos y mecanismos que orienten a las y los servidores públicos que laboran en la APE hacia el cumplimiento de la igualdad de género en los ámbitos público y privado. Para ello, será necesario promover la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios (acciones afirmativas) que permitan generar la transformación de mentalidades y actuaciones, bajo un espíritu de congruencia institucional. El PCI representa esta apuesta de transformación institucional, toda vez que está sustentado bajo un marco normativo nacional, internacional y local.



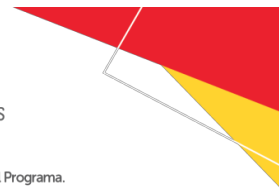
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



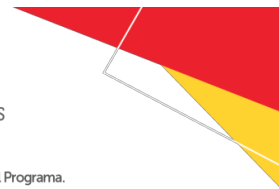
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Como parte del marco normativo nacional, se reconocen las reformas constitucionales en derechos humanos que a partir de junio de 2011 sientan un cambio de paradigma en la forma en que las autoridades de los tres ámbitos y órdenes de gobierno conciben, ejecutan y evalúan sus acciones. La reforma señalada representa un parte-aguas en la vida pública nacional, puesto que gracias a la misma toda autoridad en el ámbito de sus respectivas competencias tiene el deber expreso de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos en todo el territorio nacional.

De igual manera, se establece expresamente la importancia que tienen los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que representa ubicar jerárquicamente la preponderancia que guardan los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, así como justificar cada una de las acciones que se implementen por parte de las autoridades, con el propósito de transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva. En este sentido la igualdad sustantiva sólo será posible gracias al respeto, la defensa y la protección a los derechos humanos, entendidos según la propia Declaración Universal de Derechos Humanos como la libertad, la justicia y la paz que tienen como base el reconocimiento a la dignidad de todos los miembros de la familia humana.

Bajo ésta contexto, nuestro país ha suscrito y ratificado diferentes instrumentos internacionales que promueven y protegen los derechos humanos de las mujeres como son: *La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*¹ (CEDAW por sus siglas en inglés); instrumento que al ser el Estado mexicano parte de este instrumento, se comprometió a fomentar e implementar en sus acciones de gobierno dos principios básicos:

¹ Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. México la suscribió el 18 de julio de 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981.



- La igualdad entre mujeres y hombres; y
- La no discriminación.

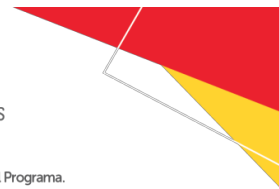
Por su parte *La Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*² (Convención Belém do Pará) las autoridades mexicanas reafirman el derecho que asiste a las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, a una vida sin violencia, así como a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Dentro de la legislación nacional, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*³, establece como parte del fortalecimiento de la Política Nacional de Igualdad, la necesidad de que las autoridades estatales lleven a cabo -entre otras-, las acciones siguientes:

- Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- Incorporar en los presupuestos de egresos de la entidad federativa y del Distrito Federal, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política local en materia de igualdad;
- Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales.

² Adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 9 de junio de 1994. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999

³ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 2 de agosto de 2006.



Por su parte, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia*⁴ señala que tanto la federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres que hayan sido ratificados por el Estado mexicano.

En el ámbito estatal, la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango*⁵ en su artículo 22 establece que a fin de garantizar que la igualdad sustantiva, sus principios y estrategias se institucionalicen, con la debida transversalización, las políticas públicas que se articulen, deberán.

- Incorporar la perspectiva de género;
- Diseñar mecanismos especiales para las mujeres en los diversos ámbitos donde se potencialice la igualdad sustantiva;
- Planificar y organizar la administración pública estatal o municipal que las instrumente;
- Establecer la certificación de buenas prácticas de igualdad;
- Contar con registros estadísticos desagregados por sexo;
- Tener interlocutores en el sector social y privado; y
- Establecer el seguimiento y evaluación.

Lo anterior permite a que el presente PCI se instituya como un mecanismo que permitirá incorporar la perspectiva de género en la gestión gubernamental de la entidad, facilitando la adopción de estrategias tendientes a fomentar los principios de

⁴ Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de febrero de 2007.

⁵ Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 1 de fecha 1º de enero de 2009. Decreto 240.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

derechos humanos y de igualdad de género en las políticas que emanen de las autoridades estatales, así como lo establecido en el propio PED.

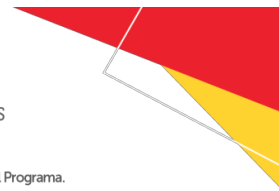
Con relación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la *Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia*⁶ indica en su artículo 3º que en la aplicación e interpretación de esta Ley, así como en la elaboración y ejecución de las políticas públicas que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia, se considerarán los principios constitucionales siguientes:

- Igualdad jurídica entre el hombre y la mujer;
- Respeto a la dignidad y derechos de las mujeres;
- No discriminación por motivo de género; y
- Libertad, autonomía y libre determinación de las mujeres en su sentido más amplio.

Por su parte en el estado de Durango su PED señala que las acciones y programas de gobierno que emanen de la APE tendrán que contener de forma transversal tres perspectivas como son los **Derechos Humanos, Igualdad de Género y Desarrollo Regional**. El PED destaca dentro del eje de **igualdad de género** que los planes y programas gubernamentales deberán orientarse al cumplimiento de los criterios siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas.
- Velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades para la toma de decisiones en la vida política, económica y social.

⁶ Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 53 de fecha 30 de diciembre de 2007. Decreto 68.

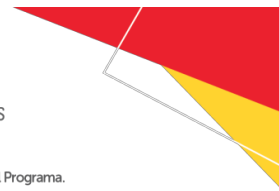


- Garantizar el derecho a la salud sexual y reproductiva.
- Promover la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.
- Diseñar políticas adecuadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos.
- Propiciar un cambio cultural mediante la sensibilización e inclusión de perspectiva de género en las acciones gubernamentales.
- Promover y desarrollar acciones afirmativas orientadas a disminuir las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización con perspectiva de género.
- El presupuesto de egresos debe considerar los criterios de perspectiva de género en sus programas y proyectos.

Asimismo en sus objetivos, estrategias y líneas de acción dentro del tema de ***Desarrollo Social con Inclusión y Equidad***, del punto número 7 se desprende la necesidad de:

- a) Impulsar políticas públicas con perspectiva de género.
- b) Impulsar el empoderamiento de las mujeres a fin de fortalecer su participación; y
- c) Fortalecer las acciones de prevención y atención de la violencia y discriminación a las mujeres.

A partir de lo anterior, se sientan las bases normativas con las cuales se busca la erradicación de prejuicios y rasgos discriminatorios en las instituciones de gobierno, las cuales tienen un impacto negativo en los procesos de planeación, en el clima laboral, en los procesos de selección, en el ascenso del personal y, de manera importante, en el otorgamiento de bienes y servicios.



Por ello, desde la perspectiva gubernamental del Estado de Durango es indispensable fortalecer la capacidad institucional, lo que significará ordenar las prioridades para atender a la población y en donde, si bien es importante atender lo urgente como es la seguridad, la realización de obras públicas, brindar servicios o crear infraestructura, al mismo tiempo es fundamental diseñar estrategias para el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades en las mujeres y hombres que integran el sector público a fin de superar visiones androcéntricas y hacer que los principios de igualdad, no discriminación, libertad y justicia social, sean parte de las políticas públicas de gobierno y con ello abonar al desarrollo de las mujeres y hombres que habitan la entidad.



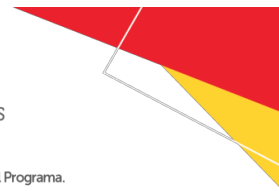
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública del Estado de Durango

A partir de la adhesión a la Declaración y Plataforma de Beijing en el año de 1995, nuestro país adoptó una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres y en donde se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. De esta manera gobierno, sociedad civil y otras partes interesadas, han estado trabajado para eliminar la discriminación contra las mujeres y alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la vida tanto en los espacios públicos como privados.

De igual manera y como parte de los compromisos asumidos dentro del marco de la Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en Quito, Ecuador en el año de 2007, México se comprometió a adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género.

Lo anterior muestra como en el sistema internacional de los Derechos Humanos, específicamente en aquellos mecanismos e instrumentos que se refieren a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres, una de las acciones que se han planteado los Estado mexicano se refiere a la incorporación del enfoque de género en las estructuras administrativas y públicas de su quehacer gubernamental que permitan trabajar en aras de alcanzar la igualdad sustantiva.



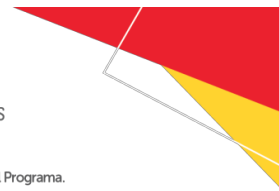
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

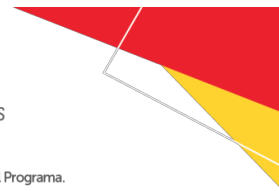


"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Incorporar el enfoque de género en la administración pública significa que la visión teórica y metodológica que ha construido la perspectiva de género intervenga en las dependencias y entidades públicas –ya sea federal, estatal o municipal- para que las acciones, bienes y servicios que ofrece el Estado genere una cultura de igualdad y libre de discriminación al interior de la de la organización y al mismo tiempo se promueva este enfoque en el mejoramiento de las condiciones de vida para mujeres y hombres a través del otorgamiento de bienes y servicios.

Agregar una perspectiva de género en las políticas públicas generará mayores oportunidades para mujeres y hombres en un marco de derechos humanos; esta herramienta conceptual y de trabajo, permitirá revertir desigualdades históricas a partir de una redistribución equitativa de los recursos, valorar el uso del tiempo tanto de mujeres y hombres, así como modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad. Y es precisamente en el ámbito público, donde la incorporación de la perspectiva de género debe beneficiar a la ciudadanía partiendo del reconocimiento de las propias características y necesidades diferenciadas que tienen mujeres y hombres.

En concordancia con todo lo anteriormente señalado, nuestra nación ha asumido la obligación de generar estrategias para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad a través de acciones de transversalidad. En este sentido la transversalidad definida por la propia Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango es considerada como:



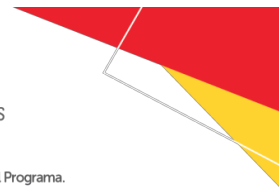
[...] el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas [...]

Por su parte la transversalización de la perspectiva de género para Incháustegui y Ugalde la definen como:

[...] Un método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor a la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, cuyos objetivos han sido fijados previamente. Lo que implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas de esa política [...] (Incháustegui y Ugalde, 2006).

Siguiendo a las autoras antes mencionadas, la transversalización de la perspectiva de género se promueve a través de dos vías:

1. Acciones incorporadas a las políticas y modificar los desequilibrios en la distribución de poder, recursos, oportunidades o reconocimiento entre mujeres y hombres; y
2. Acciones destinadas a transformar los procesos de formulación de las políticas públicas, así como el funcionamiento interno de las instituciones.



Es en este segundo punto el motivo que ha dado origen al presente PCI el cual corresponde la necesidad de implementar acciones a favor de la igualdad de género en las dependencias y entidades de la APE para que su cultura institucional cuente con un enfoque de género que permita transformar las dependencias y entidades con un rostro más humano e incluyente. Por lo anterior, la transversalización de la perspectiva de género que el Gobierno del Estado de Durango de la actual administración desarrollará por medio del PCI, cumplirá con los compromisos que ha asumido el Estado mexicano para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres.



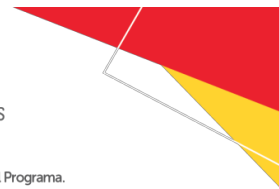
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

La Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Durango

Al iniciar el análisis de este apartado, resulta fundamental precisar que las políticas dirigidas a beneficiar y promover una cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres, son cruciales para lograr el crecimiento y el desarrollo de las instituciones de gobierno en el país. En México, existen avances que permiten mostrar como el Estado ha impulsado acciones de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en los últimos años.

Es útil saber qué que para lograr incorporar esta estrategia en el conjunto de las instituciones, políticas gubernamentales y poderes del Estado, se han necesitado de generar acciones estratégicas ubicadas en varias dimensiones: a nivel de normatividad, de voluntad y compromiso político, en la redistribución y reorientación de los recursos, en la consolidación de mecanismos para el avance de las mujeres, y sobre todo contar con la participación de las mujeres y hombres que de forma comprometida laboran en las organizaciones públicas.

Incorporar una perspectiva de género en las políticas públicas ha permitido –por ejemplo–, que en materia de desarrollo social se realice un análisis más preciso de las necesidades específicas de las mujeres a partir de la diversidad de características y entornos, lo cual permite focalizar regiones y grupos que requieren atención prioritaria. Otro ejemplo lo constituye el trabajo para fortalecer los procesos de procuración y administración de justicia, en donde no solo se requiere de la actuación de las autoridades de los tres órdenes de gobierno y la intervención de instituciones y organizaciones públicas y privadas, sino de un esfuerzo de



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

sensibilización y formación especializada que permita a las mujeres víctimas de violencia se les garantice el respeto y protección a sus derechos humanos.

De esta manera, resulta conveniente desarrollar estrategias que permitan que en la cultura organizacional de las dependencias de gobierno se incorpore la perspectiva de género a fin de incidir en los procesos de transformación gubernamental. Para cumplir con este propósito, es necesario contar con herramientas metodológicas que faciliten la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la cultura organizacional de las dependencias de la APE ya que así, se propiciarán acciones en favor de un desarrollo equitativo, libre de discriminación y con mejores oportunidades y resultados para las mujeres y los hombres que laboran en las dependencias del gobierno de Durango.

Para iniciar con la formulación de éstas nuevas estrategias de transformación organizacional, es necesario que las dependencias de las APE conciba sus prioridades de gobierno a partir de una noción en donde se tomen en cuenta de manera diferenciada, las necesidades de sus trabajadoras y trabajadores; ya que a partir de lo anterior, se propiciará el desarrollo de una nueva cultura institucional.

En México, podemos decir que tenemos avances y prácticas innovadoras en estos componentes. Lo anterior sólo ha sido posible, gracias a la voluntad política de quienes gobiernan nuestro país, pero sobre todo, de la participación de las mujeres y hombres que desde lo individual a lo colectivo, han incidido en la coordinación que ha dado como resultado, acciones y mecanismos para consolidar la Política Nacional de Igualdad en el país.

Desde la teoría de la organización, la administración pública es el conjunto de organizaciones a las que corresponde satisfacer los intereses generales de sus respectivas comunidades:



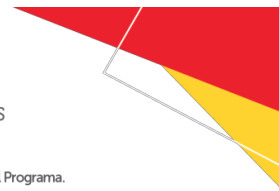
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

[...] Las organizaciones son fenómenos poliédricos que poseen varias dimensiones y, en consecuencia, deben ser analizadas desde distintos enfoques y con diferentes niveles de tratamiento. Una organización articula varias dimensiones que requieren enfoques específicos y precisos pero sin perder de vista una comprensión más global que permita apreciar los puntos de contacto y las sinergias entre las distintas dimensiones [...] (Ramíó; 1999, 1).

Francois Dubet en el texto *"El declive y las mutaciones de la institución"*, señala que se puede distinguir tres grandes significaciones de las instituciones:

[...] La primera, heredada de la tradición antropológica, especialmente de Mauss, define como instituciones todas las prácticas sociales más o menos rutinarias y ritualizadas, todos los sistemas simbólicos, como las religiones y las lenguas, que se imponen a los actores como "hechos" que preceden a su acción. En este caso la lista de instituciones es casi infinita: las maneras, las costumbres, los hábitos alimenticios, los códigos de cortesía... son instituciones. El segundo significado proviene de la sociología política. Las instituciones son un conjunto de marcos y procedimientos constituyentes de la soberanía, que permiten que se regulen los conflictos y que se tomen las decisiones legítimas: las constituciones políticas, los parlamentos, los procedimientos de arbitraje, los sistemas políticos. El tercer significado de esta noción identifica las instituciones con organizaciones y empresas beneficiarias de una antigüedad legítima [...] (Dubet; 2007, 40).



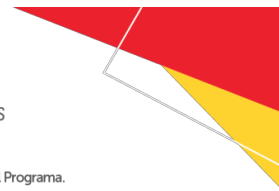
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

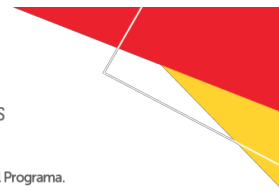


"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Esta definición interpreta que la institución se caracteriza por producir un orden simbólico y de formar un tipo de sujeto ligado a este orden. Ejemplo de ello lo represente la escuela, las familias o el propio Estado, de donde se aprecia cómo estas organizaciones o instituciones inscriben un orden e institucionalizan valores, símbolos y al mismo tiempo influyen socialmente en las personas. Y es precisamente que tomando en cuenta que en las dependencias de gobierno independientemente del nivel al que correspondan, se encuentran integrados por personas que desde una mirada de género, estás son concebidas como sujetos contruidos socio-culturalmente. Así, las personas en su trabajo conviven e interactúan permeado/as de ideas, valoraciones, preconcepciones sociales en cuanto a roles y estereotipos de género.

Tomando en cuenta lo anterior, en consecuencia, las instituciones crean y estipulan símbolos e imágenes que refuerzan o trastocan roles y estereotipos de género, y desarrollan la comunicación, el lenguaje cotidiano y oficial de las instituciones. Por tanto la necesidad de promover y desarrollar acciones que fomenten una cultura institucional con perspectiva de género en la APE, significa poner en práctica acciones de transversalización que propicien fundamentalmente tres resultados esenciales:

1. Integración de un nuevo valor en el quehacer de una organización para generar nuevas prácticas organizacionales.
2. Reorganizar las prácticas sociales en función de los principios de igualdad y equidad de género.
3. Cambios en las estructuras y dinámicas del Estado.



Para alcanzar estas metas, será necesario que las dependencias de la APE emprendan una serie de planes de acción creados por medio de objetivos, estrategias y líneas de acción que se implementarán de forma transversal y sistemáticamente en el corto y mediano plazo.

En esta tarea el IEM será la institución gubernamental que coordinará las acciones que permitan dar forma al PCI, además de ser organismo asesor para que las acciones que emanen del propio instrumento mantengan los principios de igualdad y no discriminación fundamentalmente a través de tres ejes y dos estrategias transversales.

- Ejes del PCI:
 - Clima laboral
 - Corresponsabilidad
 - Hostigamiento y acoso sexual
- Estrategias transversales:
 - Sensibilización y capacitación
 - Comunicación

Ejes del PCI

1. Clima laboral.

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de mujeres y hombres, la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de las personas y por lo tanto en el desempeño, productividad y evaluación de resultados. De tal manera que en tanto existan ambientes laborales libres de violencia y discriminación, las actividades que las y los servidores públicos desarrollen al interior de sus dependencias orientarán su labor hacia el cumplimiento de los



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

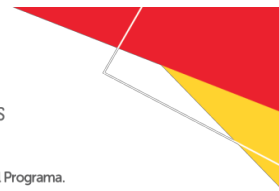
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

grandes objetivos que la propia institución señale con mayor índice de cumplimiento; caso contrario, un clima laboral que no tome en cuenta las necesidades de su herramienta más valiosa que son las personas, destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, violencia, discriminación, además de generar tensiones y prácticas tóxicas que enrarecen las relaciones laborales y provocan actitudes negativas. La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con la vida institucional y organizacional de toda la estructura, los comportamientos de las y los trabajadores y su manera de relacionarse así como con su interacción dentro de la institución.

Propiciar un buen clima laboral garante de respeto a la dignidad de las personas, libre de violencia y en apego a los derechos humanos, es responsabilidad de los niveles jerárquicos más altos, que con su cultura, ejemplo y con su sistema de gestión, impulsarán las políticas de personal y de recursos humanos de forma equitativa e igualitaria.

Factores que determinan el clima laboral son los siguientes:

- Diseño y estructura institucional: el tamaño de la institución conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo, su división, cooperación y especialización de las funciones y tareas; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.
- El medio ambiente y el entorno en general cuyas incidencias son percibidas por la o el servidor público ya sea de forma directa o indirecta.
- Los recursos humanos y su gestión están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones, que son percibidos y caracterizan el clima, entre ellos tenemos la comunicación incluyente, sistema salarial, promoción vertical y horizontal, las oportunidades equitativas para capacitarse, los conflictos su gestión y solución, los horarios y su flexibilidad.



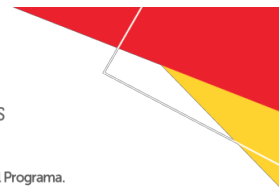
- La situación psicológica de cada servidor (a) público (a) y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes, vistos a través de la perspectiva de género.
- Los microclimas como fenómeno para toda la institución, en ocasiones puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización, o también un departamento o división, esto se conoce como microclima, significa que lo percibido por trabajadores de una unidad puede ser distinto a lo que perciben otras personas de áreas distintas de una misma organización. Por lo que el clima puede manifestarse o identificarse en los niveles: grupal, departamental o divisional, en unidades, o en toda la institución.

2. Corresponsabilidad.

Para la OIT la corresponsabilidad es una dimensión fundamental para promover una conciliación entre el trabajo y la familia así como atender las necesidades de cuidado, pero también promover la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo, además constituye un requisito para avanzar hacia la equidad (OIT, 2010: 14).

Desde esta visión, las diversas tareas cotidianas que desarrollan mujeres y hombres desde el hogar hasta la vida laboral y productiva, han sido imprescindibles para la supervivencia humana y para que las sociedades funcionen. Sin embargo estas tareas están permeadas por roles y estereotipos de género que propiciado inequidades en el uso del tiempo.

De acuerdo a la ENUT del año de 2014 levantada en un trabajo conjunto llevado a cabo tanto por INEGI como por el INMUJERES, se observa que del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con



poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%. Si se toma solo en cuenta el trabajo no remunerado de los hogares, las mujeres de 12 años y más triplican el registrado por los varones. Respecto a las actividades de cuidado, en promedio las mujeres dedican 28.8 horas a la semana, mientras que los hombres dedican 12.4 horas. Las personas de 60 años y más, las y los enfermos y quienes tienen alguna discapacidad son a quienes más tiempo de cuidados se les brinda. En todos los casos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres.

Respecto a las actividades domésticas, las mujeres dedican en promedio 29.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 9.7 horas a la semana; es decir, triplican el tiempo registrado por los varones. Las mayores diferencias se observan en la preparación y servicio de alimentos, limpieza de la vivienda y de la ropa y calzado.

Respecto a cada tipo de actividad de convivencia y entretenimiento, los promedios más altos se registran en utilización de medios masivos de comunicación y convivencia social. Sin embargo, donde se observa la mayor diferencia entre hombres y mujeres es en participación en juegos y aficiones, donde los hombres registran en su promedio semanal, más de una hora respecto al registrado por las mujeres.

Lo anterior lleva a pensar en el tiempo como lo que es en realidad: una pauta de ordenación de hechos, usos y maneras de pensar y actuar propios de la vida de las personas en sociedad y por ello, una pauta que conforma sus proyectos de vida. Las políticas referidas a la conciliación han introducido en la agenda socio-laboral una relación problemática entre trabajo y tiempo, a pesar de que esa relación no siempre sea puesta de manifiesto o que los actores sociales implicados sean conscientes de ella.



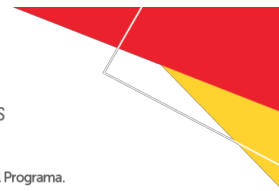
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



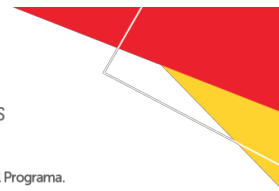
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Puede decirse que las políticas y los análisis sobre la relación entre el tiempo y el trabajo cuentan con diferentes iniciativas, que desde el mundo laboral, se han llevado a cabo bajo la idea de flexibilización de los procesos productivos. Iniciativas que han tenido en el tiempo, entendido éste como horario laboral, uno de los elementos fundamentales y eje de negociación constante y que, por lo general, consideran el trabajo como sinónimo de empleo u ocupación y ven al mismo tiempo como único visible y alrededor del cual hay que organizar y programar el resto de trabajos y tiempos.

Estas políticas tratan de recordar que no deben afrontarse exclusivamente como un tema de horarios y que el principal problema no es, ni va a ser el cuidado de hijas e hijos, sino la atención y el cuidado del cada vez más numeroso grupo de personas dependientes

Las políticas públicas orientadas a la conciliación con corresponsabilidad social contribuyen a generar trabajo decente, entendido este como aquella actividad laboral que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; en donde no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; y en donde se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

El PNUD y la OIT en su publicación denominada *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, señala que el trabajo decente ha sido reconocido como:



[...] un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades [...] (OIT/PNUD 2009).

La consecución de este objetivo está directamente relacionada con la posibilidad de eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. La sobrecarga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares que, por otra parte, las afectan, condicionan y limitan sus trayectorias ocupacionales (sobre todo a las mujeres de hogares de menores ingresos).

Los resultados del diagnóstico que más adelante se detallará, muestran que los indicadores de este aspecto miden el balance entre las esferas públicas (trabajo) y privadas (familia y personal), sin que necesariamente se prefiera una en detrimento de la otra. Incluso, dándole voz a las y los servidores públicos de la APE se verá la forma en cómo se percibe este derecho y que aún es poco reconocido.

3. Hostigamiento y acoso sexual.

De conformidad a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento y acoso sexual es una forma de violencia de género y en donde el hostigamiento sexual es identificado como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral



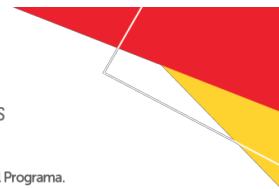
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En tanto el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Este tipo de comportamientos son aprendidos los cuales son naturalizados por las personas así como por las instituciones públicas o privadas y en donde las mujeres son quienes padecen en mayor medida éste tipo de agresiones, violentando sus derechos fundamentales.

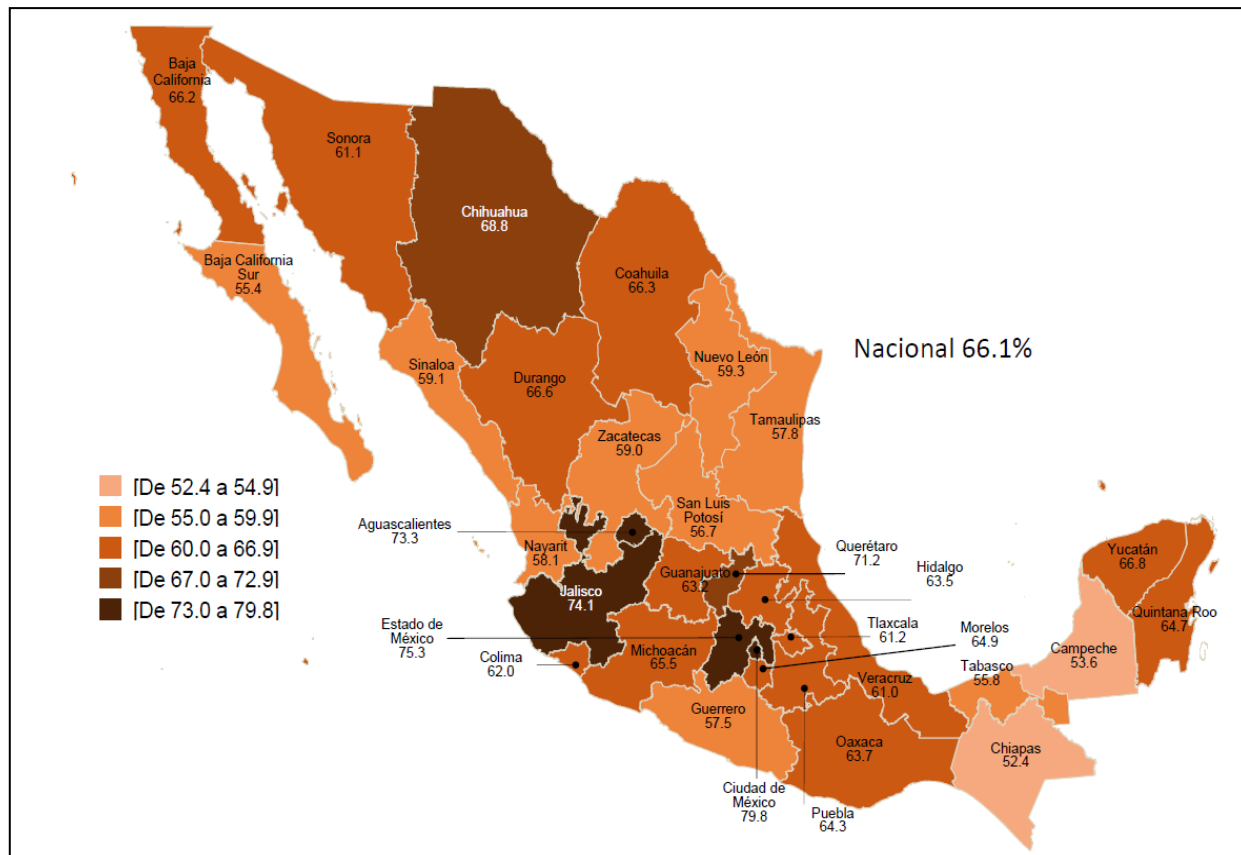
Estas formas de violencia, son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las sufren toda vez que impiden el sano desarrollo laboral y personal, además de que merman su productividad, la capacidad de gestión, enrarecen el entorno laboral y obstaculizan en gran medida la consecución de las metas institucionales.

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias en los ámbitos laborales; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se han normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, también como en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta cultura es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al demás personal que labora en las



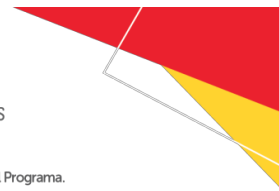
instituciones, incluso cuando se les anula el apoyo al que pueden acceder, lo que propicia en las víctimas un estado de vulnerabilidad y de revictimización.

Con relación a los tipos y modalidades de violencia, de acuerdo a datos que INEGI reporta a través de la ENDIREH 2016, el estado de Durango se encuentra dentro de las diez entidades que están por encima de la media nacional tanto para la violencia total a lo largo de la vida de las mujeres, como para la violencia reciente ocurrida en los últimos 12 meses (octubre de 2015 a octubre de 2016).



Fuente: INEGI, Boletín de prensa No. 379/17. 18 de agosto de 2017. Ciudad de México.

Específicamente en el ámbito laboral el mismo reporte indica que a nivel nacional el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de



género o por embarazo. Siendo la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación los tipos de violencia más frecuentes en el ámbito laboral. Asimismo INEGI reporta los siguientes datos inherentes a la violencia en el los espacios de trabajo:

- De las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.
- El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.
- El 10.3% de las mujeres señalan que en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo y un 9.2% menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto que ellas.
- Entre 2011 y 2016 al 11.8% les pidieron prueba de embarazo, mientras que al 1.8% las despidieron, no las contrataron o les bajaron el salario por estar embarazadas.
- El/la compañero(a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%).
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Lo anterior muestra la importancia de desarrollar estrategias al interior de las instituciones que permitan establecer políticas y mecanismos que prevengan y atiendan cualquier práctica de hostigamiento o acoso sexual e incluso de violencia institucional; además de crear estructuras organizacionales confiables y equitativas que fomenten espacios laborables libres de violencia, así como diseñar campañas de difusión e incluso contar con los protocolos necesarios al interior de las instituciones públicas o privadas que permitan atender estas problemáticas.

Estrategias Transversales

1. Sensibilización y capacitación

En congruencia con los objetivos, estrategias y líneas de acción establecidas en el PED, es fundamental diseñar estrategias de transversalidad de la perspectiva de género en los planes y programas que emanen de la APE; para ello es necesario instalar capacidades funcionales y técnicas que permitan generar instrumentos prácticos de programación presupuestaria, así como generar sistemas de monitoreo y evaluación respecto de los bienes y servicios destinados al desarrollo humano con lo que se podrá garantizar el acceso de las mujeres al pleno ejercicio de sus derechos humanos.

En este sentido los aspectos vinculados con la voluntad política de quien encabeza el gobierno actual, la armonización del marco normativo estatal, la realización de diagnósticos e indicadores desagregados por sexo, los presupuestos sensibles al género, los procesos de sensibilización y capacitación, las propias investigaciones en materia de género, representan algunas de las estrategias necesarias en el tejido de una nueva gestión de acciones que permitirá al gobierno estatal contribuir en alcanzar los objetivos de la política nacional de igualdad de la que forma parte.

Un aspecto fundamental en el proceso de generar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas estatales, está vinculada al fortalecimiento de



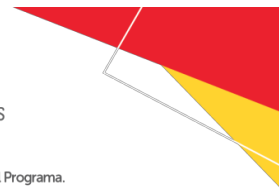
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

capacidades al interior de las dependencias con el objetivo de generar una disposición al trabajo colaborativo, alinear los intereses a favor de fomentar acciones igualitarias, acrecentar la capacidad del personal que lleva el liderazgo técnico y el papel del gobierno como promotor de la voluntad política y de apoyo a las acciones; por lo que ha sido necesario concatenar factores interinstitucionales como son enfoques, técnicas, habilidades, estilos y métodos de trabajo, cuya utilización y presencia son fundamentales para asegurar una acción adecuadamente coherente y coordinada.

En este sentido, cobra sentido las acciones que en todo el territorio nacional se han puesto en marcha al amparo de la política nacional de igualdad prevista en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como lo correspondiente en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango que establecen como objeto de ambos cuerpos normativos establecer los mecanismos institucionales que orienten las políticas públicas hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Bajo este contexto es necesario impulsar dos estrategias transversales básicas como son por un lado la sensibilización, y por otro la capacitación. Ambos procesos son necesarios implementar toda vez que permite que las acciones de gobierno se realicen tomando en cuenta a las necesidades específicas de cada una de las personas y en particular de las mujeres, a partir de sus características y entornos propios. Para adoptar este enfoque de perspectiva de género en la APE es necesario revertir la visión que se tiene de las mujeres como es el caso de ser beneficiarias directas de apoyos básicamente asistencialistas.

a) Estrategia de sensibilización.

La estrategia de sensibilización es una herramienta que ha sido catalogada como indispensable para establecer una base conceptual que oriente y facilite la tarea de



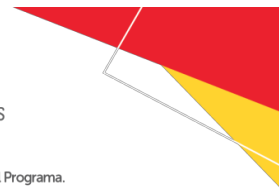
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

construir políticas públicas de igualdad de género. Conjunto que, a su vez, gira en torno a la importancia de comprender qué es el género y por qué se habla de una perspectiva que trastoca los equilibrios de poder entre hombres y mujeres, y de conocer los lineamientos que señala la doctrina internacional de los derechos humanos respecto a las responsabilidades del Estado para proteger y garantizar el pleno de ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, quienes sufren en mayor medida las consecuencias de su invisibilización.⁷

Las estrategias de sensibilización, conlleva a las personas a concientizarse respecto de reconocer la importancia de los derechos humanos en el contexto nacional e internacional, además de estar íntimamente vinculadas con acciones al interior de las instituciones de gobierno, que fomenten la transformación social, la modificación y rupturas de ideas, percepciones, actitudes, prácticas o conductas estereotipadas que subordinan y discriminan a las mujeres.

b) Estrategia de capacitación.

Esta estrategia tiene la finalidad de instalar capacidades funcionales y técnicas sostenibles al interior de las dependencias del gobierno estatal. Las primeras (funcionales) impulsarán que las y los actores estratégicos que desarrollan los programas gubernamentales consideren la situación, posición y condición de las mujeres, incluyan la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en su visión, mandato, políticas, legislaciones y estrategias específicas en el tema; analicen información de fuentes oficiales y generen datos desagregados; cuenten con recursos humanos y financieros; monitoreen y evalúen el impacto de las intervenciones en la vida de las mujeres; generen informes y rindan cuentas en el tema.

⁷ Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, Volumen 3, INMUJERES, México 2008, p. 7.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

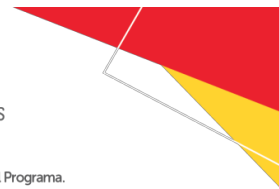
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

El segundo tipo (técnicas) permitirá fortalecer y desarrollar conocimientos especializados y profesionalizados sobre cómo operacionalizar la perspectiva de género, cerrar brechas de género, promover el empoderamiento y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres por medio de los planes, políticas, programas y proyectos para el desarrollo.

Bajo estas dos propuestas de trabajo, se sientan las bases que permitirán iniciar con la formulación de las políticas públicas bajo una perspectiva igualitaria, toda vez que permitirá que las y los servidores públicos estatales reconozcan y reorienten los factores socioculturales que limitan la igualdad en el acceso a las oportunidades; fomenten la democratización de las relaciones entre ambos géneros; así como concebir sus prioridades de gobierno, a partir de una nueva forma de entender las necesidades de las mujeres y hombres.

Para ello, tendrán que implementar análisis bajo una nueva dimensión que permita transformar la forma de observar, razonar y proponer soluciones a las distintas necesidades de las mujeres, con plena congruencia a la política estatal de igualdad.

Las acciones de gobierno con perspectiva de género presuponen la necesidad de articular de forma interdisciplinaria estos aspectos en sus diferentes ámbitos y niveles. Por ello, impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conlleva la obligación de diseñar políticas públicas que corrijan desigualdades y garanticen que ambos géneros participen en las diferentes esferas social, económica, política y cultural, sobre bases de equidad. Llegado a este punto, es necesario que las y los servidores públicos adopten la perspectiva de género como una herramienta que facilitará la forma de repensar las problemáticas sociales, sus necesidades y demandas más apremiantes; lo anterior solo será posible en tanto se construyan capacidades al interior de las dependencias de las APE.



2. Comunicación

Promover la igualdad de género es uno de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible que los Estados miembros de las Naciones Unidas se han comprometido a cumplir a partir del año 2015 y para los siguientes quince años. Entre sus objetivos derivados de este compromiso se encuentran los siguientes:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.



- **Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.**
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En este sentido desde el ámbito de la administración pública, las dependencias son responsables de incorporar de manera paulatina acciones que permitan contar con espacios de igualdad entre hombres y mujeres, eliminando conductas y/o prácticas discriminatorias y estereotipos de género de forma gradual, flexible y coordinando esfuerzos.

En estos procesos la comunicación es un recurso estratégico para la consecución exitosa de cualquier plan o programa gubernamental, toda vez que por un lado se fortalecen las capacidades institucionales a partir del conocimiento en cuanto a los avances en la aplicación de las obligaciones derivadas de los marcos normativos internacionales, nacionales y locales en materia de igualdad de género y no violencia contra las mujeres a través de diversas estrategias de comunicación; y por otra parte, se cumple con la intensión de sensibilizar a las y los servidores públicos que componen toda la estructura organizacional, con el propósito de conformar políticas públicas o acciones al interior de las dependencias de la APE a partir de estrategias de comunicación, información, difusión y códigos de conducta que promuevan la equidad de género.



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Diagnóstico para la elaboración del Programa Estatal de Cultura Institucional

Apartado Técnico

Como parte de los compromisos de trabajo para la conformación del PCI, se estableció una ruta de ejecución para el cumplimiento de la presente meta a través de procesos metodológicos que serían implementados en el diseño y elaboración del propio programa.

Como parte de los procesos que han conformado la elaboración del PCI se estableció la realización de un diagnóstico a partir de aplicar un cuestionario organizacional que fue 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 tomando en cuenta el ámbito laboral, familiar, comunitario y personal.

A fin de proceder a la aplicación de la encuesta sobre clima organizacional, se llevó a cabo reunión de trabajo con personal de las diferentes dependencias de la APE a efecto de dar a conocer la implementación del diagnóstico, sus objetivos, temporalidad que estaría abierta la plataforma, así como la petición de hacer del conocimiento a cada servidora y servidor público de dicha acción a fin de que participaran en la misma.

Para la aplicación de la encuesta se desarrolló un sistema tecnológico que permitiera contar con una cobertura en todas y cada una de las dependencias de gobierno estatal bajo un manejo accesible para la persona usuaria. En este sentido, se



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

presentó un sistema en el que toda persona pudiera acceder desde su lugar de trabajo e incluso a través de mecanismos móviles.

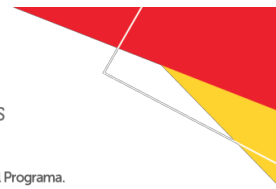
Imagen 1. Página web de bienvenida al sistema.



Para acceder al cuestionario, cada servidora y servidor público le fue proporcionada una contraseña asignada por dependencia con el fin de evitar que los resultados se mezclaran.

En cuanto al diseño del cuestionario, éste fue redactado utilizando la denominada "*Escala de Likert*", la cual consiste en que cada persona evalúe cada una de las preguntas en función de su criterio subjetivo, a fin de que manifieste su percepción. La escala de *Likert* mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. La encuesta se diseñó en cinco bloques a contestar:

- I.- Información General.
- II.- Factor de Clima Laboral.
- III.- Factor de Corresponsabilidad.



IV.- Factor de Hostigamiento y Acoso Sexual.

V.- Factor de Igualdad y Prevención de la Violencia.

Respecto a la determinación del número de personas a encuestar 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:

$$n_0 = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + (n_0/N)}$$

Donde:

N: la población total de cada dependencia.

n₀: es la muestra antes del ajuste.

n: es la muestra.

p: es la proporción de hombres de la dependencia.

q: es la proporción de mujeres de la dependencia.

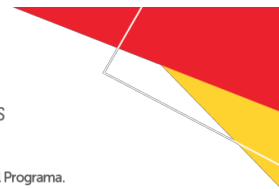
e: es el error estimado.

Z: es el nivel de confianza.

En cuanto a las dependencias del gobierno estatal y el número personal que contestó la encuesta, se describe a continuación:

Tabla 1. Dependencias participantes y personal desagregado por sexo.

Dependencias que participaron en la encuesta y personas por dependencia desagregadas por sexo			
Dependencias	Hombre	Mujer	Total
Secretaría de Salud del Estado de Durango	490	1005	1495
Secretaría de Seguridad Pública	449	238	687
Secretaría de Educación del Estado de Durango	193	388	581
Fiscalía General de Estado	304	238	542
Secretaría de Finanzas y de Administración	196	270	466



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

DIF Estatal	168	287	455
Instituto de Cultura del Estado de Durango	72	82	154
Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas	66	82	148
Despacho del Ejecutivo	53	43	96
Comisión Estatal de suelo y Vivienda	37	45	82
Secretaría de Trabajo y Previsión Social	23	49	72
Secretaría General de Gobierno	32	33	65
Secretaría de Contraloría	27	31	58
Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	10	52	62
Instituto Duranguense de Educación para Adultos	24	31	55
Secretaría de Recursos Naturales y Medio Ambiente	26	26	52
Dirección de Pensiones del Estado	24	28	52
Instituto Estatal de las Mujeres	5	41	45
Comisión de Aguas del Estado de Durango	26	14	40
Instituto Estatal del Deporte	26	17	43
Secretaría de Desarrollo Social	20	21	41
Secretaría de Desarrollo Económico	14	11	25
Secretaría de Turismo	11	9	20
Unidad Estatal de Protección Civil	6	5	11
Instituto Duranguense de la Juventud	6	6	12
Dirección de Asuntos Internacionales y Atención al Migrante	1	4	5
Instituto para el Desarrollo Municipal	3	1	4
Total general	2312	3057	5369

La plataforma que concentró el cuestionario de cultura organizacional se mantuvo en operación las 24 horas del día a partir del día 11 de septiembre y cerrando el día 29 de septiembre del año en curso. Cabe señalar que, además de cumplir con el levantamiento del diagnóstico al aplicar el cuestionario, parte del propósito con esta herramienta fue el generar entre las mujeres y hombres que laboran en el sector público de la APE, un proceso reflexivo sobre la importancia de generar mejores condiciones al interior de sus dependencias en materia de cultura institucional.



Apartado de Resultados

I. Perfil sociodemográfico de la APE

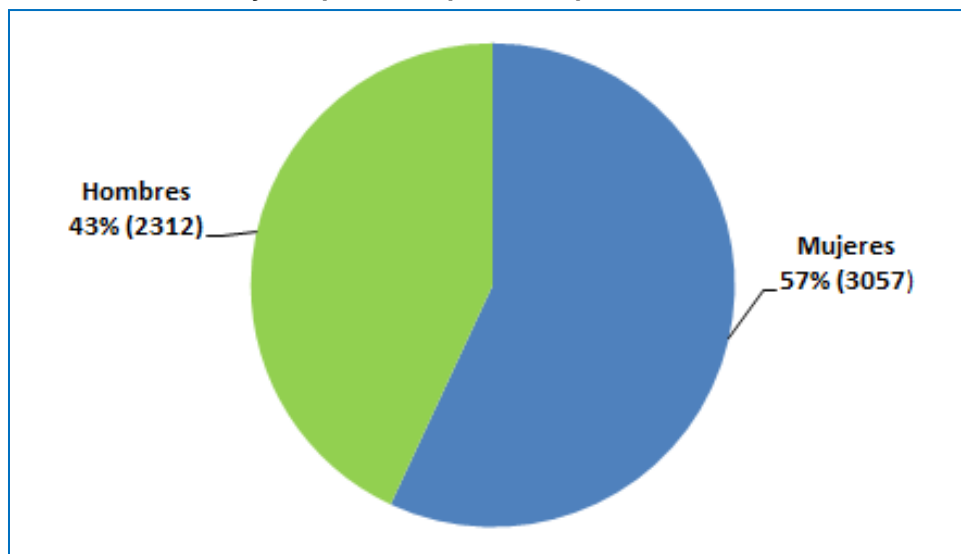
A continuación muestran los resultados derivados de la encuesta de cultura organizacional que se consideran más representativas para efectos de la construcción del PCI. Cabe hacer mención que la totalidad de las gráficas y tablas de cada una de las preguntas se entregan en documento por separado identificado como **"Anexo Uno"** el cual forma parte integral del presente documento. Los indicadores sociodemográficos permiten un acercamiento más preciso a las características específicas de la población encuestada. Entre los más sobresalientes están los siguientes:

La encuesta tuvo una participación de un total de 5,369 personas de las cuáles se distribuyen por sexo de la siguiente forma:

Tabla 2. Total de participantes desagregada por sexo

Número de personas que participaron	Mujeres	Hombres
5369	3057	2312

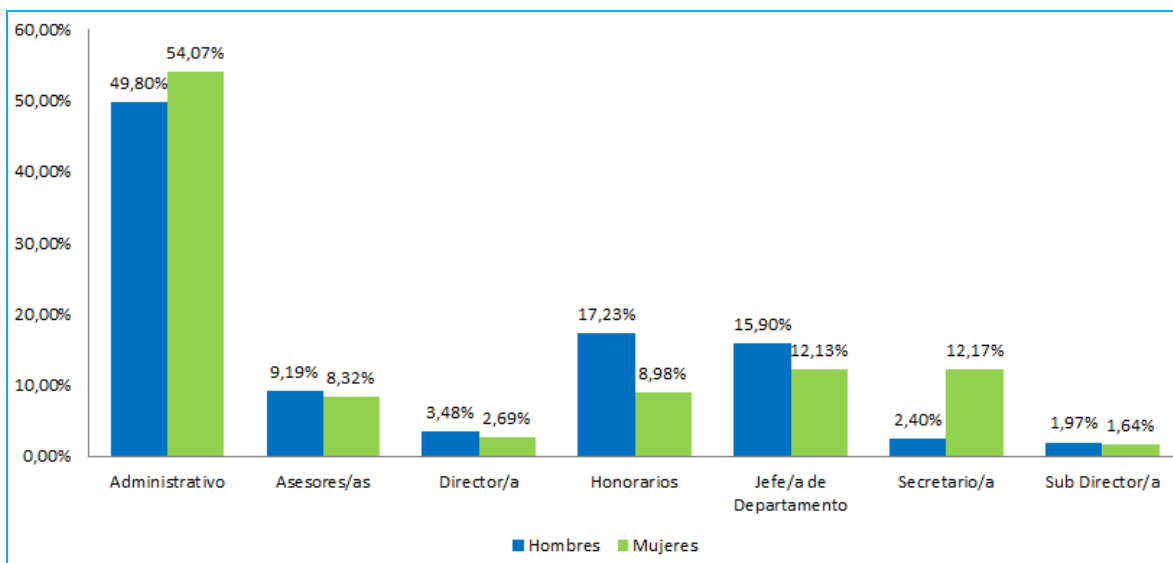
Gráfica 1. Porcentaje de personas por sexo que contestaron la encuesta.





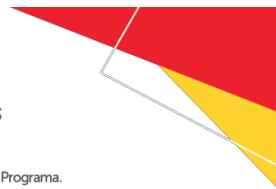
En la encuesta participó personal de nivel operativo, mandos medios y superiores. En la Gráfica 2 se muestran los porcentajes de participación, según sexo y cargo.

Gráfica 2. Porcentaje de personas por nivel jerárquico y sexo que contestaron la encuesta.

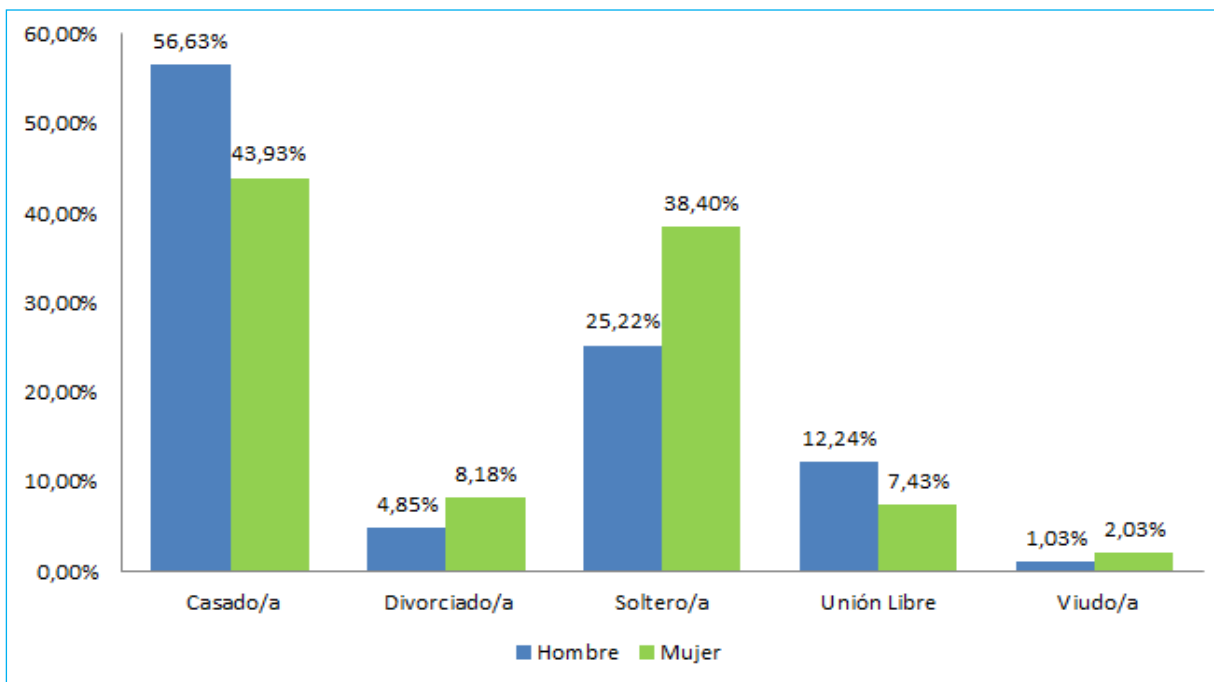


Entre los sectores con mayor participación sobresale el de salud con 1495 entrevistas; Seguridad Pública con 687 entrevistas, Educación con 581 y Fiscalía General con 542 encuestas. Las instituciones que obtuvieron mayor participación de mujeres fueron el Instituto Estatal de las Mujeres con (91.11%), Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (83.87%), Secretaría de Salud con (67.22%) y Secretaría de Educación con (66.78%). De la población encuestada, 68.87% son jefes de familia y de estos el 50.93% son mujeres.

El 49.45% de la población encuestada son casados. La institución que cuenta con mayor población con estado civil casada/o es la Secretaría de Salud con casi 50% y con respecto al estado civil de solteras(os) 32.69% de la población encuestada, y de personas en unión libre con 9.52%.



Gráfica 3. Porcentaje de personas por estado civil y sexo que contestaron la encuesta.



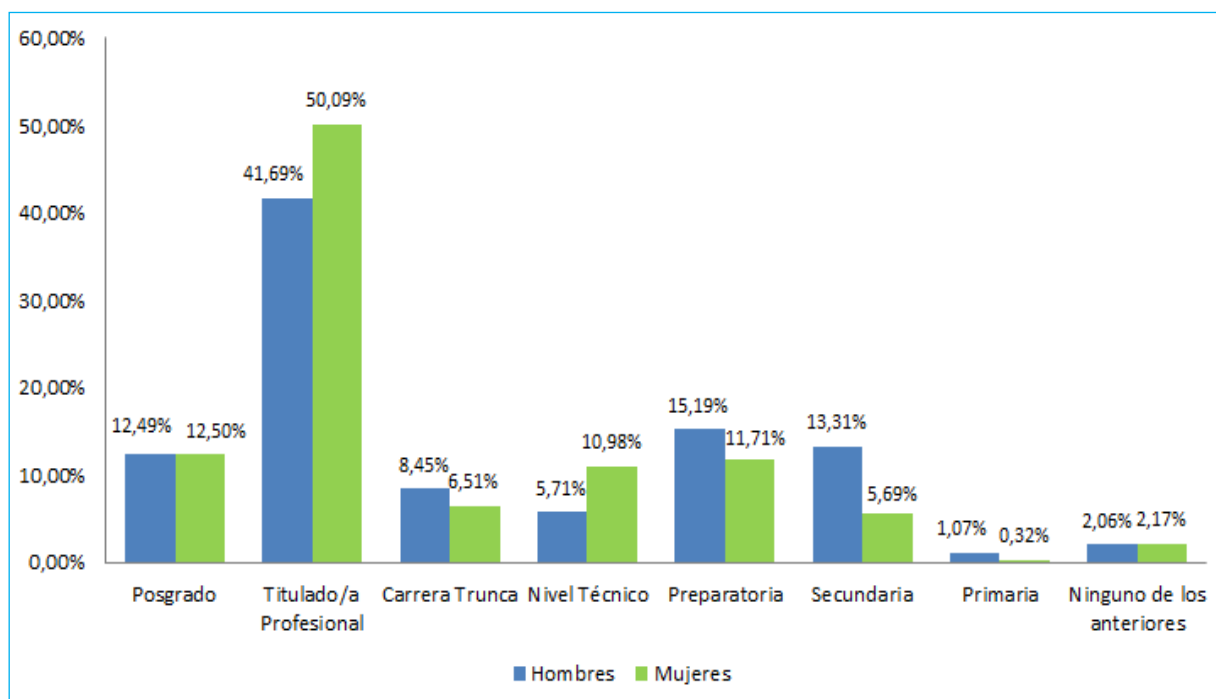
En cuanto a la edad promedio de la población encuestada, un 15.15% se encuentra en el rango de 26 a 30 años (mujeres 8.53% y hombres 6.61%). El 33.89% de la población encuestada (15.03% hombres, 18.85% mujeres) se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años; 7.51% son menores de 25 años y el 43.46% son mayores de 40 años.

Con relación a la prestación de servicios médico, el 88.53% de la población encuestada señala que reciben la prestación de dicho servicio contra un 11.47% que señala que no cuenta con ella. El 14.37% de las y los participantes afirma que recibe la prestación de guardería, mientras un 85.63% señala no utilizarla. El 22.18% asegura recibe la prestación de licencia de maternidad y el 19.60% de las mujeres cuentan con la prestación de permiso de lactancia. El 7.93% de los hombres aseguran contar con la prestación de licencia de paternidad mientras un 48.83% no la utilizaron.



Con respecto al nivel de estudios la encuesta señala que 47.22.% tienen licenciatura completa, de los cuales 1523 son mujeres y 971 son hombres, 13.44% posee estudios de preparatoria y 12.7% de la población encuestada reporta estudios de doctorado, el 7.54% carrera trunca y un 9.44% estudios de secundaria.

Gráfica 4. Porcentaje de personas por nivel académico y sexo que contestaron la encuesta.

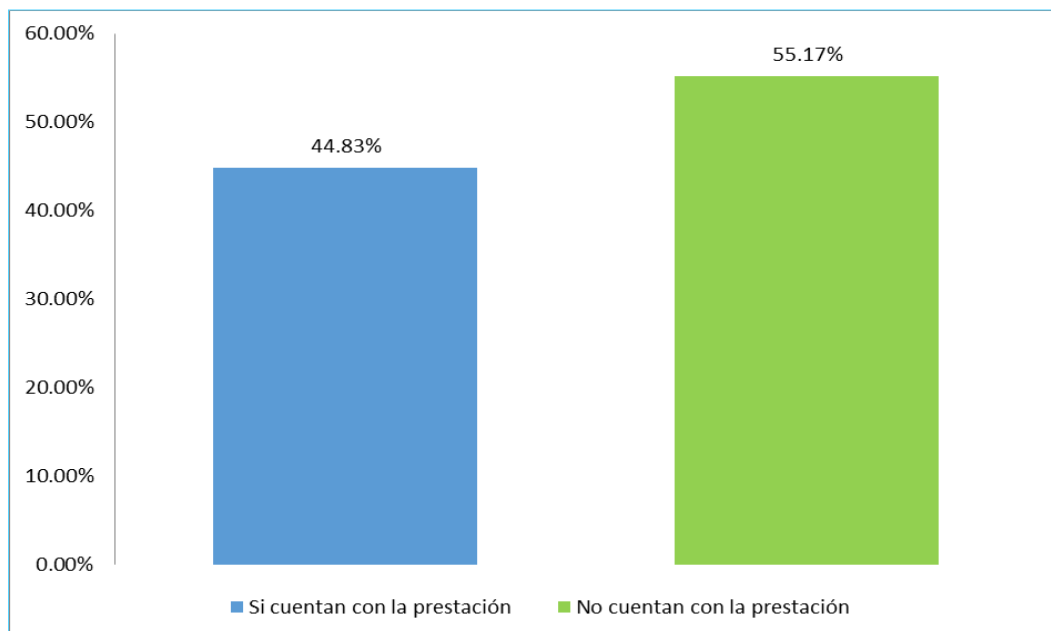


II.- Factor de Clima Laboral.

Del total de la población encuestada el 44.83% señaló contar con la prestación de la promoción de la capacitación, mientras un 55.17% contestó que no cuenta con dicha prestación.

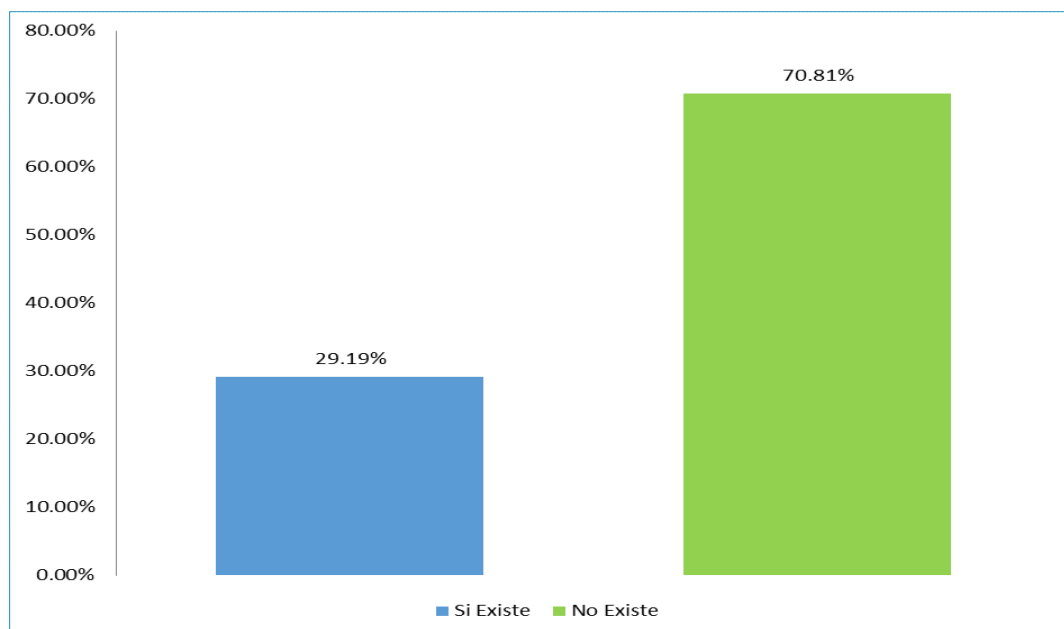


Gráfica 5. Porcentaje de personas que contestaron con relación a la prestación de capacitación.



El 29.19% de quienes fueron encuestados/as contestó que en su dependencia existe un área administrativa para tratar temas de igualdad y no discriminación, contra un 70.81% que asegura no tenerla.

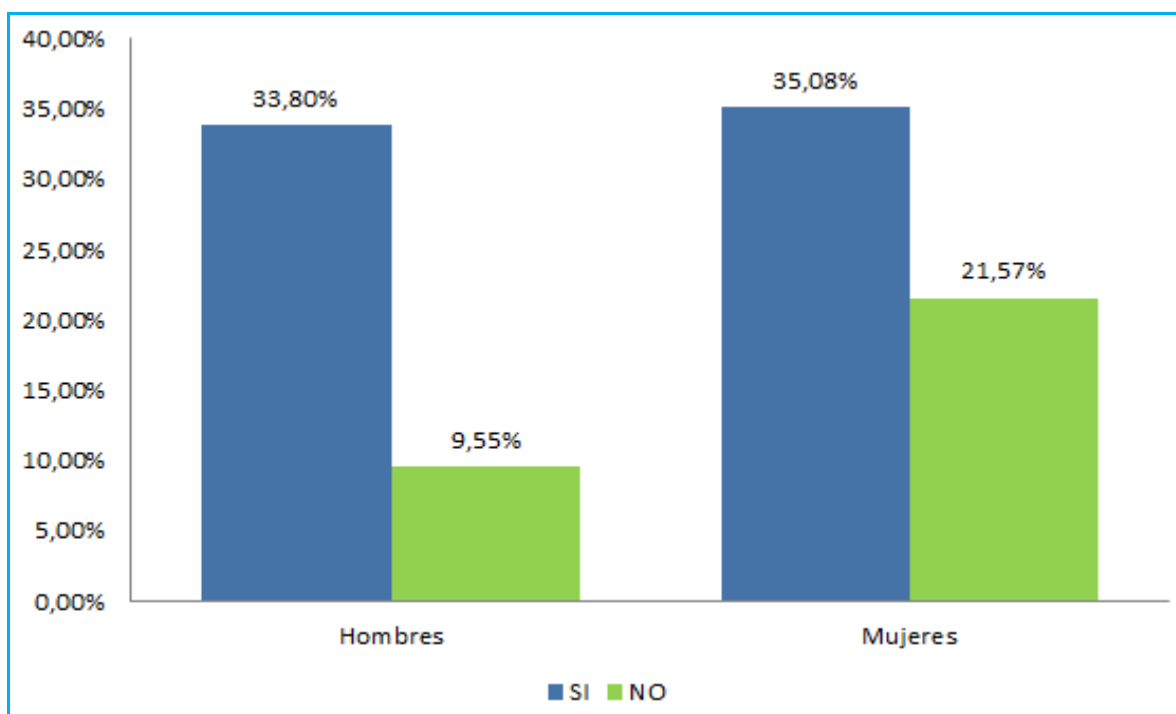
Gráfica 6. Porcentaje de personas que contestaron sobre si en su dependencia existe área para tratar temas de igualdad y no discriminación.





El 68.88% de las y los encuestados asegura haber recibido cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación y 31.12% indican que no. Entre las dependencias con mayor porcentaje de hombres y mujeres que reconocen haber recibido talleres se encuentran la Secretaría de Salud, DIF Estatal, Seguridad Pública y la Fiscalía General.

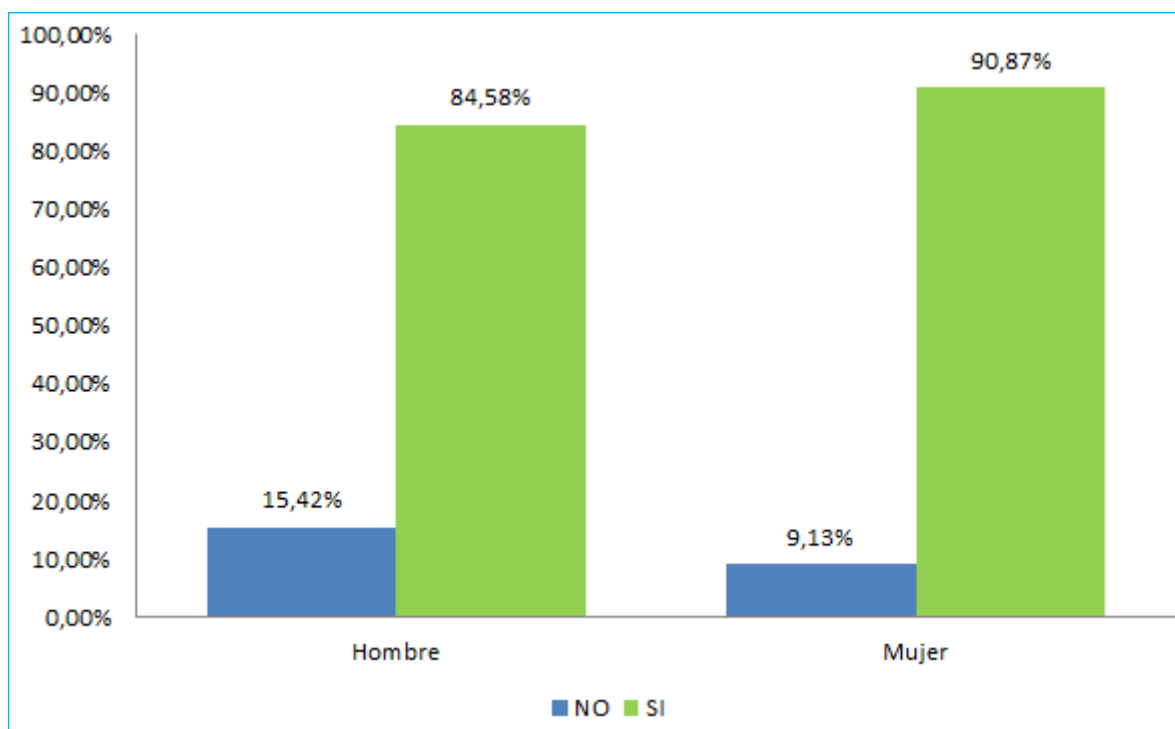
Gráfica 7. Porcentaje de personas por sexo que han recibido cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación.



Con relación al interés en capacitarse en temas de igualdad y no discriminación, entre las y los encuestados el 84.58% de hombres manifestaron que están interesados, en tanto que 15.42% manifestó que no tiene interés. Por su parte el 90.87% de mujeres expresaron un interés en capacitarse en dichos temas, contra un 9.13% de mujeres que no tiene interés.

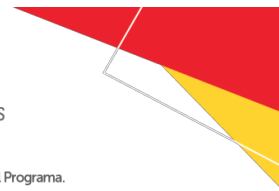


Gráfica 8. Porcentaje de personas por sexo que les interesa capacitarse en temas de igualdad y no discriminación.



Se preguntó a las y los participantes si los cursos o talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para mejorar su desempeño en el trabajo y los resultados fueron con la siguiente tendencia, de acuerdo 36.29%, parcialmente de acuerdo 12.88%, ni acuerdo ni en desacuerdo 34.79%, parcialmente en desacuerdo 2.46% y el 13.59% estuvo en desacuerdo.

También se preguntó a las y los participantes si los cursos o talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para mejorar su vida personal y los resultados fueron con la siguiente tendencia: de acuerdo 40.31%, parcialmente de acuerdo 11.91%, ni acuerdo ni en desacuerdo 32.01%, parcialmente en desacuerdo 2.71% y el 13.05% mencionaron estar en desacuerdo.



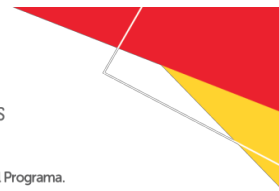
Las mujeres y hombres participantes contestaron si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para mejorar el ambiente de trabajo en sus respectivas áreas y los resultados fueron con la siguiente tendencia: de acuerdo 36.43%, parcialmente de acuerdo 12.90%, ni acuerdo ni en desacuerdo 33.38%, parcialmente en desacuerdo 3.13% y el 14.16% mencionaron estar en desacuerdo.

La opinión de las y los participantes respecto a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para ascender en su trabajo fue de la siguiente forma: de acuerdo 18.46%, parcialmente de acuerdo 9.01%, ni acuerdo ni en desacuerdo 37.08%, parcialmente en desacuerdo 3.21% y el 32.23% comentaron estar en desacuerdo. Las principales dependencias con más participantes de acuerdo fueron Salud, Secretaría de Seguridad y la Fiscalía.

Con relación a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para contribuir a los proyectos de su área, las mujeres y hombres participantes respondieron de la manera siguiente: de acuerdo 27.69%, parcialmente de acuerdo 12.12%, ni acuerdo ni en desacuerdo 36.37%, parcialmente en desacuerdo 3.51% y el 20.33% comentaron estar en desacuerdo.

Respecto a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para mejorar la atención en otras áreas de su institución las respuestas fueron de la siguiente forma: de acuerdo 31.51%, parcialmente de acuerdo 13.43%, ni acuerdo ni en desacuerdo 35.41%, parcialmente en desacuerdo 3.44% y el 16.21% comentaron estar en desacuerdo.

También se preguntó a las y los participantes si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación les han servido para mejorar la atención ciudadana y los resultados fueron con la siguiente tendencia: de acuerdo 38.88%, parcialmente de



acuerdo 12.26%, ni acuerdo ni en desacuerdo 32.25%, parcialmente en desacuerdo 2.72% y el 13.89% estar en desacuerdo.

Los participantes comentaron referente a si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación no les han servido, presento los siguientes resultados: de acuerdo 13.63%, parcialmente de acuerdo 5.98%, ni acuerdo ni en desacuerdo 31.11%, parcialmente en desacuerdo 4.94% y el 42.34% estar en desacuerdo este último resultado fue el más destacado.

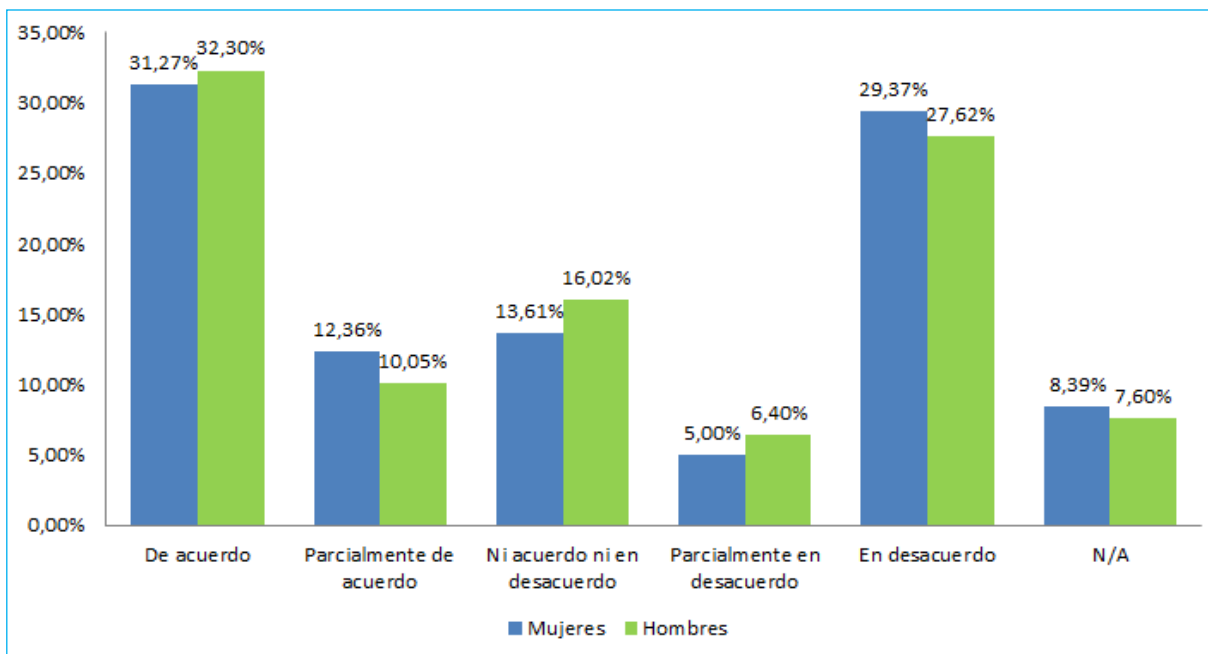
Respecto a si se han sentido discriminados por ser hombre o mujer el 16.45% estuvo de acuerdo, parcialmente de acuerdo 10.32%, ni acuerdo ni en desacuerdo 11.94%, parcialmente en desacuerdo 3.82% y el 57.46% estuvieron en desacuerdo respecto a haberse sentido discriminados.

El 59.47% de las y los participantes no están de acuerdo acerca de que su institución anuncia oportunamente las plazas disponibles, sin embargo la tendencia de opinión respecto a si su institución motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc., fue positiva con un 40.67% de participantes de acuerdo contra un 28.90% que estuvo en desacuerdo.

El 34.49% de los participantes están de acuerdo que en su institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) parcialmente de acuerdo 12.36%, ni acuerdo ni en desacuerdo 15.94%, parcialmente en desacuerdo 6.10% y el 31.11% está en desacuerdo.



Gráfica 9 Porcentaje de personas por sexo, que están de acuerdo que en su institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.



La opinión de los encuestados (as) respecto a si en su institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión, señaló la siguiente tendencia. De acuerdo 6.70%, parcialmente de acuerdo 6.48%, ni acuerdo ni en desacuerdo 11.44%, parcialmente en desacuerdo 7.01% y el 68.36% está en desacuerdo.

Con relación a si en las instituciones las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario, el 48.79% de los participantes está de acuerdo, parcialmente de acuerdo 8.22%, ni acuerdo ni en desacuerdo 16.43%, parcialmente en desacuerdo 5.0% y el 21.55% está en desacuerdo.

Respecto a si en las instituciones se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, la mayoría afirmó estar de acuerdo con un 57.18%, parcialmente de acuerdo 13.18%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.50%, parcialmente en desacuerdo 4.86% y el 14.28% estar en desacuerdo.



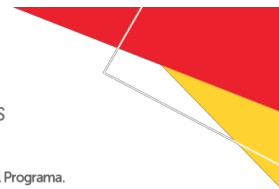
El 39.28% está de acuerdo que en su institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. Contra un 27.37% que no está de acuerdo, el resto opinó que está de acuerdo o no de manera parcial. Las y los encuestados contestaron si en su institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes, de donde un 66.84% manifestó estar de acuerdo, parcialmente de acuerdo 12.65%, ni acuerdo ni en desacuerdo 6.60%, parcialmente en desacuerdo 4.02% y el 9.89% estar en desacuerdo.

La opinión de las y los participantes a si en sus instituciones se difunden claramente los criterios de selección de personal, los resultados mostraron una tendencia negativa con un 37.94% que contestó no estar de acuerdo contra un 26.88% que contesto estar de acuerdo.

El 53.84% de los encuestados (as) establecieron estar de acuerdo con que en su institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, el resto de los encuestados contestaron parcialmente de acuerdo 12.66%, ni acuerdo ni en desacuerdo 12.88%, parcialmente en desacuerdo 4.53% y el 16.09% estar en desacuerdo.

Un 62.44% de personas encuestadas consideraron que en su institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción y solo el 9.94% está en total desacuerdo; un 27.62% está de acuerdo e manera parcial; asimismo un 52.89% de las personas que contestaron la encuesta considera que en las campañas públicas de su institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres, solo el 13.79% contestó estar en total desacuerdo.

La opinión de los encuestados (as) respecto a si en su institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si se es hombre o mujer, nos dio los siguiente resultados: de acuerdo

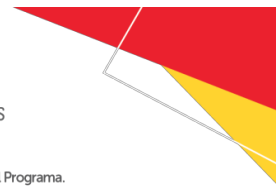


47.73%, parcialmente de acuerdo 14.55%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.06%, parcialmente en desacuerdo 5.31% y el 22.35% estar en desacuerdo. El 64.39% de quienes participaron está de acuerdo en que las instituciones se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres, parcialmente de acuerdo 13.40%, ni acuerdo ni en desacuerdo 8.79%, parcialmente en desacuerdo 3.33% y solamente el 10.99% estar en desacuerdo total. El 48.88% está en desacuerdo a que en su institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado; de acuerdo 20.28%, parcialmente de acuerdo 10.48%, ni acuerdo ni en desacuerdo 14.09%, parcialmente en desacuerdo 6.29%.

La opinión de los encuestados y encuestadas respecto a que los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos, los resultados fueron de la siguiente manera: de acuerdo 16.00%, parcialmente de acuerdo 11.19%, ni acuerdo ni en desacuerdo 21.54%, parcialmente en desacuerdo 7.39% y el 43.88% estar en desacuerdo. Un 40.56% de los participantes consideró estar de acuerdo en que las instituciones el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, parcialmente de acuerdo 14.65%, ni acuerdo ni en desacuerdo 18.93%, parcialmente en desacuerdo 5.42% y el 20.44% estar en desacuerdo total.

A la pregunta si en su institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, un 34.21% coincidió estar de acuerdo, parcialmente de acuerdo 12.97%, ni acuerdo ni en desacuerdo 16.69%, parcialmente en desacuerdo 4.75% y el 31.38% manifestó estar en desacuerdo.

La opinión de las y los participantes a si están conforme con la respuesta de su institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional fue la siguiente: de acuerdo 31.24%, parcialmente de acuerdo 17.80%, ni acuerdo ni en desacuerdo 16.97%, parcialmente en desacuerdo 8.07% y el 25.93% estar en desacuerdo.



Los encuestados (as) en su mayoría 58.07% se estableció estar de acuerdo en que en su institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres, parcialmente de acuerdo 16.72%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.51%, parcialmente en desacuerdo 5.24% y el 10.47% estar en desacuerdo.

El 32.91% coincidieron estar de acuerdo en que en su institución son claros los criterios de evaluación del desempeño, parcialmente de acuerdo 18.05%, ni acuerdo ni en desacuerdo 14.77%, parcialmente en desacuerdo 7.81% y el 26.45% estar en desacuerdo.

La encuesta nos dio los siguientes resultados en cuanto a si las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico, de donde un 50.08% estuvo de acuerdo, parcialmente de acuerdo 14.69%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.91%, parcialmente en desacuerdo 5.85% y el 18.49% estar en desacuerdo.

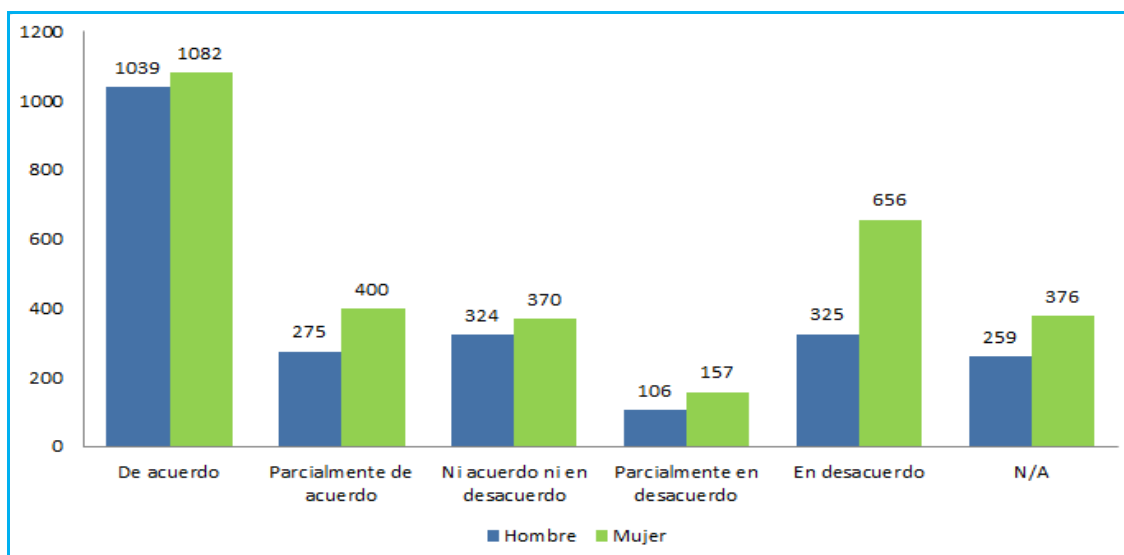
La opinión a si en las instituciones existen condiciones de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres, arrojó los resultados siguientes: de acuerdo 47.49%, parcialmente de acuerdo 13.03%, ni acuerdo ni en desacuerdo 16.39%, parcialmente en desacuerdo 5.37% y el 17.72% estar en desacuerdo.

Respecto a la pregunta si se está de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores, las respuestas fueron las siguientes: de acuerdo 80.90%, parcialmente de acuerdo 6.84%, ni acuerdo ni en desacuerdo 6.04%, parcialmente en desacuerdo 1.90% y el 4.31% estar en desacuerdo.



El 35.34% están de acuerdo que en su institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad., parcialmente de acuerdo 14.47%, ni acuerdo ni en desacuerdo 20.74%, parcialmente en desacuerdo 6.44% y el 23.00% estar en desacuerdo. La opinión de los encuestados (as) a la pregunta si en su institución se identifican los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, los resultados fueron los siguientes: de acuerdo 44.80%, parcialmente de acuerdo 14.26%, ni acuerdo ni en desacuerdo 14.66%, parcialmente en desacuerdo 5.56% y el 20.72% estar en desacuerdo.

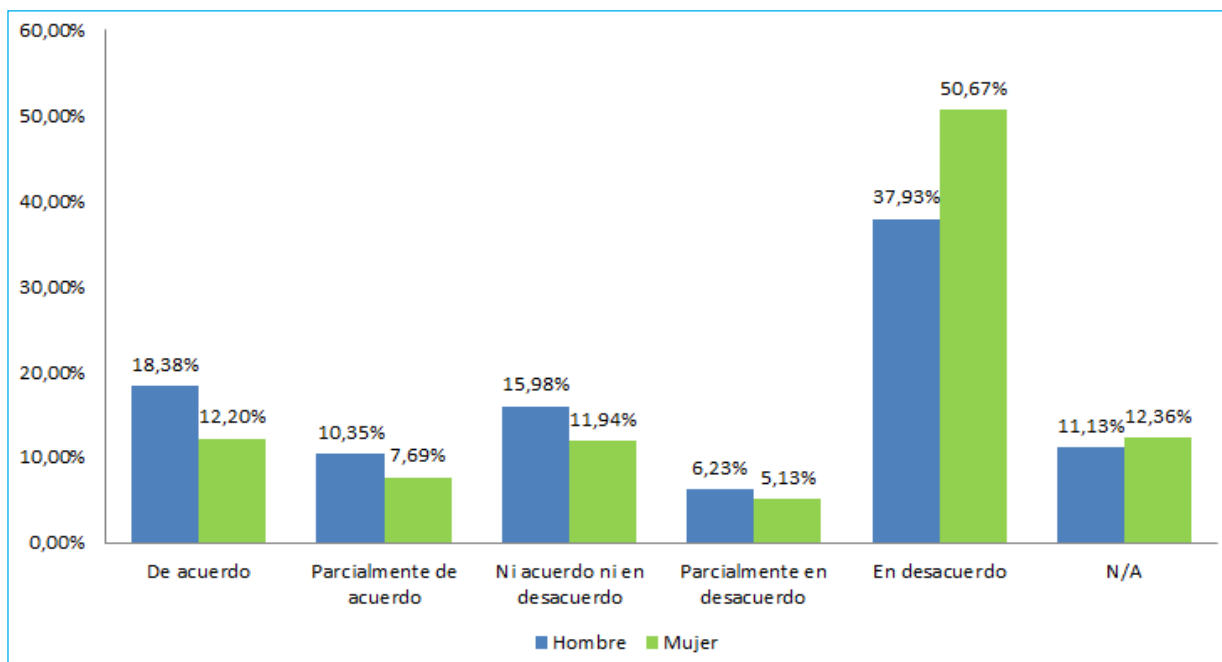
Gráfica 10 ¿En mi institución se identifican los riesgos en la salud de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia?



El 51.20% considera estar en desacuerdo en que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades. Y solo el 16.88% está de acuerdo, parcialmente de acuerdo 10.03%, ni acuerdo ni en desacuerdo 15.53%, parcialmente en desacuerdo 6.36%. (Gráfica11).



Gráfica 11 Porcentaje de personas por sexo, que consideran estar en desacuerdo en que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia cuentan con lugares acondicionados de acuerdo a sus necesidades.



III.- Factor de Corresponsabilidad.

Las respuestas de las y los participantes a si en las instituciones se proporciona ayuda económica para el cuidado de personas dependientes con alguna discapacidad para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal es la siguiente: de acuerdo 10.36%, parcialmente de acuerdo 6.95%, ni acuerdo ni en desacuerdo 23.64%, parcialmente en desacuerdo 4.86% y el 54.20% estar en desacuerdo.

La tendencia de respuesta a si en las instituciones 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 fue: de acuerdo 40.77%, parcialmente de acuerdo 17.28%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.46%, parcialmente en desacuerdo 6.52% y el



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

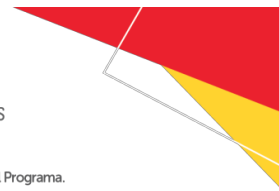
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

25.96% estar en desacuerdo. El 47.57% coinciden estar de acuerdo que en su 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, parcialmente de acuerdo 20.78%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.08%, parcialmente en desacuerdo 6.73% y el 15.84% estar en desacuerdo.

En cuanto a si en las si en las instituciones 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, los resultados son: de acuerdo 24.87%, parcialmente de acuerdo 11.17%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.49%, parcialmente en desacuerdo 5.37% y el 48.10% estar en desacuerdo. La opinión de los encuestados (as) a si en las instituciones, la organización de actos y reuniones se realiza en horario matutino, para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal fue: de acuerdo 33.18%, parcialmente de acuerdo 18.99%, ni acuerdo ni en desacuerdo 14.68%, parcialmente en desacuerdo 7.03% y el 26.11% estar en desacuerdo.

El 50.61% está en desacuerdo que en su 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 y solo el 11.33% está de acuerdo, parcialmente de acuerdo 10.58%, ni acuerdo ni en desacuerdo 20.57%, parcialmente en desacuerdo 6.92%.

En cuanto a si en las instituciones se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres, los resultados son: de acuerdo 42.50%, parcialmente de acuerdo 19.89%, ni acuerdo ni en desacuerdo 12.52%, parcialmente en desacuerdo 6.10% y el 18.99% estar en desacuerdo.

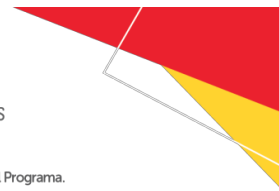


El 78.59% coinciden estar de acuerdo que en su institución existe el permiso o licencia por maternidad y solo el 4.97% estuvo en total desacuerdo, parcialmente de acuerdo 6.53%, ni acuerdo ni en desacuerdo 8.16%, parcialmente en desacuerdo 1.76%.

La opinión de los y las participantes a si en las instituciones se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales, los resultados fueron los siguientes: de acuerdo 30.34%, parcialmente de acuerdo 16.38%, ni acuerdo ni en desacuerdo 13.14%, parcialmente en desacuerdo 6.49% y el 33.65% está en desacuerdo. El 75.14% considera estar de acuerdo a que en su institución se respeta el permiso o licencia por maternidad, parcialmente de acuerdo 8.80%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.18%, parcialmente en desacuerdo 2.12% y solamente el 4.75% estar en desacuerdo.

Un 68.86% considera que su institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, parcialmente de acuerdo 12.24%, ni acuerdo ni en desacuerdo 11.76%, parcialmente en desacuerdo 1.99% y el 5.16% estar en desacuerdo.

La opinión de los encuestados (as) a si en las instituciones los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo, dieron los siguientes resultados: de acuerdo 45.94%, parcialmente de acuerdo 20.22%, ni acuerdo ni en desacuerdo 12.04%, parcialmente en desacuerdo 5.27% y el 16.53% estar en desacuerdo. La mayoría coincide estar de acuerdo con un 58.29% a que en su institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales y solo el 8.31% no lo está, parcialmente de acuerdo 15.39%, ni acuerdo ni en desacuerdo 14.42%, parcialmente en desacuerdo 3.60%.



La percepción predominante con un 41.58% está en desacuerdo respecto a si en su institución se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. De acuerdo 22.31%, parcialmente de acuerdo 15.86%, ni acuerdo ni en desacuerdo 12.78%, parcialmente en desacuerdo 7.47%.

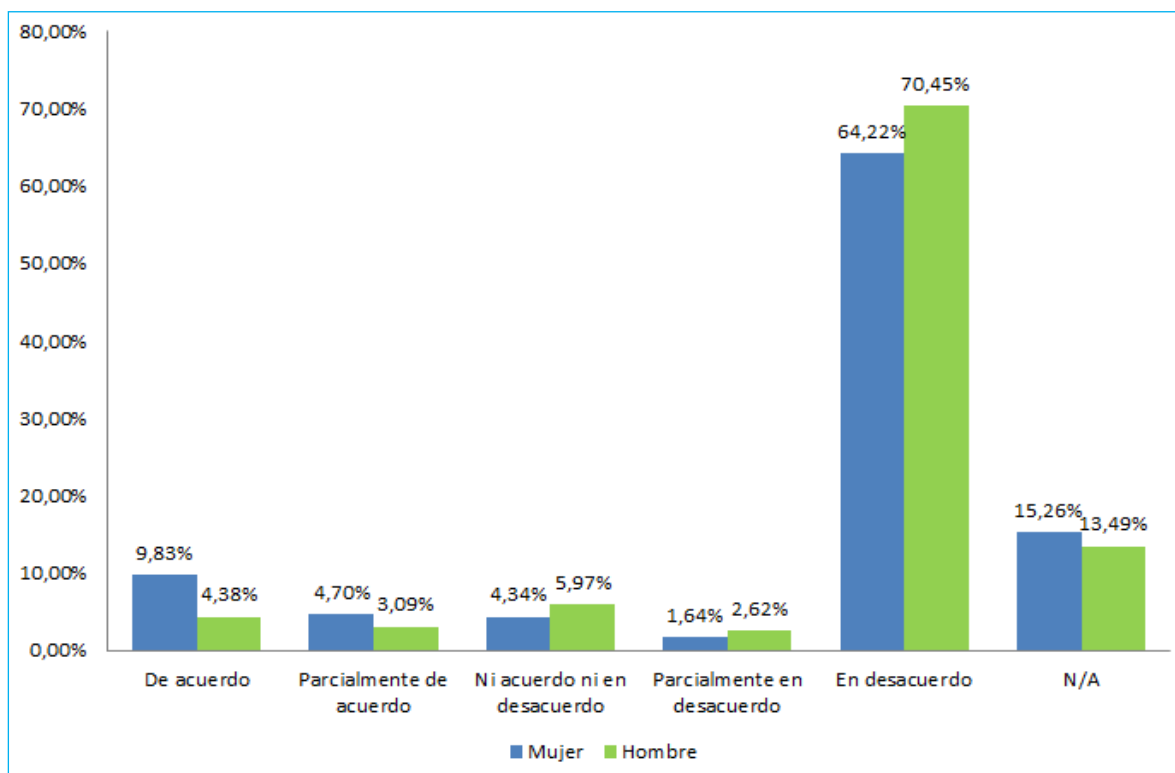
Los y las participantes opinaron a si en las instituciones sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares, muestra los siguientes resultados: de acuerdo 8.05%, parcialmente de acuerdo 6.15%, ni acuerdo ni en desacuerdo 13.03%, parcialmente en desacuerdo 6.39% y el 66.38% estar en desacuerdo, sin embargo la mayoría con un 53.04% considera que los horarios establecidos en los centros de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, parcialmente de acuerdo 15.97%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.67%, parcialmente en desacuerdo 6.04% y el 15.28% estar en desacuerdo.

IV.-Factor de Hostigamiento y Acoso Sexual.

El 8.73% de las y los participantes afirman haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo, parcialmente de acuerdo 4.68%, ni acuerdo ni en desacuerdo 5.90%, parcialmente en desacuerdo 2.42% y el 78.26% manifestó estar en desacuerdo; con relación a este tipo de violencia el 5.05% (232 personas) realizaron la denuncia del caso ante las autoridades y mecanismos competentes, pero solamente el 13.92% quedó conforme con la respuesta dada por la institución a su denuncia, contra un 24.40% que quedó totalmente inconforme, 72.03% consideraron que no aplica en su caso.



Gráfica 12 Porcentaje por sexo de víctimas de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo.



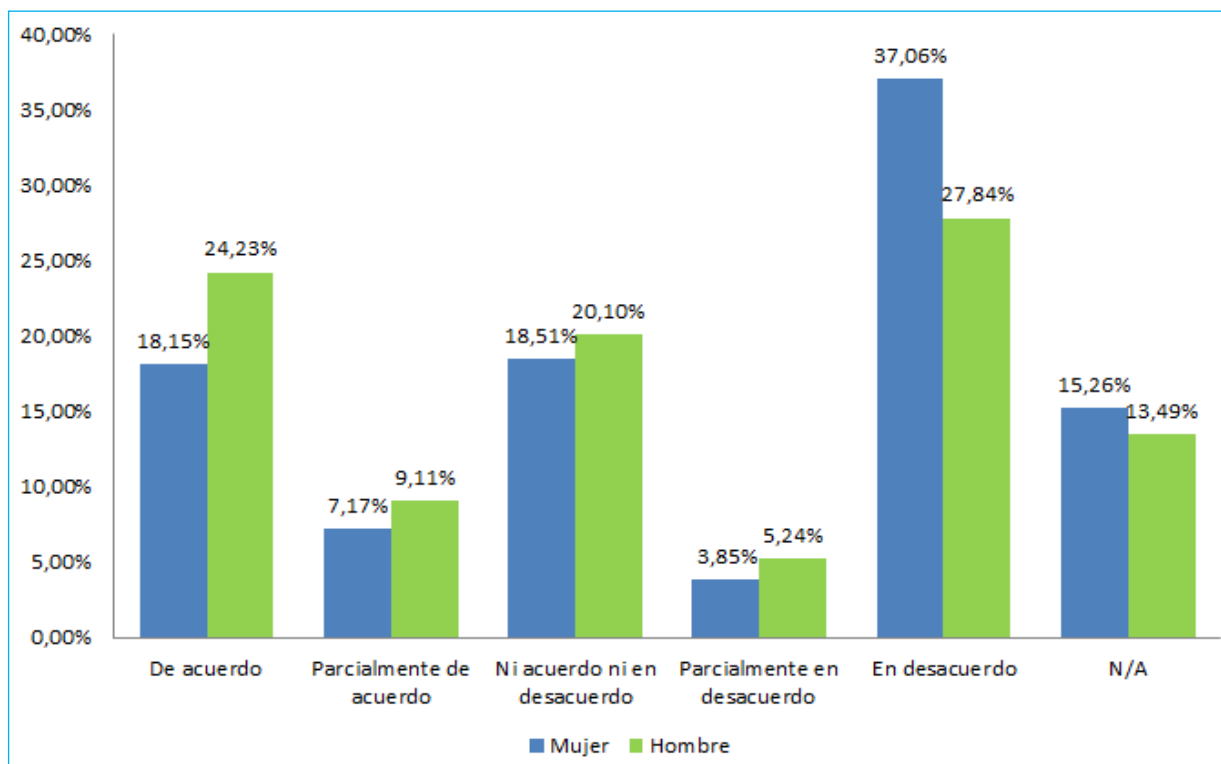
El 20.02% de las y los participantes está de acuerdo que su institución informa al personal sobre la ruta para denunciar el hostigamiento y acoso sexual, parcialmente de acuerdo 8.08%, ni acuerdo ni en desacuerdo 20.47%, parcialmente en desacuerdo 5.34% y el 46.09% estar en desacuerdo.

El 75.34% de las personas encuestadas consideró necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual, parcialmente de acuerdo 7.99%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.95%, parcialmente en desacuerdo 1.44% y el 5.27% estar en desacuerdo. La opinión de los encuetados (as) a si en las instituciones existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, los resultados son los siguientes: de acuerdo 24.31%,

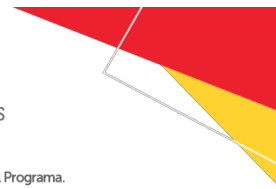


parcialmente de acuerdo 9.37%, ni acuerdo ni en desacuerdo 22.46%, parcialmente en desacuerdo 5.21% y el 38.66% estar en desacuerdo.

Gráfica 13 Porcentaje de participantes por sexo, que consideran que en las instituciones existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.



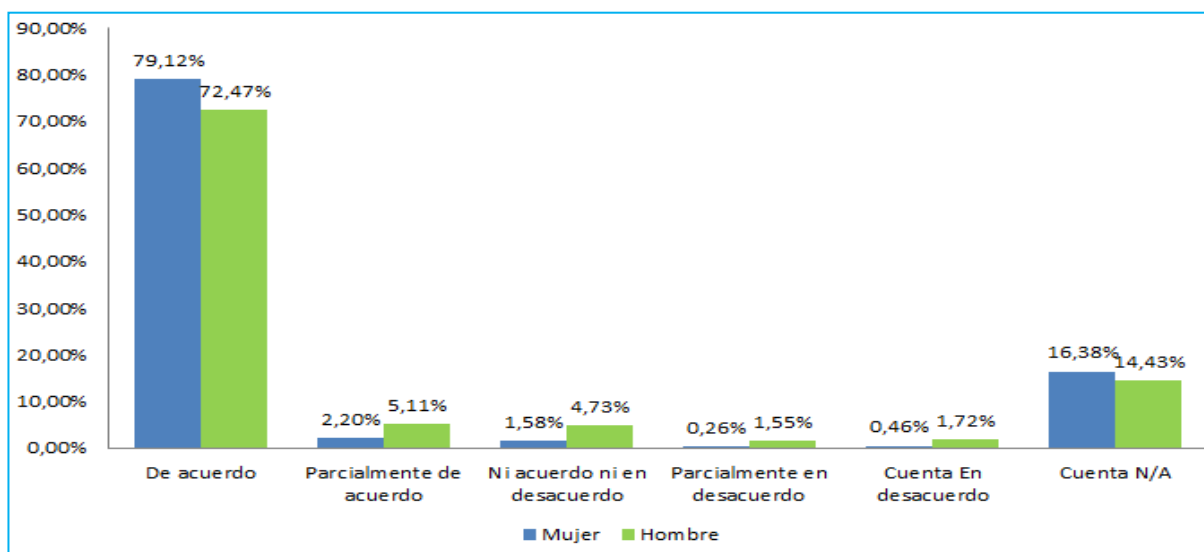
Respecto a si en las instituciones se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, el 32.46% está en desacuerdo; de acuerdo 29.58%, parcialmente de acuerdo 10.81%, ni acuerdo ni en desacuerdo 20.95%, parcialmente en desacuerdo 6.20%. Solamente el 10.70% considera que en su institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres, parcialmente de acuerdo 7.86%, ni acuerdo ni en desacuerdo 15.90%, parcialmente en desacuerdo 5.83% y el 59.70% está en total desacuerdo.



V.-Factor de Igualdad y Prevención de la Violencia.

62.01% considera que en nuestro país las oportunidades de desarrollo para las mujeres han aumentado, parcialmente de acuerdo 21.31%, ni acuerdo ni en desacuerdo 6.94%, parcialmente en desacuerdo 3.26% y el 6.48% está en desacuerdo. El 90.25% considera que es correcto que una mujer decida trabajar, parcialmente de acuerdo 4.10%, ni acuerdo ni en desacuerdo 3.48%, parcialmente en desacuerdo 0.97% y el 1.19% estar en desacuerdo.

Gráfica 14 Porcentaje de participantes por sexo, que considera que es correcto que una mujer decida trabajar.



El 83.75% considera que en su casa predomina la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, parcialmente de acuerdo 8.07%, ni acuerdo ni en desacuerdo 3.88%, parcialmente en desacuerdo 1.61% y el 2.69% estar en desacuerdo.

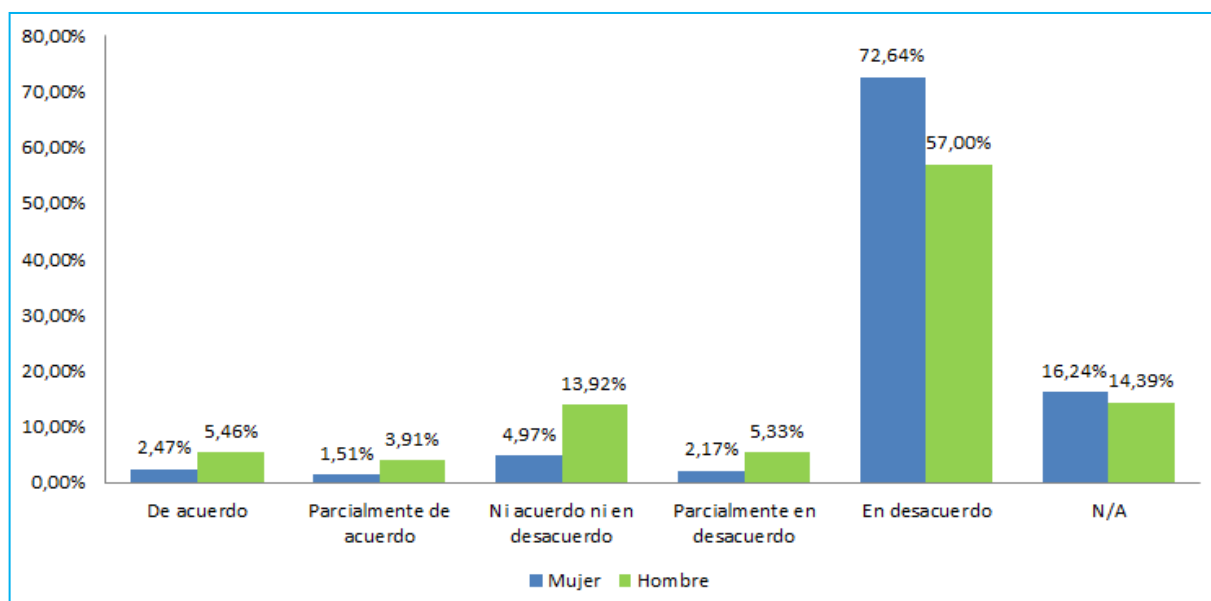
La opinión de las y los participantes respecto a que en la mayoría de los hogares mexicanos se acostumbra priorizar los intereses de los hijos varones, fue la siguiente: de acuerdo 21.44%, parcialmente de acuerdo 19.61%, ni acuerdo ni en



desacuerdo 14.04%, parcialmente en desacuerdo 7.98% y el 36.93% estar en desacuerdo.

El 77.89% de los encuestados y encuestadas consideran estar en total desacuerdo que los bienes materiales que se generan en una relación de pareja deben estar a nombre del hombre, de acuerdo 4.45%, parcialmente de acuerdo 3.02%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.48%, parcialmente en desacuerdo 4.19%. También un 57.56% está en desacuerdo con la idea de que la relación de pareja se dificulta cuando los dos trabajan, de acuerdo 11.55%, parcialmente de acuerdo 11.62%, ni acuerdo ni en desacuerdo 12.46%, parcialmente en desacuerdo 6.81%.

Gráfica 15 Porcentaje de participantes por sexo encuestadas que consideran estar en total desacuerdo que los bienes materiales que se generan en una relación de pareja deben estar a nombre del hombre.



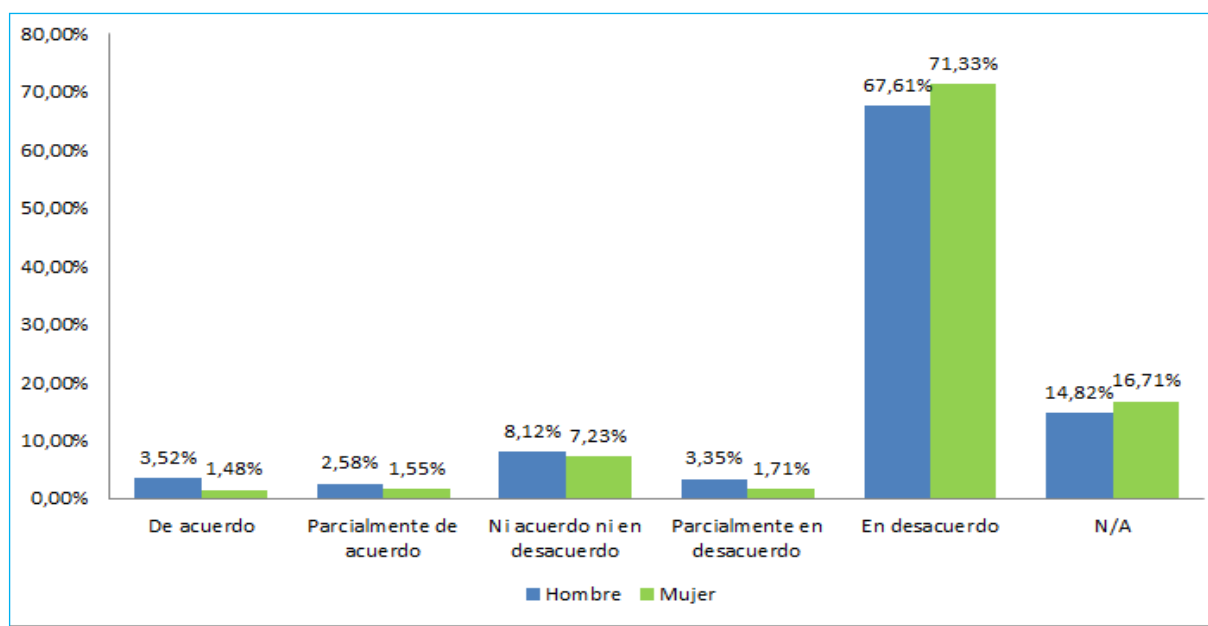
El 42.46% de las y los participantes están de acuerdo que en nuestro país tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en distintos ámbitos de su vida, tal y como lo establece el principio de igualdad trabajan, mientras



un 19.40% están parcialmente de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo 8.70%, parcialmente en desacuerdo 10.14% y el 19.29% estar en desacuerdo.

Un 82.88% de la población encuestada considera que no les incomoda trabajar bajo las órdenes de una mujer, solo un 2.81% está de acuerdo que sí les es incómodo, parcialmente de acuerdo 2.37%, ni acuerdo ni en desacuerdo 9.06%, parcialmente en desacuerdo 2.88%.

Gráfica 16 Porcentaje de personas que les incomoda trabajar bajo las órdenes de una mujer.

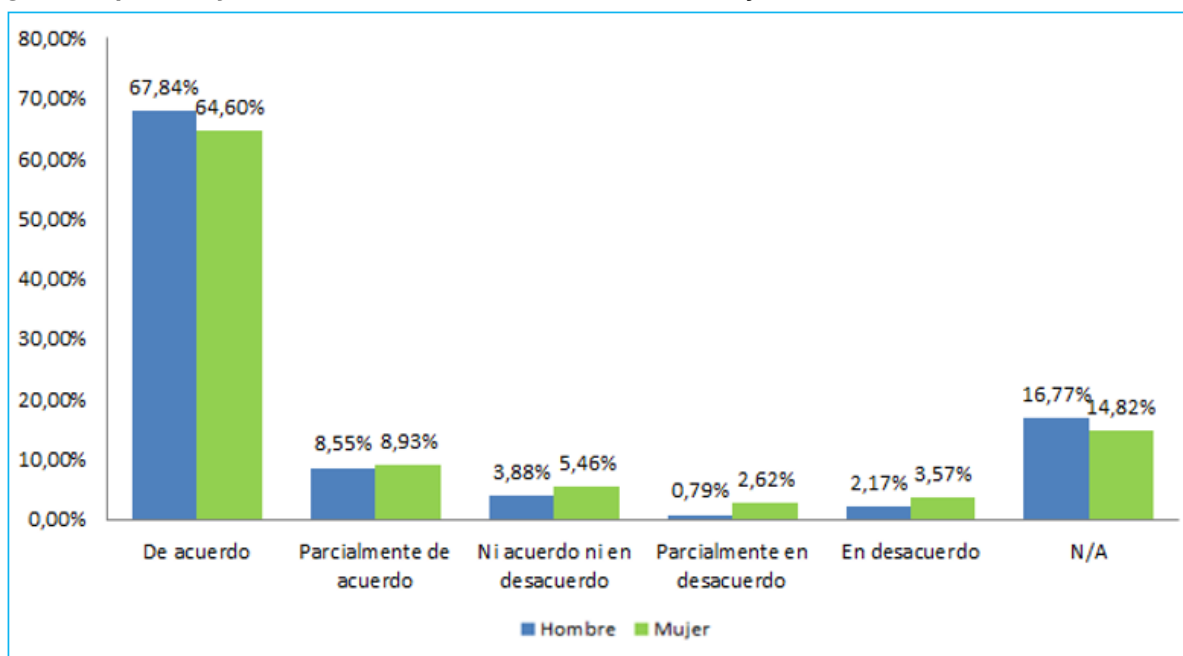


La opinión de las y los participantes respecto a si consideran que en nuestro país se ha trabajado lo suficiente en una educación igualitaria, presentó los siguientes resultados: de acuerdo 25.70%, parcialmente de acuerdo 24.24%, ni acuerdo ni en desacuerdo 11.22%, parcialmente en desacuerdo 12.75% y el 26.10% estar en desacuerdo.



El 79.02% de las mujeres y hombres participantes están de acuerdo que la educación y formación en la igualdad puede ayudar a combatir la violencia contra la mujer, parcialmente de acuerdo 10.37%, ni acuerdo ni en desacuerdo 5.43%, parcialmente en desacuerdo 1.88% y el 3.30% estar en desacuerdo, también el 71.70% creen que la violencia contra las mujeres ha existido siempre, parcialmente de acuerdo 13.76%, ni acuerdo ni en desacuerdo 6.78%, parcialmente en desacuerdo 3.06% y el 4.70% estar en desacuerdo.

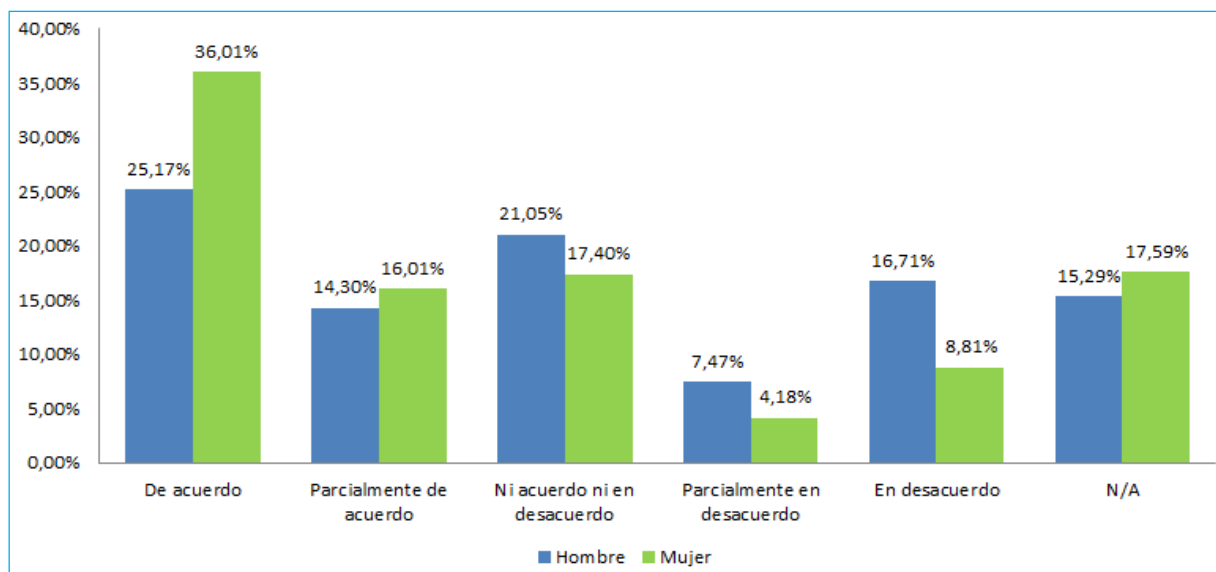
Gráfica 17 Porcentaje de personas que están de acuerdo que la educación y formación en la igualdad puede ayudar a combatir la violencia contra la mujer.



La mayoría de las y los participantes (37.54%) consideran que comparado con el año anterior la violencia contra las mujeres ha aumentado en nuestro país, parcialmente de acuerdo 18.31%, ni acuerdo ni en desacuerdo 22.76%, parcialmente en desacuerdo 6.72% y el 14.57% estar en desacuerdo.



Gráfica 18 Porcentaje de participantes que consideran que comparado con el año anterior la violencia contra las mujeres ha aumentado en nuestro país.



Entre la población encuestada el 86.67% de las personas participantes está de acuerdo en que la agresión física, psicológica y/o económica por parte de la pareja se deben denunciar ante la autoridad correspondiente, parcialmente de acuerdo 5.03%, ni acuerdo ni en desacuerdo 5.01%, parcialmente en desacuerdo 1.25% y el 2.04% estar en desacuerdo.

El 34.48% Si confía en la autoridad para hacer valer su derecho a una vida libre de violencia, parcialmente de acuerdo 21.52%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.50%, parcialmente en desacuerdo 9.11% y el 24.38% estar en desacuerdo.

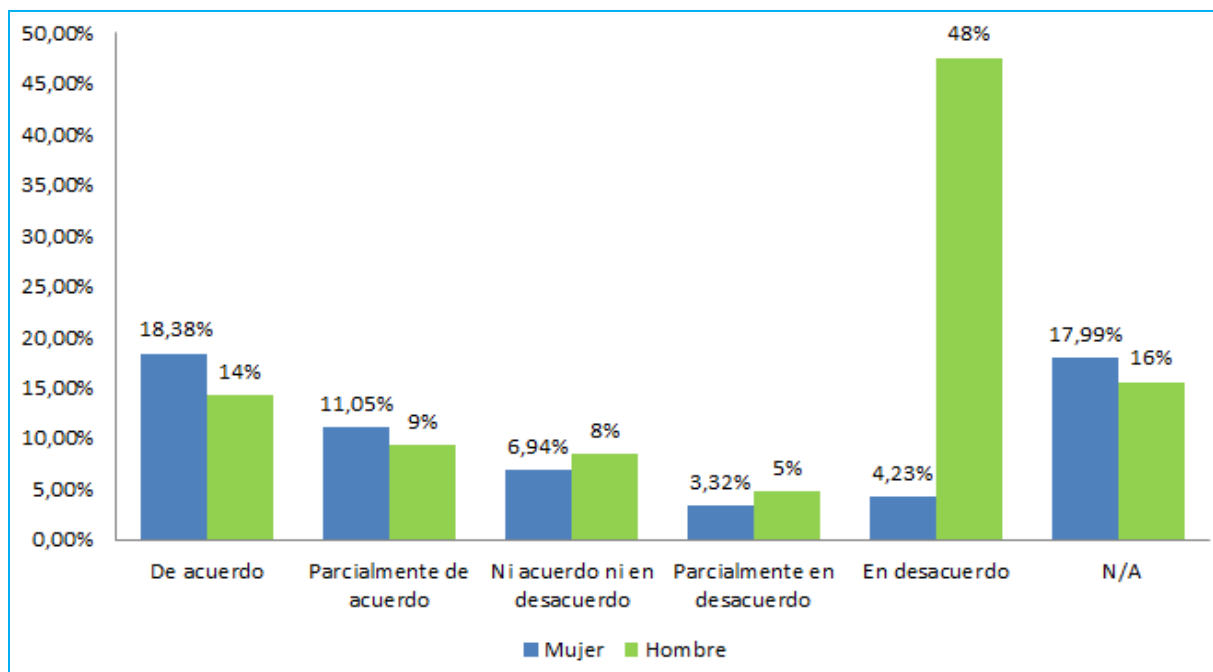
El 40.92% está de acuerdo en que dentro de las familias mexicanas se vive frecuentemente violencia, parcialmente de acuerdo 30.29%, ni acuerdo ni en desacuerdo 13.88%, parcialmente en desacuerdo 7.43% y el 7.48% manifestó estar en desacuerdo.



El 62.08% de las mujeres y hombres participantes están en desacuerdo en haber vivido la violencia al interior de mi familia, de acuerdo 14.31%, parcialmente de acuerdo 10.38%, ni acuerdo ni en desacuerdo 8.09%, parcialmente en desacuerdo 5.14%.

Un 66.40% de las personas encuestadas manifestó que no está de acuerdo en haber sido víctima de maltrato por parte de sus supervisores contra un 11.56% que está de acuerdo, parcialmente de acuerdo 8.92%, ni acuerdo ni en desacuerdo 8.47%, parcialmente en desacuerdo 4.66% y el 66.40% estar en desacuerdo. El 20% estuvo de acuerdo en haber sido testigo de maltrato a mis compañeros por parte de sus superiores contra un 53.69% que estuvo en total desacuerdo.

Gráfica 19 Porcentaje de participantes por sexo que afirman haber sido testigo de maltrato a mis compañeros por parte de sus superiores contra un 53.69% que estuvo en total desacuerdo.



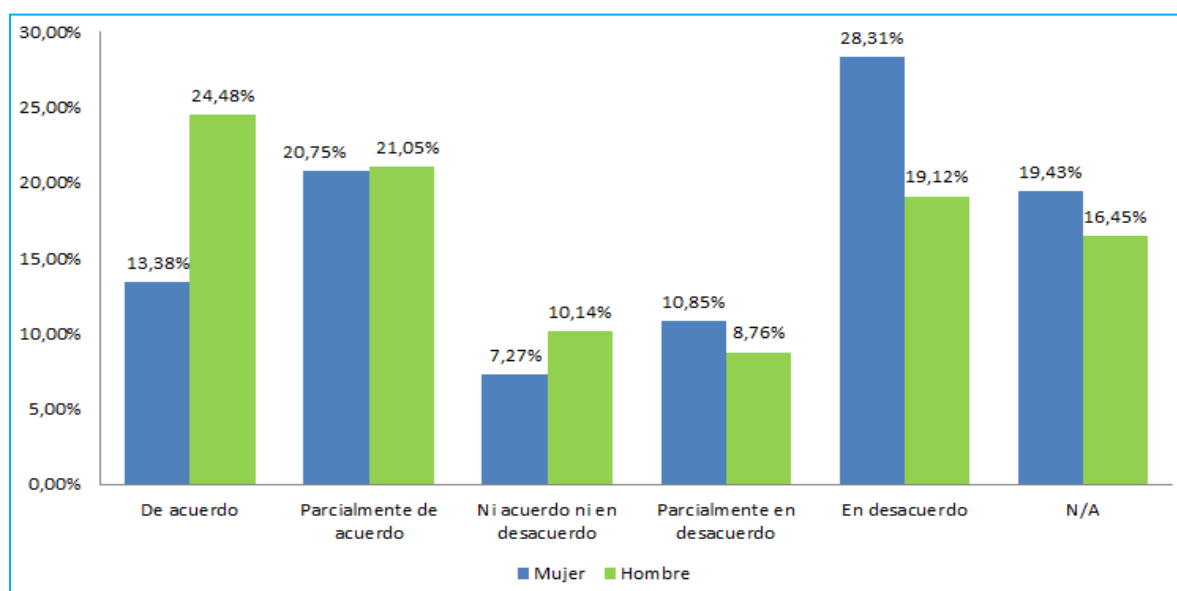
El 15.47% está de acuerdo en que el lugar más inseguro para algunas mujeres es su casa, parcialmente de acuerdo 15.44%, ni acuerdo ni en desacuerdo 16.97%,



parcialmente en desacuerdo 9.06% y el 43.06% estar en desacuerdo, también los participantes opinaron respecto a si es común presenciar actos de violencia en la calle contra las mujeres, en donde las respuestas fueron las siguientes: de acuerdo 18.18%, parcialmente de acuerdo 22.15%, ni acuerdo ni en desacuerdo 15.83%, parcialmente en desacuerdo 13.59% y el 30.25% estar en desacuerdo. El 16.72% está de acuerdo en que es común presenciar actos de violencia en la casa contra las mujeres parcialmente de acuerdo 20.20%, ni acuerdo ni en desacuerdo 15.69%, parcialmente en desacuerdo 10.60% y el 36.79% estar en desacuerdo.

El 16.12% está de acuerdo en que es común presenciar actos de violencia en la escuela contra las mujeres, parcialmente de acuerdo 19.46%, ni acuerdo ni en desacuerdo 18.10%, parcialmente en desacuerdo 10.31% y el 36.01% estar en desacuerdo. El 22.23% de las y los encuestados se sienten seguros al caminar por las calles de su ciudad, parcialmente de acuerdo 25.51%, ni acuerdo ni en desacuerdo 10.40%, parcialmente en desacuerdo 12.15% y el 29.72% estar en desacuerdo.

Gráfica 20 Porcentaje de participantes encuestados se siente seguro (a) al caminar por las calles de su ciudad





INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

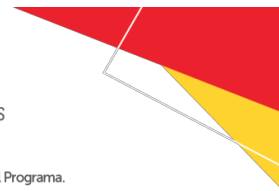
Objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa de Cultura Institucional del Estado de Durango

A continuación se exponen los objetivos, estrategias y líneas de acción del PCI en cuanto a sus ejes y estrategias transversales.

Eje 1. Clima laboral

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de las personas que laboran en la APE y por lo tanto en su desempeño, la productividad y la evaluación de resultados; de tal manera que en tanto exista un buen clima laboral favorecerá la erradicación de situaciones de conflicto, violencia, discriminación, tensiones y prácticas tóxicas que enrarecen las relaciones laborales y provocan actitudes negativas.

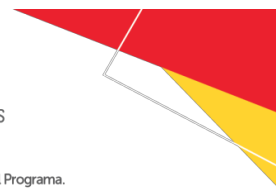
La calidad del clima laboral se encuentra relacionada con la vida institucional y organizacional de toda su estructura, de los comportamientos de las y los trabajadores y su manera de relacionarse, así como con su interacción dentro de la institución. Propiciar un buen clima laboral garante de respeto a la dignidad de las personas, libre de violencia y en apego a los derechos humanos, es responsabilidad de los niveles jerárquicos más altos, que con su ejemplo y con sus sistemas de gestión, impulsen las políticas de personal y de recursos humanos equitativas e igualitarias mediante la mejora y el uso de técnicas precisas como escalas de evaluación para medir constantemente los aspectos actitudinales.



Algunos de los factores que determinan el clima laboral son los siguientes:

- a. Diseño y estructura institucional: el tamaño de la institución conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo, su división, cooperación y especialización de las funciones y tareas; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.
- b. El medio ambiente y el entorno en general cuyas incidencias son percibidas por la o el servidor público ya sea de forma directa o indirecta.
- c. Los recursos humanos y su gestión están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones, que son percibidos y caracterizan el clima, entre ellos tenemos; la comunicación incluyente, sistema salarial, promoción vertical y horizontal, las oportunidades equitativas para capacitarse, los conflictos su gestión y solución, los horarios y su flexibilidad.
- d. La situación psicológica de cada servidor (a) público (a) y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes, vistos a través de la perspectiva de igualdad de género.
- e. Los microclimas como fenómeno para toda la institución, en ocasiones puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización, o también un departamento o división, esto se conoce como microclima, significa que lo percibido por trabajadores de una unidad puede ser distinto a lo que perciben otras personas de áreas distintas de una misma organización. Por lo que el clima puede manifestarse o identificarse en los niveles: grupal, departamental o divisional, en unidades, o en toda la institución.

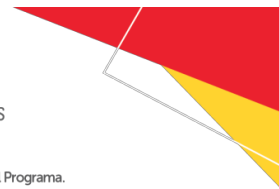
Por otra parte y tomando en cuenta los resultados derivados del diagnóstico practicado a las dependencias de la APE, se desprenden aspectos que requieren ser tomados en cuenta para efectos de delinear una estrategia de trabajo que abone a



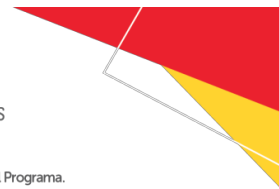
fomentar una cultura de igualdad y libre de discriminación; es el caso de donde el total de la población encuestada, el 44.83% señaló contar con la prestación de la promoción de la capacitación, mientras un 55.17% contestó que no cuenta con dicha prestación (Gráfica 5). Con relación a si en las dependencias de la APE existe un área administrativa para tratar temas de igualdad y no discriminación, el 70.81% de quienes fueron encuestados manifestaron que no existe dicha área (Gráfica 6). Asimismo es de notar el interés de quienes participaron en el diagnóstico con relación al interés en capacitarse en temas de igualdad y no discriminación, en donde el 84.58% de hombres manifestaron que están interesados y un 90.87% de mujeres expresaron su interés en capacitarse en dichos temas (Gráfica 8).

Por otra parte y con relación a la pregunta de si los cursos y talleres sobre temas de igualdad y no discriminación han servido para contribuir a mejorar los proyectos de su área, las personas participantes en el diagnóstico muestra que sólo un 27.69% está de acuerdo en que dichas acciones contribuyan en la mejora de acciones o proyectos de sus áreas, lo que indica la importancia de continuar impulsando de forma transversal procesos de sensibilización y capacitación. En función a los resultados expuestos, el PCI propone trabajar en la mejora sustantiva del clima laboral con el siguiente objetivo, estrategias y líneas de acción:

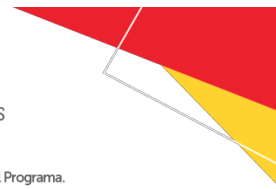
Objetivo. Promover un clima laboral en la APE que garantice y respete los derechos humanos bajo los principios de igualdad y no discriminación.	
Estrategia 1. Homologar el marco normativo interno de las dependencias de la APE a los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.	
Línea de acción	Indicador
1.1 Revisar y en su caso incorporar a los reglamentos internos de cada dependencia de la APE principios de igualdad y no discriminación.	Reglamentos internos homologados.



1.2 Tomando en cuenta el Código de Ética para los servidores públicos del Poder Ejecutivo del estado de Durango publicado el día 2 de julio de 2017, promover la elaboración del Código de Conducta en cada dependencia de la APE, haciendo énfasis en los principios de igualdad, equidad de género, no discriminación y derechos humanos.	Códigos de Conducta elaborados por cada dependencia de la APE que integre principios de derechos humanos y de igualdad.
1.3 Difundir el Código de Conducta al interior de cada dependencia de la APE.	Campaña informativa por dependencia de la APE.
Estrategia 2. Garantizar que los derechos laborales como los salarios y las prestaciones se otorguen al personal sin discriminación.	
Línea de acción	Indicador
2.1 Garantizar la igualdad salarial por mismo trabajo entre mujeres y hombres en las dependencias de la APE.	Lineamientos por dependencia.
2.2 Fomentar la incorporación de un sistema de valores organizacionales basado en el cumplimiento de metas y objetivos.	Cursos sobre clima organizacional.
2.3 Asignar salarios y prestaciones acordes a funciones y perfil de los puestos.	Lineamientos por dependencia.
2.4 Propiciar la movilidad laboral interna estableciendo mecanismos transparentes de promoción.	Lineamientos por dependencia.
2.5 Crear mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos de promoción horizontal acordes con las capacidades.	Lineamientos por dependencia.
Estrategia 3. Propiciar mecanismos de formación y fortalecimiento profesional.	
Línea de acción	Indicador
3.1 Impartir cursos de sensibilización y capacitación al personal de cada dependencia de la APE sobre temas	Número de cursos.



de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación.	
3.2 Promover la formación de personal especializado en el tema de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación en cada dependencia de la APE que permita multiplicar la información.	Número de personas capacitadas para que funjan como replicadoras/es de la información.
3.3 Realizar evaluaciones periódicas sobre el impacto que tienen los procesos de sensibilización y capacitación, particularmente en las acciones inherentes a cargo de cada servidora o servidor público.	Evaluación por dependencia.
Estrategia 4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisión.	
Línea de acción	Indicador
4.1 Fomentar la elaboración de catálogos y perfiles de puestos bajo una visión con perspectiva de género, que tenga por finalidad propiciar la movilidad horizontal y vertical en la APE.	Catálogo por dependencia.
4.2 Revisar los reglamentos y manuales de procedimientos internos de las dependencias de la APE a efecto de garantizar la contratación y procesos de ascenso bajo principios de no discriminación.	Número de reglamentos revisados.
4.3 Promover que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor al porcentaje de participación de las mismas mujeres en las convocatorias realizadas en el año inmediato anterior.	Número de mujeres contratadas.



Estrategia 5. Promover en las dependencias de la APE una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Línea de acción	Indicador
5.1 Promover una política de comunicación institucional basada en principios de igualdad y no discriminación.	Política de comunicación.
5.2 Fomentar que los contenidos de los comunicados internos y externos que emitan las dependencias de la APE se elaboren y transmitan con lenguaje incluyente	Manual estatal sobre el uso de lenguaje incluyente.
5.3 Promover la elaboración de campañas de comunicación respecto de los diversos programas de gobierno libres de estereotipos de género.	Campañas de comunicación.

Eje 2. Corresponsabilidad

De acuerdo a los resultados del diagnóstico aplicado en la APE si bien es cierto que los resultados muestran que un 40.77% está de acuerdo en que en sus instituciones se cuenta con la flexibilidad en el horario de entrada y salida de la jornada laboral para realizar una conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, también lo es que un 25.96% del personal señaló estar en desacuerdo.

Asimismo el diagnóstico muestra que el 68.86% de las personas encuestadas manifestó estar de acuerdo en que sus instituciones se deben promover políticas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, motivo por el cual se sugiere realizar una reflexión en el sentido de reforzar las políticas laborales que permitan proponer nuevas formas de concebir las necesidades personales y las laborales.

Una vez más la OIT y PNUD precisan la importancia de trabajar en función de ésta apuesta, al señalar que:



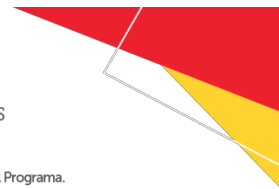
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES

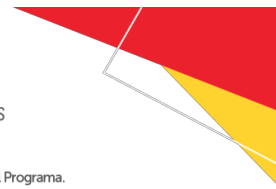


"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

[...] La creciente participación laboral femenina y las transformaciones familiares, demográficas y de modelos laborales, han cambiado de forma decisiva la relación entre la vida laboral y la familiar. Los trabajadores y particularmente las trabajadoras enfrentan hoy enormes tensiones al intentar conciliar ambos mundos. Estas tensiones significan enormes costos para las personas y para la sociedad en su conjunto, y por lo tanto, demandan una urgente respuesta por parte de los Estados, en colaboración con los actores sociales. Esto requiere de un enfoque integrado de políticas públicas de conciliación a partir de la corresponsabilidad social. Dirigidas tanto a trabajadores como a trabajadoras, estas políticas i) contribuyen a generar trabajo decente; ii) reducen la desigualdad socioeconómica y iii) promueven la equidad de género [...] (OIT/PNUD 2009).

Bajo ésta óptica, se desprende la necesidad de trabajar por la transformación de la visión de las instituciones públicas, sus formas de hacer el trabajo, la ética, los valores y las reglas bajo un enfoque de género. La nueva cultura institucional exige el cambio de mentalidades, el fortalecimiento de competencias y capacidades de las y los servidores públicos, pero de manera fundamental, el desarrollo de lineamientos y mecanismos que orienten a las instituciones de gobierno hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Acciones como la que aquí se propone, representa una valiosa oportunidad para impulsar una ética de equidad en el ámbito público y trabajar al más alto nivel para repensar formas de organización del trabajo en las instituciones públicas, las relaciones laborales, la prestación de bienes y servicios, lo que sin duda tendrá un impacto en la productividad de las organizaciones públicas.

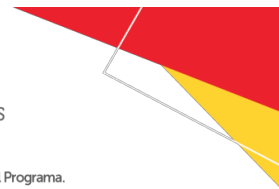


En el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe llevada en el año de 2007 en Quito, Ecuador, se insta a los países participantes –a través del Consenso de Quito-, a la adopción de medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres.

Estas premisas impulsan un nuevo enfoque en la forma en que deben ser conformadas, entendidas y resultas las diferentes necesidades y relaciones laborales. Se trata de una acción en donde de manera innovadora se pone en el análisis el verdadero propósito de alcanzar la igualdad social, mejorar el servicio y la función pública, así como institucionalizar la perspectiva de género para hacer de ella, la herramienta que nos permita a mediano y largo plazo transformar el quehacer institucional.

A continuación se muestra el objetivo y las estrategias para fortalecer una política de conciliación con corresponsabilidad gubernamental:

Objetivo. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal, y familiar de las servidoras y servidores públicos del gobierno del estado de Durango.	
Estrategia 1. Promover políticas institucionales que permitan instaurar una política que permita conciliar la vida laboral, personal y familiar de las servidoras y servidores públicos.	
Línea de acción	Indicador
1.1 Garantizar el acceso al derecho de la licencia de maternidad.	Número de mujeres con licencia de maternidad.
1.2 Fomentar y garantizar el acceso al derecho de la licencia de paternidad, difundiendo mediante campañas informativas los lineamientos para su acceso.	Campaña informativa.



1.3 Gestionar la instalación de servicios de guarderías con horarios extendidos.	Número de guarderías en la APE con horarios extendidos.
1.4 Fomentar permisos de lactancia ampliados	Número de mujeres beneficiadas por este lineamiento.
1.5 Flexibilizar los horarios laborales que permitan armonizar con los horarios los escolares.	Lineamientos.
1.6 Promover capacitaciones sobre el tema de nuevas masculinidades.	Número de capacitaciones y número de hombres que han participado en estas capacitaciones.
1.7 Generar campañas de difusión sobre el tema de compartir las responsabilidades laborales y familiares, así como la importancia de dedicar tiempo a su persona.	Campaña de difusión al interior de la APE.
1.8 Fomentar acciones que favorezcan la participación de padres en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones.	Campaña de difusión al interior de la APE.
1.9 Brindar facilidades a las servidoras y servidores públicas que les permitan compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.	Lineamientos.

Eje 3. Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.

Contar con un trabajo digno es un derecho fundamental de todas las personas y eso implica desarrollar las competencias y la trayectoria laboral sin actos que lesionen su salud mental, emocional y su desarrollo personal. En este sentido el hostigamiento y



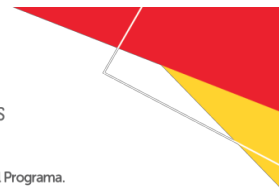
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



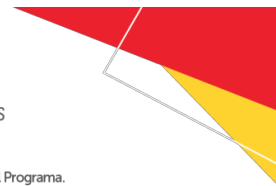
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

acoso sexual es una forma de violencia de género violatoria de derechos humanos y que afectan el bienestar de quienes son víctimas toda vez que impiden el sano desarrollo personal, mermando la productividad además que mantienen un clima laboral tóxico. Este tipo de comportamiento son aprendidos y al mismo tiempo naturalizados y en donde las mujeres son quienes viven en mayor medida sus afectaciones.

De acuerdo a datos de la OIT, el hostigamiento sexual provoca que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Además de dañar la salud mental de las mujeres. Lo que sin duda afecta el clima laboral, la salud mental de las mujeres y hombres, la comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, índices de ausentismo, desempeño del empleado o empleada y en la productividad general de la institución.

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos en donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas y discriminatorias -como el escolar y el laboral-; las mismas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que al de los hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se han normalizado la violencia y la discriminación, sustentada en los estereotipos y roles de género así como en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

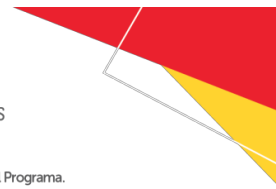
Esta cultura también es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal de las instituciones, incluso cuando se les anula el poco apoyo al que pueden acceder, quedan más vulnerables a continuar siendo asediadas.



De acuerdo a los resultados derivados del diagnóstico implementado en la APE muestra que solo un 8.73% de las y los participantes afirmaron haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo; más sin embargo el 75.34% de las personas encuestadas considera necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual. De igual manera los resultados muestran con relación a si en las instituciones existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, los resultados muestran que un 24.31% indica que está de acuerdo en tanto un 38.66% manifestó estar en desacuerdo.

Lo anterior permite mostrar la importancia de que en las instituciones públicas estatales instauren objetivos y estrategias para incidir en la prevención y atención en su caso respecto de esta problemática:

Objetivo. Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APE.	
Estrategia 1. Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la APE.	
Línea de acción	Indicador
1.1 Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique las conductas de hostigamiento y acoso sexual.	Campaña de prevención
1.2 Elaborar y difundir un procedimiento de queja y/o denuncia institucional para los casos de hostigamiento y acoso sexual.	Lineamientos internos por dependencia.
1.3 Establecer como lineamiento de contratación, el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual.	Lineamientos por dependencia.



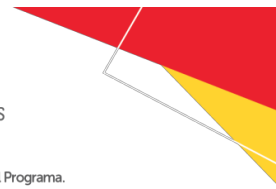
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Estrategia 2. Sancionar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la APE.

Línea de acción	Indicador
2.1 Incluir en la normatividad interna de las dependencias de la APE, sanciones por casos de hostigamiento y acoso sexual.	Reforma a los reglamentos internos por dependencia.
2.2 Garantizar a las víctimas que presenten queja y/o denuncia sus derechos fundamentales.	Lineamientos sobre denuncia y atención a casos de acoso y hostigamiento sexual.
2.3 Difundir al interior de las instituciones públicas las sanciones que se pueden derivar al llevar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	Campaña informativa.

Estrategia 3. Garantizar la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Indicador
3.1 Instalar al interior de las instituciones de la APE un mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.	Lineamientos por dependencia que determinen la coordinación interna para la atención de asuntos relacionados al acoso y hostigamiento sexual.
3.2 Capacitar permanentemente a las y los servidores públicos que formarán parte de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la APE.	Capacitaciones.



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

3.3 Difundir en las dependencias de la APE la conformación de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Campaña informativa
3.4 Establecer un sistema de registro administrativo de quejas y/o denuncias recibidas, atendidas y las sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	Sistema de registro por dependencia.



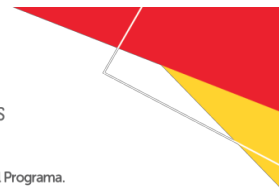
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Recomendaciones para implementar el Programa Estatal de Cultura Institucional

Primero.- Fortalecer en la agenda estatal la política de igualdad otorgándole mayor posicionamiento político desde la esfera del poder ejecutivo, así como en el ámbito operativo y sustantivo al interior de las secretarías y dependencias del Ejecutivo.

Segundo.- Analizar y considerar las posibles complementariedades y coincidencias entre las acciones que realizan las y los enlaces de género al interior de las dependencias, a fin de crear una red de cooperación interna en la cual las buenas prácticas de transversalidad se repliquen en materia de clima laboral, prevención al hostigamiento y acoso sexual, así como la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Tercero.- Posicionar como un acto de transparencia y combate a la corrupción las estrategias y líneas de acción, para crear una nueva cultura institucional en todas las dependencias del ejecutivo.

Cuarto.- Atender las necesidades prácticas y las estratégicas derivadas del diagnóstico que forma parte integral de este documento, para que las acciones a favor de la mejora del clima laboral y la igualdad de oportunidades logren un impacto a corto plazo.

Quinto.- Crear una línea de acción específica transversal para la formación y profesionalización en género que permita definir con claridad la agenda básica de capacitación en los tres poderes de gobierno que permita desarrollar parámetros precisos para la profesionalización en género y su utilidad en el diseño de política pública.



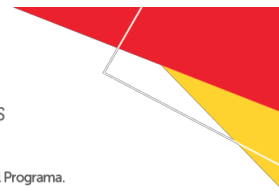
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Sexto.- Priorizar la vinculación entre las y los enlaces de género de cada dependencia de la APE con el Instituto Estatal de las Mujeres, a fin de que puedan establecer una agenda común en materia de Cultura Institucional.

Séptimo.- Fortalecer los liderazgos de las y los enlaces de género a través procesos de formación que robustezcan sus capacidades de negociación y gestión.

Octavo.- Emitir lineamientos e indicadores para que las secretarías y dependencias rindan informes periódicos sobre el avance en los tres ejes que integran el PCI, así como generar sistemas de información que faciliten el seguimiento y monitoreo de estas políticas con información cualitativa y cuantitativa que permitan evaluar su impacto y resultado.

Noveno.- Crear capacidades en las y los servidores públicos para desarrollar la mejora de los procesos en su normatividad interna a partir de la misión y la visión de la institución.



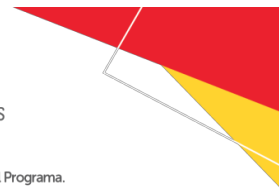
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Bibliografía

Dubet, Francois. (2007). *El declive y las mutaciones de la institución. Revista de antropología social.*

Incháustegui, T. y Ugalde (2006), *La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia.* En *Avances de la Perspectiva de Género en las acciones legislativas. Compendio.* Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión LIX Legislatura.

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* México.

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina.* Buenos Aires.

Ramió, Carles. (1999). *Teoría de la organización y administración pública.*

Marco normativo consultado.

Internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Plataforma de Beijing



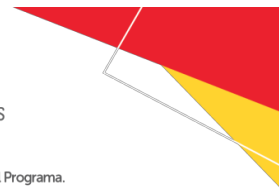
INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



PARA TODOS
Dgo



INSTITUTO
ESTATAL DE
LAS MUJERES



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Estatat

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango.
- Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.