



COMISION DE  
DERECHOS HUMANOS  
DEL ESTADO DE MÉXICO



# Estudio sobre Paridad Laboral entre mujeres y hombres en materia de sueldos y salarios en la Administración Pública del Estado de México para el ejercicio 2016

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

Secretaría General

Secretaría Ejecutiva

Subdirección de Atención a Personas en Situación de Vulnerabilidad

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo humano implica el despliegue de libertades de hombres y mujeres imparcialmente para elegir opciones y formas de vida dignas. Esa libertad para elegir significa la expansión de las capacidades cardinales en la vida de las personas, tales como: gozar de una vida saludable y longeva, contar con educación, conocimientos e información; y poder tener acceso a recursos materiales que les permitan, en conjunto, alcanzar el tipo de vida que se aspira como persona y como sociedad.

Las capacidades señaladas forman parte de los derechos humanos básicos considerados en el paradigma del desarrollo humano, consensuados en el concierto internacional. El no ejercicio de derechos que están detrás de dichas capacidades inhibe y obstaculiza el ejercicio de otros derechos; para el caso de las mujeres, este listado básico de capacidades enmarcadas en los derechos humanos comprende también entre otros, el derecho a una vida sin violencia o el derecho a una vida sin discriminación por cualquier razón. Esto queda de manifiesto en las convenciones internacionales entre las que destacan la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW por sus siglas en inglés) y la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”, también conocida como “Convención de Belem Do Pará”. Con la adhesión a ambas Convenciones los Estados parte, se han comprometido a favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, mediante el impulso de políticas públicas, leyes y códigos que contribuyan a alcanzar ese propósito.

La discriminación contra las mujeres toma distintas formas asociadas con la dignidad e igualdad, por ello, cada vez más, los Estados democráticos otorgan mayor interés a la erradicación de la discriminación y la desigualdad por razones de género, ya que se considera un asunto estrechamente vinculado con el desempeño de la sociedad en su conjunto.

En México, como en la mayor parte del mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en su conjunto, de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

La discriminación es una realidad que impide que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos y libertades. Esta discriminación se basa en la vigencia de un conjunto de estereotipos y prácticas sexistas que tienden a restarle valor a todo lo femenino y a las mujeres como grupo poblacional. Ésta, se encuentra arraigada en el “papel” que la sociedad cree que las mujeres deben cumplir para ejercer su deber dentro del núcleo familiar y, por lo tanto, de la sociedad.

La discriminación por género se refiere a recibir un tratamiento diferenciado por el género. Para ser considerado como discriminación, el tratamiento debe ser desigual y, por lo tanto, injusto. Un ejemplo podría constituirlo el hecho de diferenciar entre hombres y mujeres en lo que respecta a trabajo, salarios, contrataciones, promociones o criterios de gratificación, todos estos representan discriminación por sexo. Una forma especial de discriminación de sexo es la que se refiere al acoso sexual. Los hombres y las mujeres tienen derecho a conservar sus puestos de trabajo y realizar dichas tareas sin pretensiones de establecer relaciones románticas o sexuales indeseadas, o comunicaciones o comportamientos indeseados de naturaleza sexual, que interfieran con su capacidad laboral.

La discriminación, la violencia y las amenazas que padecen las mujeres por el simple hecho de serlo, en prácticamente todos los ámbitos de sus vidas, frenan el desarrollo de sus capacidades, inhiben el ejercicio de sus libertades y, en consecuencia, se violentan sus derechos fundamentales. Atender la discriminación y la violencia de género en la entidad, es un imperativo urgente si se quieren alcanzar mejores niveles de desarrollo que abarquen el ejercicio de la ciudadanía plena de las mujeres.

## MARCO JURÍDICO FUNDAMENTO LEGAL SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconoce por igual los derechos humanos de todas las personas, garantiza su protección más amplia y obliga a las autoridades a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos; protege la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, y determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, independientemente del sexo de quien lo realiza.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) obliga al Estado Mexicano a garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) protege por igual el derecho de hombres y mujeres a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de salario, y a oportunidades de ascenso y remuneración.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ordena que se atienda al principio de igualdad respecto de la remuneración por un trabajo de igual valor a todas las personas trabajadoras; y el Convenio 111 obliga a adoptar una política nacional promotora de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y a llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleados sometidos al control directo de una autoridad nacional; y reconoce que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que, por tanto, cualquier práctica que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, debe ser erradicada.

El Comité de Seguimiento de la CEDAW (COCEDAW), que orienta sobre la interpretación y la aplicación de esa convención, ha recomendado a los Estados parte que apoyen la creación de mecanismos de aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín, en 1995, México asumió el compromiso de establecer el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública..., incluidas... la fijación de objetivos concretos y medidas... a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de mujeres y hombres, de ser necesario, mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres determina que un objetivo de la Política Nacional es el establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación [respecto de] las condiciones de trabajo de mujeres y hombres; y ordena a las autoridades garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres



en el ámbito del empleo, así como el derecho... a la no discriminación... en las ofertas laborales... [y] las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas...” y, con esos fines: fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos; evitar la segregación de las personas [debida] al sexo, del mercado de trabajo;... aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación de personal en la administración pública...

## Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objeto, en tanto norma reglamentaria del artículo 4º Constitucional:

... regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional (ver artículo 1º).

Establece como principios rectores la igualdad, no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Reconoce que para que exista igualdad entre mujeres y hombres es necesaria la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Para hacer posible estos principios y objetivos, señala que son sujetos de los derechos que establece:

... las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que, por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela (ver artículo 3).

## MARCO CONCEPTUAL

Si consideramos una jornada laboral de ocho horas, las personas permanecen la tercera parte de su tiempo en el centro de trabajo, lo cual lo transforma en uno de los lugares de desarrollo de la vida diaria más importantes, al grado de considerarlo como una segunda casa, y a los compañeros de trabajo como una segunda familia, con quienes se convive incluso más que con la propia familia.

Es por ello por lo que, en el espacio laboral, las relaciones interpersonales que se generen deben mantenerse dentro de un ambiente armónico, colaborativo y de absoluto respeto.

Debido a esta convivencia diaria, frecuentemente se observa el surgimiento de fricciones, antagonismos o envidias, traducido en actitudes hostiles, pudiendo ser entre compañeros de igual jerarquía, de superiores a subordinados o incluso de subordinados a superiores; esto, repercute necesariamente en formas negativas en el desempeño laboral y en el clima organizacional.

En México, el derecho al trabajo, además de ser un derecho humano, que se encuentra protegido tanto por la Constitución General como por las leyes específicas en la materia, exigiéndose el irrestricto respeto a la dignidad, derechos y libertades de las personas en el desempeño de sus funciones o actividades sin discriminación alguna.

## OBJETIVOS DEL ESTUDIO

### OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del presente estudio es el de identificar y analizar las brechas de desigualdad de género en cuanto a la ocupación por sexo en puestos de mando, y en cuanto a salarios de mujeres/hombres en dichos puestos en las instituciones de la Administración Pública Estatal que proporcionaron información completa y sistematizada, así como analizar las acciones realizadas para disminuir tales brechas de género.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y analizar la ocupación de plazas de trabajo del servicio público por sexo en puestos de mando en las instituciones de la Administración Pública Estatal que enviaron información completa y sistematizada.
2. Identificar y analizar los salarios por sexo en puestos de mando de las instituciones de la Administración Pública Estatal que enviaron su información completa y sistematizada.

### INDICADORES:

Para dar cumplimiento tanto al objetivo general como a los objetivos específicos, el análisis de información se realizó sobre los siguientes indicadores:

- Porcentajes de mujeres y hombres respecto del total de personas que trabajan en cada institución (distinguiendo entre personal de estructura, enlace y apoyo técnico, operativos sindicalizados y no sindicalizados, personal eventual, por honorarios u otra categoría).
- Salario promedio del total de personas que trabajan en cada institución, y salarios promedio de las mujeres y de los hombres que trabajan en cada institución (distinguiendo entre personal de estructura, enlace y apoyo técnico, operativos sindicalizados y no sindicalizados, personal eventual, por honorarios u otra categoría).
- Número de mujeres y hombres que ocupan los distintos puestos de mando superior y mandos medios como (jefa o jefe de departamento, subdirectoras o subdirectores, directoras o directores, secretarias o secretarios particulares, directoras o directores generales adjuntos, directoras o directores generales, contraloras o contralores internos, coordinadoras o coordinadores administrativos, Secretaria o Secretario y demás puestos de mandos medios y superiores).
- Promedio de salarios de mujeres y hombres en cada uno de los puestos, distinguiendo personal de mandos medios de estructura y mando superior.
- Número de mujeres y hombres que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos medios y superiores, según el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.



- Número de mujeres y hombres de estructura, eventuales y por honorarios, que ocupan cada uno de los distintos niveles de puesto de mandos medios y superiores, según el salario promedio de las mujeres y de los hombres en cada uno de los niveles de puestos.
- Personal con el que cuenta la institución, distinguiendo entre mujeres y hombres y rango de ingreso.
- Porcentaje de entidades de la Administración Pública Estatal que:
  - Han diseñado y aplicado procedimientos o lineamientos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres, en la contratación de su personal.
  - Han realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción de su personal.
  - Han establecido algún procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal incluyendo acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos.
  - Han revisado su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en la ocupación de puestos de mando y salarios.
  - Han difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.
  - Cuentan con una Unidad, Área o Dirección de Género, Asuntos de la Mujer o de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
  - Han establecido o cuentan con horarios especiales para mujeres y hombres y si las mujeres se encuentran laborando en un horario posterior a las 20:00 horas independientemente del rango o nivel salarial.
  - Han realizado algún análisis en la Institución bajo la perspectiva de género para la asignación de los lugares de trabajo.

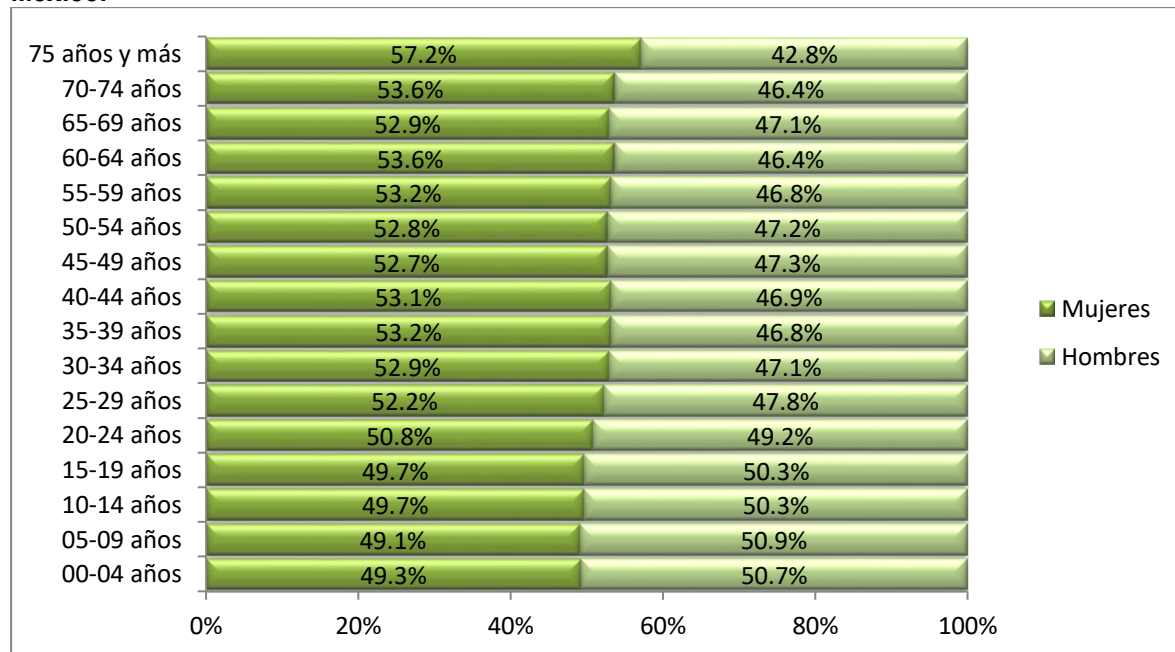
## PANORAMA SOCIODEMOGRÁFICO DE LA PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL ESTADO DE MÉXICO.

### I. La participación mujeres y hombres en el mercado laboral del Estado de México

En el Estado de México, así como en el resto del país, se han realizado avances significativos para reducir la brecha de equidad de género entre hombres y mujeres, en cuanto al mercado laboral y la educación no es la excepción, ya que se puede observar un empoderamiento de la mujer en puestos de alto nivel en ambos sectores público y privado. Los avances en cuanto a la igualdad del acceso a la educación han ido muy de la mano con la inserción de la mujer en el mercado laboral, como se muestra en el presente estudio.

En el territorio Mexiquense existe una población de 16,187,608 habitantes, lo cual representa el 13.5% de la población nacional, de los cuales 51.6% son mujeres y 48.4% son hombres.<sup>1</sup> Como podemos ver existe 1.6% más población de mujeres con respecto a la de hombres dentro del territorio Mexiquense, ahora en la gráfica 1 podemos observar con más detalle por grupos quinquenales, que la proporción de población entre mujeres y hombres mexiquenses, se mantuvo muy equilibrada teniendo la mayor diferencia de poblaciones en 75 años y más. **Ver Gráfica 1**

**Gráfica 1. Porcentaje de la población y grupos quinquenales de edad según sexo del Estado de México.**



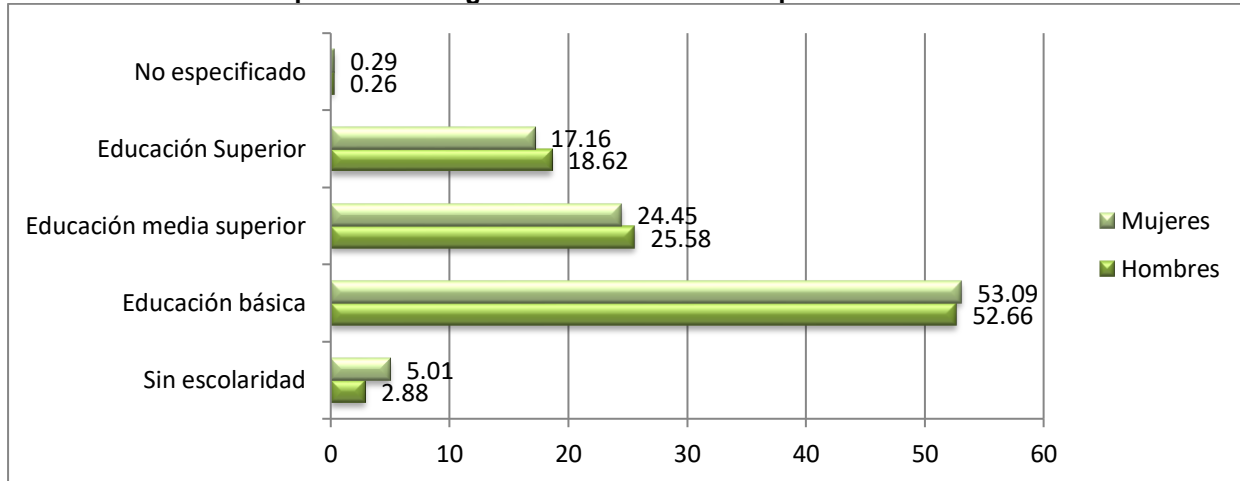
Fuente: CODHEM, Elaboración propia a partir de la encuesta Intercensal 2015 del INEGI.

### Acceso a la Educación

<sup>1</sup> INEGI, Encuesta Intercensal, 2015

El acceso a la educación ha visto grandes avances, basta con ver la siguiente gráfica donde se puede observar que van muy a la par el porcentaje de población de Mujeres y Hombres. El porcentaje de mujeres sin escolaridad solo representa el 5.01%, y es donde se presenta la mayor desigualdad con respecto a los hombres, también encontramos que la mayoría de la población tanto para mujeres como para hombres se encuentra en el nivel de Educación Básica (Gráfica 2).

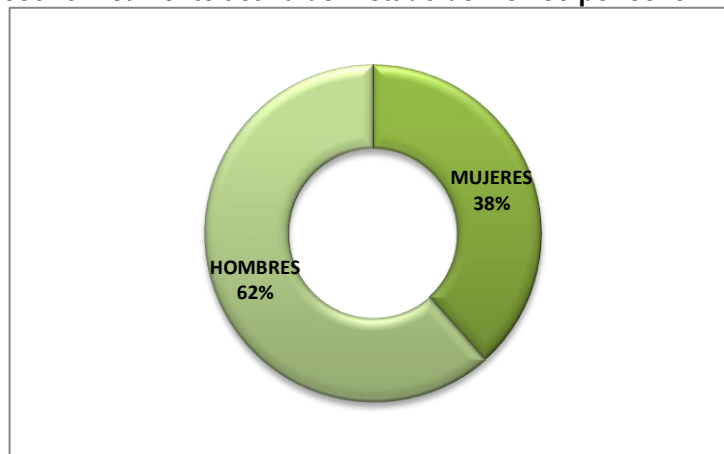
**Gráfica 2. Distribución porcentual según nivel de escolaridad por sexo**



Fuente: CODHEM, Elaboración propia a partir de la encuesta Intercensal 2015 del INEGI.

De los temas analizados, otro rubro muy importante para observar el panorama de la importancia que tiene la fuerza laboral de las mujeres en el Estado de México es la Población Económicamente Activa (PEA). Según cifras del ENOE del INEGI con corte al cuarto trimestre del año 2016 la PEA representaba el 58.8% de la población total de 15 años o más que había en el Estado de México<sup>2</sup>, del cual solo el 38% de la población estaba representado por mujeres.

**Gráfica 3. Población económicamente activa del Estado de México por sexo.**



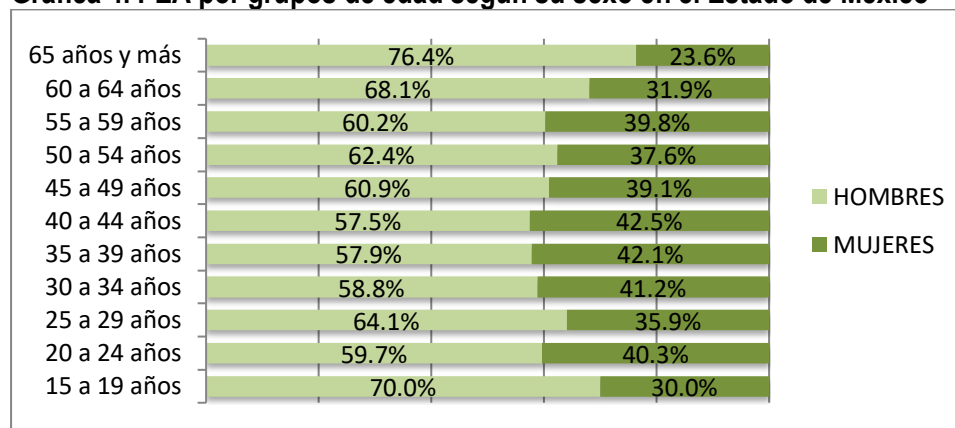
<sup>2</sup> INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre 2016



Las nuevas generaciones de mujeres van en aumento en cuanto a su participación en la economía estatal, ya que son las que más se integran a la Población Económicamente Activa, como vemos en la gráfica 4, las mujeres que tienen entre 20 y 44 años de acuerdo con el grupo de edad se mantuvieron dentro de un rango del 40% como población PEA (excepto las que tenían entre 25 y 29 años).

Esta excepción puede deberse a que las mujeres en este rango de edad (según la Organización Mundial de la Salud), es la edad más apropiada para ser madres, Sin embargo, este dato también evidencia que las mujeres aún hoy deben abandonar su empleo para realizar este importante paso, etapa importantísima en la vida de cualquier ser humano, sin importar el sexo. Por último, también cabe destacar que los grupos de edades de 45 o más años, va disminuyendo de manera sustancial la participación de la mujer en la PEA.

**Gráfica 4. PEA por grupos de edad según su sexo en el Estado de México**

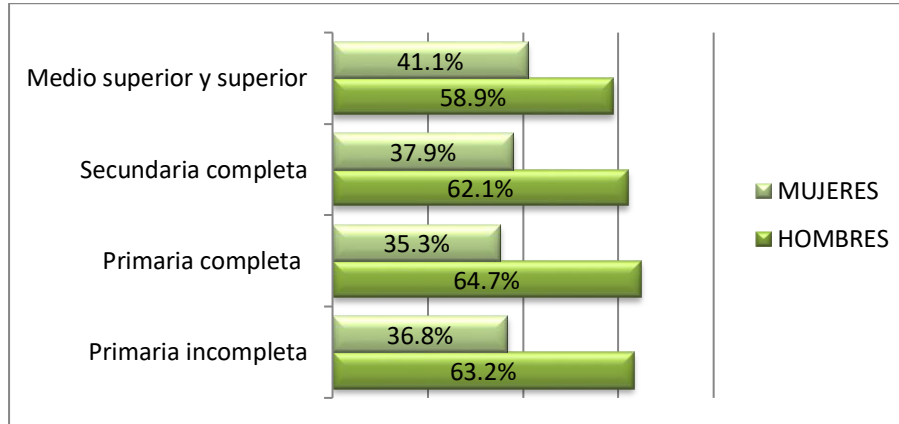


### Nivel Educativo y Empleo

Cuando analizamos la población que se encuentra ocupada (gráfica 5); podemos observar que entre mayor nivel de instrucción o de estudios, mayor es el porcentaje de mujeres laborando, mientras que, para los varones, mientras mayor nivel de estudios se tiene, disminuye el porcentaje de población que se encuentra ocupado, a pesar de que no es una disminución considerable, si es digna de ser mencionada.

De continuar esta tendencia en próximos años la brecha laboral ira disminuyendo en relación con el nivel de estudios que ellas logren tener. Es por eso por lo que los sectores público y privado deben apostar al mejoramiento de la educación de las mujeres, pues está comprobado que las mujeres son una pieza indispensable en el desarrollo económico, cultural y político de las naciones.

**Gráfica 5. Porcentaje de población de 15 años y más ocupada, por sexo y nivel de instrucción en el Estado de México.**

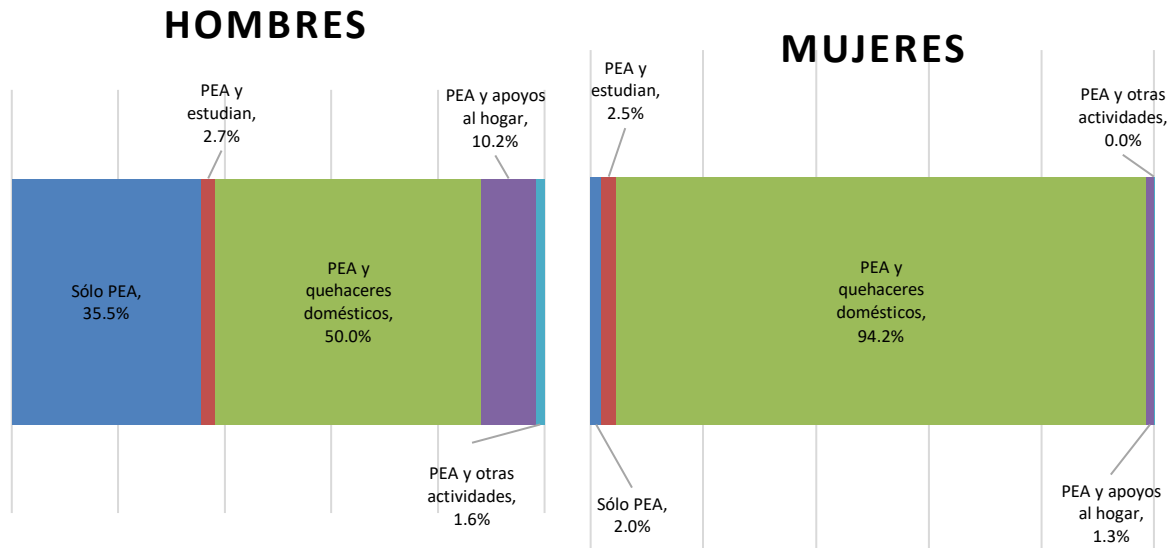


### Las Mujeres y el trabajo domestico

La próxima gráfica (gráfica 6), pone en evidencia la desigualdad social en la que se encuentran inmersas las mujeres, ya que mientras el porcentaje de hombres que solo se dedica a trabajar es del 35.5%, el de las mujeres que solo se dedican a trabajar solo es el 2%, esto significa que el 94.2% de las mujeres deben realizar una doble jornada, pues además de su trabajo remunerado, éstas deben atender las labores domésticas.

Si bien es cierto que en los últimos 30 años la mujer se ha ido apoderando de puestos de trabajo que antaño eran exclusivamente de los hombres, en este proceso también salió perdiendo, ya que los trabajos domésticos no remunerados no fueron sustituidos o apoyados por los hombres, entonces la mayoría de las mujeres terminó desempeñando una doble jornada.

Gráfica 6. Población económicamente activa por sexo y tipo de actividades realizadas



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Cuarto trimestre, 2016.

## II. Participación de mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal (APE)

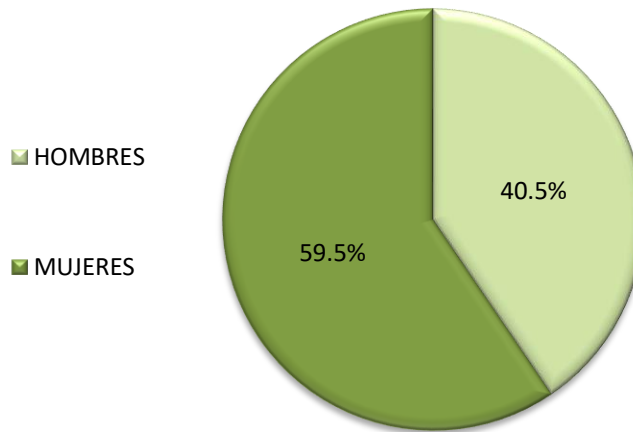
Para la elaboración de esta parte del estudio se utilizó el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario 2016, y el personal que labora en las diferentes instituciones de la Administración Pública Estatal.

En el Estado de México, al cierre del año 2015 existían 109 Instituciones de la Administración Pública Estatal con 295,054 trabajadores, siendo la entidad con mayor número de servidores públicos, seguido por la Ciudad de México con 245,509<sup>3</sup>.

Del total del personal que laboraba a esta fecha en las Instituciones Públicas Estatales del Estado de México, el 59.5% fueron mujeres y el 40.5% hombres. Hubo una mayoría de personal femenino en comparación con el personal masculino en las Instituciones Estatales. (gráfica 7)

<sup>3</sup> INEGI, Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales 2016. SNIEG. Información

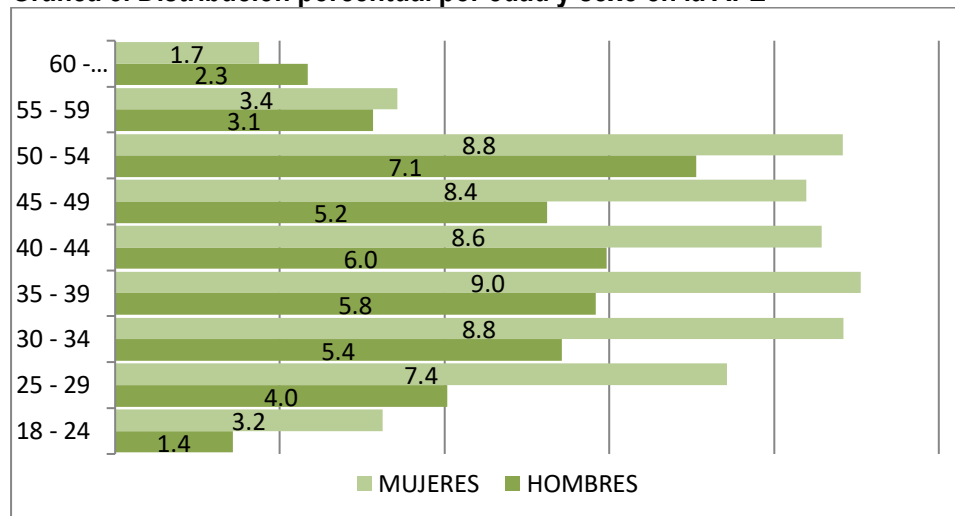
**Gráfica 7. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL POR SEXO**



Fuente: CODHEM. Elaboración propia a partir del Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario 2016.

Cuando se desglosa al personal por edad y sexo, podemos observar que la participación laboral de las mujeres se mantuvo entre los 25 a 54 años, esto puede interpretarse que tienden a conservar sus trabajos por más tiempo, y al contrario con los hombres, entre más edad tenían su ocupación en puestos públicos disminuía, había más hombres en la administración pública con un rango de edad de entre 50 a 54 quienes representaban el 7.1% del total del personal de las instituciones participantes en el Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario. (gráfica 8)

**Gráfica 8. Distribución porcentual por edad y sexo en la APE**



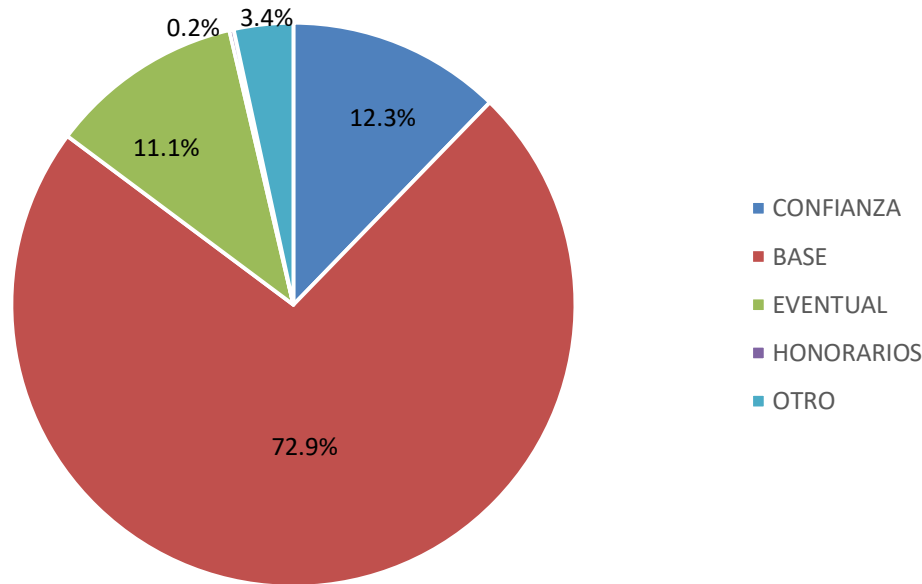
Fuente: CODHEM. Elaboración propia a partir de la Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario 2016.





Cuando llegamos al tipo de contratación que tenía el personal, podemos observar que en su mayoría el personal contaba con un tipo de contratación de base era el 72.9% del total de servidores públicos, 12.3% de confianza, 11.1% eventuales, 3.4% otro, y el tipo de contratación por horarios solo tuvo el 0.2%.

**GRÁFICA 9. Personal en las instituciones públicas estatales, según el tipo de contratación.**



Fuente: CODHEM. Elaboración propia a partir de la Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario 2016.

## Las Mujeres y Hombres en las 20 Instituciones de la Administración Pública Estatal.

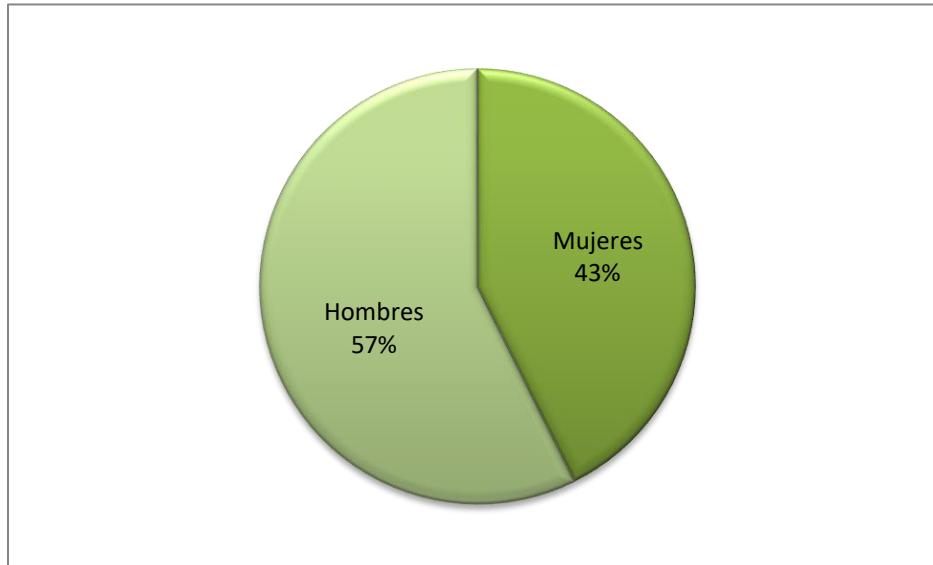
### I. ANALISIS COMPARATIVO

#### 1. RESULTADOS GENERALES Y COMPARATIVOS

Para la elaboración de esta parte del estudio se tomaron en cuenta las 20 instituciones de la APE encuestadas, de las cuales se desprende la siguiente información: del total del personal que laboro en el 2016 en las 20 instituciones el 43% fueron mujeres y el 57% hombres. (gráfica 10)



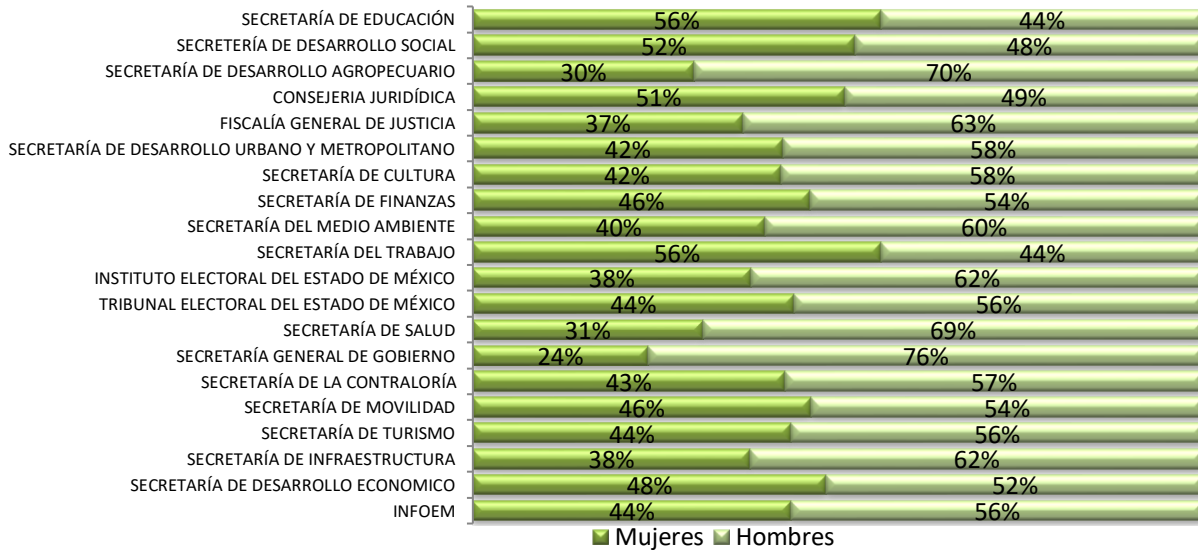
Gráfica 10. Distribución por sexo del personal de las 20 dependencias de la APE



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Existe Instituciones donde el número de personal femenino fue mayor que el de los hombres en 2016 como: Secretaría del Trabajo, Consejería Jurídica, Secretaría de Desarrollo Social y Secretaría de Educación, además existen otras que mantuvieron un equilibrio entre mujeres y hombres, es decir que mantuvieron un porcentaje de hombres entre 45% y 55%: como la Secretaría de Desarrollo Económico, la Secretaría de Movilidad, la Secretaría de Finanzas, la Consejería Jurídica y la Secretaría de Desarrollo Social. Sin embargo, hubo dependencias en las que la desigualdad entre el personal femenino y masculino fue considerable, éstas son aquellas dependencias que tuvieron una participación de las mujeres menor o igual al 30% del total de su plantilla en 2016, como la Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Secretaría General de Gobierno. (gráfica 11)

**Gráfica 11. Distribución por sexo del personal que trabajó en las 20 dependencias de la APE en 2016**

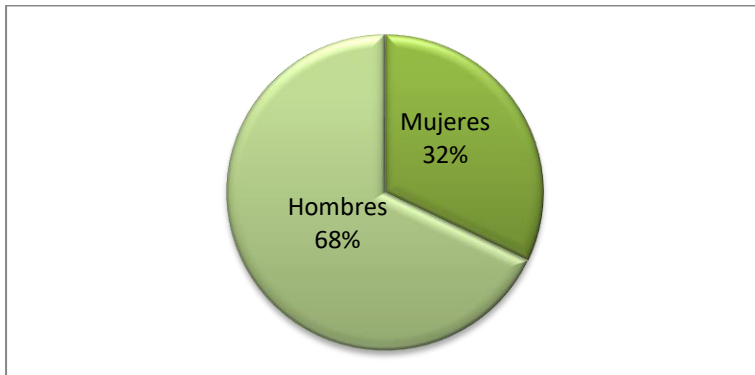


Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

De la plantilla total del personal que ocupó un puesto de mando en las 20 Instituciones de la Administración Pública Estatal el 32% eran mujeres y 68% fueron hombres, casi el doble del personal femenino. En ninguna de las instituciones encuestadas hubo mayoría de personal por parte de las mujeres, mientras que en la Consejería Jurídica fue la institución que tuvo mayor equidad de género existiendo el mismo número de mujeres como de hombres en puestos de mando. (gráfica 12)

Las dos instituciones que tuvieron un porcentaje menor a 20% de mujeres en puestos de mando fueron la Secretaría de Desarrollo Agropecuario y la Secretaría de Salud.

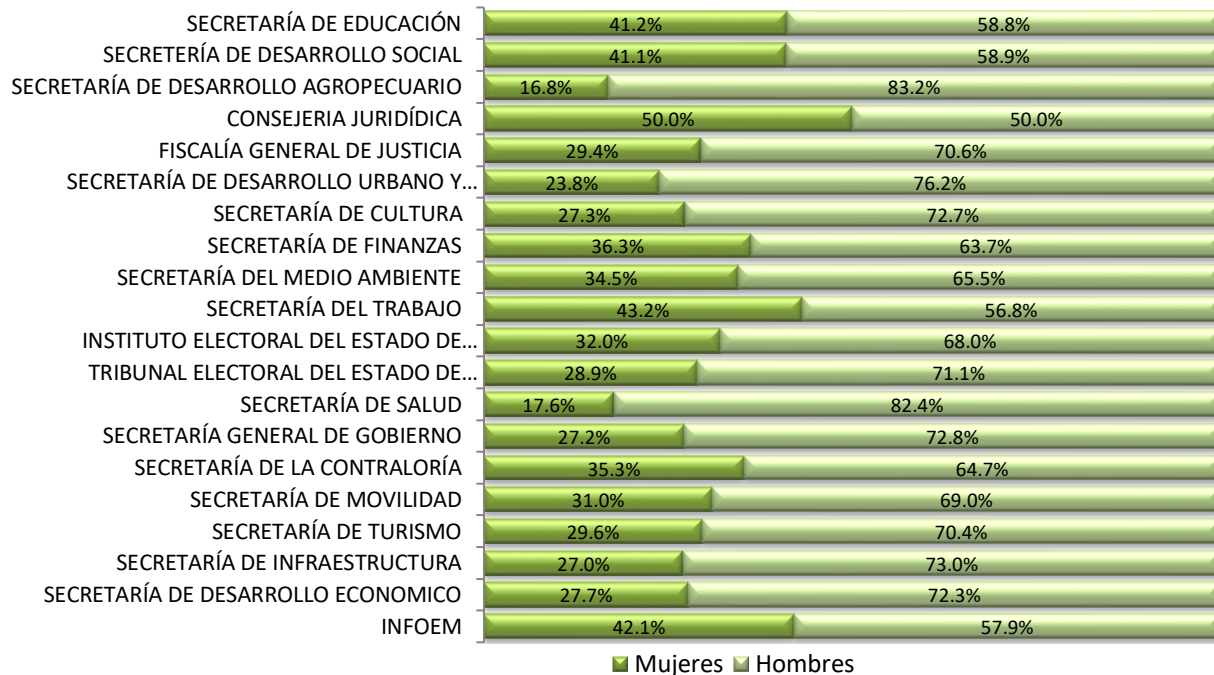
**Gráfica 12. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN LOS PUESTOS DE MANDO EN LA APE 2016**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La SGG es la institución que más personal tiene en su plantilla de trabajadores, pero solo cuenta con el 27.2% de mujeres. Mientras que la Secretaría de Educación fue la segunda institución con más servidores públicos en su plantilla laboral, de los cuales el 41.2% son mujeres además de ser la 4ª institución con mujeres en puestos de mando. La Fiscalía General de Justicia del Estado de México es la tercera institución con más personal tanto mujeres como hombres dentro de su plantilla, a su vez informo que el número alto de hombres en sus puestos se debe a las actividades principales que se realizan en la fiscalía que son de seguridad pública (policías de investigación) e impartición de justicia. (gráfica 13)

**Gráfica 13 distribución por sexo en los puestos de mando en las 20 instituciones de la APE 2016**

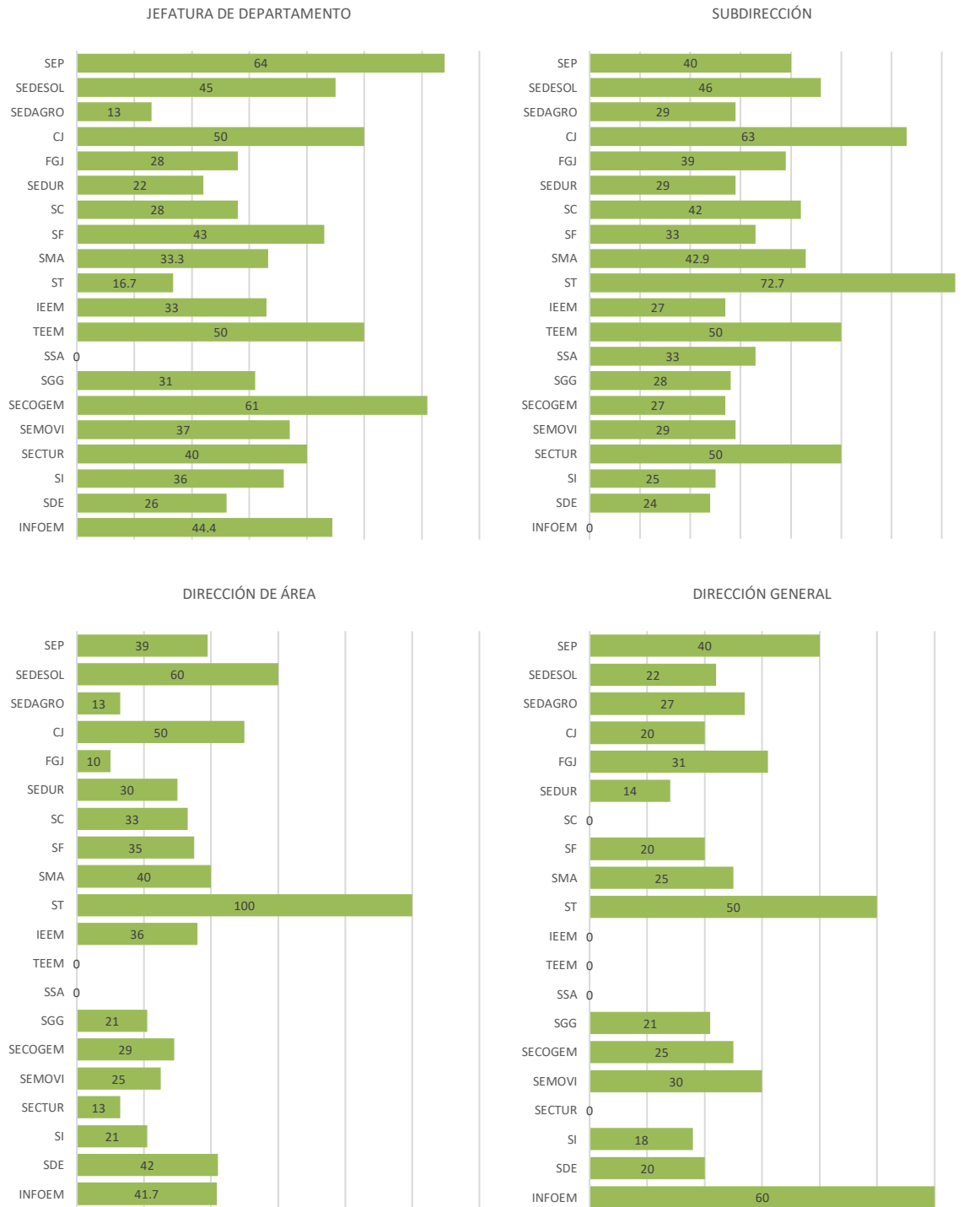


Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Cuando se desglosa la información de los puestos de mando se puede observar una disminución de la participación de las mujeres para ocupar puestos de mayor jerarquía, sin mencionar que en algunos casos la participación de las mujeres es nula en los puestos de Dirección General u Homólogos, donde la aportación laboral de la mujer no existió, en algunos casos pudo suceder que el puesto Homologo o de Dirección General necesite de una sola plaza en la dependencia y ésta es ocupada por un hombre, dando como nulo el porcentaje de participación de la mujer para este puesto. Por otro lado, la Consejería Jurídica es la que más mantuvo su igualdad en los diferentes de puestos de mando teniendo su porcentaje más bajo en las Direcciones Generales. (gráfica 14)



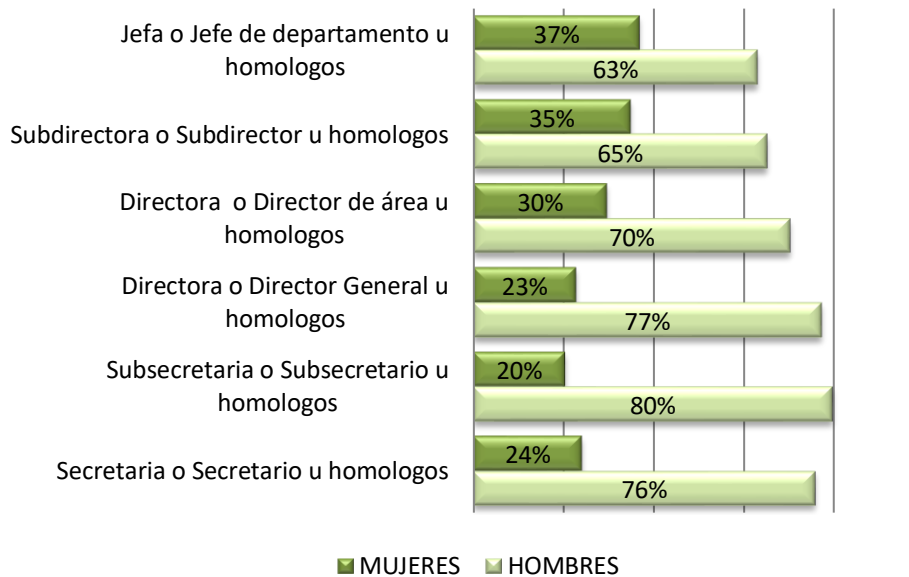
**Gráfica 14. Porcentaje de mujeres en los puestos de mando de las 20 instituciones de la APE 2016**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Cuando observamos en lo general los puestos de mando podemos observar que la participación de la mujer tiende a disminuir conforme el nivel de puesto aumenta, la tendencia es similar al análisis pasado, es así que las mujeres ocuparon el 37% de las Jefaturas u Homologos, el 35% de las Subdirecciones u Homologos, el 30% de las Direcciones de Área u Homologos, el 23% de las Direcciones Generales u Homologos, el 20% de las Subdirecciones u Homologos, y el 24% de las Secretarías u Homologos todo esto referente a la de las 20 instituciones encuestadas. (gráfica 15)

**Gráfica 15. Distribución por sexo en los diferentes puestos de mando u homologos de las 20 instituciones de la APE 2016**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Es evidente que aún existe un rezago en la participación de las mujeres para ocupar puestos de mandos medios y superiores.

## 2. RESULTADOS EN CUANTO A LAS POLITICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS EN EQUIDAD DE GÉNERO

En esta sección se observan los resultados del cuestionario que respondieron las Instituciones de la Administración Pública Estatal con relación a las acciones que se han tomado para reducir la brecha laboral e igualdad laboral entre mujeres y hombres del año 2016.

Con base en el análisis de la información otorgada por las propias instituciones, se logra evidenciar dos cosas que a juicio de la propia Comisión resultan reveladoras, la primera es que si bien se ha logrado avanzar con respecto a las posiciones y porcentajes que ocupan las mujeres en la APE, la siguiente información también revela tristemente que son pocas las instituciones que han adoptado una política pública, de contratación y acciones afirmativas en las propias instituciones para paliar dicha situación.

Con respecto a las gráficas donde se revela el tan mencionado “techo de cristal”, es importante también señalar que son pocas las instituciones que han adoptado de manera real y medible las acciones que conlleven a atenuar esta situación. Siendo este tema donde las instituciones deben respetar las medidas adoptadas tanto en sus políticas de contratación como de crecimiento dentro de sus instituciones, incluyendo manuales de organización, manuales de contratación y perfiles profesionales que sean incluyentes y que brinden las oportunidades igualitarias.

Con respecto a la pregunta. **¿Han diseñado y aplicado procedimientos o lineamientos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres, en la contratación de su personal?**, y se obtuvieron los siguientes resultados:

- 7 instituciones respondieron que no y no respondieron por qué.
- 1 respondió que no y explico por qué.
- 12 instituciones respondieron que sí, de la siguiente manera:
  - 3 de ellas aludieron a la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación,
  - 4 respondieron que utilizan procedimientos internos para asegurar la igualdad,
  - 4 mencionaron utilizar el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, y
  - 1 menciona que se han generalizado los perfiles de los puestos.

**CUADRO 1. CONCENTRADO DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA ¿HAN DISEÑADO Y APLICADO PROCEDIMIENTOS O LINEAMIENTOS QUE ASEGUREN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN LA CONTRATACIÓN DE SU PERSONAL?**

INSTITUCIÓN	RESPUESTA	EXPLICACIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	NO	
SECRETARÍA DE TURISMO	NO	
TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	NO	
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	NO	
SECRETARÍA DE CULTURA	NO	
SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	NO	
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	NO	



INFOEM	SI	LINEAMIENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	SI	MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
SECRETARÍA DE MOVILIDAD, SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO, SECRETARÍA DE SALUD	SI	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA	SI	MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
SECRETARÍA DEL TRABAJO	SI	MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	SI	LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE VIGILANCIA DEL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE, Y POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE
SECRETARÍA DE FINANZAS	SI	EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA A LAS Y LOS ASPIRANTES PARA INGRESAR A LABORAR AL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MÉXICO Y EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS A LAS Y LOS ASPIRANTES PARA INGRESAR A LABORAR AL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE MÉXICO
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO	SI	SE SOLICITÓ LA IMPLEMENTACIÓN DE CAMBIOS AL MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, PARA ASEGURAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES
FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA	SI	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO
CONSEJERIA JURIDÍDICA	SI	SE HAN GENERALIZADO LOS NOMBRES Y PERFIL DE PUESTOS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	NO	EL PROCEDIMIENTO QUE SE LLEVA A CABO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ES IGUAL TANTO PARA HOMBRES COMO PARA MUJERES

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.



Con respecto a la pregunta **¿Han realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de su personal?**, se arrojaron los siguientes datos:

- 5 dependencias mencionaron que no y no explicaron por qué.
- 14 respondieron que si de las cuales:
  - 2 mencionaron la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación,
  - 6 utilizan lineamientos o políticas internas,
  - 2 realizan capacitación de sensibilización relacionadas con la paridad de género,
  - 3 realizan análisis en relación de la paridad de género en los puestos,
  - 1 prohíbe solicitar certificado de “No embarazo”.

**CUADRO 2. CONCENTRADO DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA ¿HAN REALIZADO ACCIONES AFIRMATIVAS PARA CERRAR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE SU PERSONAL?**

INSTITUCIÓN	RESPUESTA	EXPLICACIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	NO	
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	NO	
SECRETARÍA DE TURISMO	NO	
SECRETARÍA DE CULTURA	NO	
SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	NO	
INFOEM	SI	A TRAVÉS DE LOS LINEAMIENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DEL INSTITUTO, GARANTIZANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES A TRAVÉS DE UN PROCESO DE SELECCIÓN TRANSPARENTE
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SI	SE CUENTA CON UNA POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, SE CUENTA CON UN COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA	SI	EN TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES EXISTEN CONTRATACIONES DE MUJERES Y HOMBRES MANTENIENDO LA PARIDAD DE GÉNERO

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO	SI	SE DA CUMPLIMIENTO A LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
SECRETARÍA DE SALUD, SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	SI	CERTIFICACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL ESTADO DE MÉXICO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	SI	EL CRITERIO PARA SEGUIR SON LAS CUALIDADES DEL PERFIL QUE SE REQUIEREN EN CADA PUESTO
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	SI	LINEAMIENTOS PARA LA DESIGNACIÓN DE VOCALES DE LAS JUNTAS DISTRITALES DEL PROCESO ELECTORAL 2016-2017
SECRETARÍA DEL TRABAJO	SI	CUMPLIMIENTO DE PERFIL, PUESTO Y ESCOLARIDAD
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	SI	IMPLEMENTANDO UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN.
SECRETARÍA DE FINANZAS	SI	POLITICAS DE EVALUACIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO	SI	SE GIRÓ LA INSTRUCCIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, PARA MANTENER LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.
FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA	SI	LA CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, LA INCLUSIÓN DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EL MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
CONSEJERIA JURIDÍDICA	SI	ESTA PROHIBIDO SOLICITAR A LAS MUJERES CERTIFICADO MEDICO DE "NO EMBARAZO".
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	SI	EL PROCESO DE SELECCIÓN SE BASA EN EL MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE DESARROLLO Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a la pregunta **¿Han establecido algún procedimiento para la promoción de personal que incluya acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 10 dependencias respondieron que no.
- 9 respondieron que si
- 1 respondió que sí, pero no explico que.



**CUADRO 3. ¿HAN ESTABLECIDO ALGÚN PROCEDIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA ACCIONES AFIRMATIVAS PARA QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DIRECTIVOS?**

INSTITUCIÓN	RESPUESTA	EXPLICACIÓN
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	NO	
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	NO	
SECRETARÍA DE TURISMO	NO	
SECRETARÍA DEL TRABAJO	NO	
SECRETARÍA DE FINANZAS	NO	
SECRETARÍA DE CULTURA	NO	
CONSEJERIA JURÍDICA	NO	
SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	NO	
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	NO	
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	NO	
INFOEM	SI	
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SI	SE REALIZÓ UN OFICIO EN EL QUE EL COORDINADOR ADMINISTRATIVO DA LA INSTRUCCIÓN AL SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO PARA QUE LAS MUJERES SEAN LAS QUE OCUPEN LAS PLAZAS VACANTES A CUALQUIER NIVEL
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA	SI	SE PROMOCIONARON A MUJERES EN CARGOS DE COORDINADORA Y DIRECTORA GENERAL
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO	SI	DE ACUERDO CON LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, SE REALIZA LA NIVELACIÓN DE MEDIDAS PARA DISMINUIR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN OCUPACIÓN DE PUESTOS, MEDIANTE LAS ACCIONES DE RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN PARA INTEGRAR MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS
SECRETARÍA DE SALUD	SI	EL MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, PREVÉ EL

PROCEDIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL, EL CUAL NO HACE DISTINCIÓN ENTRE HOMBRE Y MUJER, DANDO UN TRATO IGUALITARIO.

TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	SI	EL PLENO REALIZA LA SELECCIÓN CONFORME AL PERFIL REQUERIDO
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	SI	LINEAMIENTOS PARA LA DESIGNACIÓN DE VOCALES DE LAS JUNTAS DISTRITALES DEL PROCESO ELECTORAL 2016-2017
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	SI	SE OTORGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES A LAS PERSONAS, SOLICITANTES EN LOS PROCESOS DE OTORGAMIENTO DE LICENCIA PERMISOS, AUTORIZACIONES Y CONCESIONES, CONTRATACIÓN APOYOS SUBSIDIOS, SIN DISTINCIÓN ALGUNA U OTRA SITUACIÓN PROTEGIDA POR LAS LEYES FEDERALES O ESTATALES O LOCALES
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO	SI	SE HAN IMPLEMENTADO ACCIONES PARA QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DIRECTIVOS, TOMANDO EN CUENTA SUS CONOCIMIENTOS Y PERFIL DEL PUESTO CORRESPONDIENTE.
FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA	SI	PROCESO DE ASCENSO Y PERMANENCIA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y DE FORMA ACCESIBLE.

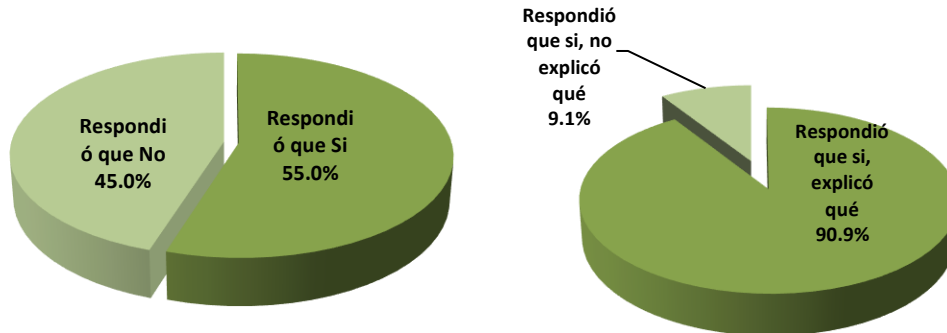
Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a la pregunta **¿Se ha revisado su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mandos medios y superiores, y en salarios?**, se obtuvieron los siguientes resultados:

El **45%** respondió que **no** se ha revisado su plantilla para hacer visibles las brechas de género, mientras que el **55%** respondió que **sí**, algunas aludieron a la certificación mexicana de igualdad y no discriminación, mientras que otras más realizan acciones internas para reducir la brecha.



### Gráfica 16. ¿HAN ESTABLECIDO ALGÚN PROCEDIMIENTO PARA LA PROMOCIÓN DE PERSONAL QUE INCLUYA ACCIONES AFIRMATIVAS PARA QUE LAS MUJERES OCUPEN CARGOS DIRECTIVOS?



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a la pregunta **¿Se ha difundido al interior de la institución los resultados de las nuevas contrataciones que realiza su institución y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres?** se recopilaron los siguientes datos:

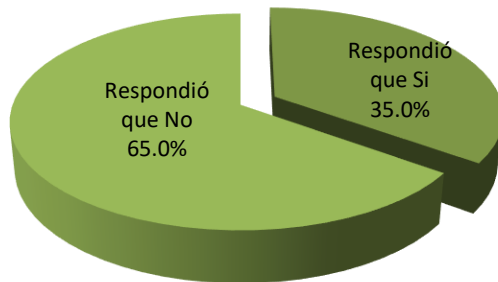
El **65%** de las instituciones contestó que **no**, mientras que el **35%** contestó que **sí**, de las cuales algunas difunden las contrataciones por medio del correo electrónico, unas más publican los resultados mediante el Escalafón Mexiquense<sup>4</sup>, y otros más mediante publicaciones dentro de cada Institución.

---

<sup>4</sup> Secretaría de Finanzas, Escalafón y Capital Humano, consultado el 08 de Noviembre de 2017  
[http://finanzas.edomex.gob.mx/escalafon\\_capital\\_humano](http://finanzas.edomex.gob.mx/escalafon_capital_humano)



**Gráfica 17. ¿SE HA DIFUNDIDO AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN LOS RESULTADOS DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN Y SU RELACIÓN CON LA PARIDAD DE PUESTOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES Y HOMBRES?**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

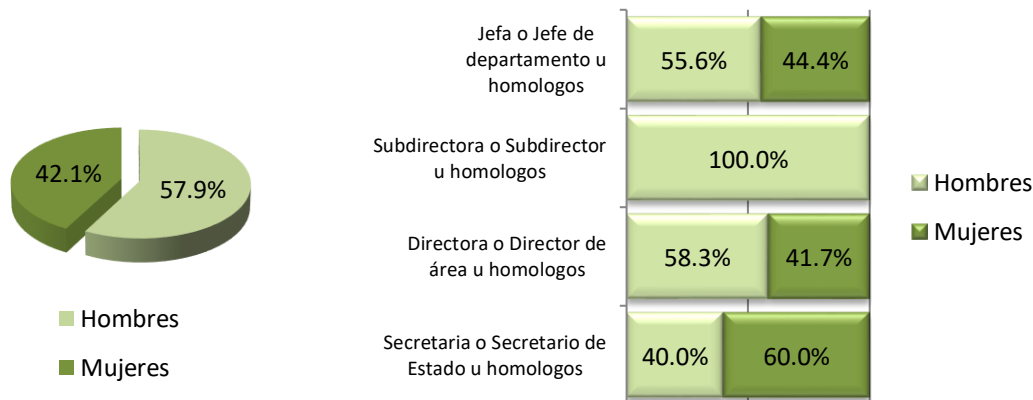
Es evidente que se tiene que trabajar con este tema para revertir este resultado, en la medida que se presente información al interior de la institución en relación con estos temas laborales se podrá avanzar dentro de la propia institución.

**II. Análisis por Institución**

**INFOEM**

En el 2016 el **44%** del personal que laboro en el INFOEM fue ocupado por mujeres, y el **42.1%** de quienes ocupaban un puesto de mando. La fuerza laboral de las mujeres en los puestos de Jefatura de Departamento u Homólogos represento el **44.4%**, en las Direcciones de Área u Homólogos el **41.7%**, en la Secretaría u Homólogos fue del **60%** es aquí donde la presencia de las mujeres fue mayor que el de los hombres. En el puesto donde no tuvieron presencia las mujeres fue en Subdirecciones u Homólogos.

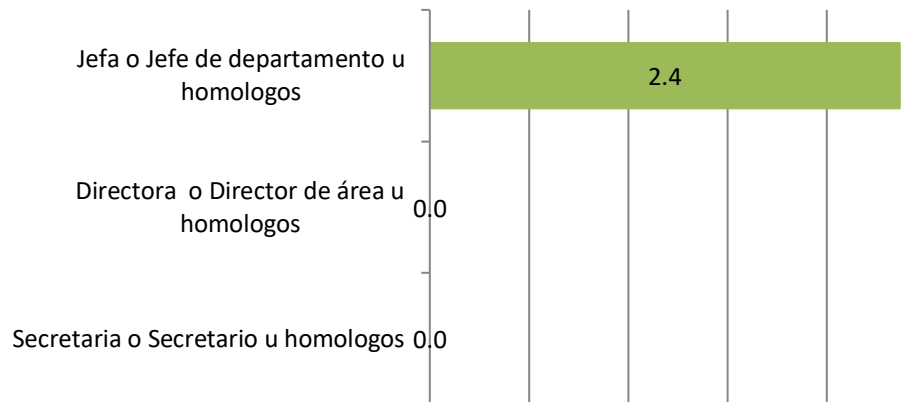
**Gráfica 1 INFOEM. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Como se puede observar en la **Gráfica 2 INFOEM** existe una paridad de salarios ya que el promedio de salarios eran los mismo entre mujeres y hombres en los puestos de Dirección de Área u Homólogos y Secretaría u Homólogos, y en las Jefaturas de Departamento u Homólogos ellas ganaban 2.4% más que los hombres, recordando que solo se tomaron los puestos de mando donde había hombres y mujeres.

### Gráfica 2 INFOEM. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Cabe hacer mención que todo el personal que ocupa un puesto de mando en el INFOEM tiene un tipo de contratación por estructura.

En cuanto a las preguntas relacionadas con el avance para reducir la brecha entre mujeres y hombres, se mencionó que utilizan los Lineamientos del Servicio Profesional del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios para asegurarse de la igualdad de contratación de su personal. Además, la institución sí cuenta con un reglamento interno de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Así mismo los horarios laborales tanto de mujeres y de hombres son iguales para todos los puestos. Ninguna persona tiene horario diurno ni horarios posteriores a las 20:00 hrs.

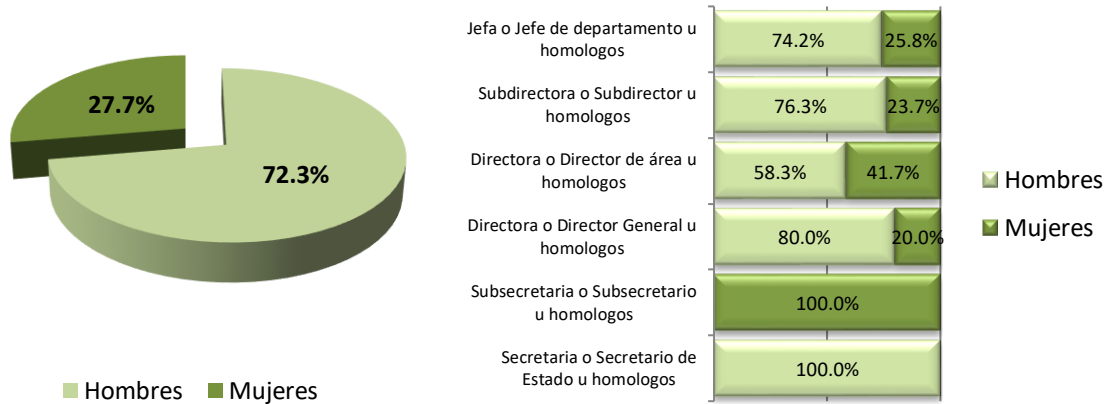
También se han realizado ejercicios laborales con perspectiva de género para la asignación de puestos, salarios, adscripción y horarios dentro de la misma institución para garantizar avance en estos temas.

### SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO (SDE)

Del total de personal que laboró en el año 2016 en la SDE, el **48.4%** del estuvo representado por las mujeres, mientras que el **27.7%** de los puestos de mando fue ocupado por ellas. En tanto; en las Jefaturas de Departamento u Homólogos hubo **25.8%** de mujeres; mientras que en las Subdirecciones u Homólogos **23.7%**, así mismo en las Direcciones de área u Homólogos **41.7%**, Direcciones Generales u Homólogos

20.0%, en tanto en la Subsecretaría u Homólogo fue ocupado en su totalidad por mujeres, y en donde no se tuvo presencia de ellas fue en la Secretaría de Estado u Homólogo. Lo anterior puede deberse a que en la institución solo existe una persona de este rango. **Ver Gráfica 1 SDE**

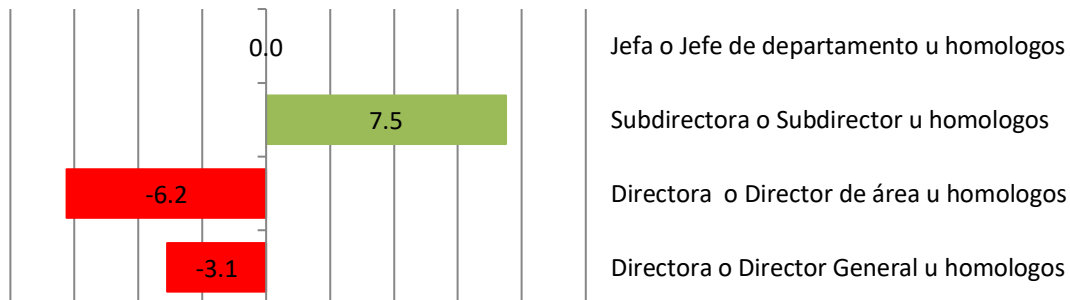
**Gráfica 1 SDE. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En la **gráfica 2 de SDE**, podemos observar que en los puestos de jefatura o homólogos existió una igualdad en los salarios entre mujeres y hombres, en tanto en las Subdirecciones u Homólogos existió una diferencia del 7.5% a favor de ellas. Por otro lado, en los puestos donde las mujeres tienen un salario inferior al de los hombres es en las Direcciones de Área y Dirección General con 6.2% y 3.1% respectivamente.

**Gráfica 2 SDE. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

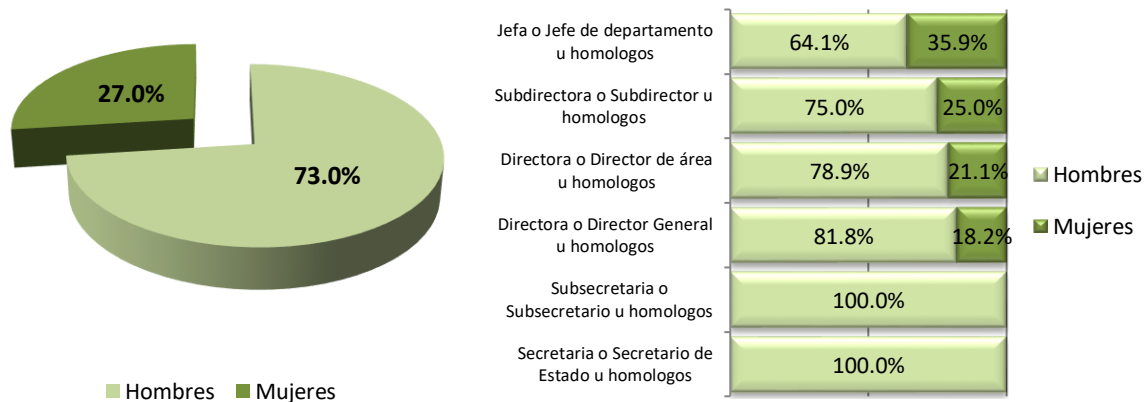
Cabe recalcar que todo el personal que ocupa un puesto de mando tiene un tipo de contratación por estructura.

En cuanto a lo que tiene que ver con las acciones realizadas para el análisis de la brecha entre mujeres y hombres por parte de la SDE, dicha institución informó que no se han diseñado procedimientos que aseguren la igualdad en los procesos de selección y contratación de su personal. En cuanto a la difusión que se realiza en el interior de la institución de nuevas contrataciones específicamente para los niveles operativos, destacó que esta comunicación es a través de redes sociales "Escalafón Mexiquense" en el Sistema G2G y en la página del SUTEYM.

## SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA (SI).

Del total del personal que laboró en la SI el **38%** fue representado por la fuerza laboral de la mujer, mientras que en los puestos de mando la situación laboral de ellas estuvo de la siguiente manera: en las Secretarías y Subsecretarías u Homólogos **no** tuvieron presencia, mientras a los que se refiere a Direcciones Generales u Homólogos ocuparon el **18.2%**, en Direcciones de área u Homólogos **21.1%**, Subdirecciones u Homólogos el **25%** y Jefaturas de Departamento u Homólogos el **35.9%**, siendo aquí donde tuvo mayor participación laboral la mujer, sin embargo ésta participación sigue siendo inequitativa, sin duda un área de oportunidad en el tema del famoso techo de cristal mencionado anteriormente.

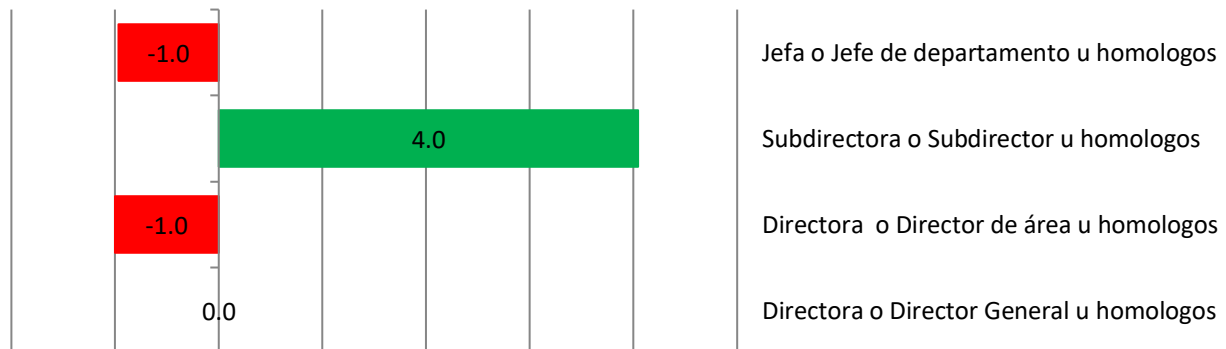
### Gráfica 1 SI. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En un análisis con respecto a las diferencias salariales entre Mujer/Hombre considerando únicamente los puestos donde había participación de los dos podemos observar que las mujeres ganaron el **1.0%** menos en los puestos de Jefatura de Departamento y Direcciones de Área u Homologo, por el contrario, sucedió que en los puestos de Subdirección u Homólogos las mujeres ganaron el **4.0%** más que los hombres con respecto al salario de ellas. Por otro lado, en las Direcciones Generales u Homólogos se tuvo una igualdad salarial entre ellas y ellos. **Ver gráfica 2 SI**

## Gráfica 2 SI. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

También en esta institución, todo el personal que ocupa un puesto de mando tiene un tipo de contratación por estructura.

En cuanto a las acciones que se han realizado para disminuir la brecha de paridad laboral entre mujeres y hombres la SI mencionó que el lineamiento o procedimiento que utilizaron para disminuir la mencionada brecha laboral fue el Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal en la Norma 20301/021-01, el cual dice a la letra “Es política del Gobierno del Estado de México no hacer discriminación alguna para el ingreso de servidores públicos, por motivo de sexo, credo religioso, edad, raza o filiación política.”<sup>5</sup>, Sin embargo **no** se han realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres para que las mujeres puedan ocupar cargos directivos, tampoco se ha revisado la plantilla del personal para hacer visible las brechas de género en puestos medios y superiores así como en los salarios. La propia institución informa que **no** se han difundido en el interior los resultados de nuevas contrataciones, por otro lado, la institución menciona que **sí** cuenta con Unidad de Género y Erradicación a la Violencia, los horarios del personal operativo son iguales tanto para mujeres como para hombres, y solo los puestos de mando cuentan con un horario especial abierto.

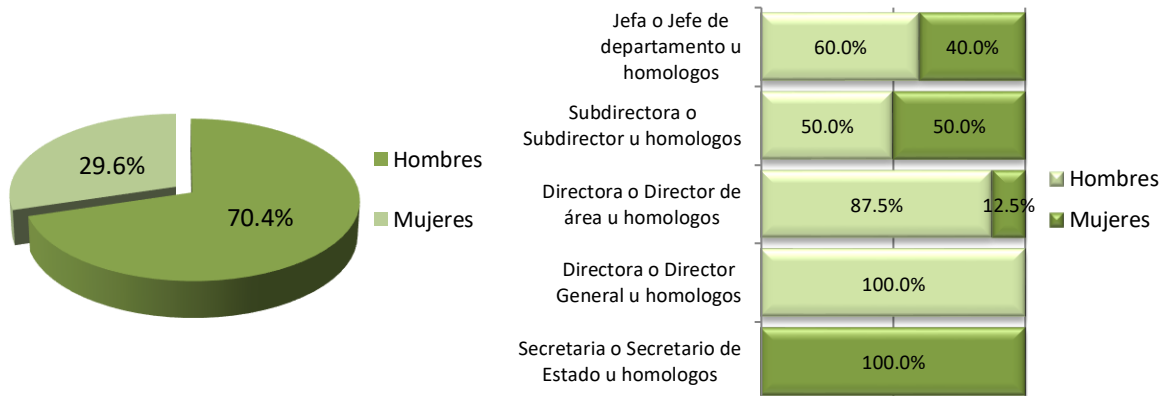
### SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

De todo el personal que trabajo en la SECTUR el **44%** fue ocupado por mujeres, mientras que para los puestos de mando la fuerza laboral de ellas represento solo el **29.6%**. En el puesto de Secretaría o Homologo fue ocupado por una mujer, mientras que en los puestos de Direcciones Generales u Homólogos la mujer **no** tuvo participación alguna, en las subdirecciones fue donde obtuvieron una mayor igualdad de puestos ocupados por mujeres y hombres con el **50%** ambos, mientras que en los puestos de Direcciones de área u homólogos y Jefaturas de departamento ocuparon el 12.5% y 40% respectivamente.

<sup>5</sup> Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, Consultado en Noviembre de 2017, <http://www.edomexico.gob.mx/dgpersonal/formatosDGAP/021.pdf>



**Gráfica 1 SECTUR. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En cuanto a los salarios de los puestos de mando donde hubo participación tanto de las mujeres como de los hombres no hubo diferencia, el promedio de los salarios fue el mismo.

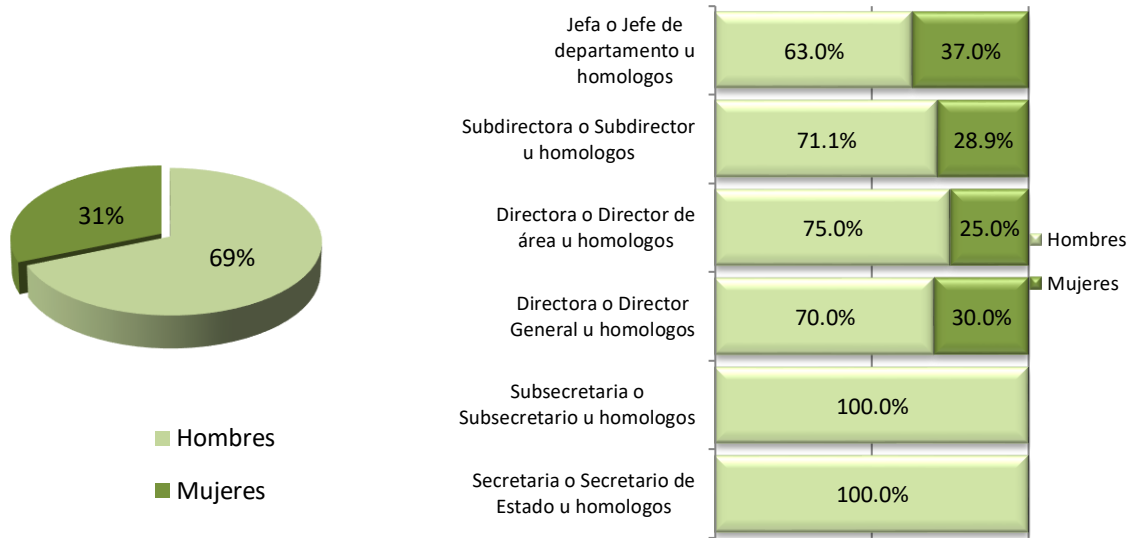
También todo el personal que ocupa un puesto de mando tiene un tipo de contratación por estructura.

Las respuestas en relación al avance en la reducción de la brecha laboral entre mujeres y hombres se informó por parte de la SECTUR que, **no** se tenían lineamientos o procedimientos para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el momento de la contratación y promoción, Tampoco se había revisado la plantilla del personal para hacer visible la brecha de género, ni se había difundido dentro de la institución las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género, hasta esa fecha **no** contaba con unidad de igualdad entre mujeres y hombres. Los horarios de ellas fueron los mismos que el de los hombres en todos los puestos de la SECTUR, no existe ninguna mujer con horarios diurnos. Y tampoco se han realizado ejercicios administrativos con perspectiva de género en la asignación de puestos, salarios y horarios del personal de la institución.

### SECRETARÍA DE MOVILIDAD (SEMOVI)

La fuerza laboral de las mujeres represento el **46%** de quienes trabajaron en la SEMOVI en el 2016, y el **31%** de quienes ocuparon un puesto de mando; en las Direcciones Generales el **30%**; en las Direcciones de Área **25%**; en las Subdirecciones **28.9%** y Jefaturas de Departamento el **37%** lo ocuparon las mujeres. Así mismo en las Subsecretarías u Homólogos como Secretarías de Estado u Homólogos la mujer no tuvo participación.

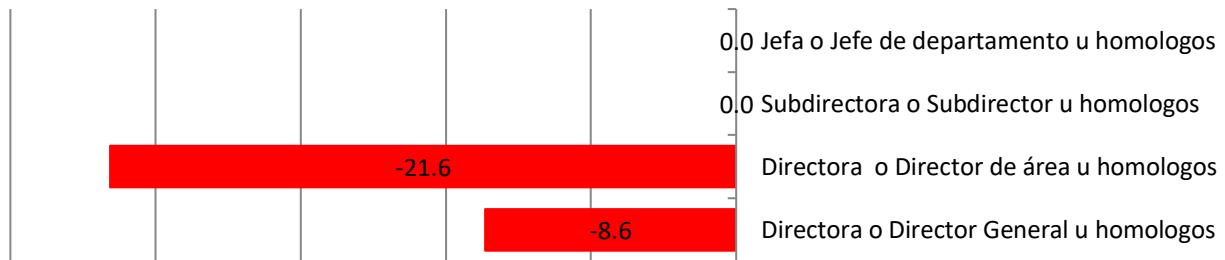
**Gráfica 1 SEMOVI. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Las diferencias salariales en puestos de mando de la institución estuvieron conformadas de la siguiente manera: En los puestos de Jefatura de Departamento y Subdirecciones o sus Homólogos, las mujeres y hombres ganaban lo mismo, mientras que en los puestos de Dirección de Área y Direcciones Generales las mujeres ganaron menos que los hombres con el 21.6% y 8.6% respectivamente.

**Gráfica 2 SEMOVI. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



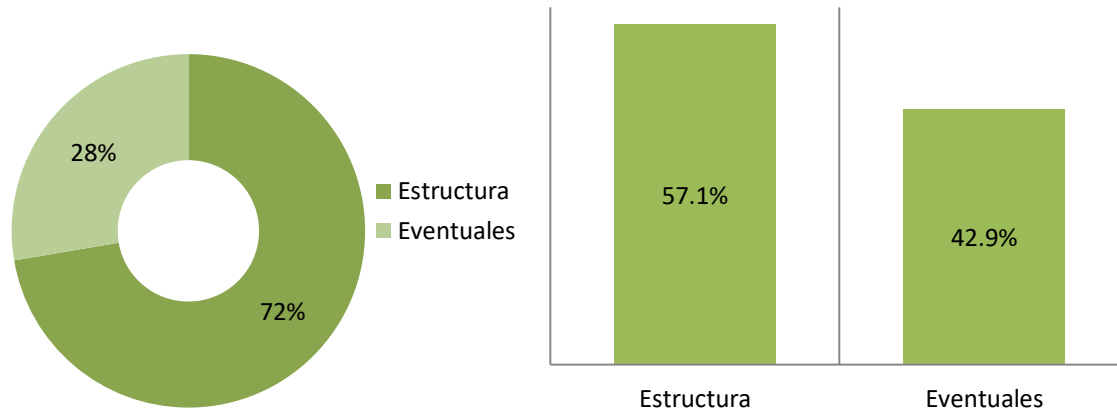
\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.



### Gráfica 3 SEMOVI. OCUPACIÓN DE LAS MUJERES POR TIPO DE CONTRATACIÓN EN PUESTOS DE MANDO

Distribución del personal por tipo de contratación      Porcentaje de Mujeres por tipo de Contratación



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La SEMOVI fue una de las pocas instituciones que tenía personal con un tipo de contratación eventual el cual representaba hasta ese momento el **28%** de los puestos de mando. Por otro lado, las mujeres que eran de estructura ocupaban el **27.1%** de los puestos de mando y el **42.9%** en los puestos con tipo de contratación eventual.

En cuanto a las preguntas relacionadas con los avances que se han realizado para reducir la brecha laboral entre mujeres y hombres, la institución respondió que utilizan la Norma NMX-R-025-SCFI-2015, norma que tiene como objetivo “*La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.*”<sup>6</sup>. En cuanto a las acciones afirmativas que se realizaron en la institución para cerrar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en el proceso de selección y contratación, la SEMOVI respondió que se integró a la hoja de requisitos para ingresar una nota en la que se destaca que: *no se debe pedir la prueba de no gravidez, así como la prueba de VIH; ya sea para ingresar a laborar o bien para cualquier tipo de promoción o tipo de ascenso dentro de la Secretaría de Movilidad.*

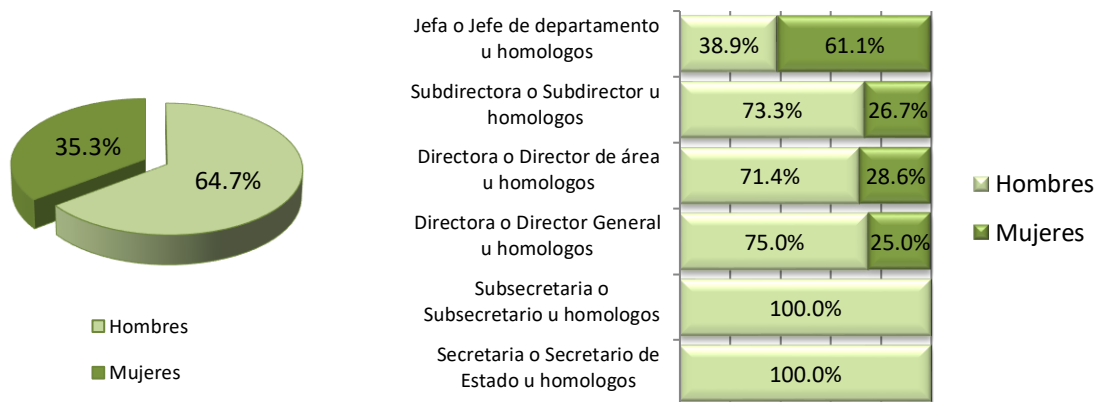
Entre otros temas, la institución **no** ha revisado la plantilla para hacer visible la brecha en los puestos de mando, ni se han difundido dentro de la institución los resultados de las nuevas contrataciones, así como tampoco cuenta con un Área de Género o de igualdad entre mujeres y hombres. La mayoría del personal tiene los mismos horarios de entrada como de salida, los puestos que cuentan con un horario especial son: Operativos no Sindicalizados y Operativos Sindicalizados. Ninguna mujer tiene un horario diurno o posterior a las 20:00 hrs. Tampoco se han realizado ejercicios administrativos de cara a la perspectiva de género, para la asignación de puestos, salarios, adscripción y horarios del personal de la SM.

<sup>6</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=544&id\\_opcion=686&op=687](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=544&id_opcion=686&op=687) consultado en Noviembre de 2017.

## SECRETARÍA DE CONTRALORÍA (SECOGEM)

Las mujeres estuvieron presentes en la SECOGEM ocupando el 43% del total del personal que laboro en el 2016, y representaban el 35.3% de la fuerza laboral en puestos de mando. Como lo muestra la **Gráfica 1 SECOGEM**, ellas ocupaban el 25% en las Direcciones Generales u Homólogos; el 28.6% en las Direcciones de Área u Homólogos y el 26.7% en Subdirecciones u Homólogos, mientras que en las Jefaturas de Departamento u Homólogos es donde ella obtuvo mayor presencia las mujeres con respecto a los hombres con el 38.9%, mientras que en los puestos de Subsecretaría y Secretaría u Homologo esto se debió a que en este año la SECOGEM fue dirigida por un hombre.

**Gráfica 1 SECOGEM. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La diferencia salarial en los puestos de mando donde había participación tanto de mujeres como de hombre fue visible en gran parte de los puestos, ya que en las direcciones generales las mujeres ganaban 7.2% menos que los hombres, mientras que en las Direcciones de Área y Subdirecciones fue del 1.0% y el 0.60% respectivamente también a favor de los hombres.

**Gráfica 2 SECOGEM. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

El personal de Mando en la SECOGEM fueron todos puestos de estructura por lo que no existieron eventuales.

Para el caso de las preguntas que marcan las acciones, lineamientos o unidad en pro de la equidad laboral de mujeres y hombres, el resultado fue el siguiente: En cuanto a lineamientos o procedimientos que aseguren la igualdad en la contratación de su personal, la SECOGEM respondió que utilizan el *Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal*, y la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. En cuanto a las acciones realizadas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y contratación, mencionaron que **sí** se llevan a cabo y son visibles, ya que en todos los puestos y niveles existen contrataciones de mujeres y hombres manteniendo la paridad de género. En cuanto a la revisión de su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mando mencionaron que lo realizan a través de las promociones internas, para mantener la paridad de género, **no** se han difundido al interior de la institución los resultados de nuevas contrataciones. Cuenta con una Unidad o Área de Género que inicio funciones el 17 de septiembre de 2015, la cual cuenta con estructura propia misma, que está formada por un representante de género, un representante de atención a la violencia y 12 vocales; además cuenta con un programa anual de trabajo, mismo que está conformado por 10 talleres al año.

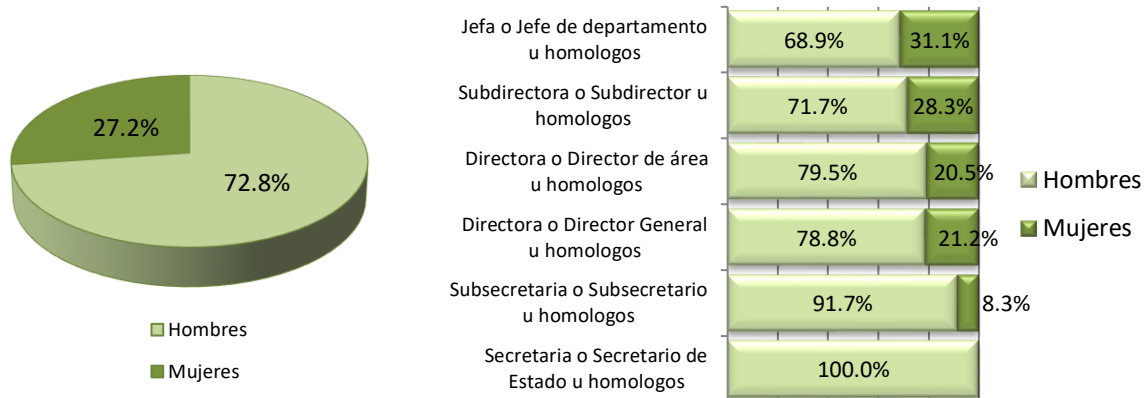
Del personal que labora, tanto mujeres como hombres cuentan con el mismo horario laboral, tampoco existe personal con horario diurno, ni se han realizado ejercicios administrativos con perspectiva de género.

### SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO (SGG)

Del total del personal que labora en la SGG el 24% fue representado por las mujeres, es en la SGG donde menor participación laboral tiene la mujer, en los puestos de mando la situación fue similar ya que las mujeres representaron el 27.2%. En los puestos como Subsecretarías, Direcciones Generales u Homólogos, Direcciones de Área u Homólogos y Subdirecciones u Homólogos fue menor del 30% en cada caso, solo en las jefaturas la participación de ellas fue del 31.1%, mientras que la Secretaría de estado u Homólogos no tuvo participación ya que fueron ocupadas por dos hombres. Hay que considerar que la SGG fue la que mayor personal tuvo de todas las instituciones encuestadas. **Ver gráfica 1 SGG**



**Gráfica 1 SGG. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En cuanto a las diferencias salariales en puestos de mando, la SGG informo que hombres y mujeres ganaban igual en cada uno de los puestos de mando. Así mismo, todo el personal que ocupo un puesto de mando estaba contratado de estructura y nadie era eventual.

Una de las acciones a destacar dentro de la SGG es que el 6 de julio de 2016, se certificó bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, de la cual se estableció la política de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, motivo por el cual las contrataciones del personal atienden lo señalado en la certificación y su política. En las acciones realizadas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección, la SGG informo que se da cumplimiento a los principios establecidos en la política de igualdad laboral y no discriminación, de los cuales se destacan los siguientes:

- 1.- Respeto por la diversidad y la individualidad.
- 2.- Igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas candidatas.
- 3.- Asignación salarial justa y equitativa.
- 4.- Promoción de la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

Con respecto a los procedimientos para la promoción del personal para que las mujeres ocupen cargos directivos, se notificó que se realizan apegados a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, mediante la nivelación de medidas para disminuir las brechas de género en ocupación de puestos, mediante las acciones de reclutamiento y promoción para integrar mujeres en puestos directivos a la plantilla en un 40%. De igual forma para hacer visible la brecha de género en ocupación de puestos de mando de igual manera apegados a la antes mencionada Norma Mexicana, se realizaron las siguientes acciones:

1. Asignación salarial justa equitativa.
2. Promoción de la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

3. Respeto y promoción del derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, con impulso a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

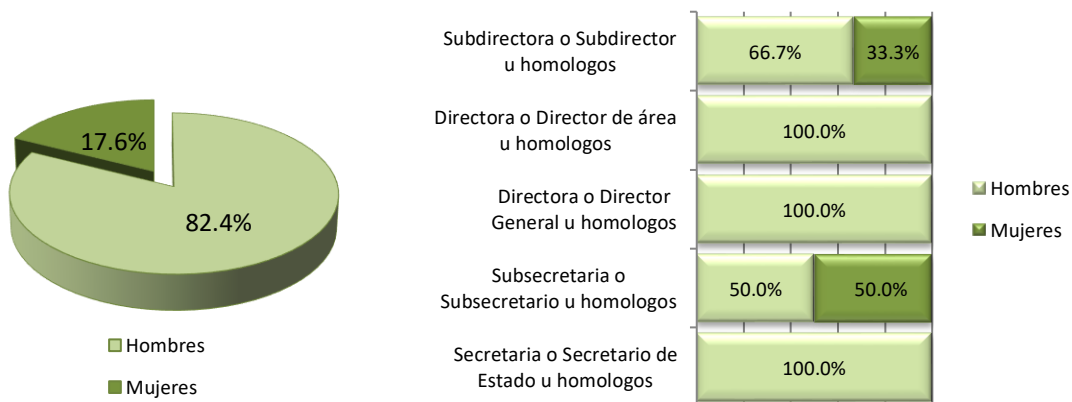
No se han difundido al interior de la institución los resultados de las nuevas contrataciones. Así mismo informo que se apegan a las siguientes leyes de asuntos de la Mujer o Igualdad entre Mujeres y Hombres: “Ley de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (2008)”; “Ley para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México (2010)”. Ambas dan origen al: Sistema Estatal para la Igualdad de trato de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres. Lineamientos para la creación e integración de las “Unidades de equidad de Género y erradicación de la violencia”. Acta constitutiva de la Unidad de Equidad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría General de Gobierno.

Los puestos que tuvieron un horario especial fueron los operativos sindicalizados y no sindicalizados, los demás puestos cuentan con el mismo horario laboral, y **no** se han realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género para asignación de puestos, salarios y horarios del personal.

### SECRETARÍA DE SALUD (SSA)

De la plantilla total que trabajo en el 2016 en la Secretaría de Salud, el 31% eran mujeres mientras que ellas ocupaban solo el 17.6% de los puestos de mando, siendo así la segunda Institución con menos participación de las mujeres en puestos de mando. Ya que la Secretaría de Estado u Homólogos, Direcciones Generales u Homólogos y Direcciones de Área u Homólogos fue ocupada únicamente por hombres. Sin embargo, en los puestos de Subsecretaría u Homólogos hubo el mismo número de mujeres y hombres, mientras que en las Subdirecciones u Homólogos la mujer ocupó el 33.3% de los puestos. **Ver gráfica 1 SSA.**

**Gráfica 1 SSA. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En cuanto a las diferencias salariales en puestos de mando, la SSA informo que hombres y mujeres ganaban igual en cada uno de los puestos de mando. Así mismo todo el personal que ocupo un puesto de mando estuvo contratado de estructura y nadie como eventual.

La SSA se certificó en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, lo cual representa un gran avance para reducir la brecha laboral entre mujeres y hombres, en cuanto a los procedimientos de promoción para que las mujeres ocupen cargos directivos, la SSA informo que aplican el manual de Normas y Procedimientos de Administración de Personal, que prevé el procedimiento para la promoción del personal, el cual no hace distinción entre hombre y mujer, otorgando un trato igualitario.

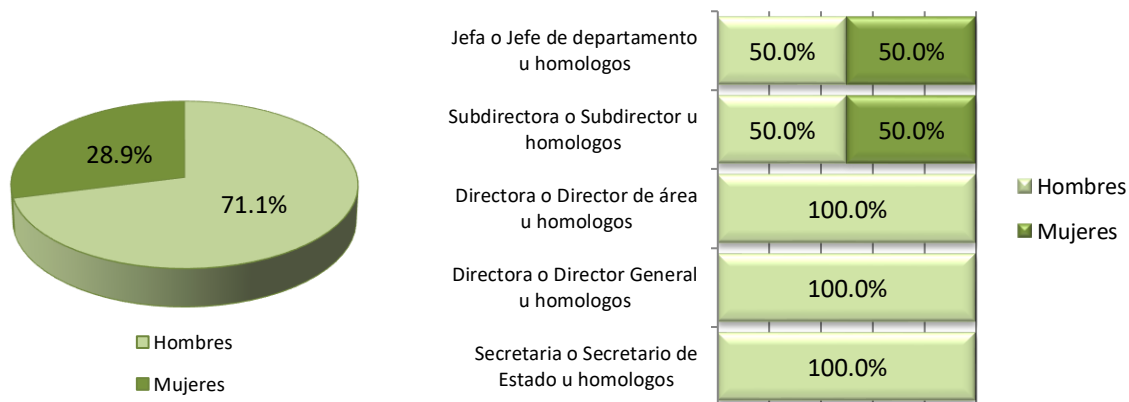
**No** se han difundido al interior de la SSA los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.

La SSA **si** cuenta con un Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación el cual inicio funciones el 27 de septiembre del 2016, mismo que cuenta con estructura propia y un programa anual de trabajo. Los horarios laborales tanto de mujeres como de hombres son los mismos sin hacer distinción; y no existen mujeres que tengan horario especial posterior a las 20:00 hrs. Tampoco se han realizado ejercicios administrativos con perspectiva de género.

### TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO (TEEM)

La fuerza laboral de las mujeres en el TEEM represento el 44% del total de la plantilla de trabajadores que laboro en el tribunal para el ejercicio 2016, mientras que en los puestos de mando ellas representaron el 28.9%; en las Áreas de Subdirección y Jefaturas de Departamento hubo el mismo número de mujeres como de hombres, mientras que, en los puestos de Dirección de Área, Direcciones Generales y Secretarías de Estado u Homólogos no hubo participación de la fuerza laboral de la mujer. **Ver gráfica 1 TEEM**

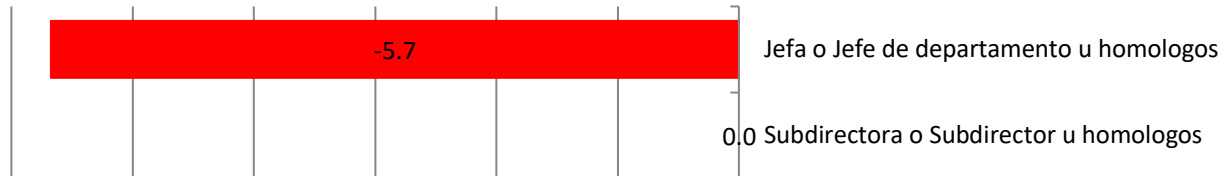
**Gráfica 1 TEEM. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Dentro del tribunal, las mujeres tuvieron una retribución salarial igual en puestos de Subdirección u Homólogos, por otro lado, en los puestos de Jefatura de Departamento u Homólogos ganaron menos que los hombres. **Ver gráfica 2 TEEM**

### Gráfica 2 TEEM. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Todos los puestos de mando eran puestos de estructura.

A la fecha de la encuesta **no** se han diseñado procedimientos que aseguren la igualdad en la contratación de su personal, dentro de las acciones para cerrar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección el TEEM informo que el criterio a seguir son las cualidades del perfil que se requieren en cada puesto. Una de las acciones para la difusión de las nuevas contrataciones que realiza el TEEM, resulta ser los informes al Pleno, así como al Órgano de Control Interno.

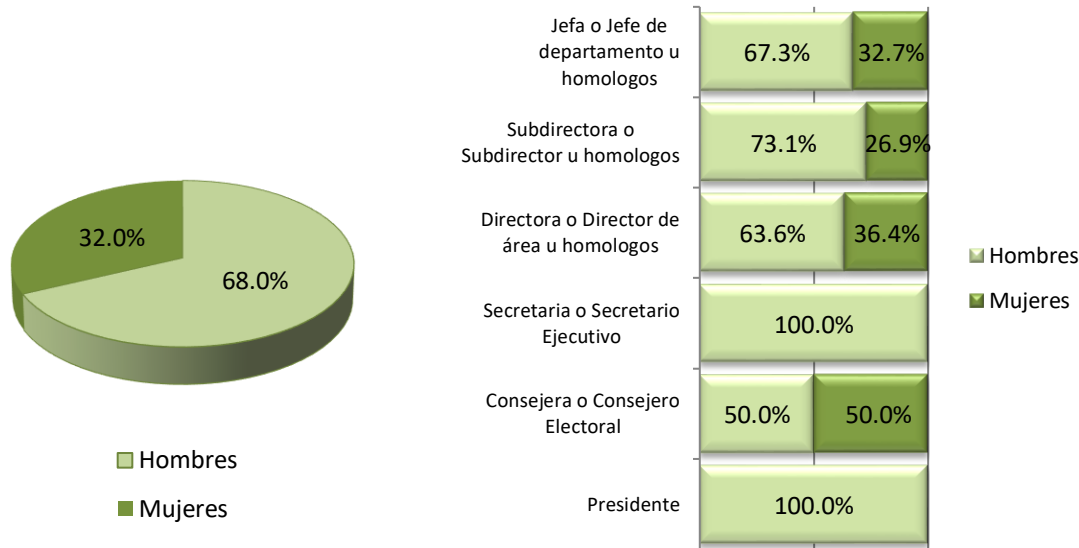
Se firmó un acuerdo general TEEM/AG/4/2013 para la conformación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del TEEM, misma que inicio funciones el 04 de septiembre del 2013.

El horario del personal que laboro en el 2016 fue el mismo para todos los niveles y puestos, y ninguna mujer contaba con horario posterior a las 20:00 o diurno.

### INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO (IEEM)

En el 2016 el 38.10% de la plantilla laboral de la institución fue constituido por mujeres y en los puestos de mando represento el 32%. Por otro lado, en los puestos de Jefatura de Departamento u Homólogos y Dirección de Área u Homólogos ellas representaron el 32.7% y 26.9% respectivamente mientras que en los puestos de Subdirecciones u Homólogos represento el 26.9%, donde hubo igualdad muy significativa fue en los puestos de Consejeras o Consejeros Electorales compartiendo el mismo número de plazas mujeres y hombres, mientras que para el 2016 el IEEM estuvo dirigido por un hombre. **Ver gráfica 1 IEEM**

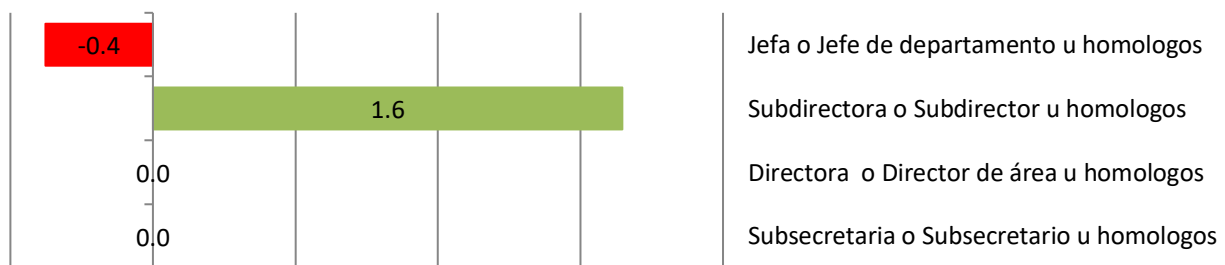
**Gráfica 1 IEEM. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La brecha salarial a favor de las mujeres se localizó en las Subdirecciones u Homólogos, ya que las mujeres ganaron 1.6% más que los hombres, mientras que en los puestos de Jefatura de Departamento u Homólogos fue muy corta con solo el 0.4% a favor de los hombres, mientras que en las Direcciones de Área u Homólogos y Subsecretarías u Homólogos ganaron lo mismo teniendo en estos dos últimos una equidad salarial. **Ver gráfica 2 IEEM**

**Gráfica 2 IEEM. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

El total personal que laboro en los puestos de mando para el 2016 en el IEEM, fueron puestos de estructura.

En el IEEM no se han aplicado procedimientos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en el momento de la contratación de su personal. Mientras que las acciones que se han realizado en el IEEM para



reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección mencionaron que utilizaron los Lineamientos para la Designación de Vocales de las Juntas Distritales del Proceso Electoral 2016-2017, de igual forma utilizan los antes mencionados lineamientos como acciones para que las mujeres ocupen puestos de cargos directivos.

No se ha revisado la plantilla que permite hacer visible la brecha de género en los puestos de mando medio y superiores, ni tampoco se han difundido en el interior del IEEM las nuevas contrataciones.

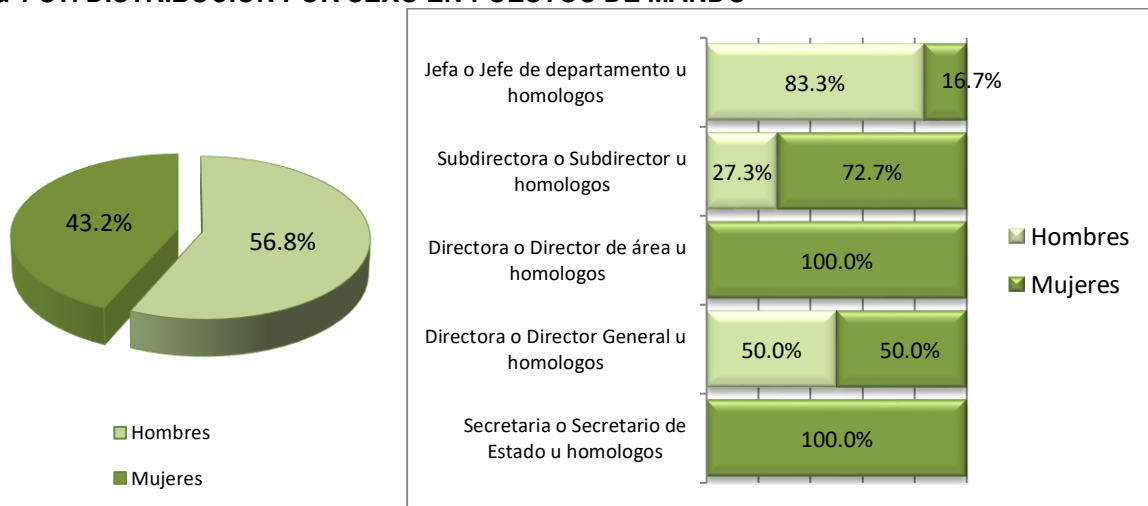
Sin embargo, se firmó un acuerdo general, el IEEM/CG/52/2016 para la conformación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del IEEM, misma que inicio funciones el 08 de abril de 2016.

El horario del personal que laboro en el 2016 fue casi el mismo para todos los niveles y puestos ya que el personal contratado por honorarios su horario dependía del contrato que se le otorgaba, y ninguna mujer contaba con horario posterior a las 20:00 o diurno.

## SECRETARÍA DEL TRABAJO (ST)

En el caso de la Secretaría de Trabajo, las mujeres representaron el 56% del total de personal que laboro en dicha Secretaría el año 2016; el 43.2% en puestos de mando; el 16.7% en Jefaturas de Departamento; 72.7% en Subdirecciones u Homólogos, 100% en Direcciones de Área u Homólogos y el 50% en Direcciones Generales u Homólogos, y su titular era una mujer. Siendo una de las Instituciones donde la mujer ocupo más puestos de mando que los hombres **Ver gráfica 1 ST**

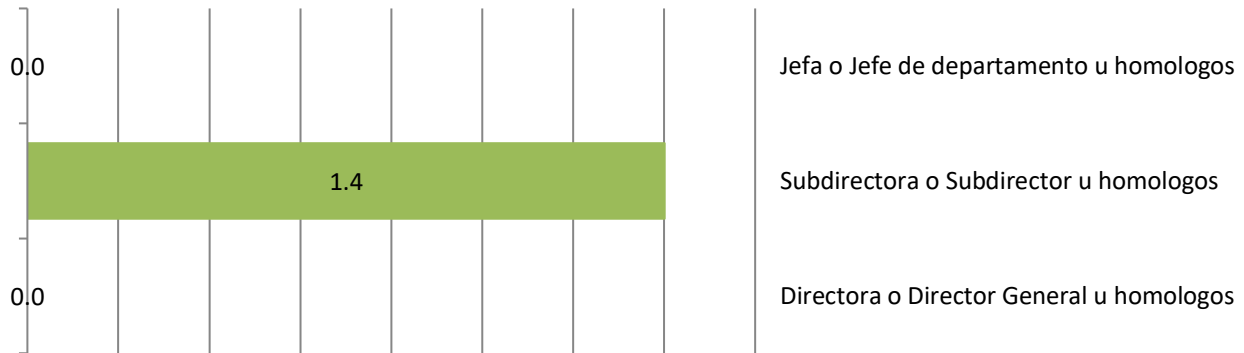
**Gráfica 1 ST. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La única diferencia salarial a favor de las mujeres se dio en las subdirecciones u Homólogos con apenas el 1.4% a favor de ellas, mientras que en las Jefaturas de Departamento u Homólogos y Direcciones Generales u Homólogos ganaron lo mismo tanto mujeres como hombres. **Ver gráfica 2 ST**

### Gráfica 2 ST. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Todo el personal que laboro en el año 2016 que ocupo un puesto de mando tuvo un tipo de contratación de estructura, por lo que no existieron eventuales o por honorarios de este rango.

Con respecto a las preguntas relacionadas con el avance para reducir la brecha laboral la ST informo que los lineamientos que utilizan para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación del personal se utilizan las normas y procedimientos administrativos, dentro de las cuales se menciona que no se hace ninguna discriminación de ningún tipo para el ingreso al servicio público. En relación con las acciones realizadas para el proceso de selección y contratación la ST informo que se realiza en base al cumplimiento de perfil, puesto y escolaridad. No se han realizado procedimientos para la promoción de mujeres en cargos directivos. Los resultados obtenidos después de hacer una revisión de su plantilla para hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mando fueron sesgos no sexistas.

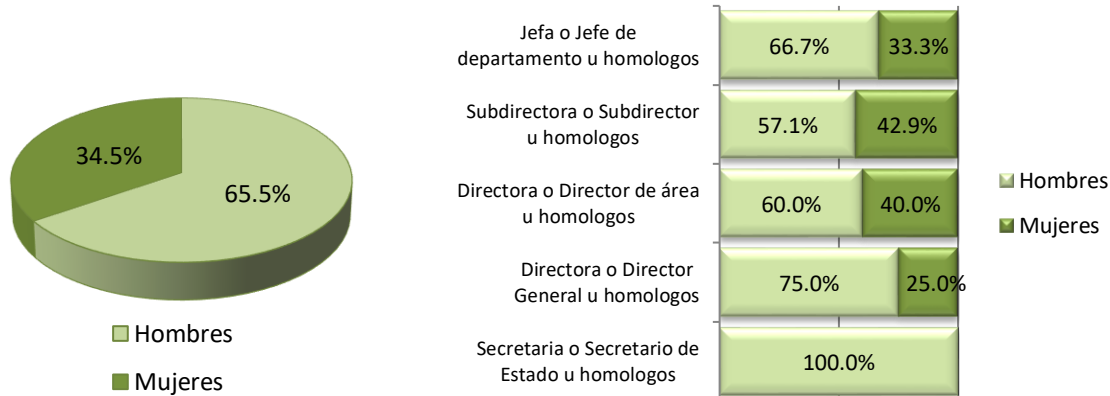
La difusión de las nuevas contrataciones que realiza la ST se realiza mediante correo electrónico y publicaciones físicas en el edificio de la ST. Existen dos niveles de puestos que tienen un horario especial, que son los operativos sindicalizados y operativos no sindicalizados, el resto de los puestos tiene el mismo horario laboral, de igual manera no existen mujeres dentro de la institución que tengan un horario posterior a las 20:00 o Diurno. Tampoco se han realizado ejercicios administrativos-laborales con perspectiva de género para asignación de puestos, salarios de la institución.

### SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE (SMA).

La mujer represento el 40% de la plantilla que trabajo en el 2016 en la SMA, mientras que en puestos de mando fue del 34.5%.

Fue de otra de las instituciones donde la mujer tuvo más participación en los diferentes puestos de mando, únicamente en la Secretaría de Estado u homólogos no tuvo presencia y esto se debió a que lo dirigió un hombre, sin embargo, en puestos como Subdirecciones y Direcciones de Área la presencia de hombres no fue superior a 10%, y en Jefaturas de Departamento la mujer ocupó el 33.3% y en Direcciones Generales el 25%. Ver gráfica 1 SMA

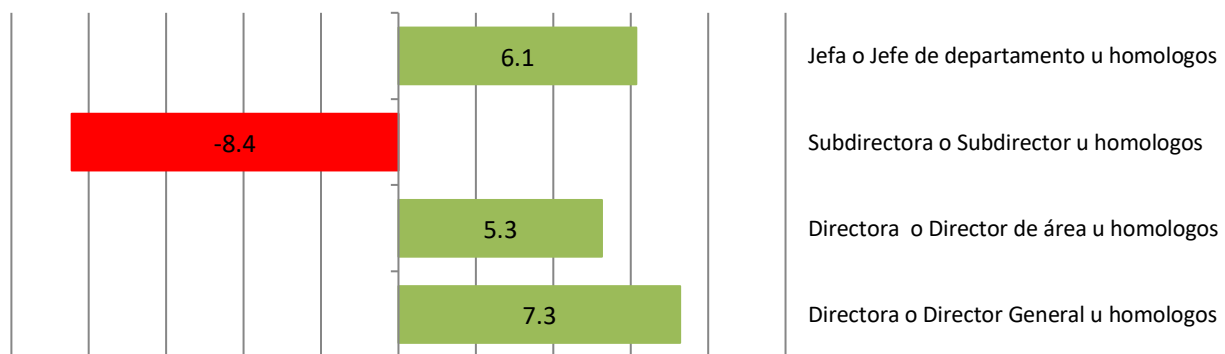
**Gráfica 1 SMA. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En la mayoría de los puestos de mando donde había hombres y mujeres, fueron ellas quienes ganaron más que los hombres, mientras que en los puestos de Subdirección u Homólogos ellos ganaron el 8.4% más que las mujeres

**Gráfica 2 SMA. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a las preguntas acerca de los procedimientos o lineamientos que se han diseñado o aplicado para la contratación de su personal, se adoptaron los Lineamientos de operación del comité de vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría del Medio Ambiente, y política de igualdad laboral y no discriminación de la SMA.

Con respecto a las acciones para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y contratación, se implementó un plan de capacitación y sensibilización de igualdad laboral y no discriminación en la SMA; en materia de derechos humanos y perspectiva de género, con el fin de difundir y promover la materia de reconocimiento y respeto a la diversidad con un apartado específico para el personal del área de Recursos Humanos y para el comité de igualdad laboral y no discriminación.

Se menciona también que se otorgan las mismas oportunidades de contratación, sin distinción alguna protegida por las leyes federales, estatales, o locales. Se han difundido los resultados de las convocatorias de concursos escalafonarios. La SMA acata el Decreto del ejecutivo para atender la declaratoria de alerta de violencia de género contra las mujeres para el Estado de México, misma cual entro en vigor el 13 de mayo de 2016.

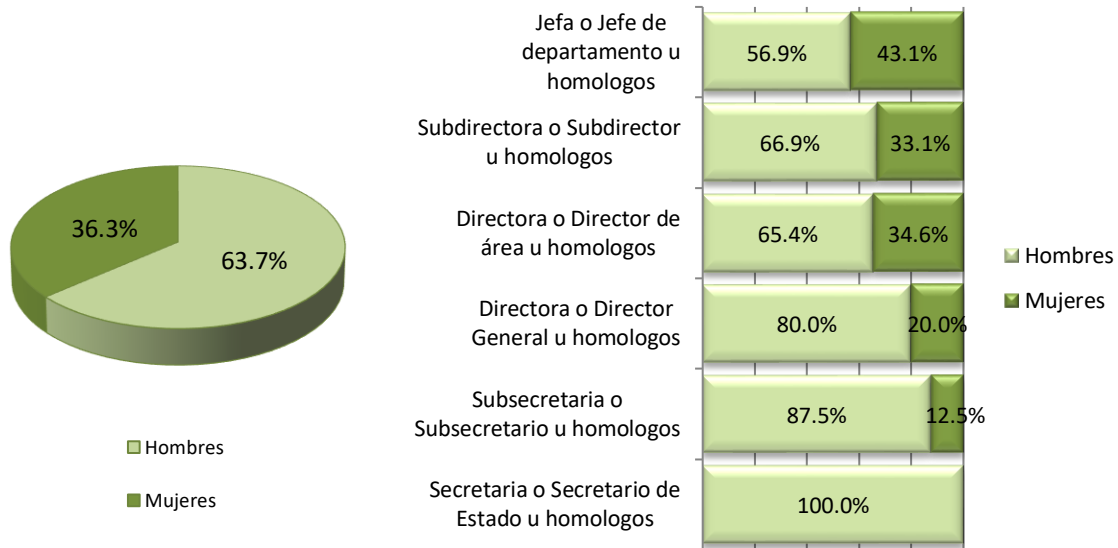
Los únicos niveles que tienen un horario especial son los Operativos Sindicalizados, el resto del personal tanto mujeres como hombres cuentan con un horario de 09:00 a 18:00 horas. Había una mujer que tenía un horario diurno o posterior a las 20:00 hrs.

A la fecha de la investigación, no se habían realizado ejercicios administrativos laborales con perspectiva de género para la asignación de puestos salarios y horarios de la SMA.

## SECRETARÍA DE FINANZAS (SF)

De la plantilla total del personal que laboro en la SF el 46% fueron mujeres, y el 36.3% en puestos de mando: 43.1% en Jefaturas de Departamento u Homólogos, 33.1% en Subdirecciones u Homólogos, 34.6% en Direcciones de Área u Homólogos, 20% Direcciones Generales u Homólogos y Subsecretarías u Homólogos 12.5%, mientras que en el 2016 fue dirigida la SF por un hombre. La participación de las mujeres en puestos de mando fue disminuyendo conforme aumentaba el puesto directivo. **Ver gráfica 1 SF.**

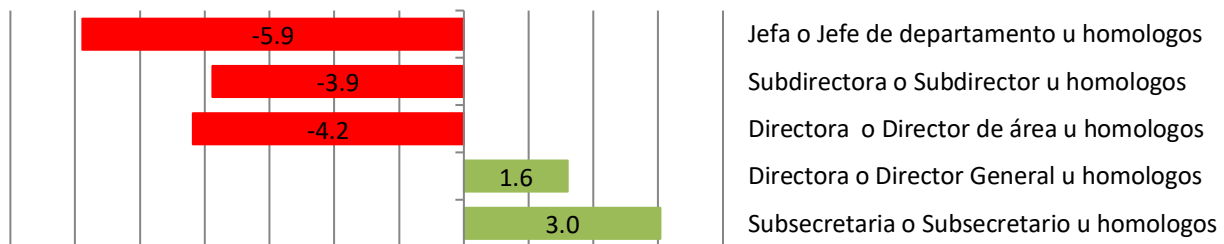
**Gráfica 1 SF. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Las diferencias salariales en esta institución fueron un poco más notorias ya que en las Jefaturas de Departamento, Subdirecciones y Direcciones de Área los hombres ganaron más que las mujeres, mientras que en las Direcciones Generales y Subsecretarías ellas ganaron más que los hombres con el 1.6% y 3.0% con respecto al salario promedio de las mujeres. **Ver gráfica 2 SMA**

**Gráfica 2 SMA. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En cuanto las acciones que se han realizado a favor de la equidad de género en el ámbito laboral en la contratación del personal, se realiza una evaluación de conocimientos a las y los aspirantes para ingresar a laborar al poder ejecutivo del estado de México.

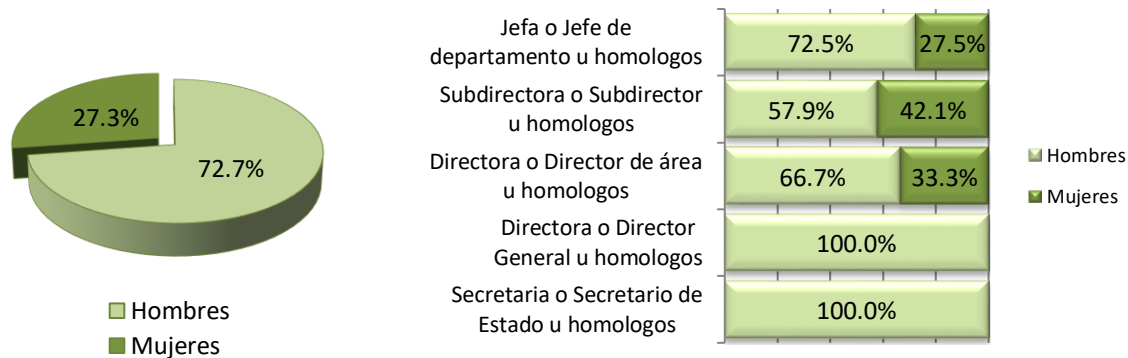
Se revisan constantemente las propuestas para equilibrar las oportunidades en ambos géneros. No se han hecho difusiones de las nuevas contrataciones al interior de la institución. La ley que informan se utiliza en asuntos de igualdad es la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

No existe personal que cuente con horario especial, los horarios para todo el personal son los mismos. Y no existen mujeres que tengan horario diurno u horario posterior a las 20:00 hrs. Así pues, tampoco se han realizado ejercicios administrativos-laborales con perspectiva de género.

### SECRETARÍA DE CULTURA (SC)

La fuerza laboral de la mujer en esta institución estuvo conformada por el 42% del total de la planilla de personal en el 2016 en la Secretaría de Cultura, en los puestos de mando era del 27.3%; el 27.5% de las Jefaturas de Departamento u Homólogos, 42.2% en las Subdirecciones u Homólogos y el 33.3% en las Direcciones de Área u Homólogos. Así mismo en los puestos de Direcciones Generales y Secretarías de Estado no tuvieron participación alguna, esto último debido a que quien los ocupaba era un hombre. **Ver gráfica 1 SC**

**Gráfica 1 SC. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**

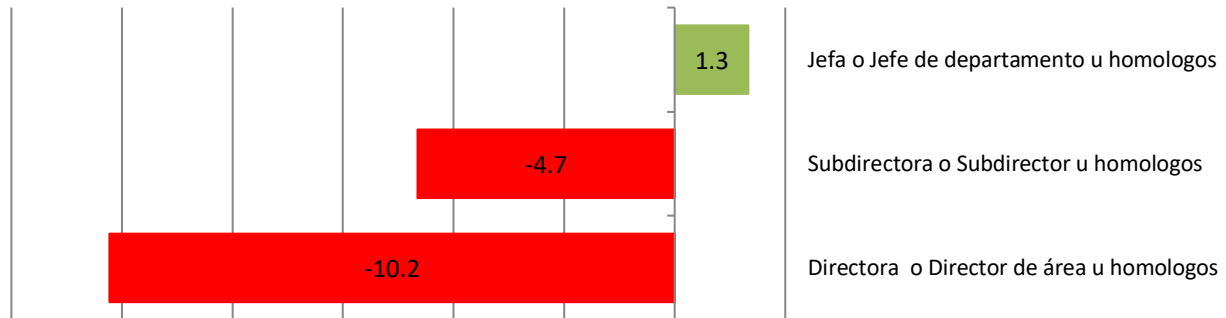


Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En los puestos donde hubo participación conjunta tanto de mujeres como de hombres, los hombres ganaban más que las mujeres en las Subdirecciones y Direcciones de Área u Homólogos con el 4.7% y 10.2% respectivamente en relación con el promedio salarial de las mujeres (una de las diferencias más altas). Y solo en las Jefaturas de Departamento las mujeres ganaron solo el 1.3% más que los hombres. **Ver gráfica 2 SC**



**Gráfica 2 SC. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

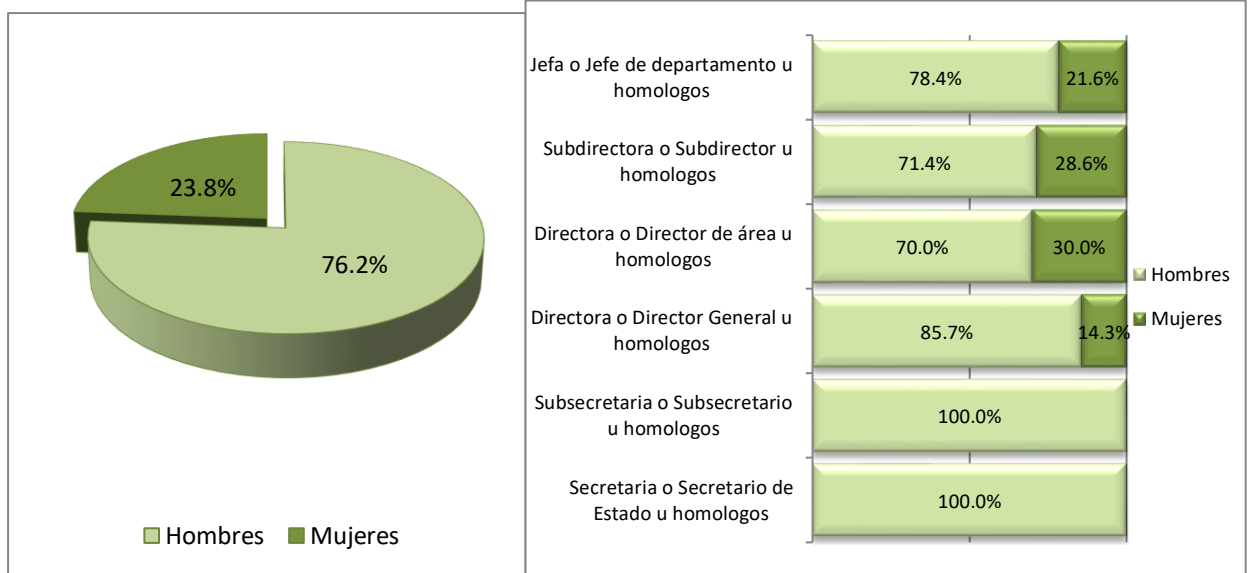
En cuanto a acciones que se tomaron para reducir la brecha laboral entre mujeres y hombres, no se diseñaron o aplicaron procedimientos que aseguren la igualdad en la contratación de su personal, tampoco se han realizado acciones para cerrar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de su personal. También no se realizaron procedimientos para la promoción de personal que incluya acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos, y Por último no se ha creado Unidad o Área de Género.

Si existe personal que tiene horarios especiales como lo son operativos no sindicalizados y operativos sindicalizados, el resto de los puestos cuenta con un horario de 09:00 a 18:00 hrs. Tampoco se han realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género.

## **SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO (SEDUR)**

La presencia laboral de las mujeres en la SEDUR fue importante ya que del total de la plantilla laboral el 42% estuvo representado por ellas, mientras que en los puestos de mando ocuparon el 23.8%; ellas ocuparon el 21.6% de las Jefaturas de Departamento; el 28.6% en Subdirecciones; el 30% en Direcciones de Área y solo el 14.30% en las Direcciones Generales, mientras que en los puestos como Subsecretarías y Secretarías de estado la mujer no tuvo presencia. **Ver Gráfica 1 SEDUR**

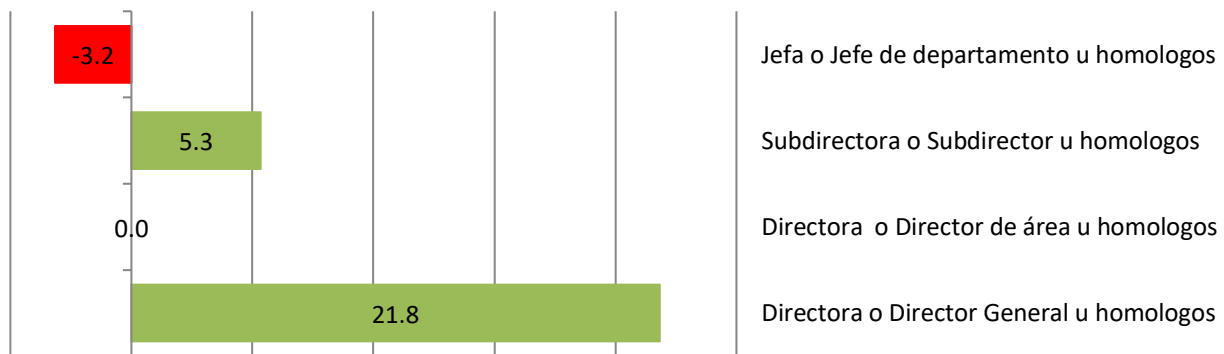
**Gráfica 1 SEDUR. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Las diferencias salariales en los puestos de mando se inclinaron hacia las mujeres, ya que en los puestos de Dirección General las mujeres ganaron el 21.8% más que los hombres y el 5.3% en las Subdirecciones u Homólogos, el puesto donde la desigualdad de salarios fue en contra de las mujeres, fue en los puestos de Jefatura de Departamentos u homólogos donde dicha diferencia fue de 3.2%. **Ver Gráfica 2 SEDUR**

**Gráfica 2 SEDUR. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con relación a las preguntas que se le hicieron para saber que políticas o lineamientos adoptaron en pro de la igualdad de género entre mujeres y hombres en la contratación de su personal, la SEDUR informo que se solicitó a la Dirección General de Personal del Gobierno del Estado de México mediante el oficio No. 224003000/1027/2016, la implementación de cambios al Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal, para asegurar la igualdad entre hombre y mujeres.

Con relación a las acciones afirmativas para cerrar brechas entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de su personal, mencionaron que se giró la instrucción al Departamento de Recursos Humanos mediante el oficio No. 224003000/1327/2016, para mantener la equidad entre hombres y mujeres, en el proceso de contratación. También se han implementado acciones para que las mujeres ocupen cargos directivos, tomando en cuenta únicamente los conocimientos y perfil del puesto correspondiente. Derivado de la revisión a la plantilla se refleja el incremento de salario para algunas mujeres.

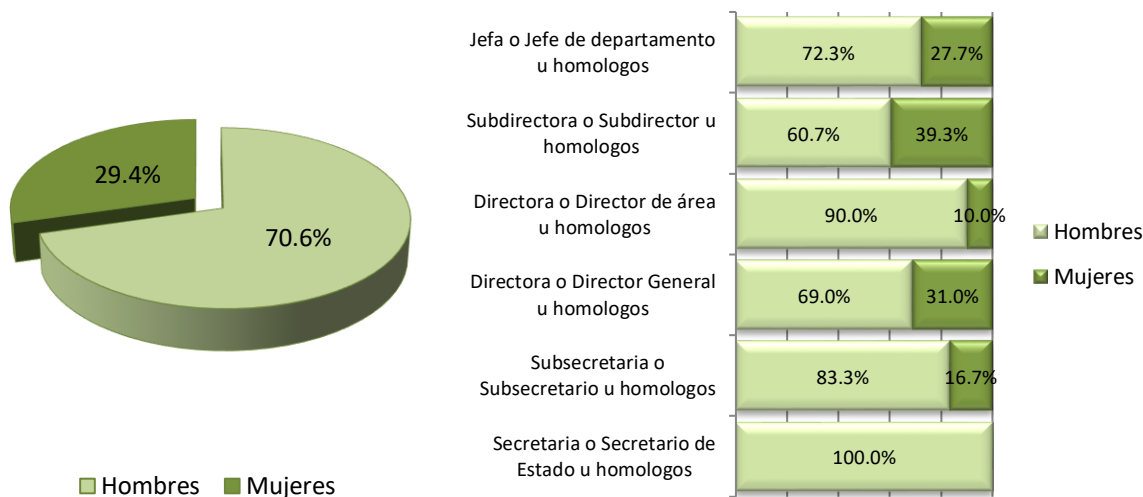
Se han difundido los resultados de las nuevas contrataciones que realiza la institución a través del portal web del Gobierno del Estado de México y en particular de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Metropolitano.

Los horarios de todo el personal son los mismos teniendo como horario laboral de 09:00 a 18:00 hrs. Ninguna mujer tiene horario diurno, y no se han realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género.

## FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA (FGJ)

En la Fiscalía General de Justicia, la fuerza laboral de las mujeres represento el 37% del personal que trabajo en el 2016, mientras en los puestos de mando ellas ocuparon el 29.4%. – Subdirecciones 16.7%, Direcciones Generales 31%, Direcciones de Área 10%, Subdirecciones 39.3% y Jefaturas de Departamento con el 27.7%-. **Ver gráfica 1 FGJ**

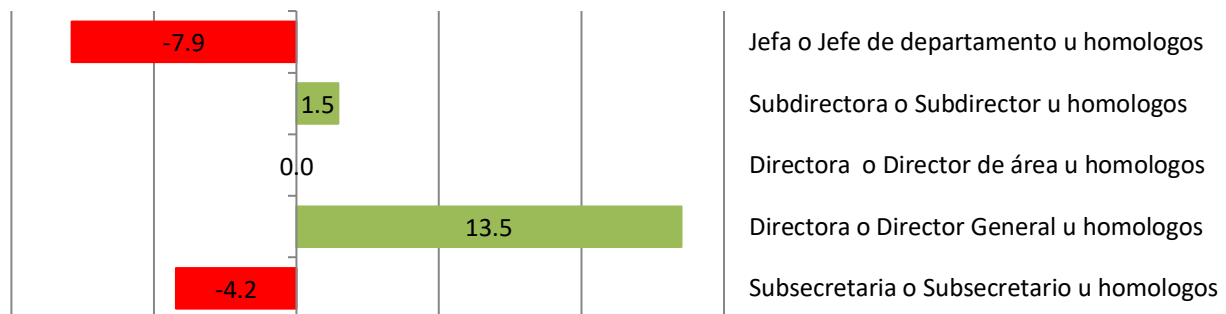
**Gráfica 1 FGJ. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Respecto a las brechas salariales las mujeres ganaron más en los puestos de Dirección General u Homólogos con el 13.5% (unas de las diferencias más grandes) y en las Subdirecciones u Homólogos el 1.5%, en las Direcciones de Área u Homólogos mujeres y hombres ganaron lo mismo, por el contrario, en las Jefaturas de Departamento u Homólogos y en las Subdirecciones u Homólogos las mujeres tuvieron menos remuneración con el 7.9% y 4.2% respectivamente. **Ver gráfica 2 FGJ**

### Gráfica 2 FGJ. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

La mayoría del personal que laboro en puestos de mando en la FGJ estuvo por estructura.

En preguntas relacionadas con medidas orientadas para el avance en la reducción de la brecha laboral en la contratación de personal ellos informaron que se acatan a las políticas públicas relacionadas a la equidad de género. Con respecto a las acciones tomadas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación mencionaron que realizan las siguientes acciones:

- La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.
- La inclusión de las acciones afirmativas en la cultura organizacional.
- El monitoreo y evaluación de la perspectiva de género.

Han aplicado procedimientos para que las mujeres ocupen cargos directivos como el proceso de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades; formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades; uso del lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible.

También mencionaron que, si bien el porcentaje de hombres es mayor, se debe a las actividades principales que se realizan en la fiscalía que son de seguridad pública (policías de investigación) e impartición de justicia.

La difusión de las nuevas contrataciones se realiza mediante la publicación de los resultados a través de las convocatorias.

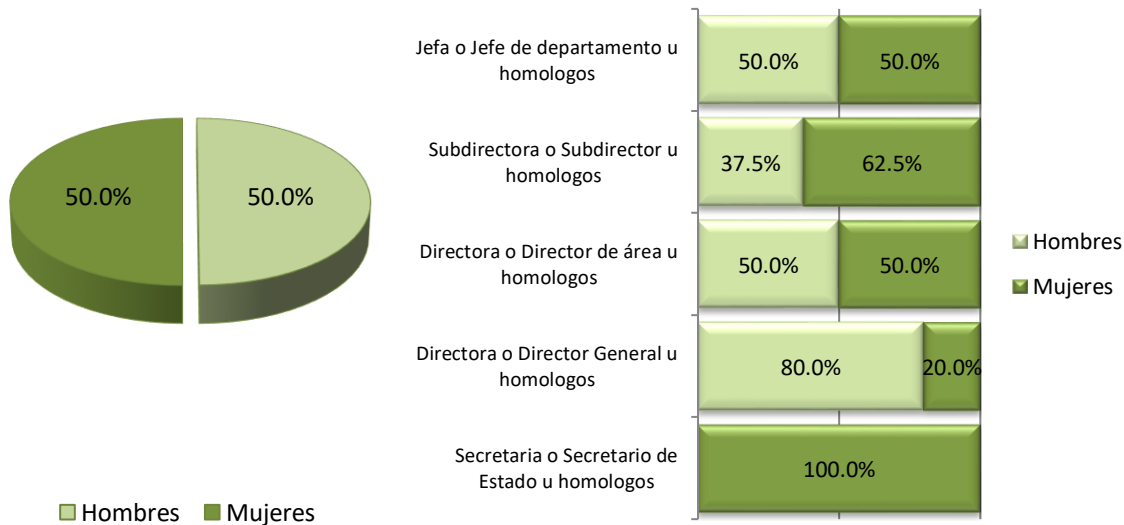
La FGJ mencionó que ya cuenta con un comité para la prevención y atención de la discriminación, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres, y el acoso y hostigamiento sexual de la Fiscalía General de Justicia del Estado de México. Además, dentro de su estructura cuentan con una Fiscalía Central para la atención de delitos vinculados a la violencia de género. En cuanto al horario del personal lo mantienen abierto y de 09:00 a 18:00.

A la fecha del cuestionario **no** se habían realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género ya que mencionan que el género es indistinto para la asignación de todos los puestos y funciones del personal adscrito a esta institución.

### Consejería Jurídica (CJ)

En la Consejería Jurídica, el total de su plantilla de personal tuvo la presencia de las mujeres con el 51% siendo una de las pocas instituciones encuestadas que tuvo más mujeres que hombres, mientras que en el total de los puestos de mando, hubo una equidad absoluta del 50% para ambos, las mujeres se desarrollaron en cada uno de los puestos de la siguiente manera: 50% de las Jefaturas de Departamento u Homólogos y Direcciones de Área u Homólogos estuvo representado por mujeres, Subdirecciones u Homólogos con el 62.5% y 20% en Direcciones Generales u Homólogos, Con gran gusto mencionamos que la CJ es una de las pocas instituciones donde existe una mayor paridad laboral y que es dirigida por una mujer (a la fecha de la encuesta. **Ver gráfica 1 CJ**

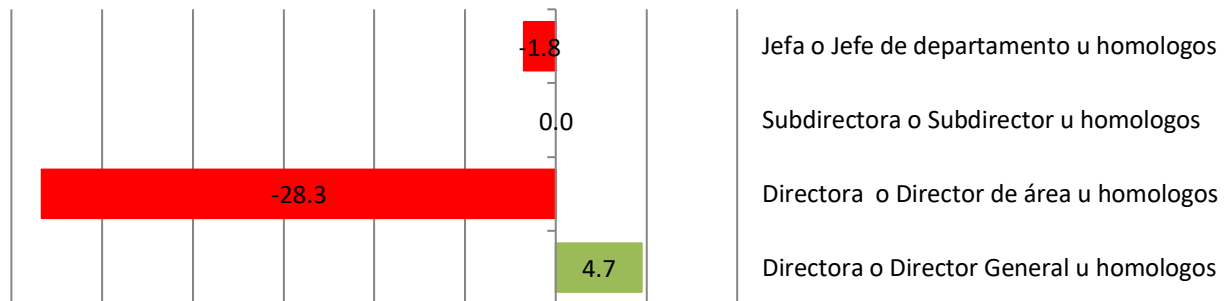
**Gráfica 1 CJ. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Sin embargo, en las preguntas relacionadas con los promedios salariales en puestos de mando y a pesar de que predominaron las mujeres había puestos en los cuales los hombres ganaban más que las mujeres como en la Direcciones de Área u Homólogos con el 28.3% (la diferencia más grande de todas las instituciones), y con el 1.8% en las Jefaturas de Departamento, mientras que en las Direcciones Generales la mujer ganaba más que los hombres con el 4.7%, y en las subdirecciones mujeres y hombres ganaban lo mismo. **Ver gráfica 2 CJ**

### Gráfica 2 CJ. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En relación con las preguntas orientadas al avance en la igualdad de género, la CJ informo que se han generalizado los nombres y perfil de puestos, así como está prohibido solicitar a las mujeres certificado médico de "No Embarazo".

A la fecha de la encuesta **no** se habían establecido procedimientos para la promoción de personal que incluyeran acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos. La plantilla de personal, respecto a la ocupación de puestos de mandos medios y superiores esta equilibrada, no existe una brecha visible de género en este sentido; respecto al salario es el mismo tanto para mujeres como para hombres, el mismo sólo depende del puesto/cargo que se desempeñe (con excepción de los Directores de área u homólogos).

Tampoco se han difundido al interior de la institución las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género. Todo el personal de la institución cuenta con el mismo horario laboral de 09:00 a 18:00 hrs. y no hay ninguna mujer que tenga horario diurno o cuente con horarios posteriores a las 20:00 hrs. tampoco se han realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género.

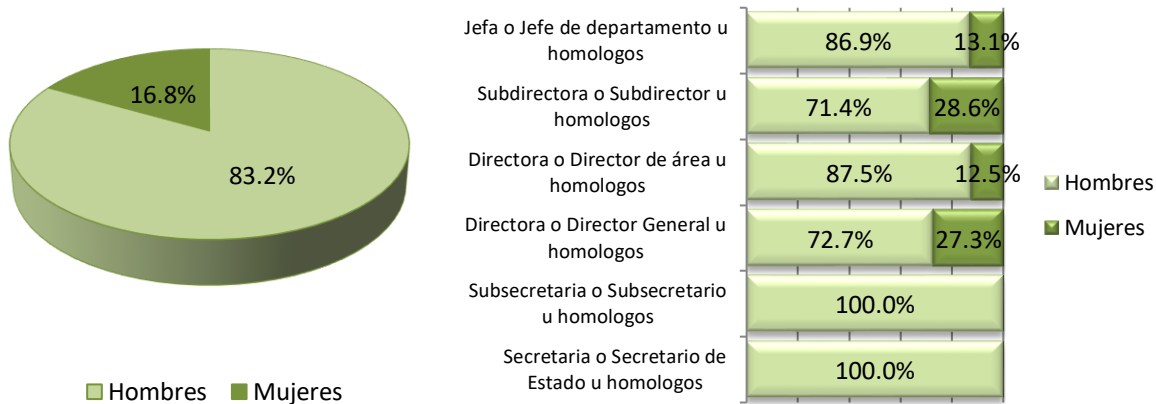
### SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO (SEDAGRO)

Del total de personas que laboraron en la SEDAGRO el 30% eran mujeres, y en lo relacionado con los puestos de mando, ellas ocupaban el 16.8% del total de puestos; de los cuales las mujeres ocupaban: 13.1%



en Jefaturas de Departamento u Homólogos, 28.6% en Subdirecciones u Homólogos, 12.5% en Direcciones de Área y 27.3% en Direcciones Generales, sin duda una de las instituciones con marcada diferencia a favor de los hombres. **Ver gráfica 1 SEDAGRO**

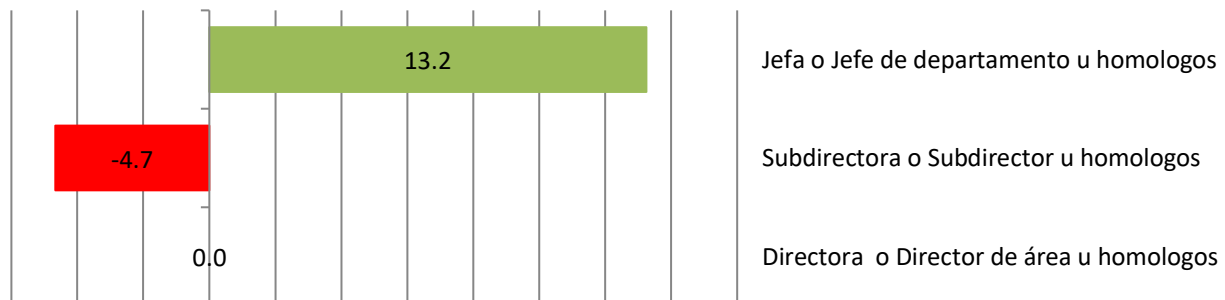
**Gráfica 1 SEDAGRO. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres por puesto de mando, las mujeres tuvieron mejores percepciones en las Jefaturas de Departamento u Homólogos con el 13.2% respecto al salario de los hombres, y en las Direcciones de Área ambos ganaron lo mismo y por último en las Subdirecciones u Homólogos los hombres ganaron más que las mujeres. **Ver gráfica 2 SEDAGRO**

**Gráfica 2 SEDAGRO. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

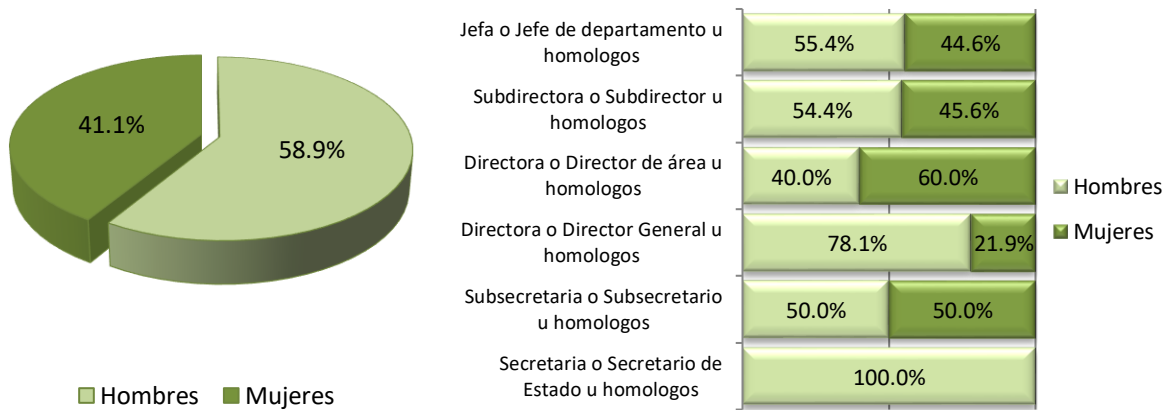
En relación con las medidas adoptadas por la institución para avanzar en la disminución de la brecha laboral, la SEDAGRO informo que en el ejercicio 2016 no existía procedimiento, lineamiento o acción afirmativa encaminada a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, selección y promoción del personal; tampoco se habían realizado estudios que permitieran analizar las brechas de género; ni se habían

difundido en la institución los resultados de las nuevas contrataciones y su relación con la paridad de género, sin duda un área de oportunidad en esta institución.

## SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)

La SEDESOL fue una de las instituciones en las cuales incorporo más personal femenino que masculino ya que ellas representaban el 52% del personal total de la institución mientras que en los puestos de mando las mujeres representaban el 41.1% - las mujeres ocupaban el 46.6% en las Jefaturas de Departamento, 45.6% en Subdirecciones, 60% en Direcciones de Área, 21.9% en Direcciones Generales, y en los puestos donde había igualdad de personal fue en la Subsecretarías, mientras que en el 2016 la SEDESOL fue dirigida por un hombre. **Ver gráfica 1 SEDESOL**

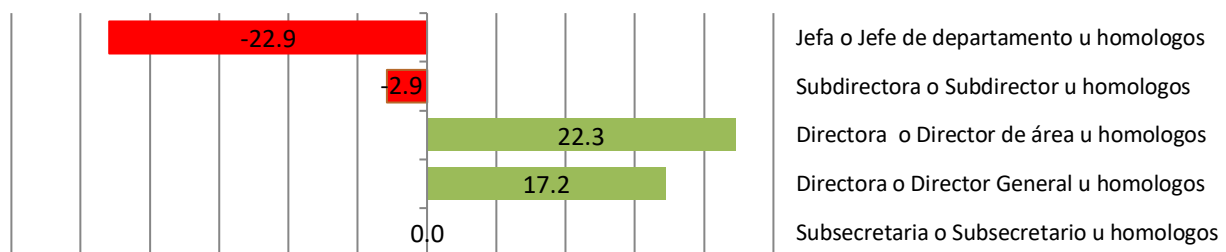
**Gráfica 1 SEDESOL. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**



Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

En relación con las diferencias salariales la SEDESOL resulto ambigua, ya que las mujeres ganaron más en dos diferentes puestos de mando como lo son Direcciones de Área y Direcciones Generales con 22.3% y 17.2% respectivamente en favor de las mujeres, mientras que la diferencia resultó en contra en Jefaturas de Departamento y Subdirecciones con 22.9% y 2.9% respectivamente. **Ver gráfica 2 SEDESOL**

**Gráfica 2 SEDESOL. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\***



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Respecto a las preguntas relacionadas con las acciones realizadas por parte de la institución para reducir la brecha de género se notificó lo siguiente: Que a la fecha de la encuesta no se habían diseñado o aplicado procedimientos para la contratación de su personal, sin embargo se certificaron en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2015, la cual sin duda significa un avance significativo en pro de la equidad de género y el compromiso de dicha institución con estos temas.

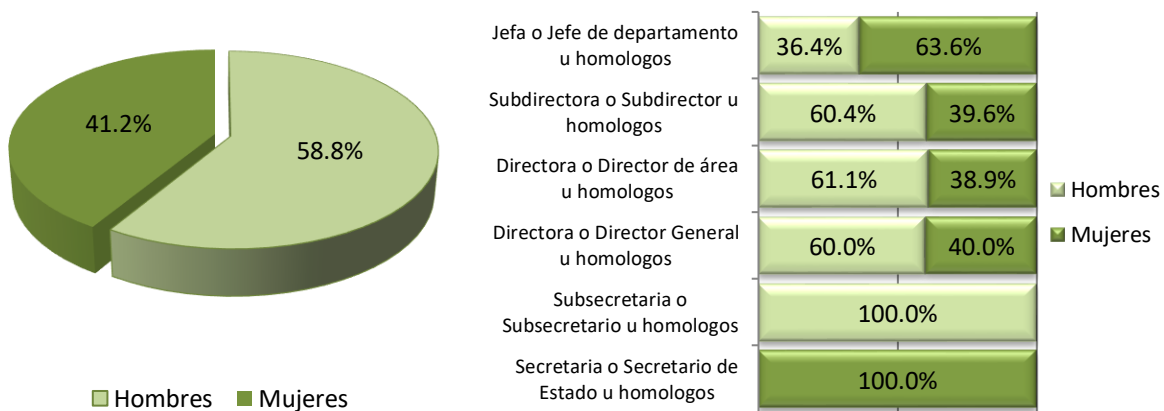
Al cierre del ejercicio 2016 **no** se han creado unidades de género o igualdad entre mujeres y hombres, ni revisado la plantilla para hacer visible las brechas de género y no se han difundido las nuevas contrataciones.

El horario de todo el personal es el mismo de 09:00 a 18:00 hrs. y no existe ninguna mujer con horario diurno o posterior a las 20:00 hrs. Tampoco se han realizado ejercicios administrativo-laborales con perspectiva de género para asignación de puestos, salarios y adscripciones.

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (SEP)

En la Secretaría de Educación del total del personal que laboro en el año 2016 el 56% eran mujeres siendo la institución con mayor participación laboral de mujeres de las 20 encuestadas, mientras que en los puestos de mando ellas ocupaban el 41.2%, el 63.6% en Jefaturas de Departamento, 39.6% en Subdirecciones, 38.9% Direcciones de Área, 40.0% en Direcciones Generales; así mismo la Secretaría era dirigida por una mujer para el año informado. **Ver gráfica 1 SEP**

**Gráfica 1 SEP. DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO**

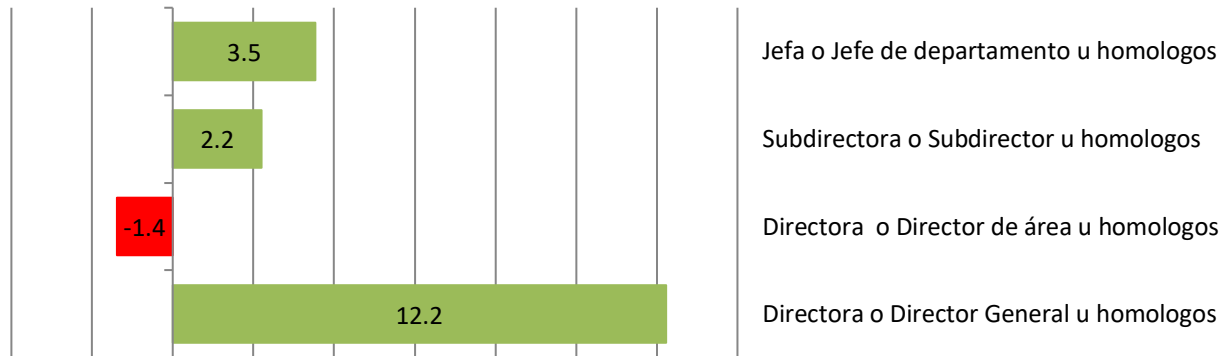


Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Con respecto a las diferencias salariales, en la SEP la mayoría fueron a favor de las mujeres con en el 12.2% en Direcciones Generales u Homólogos, 3.5% en Jefaturas de Departamento u Homólogos, y 2.2% en

Subdirecciones u Homólogos. Mientras que en los puestos de Dirección de Área u Homólogos los varones ganaban más que las mujeres con apenas el 1.4%. **Ver gráfica 2 SEP**

### Gráfica 2 SEP. PORCENTAJE DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES POR PUESTO DE MANDO\*



\*Se incluyen únicamente los puestos en donde hay mujeres y hombres.

Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2016.

Mientras que para las preguntas orientadas al avance en la brecha laboral y acciones afirmativas la SEP informo, que el procedimiento que se lleva a cabo para la contratación del personal es equivalente tanto para hombres como para mujeres, en base al manual de normas y procedimientos de desarrollo y administración de personal, procedimientos 20301/021-01, 20301/021-02 y 20301/021-03. Según la propia institución, no existen las brechas entre mujeres y hombres, ya que el proceso de selección se basa en el manual de normas y procedimientos de desarrollo y administración de personal antes mencionado.

Al cierre del ejercicio 2016 **no** se han realizado procedimientos para que mujeres ocupen cargos directivos, no existen mujeres con horario laboral diurno o posterior a las 20:00 hrs. los horarios del personal en su mayoría son de 09:00 a 18:00 hrs.

## Conclusiones

Sin duda en el Estado de México existen diferencias respecto de cómo son tratados los varones y las mujeres, las diferencias en sueldos y salarios no son la excepción, ejemplo de esta situación es el presente estudio que ha resultado muy revelador para visibilizar dichas brechas.

Es también digno de ser mencionado, que si bien es cierto antes de realizado el presente estudio se tenía la percepción que los hombres dominaban en ámbito laboral en las Instituciones Estatales, resulta muy agradable ver que no es tan marcado como se creía en un principio.

Existen Instituciones Estatales que se inclinan en ambos lados de la balanza, pues si bien es cierto que algunas han logrado una equidad laboral en los promedios generales entre ambos sexos de los servidores públicos, esta paridad va desapareciendo conforme se escala en los puestos de mando.

Lo anterior demuestra como ya se ha mencionado en el presente estudio, indica que aún existe el “techo de cristal” impidiendo de alguna manera el crecimiento de las mujeres dentro de las propias instituciones públicas, afortunadamente podemos constatar que estas prácticas no son generalizadas, pero existen.

La Comisión de derechos Humanos del Estado de México por mandato de ley es el organismo encargado de vigilar que las autoridades no violenten los derechos humanos dentro del territorio que ocupa dicha demarcación, también en cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México es que fue realizado el presente estudio, convencidos de que será un instrumento que ayude a los compañeros servidores públicos de todos los niveles a evidenciar dichas brechas, para que con el paso del tiempo se extingan esas diferencias y podamos con una sociedad igualitaria en todos los ámbitos de la vida.

Bajo esta óptica se sugiere tomar cartas en el asunto sobre las carencias que se tienen en algunas instituciones, como pueden ser la creación de las Unidades, Áreas o Direcciones de Género, de Asuntos de la Mujer o de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ya que además de ser un mandato de ley también representa una gran oportunidad para mejorar dichas condiciones por su propia naturaleza.

Así mismo, este Organismo apuesta primordialmente por el convencimiento y concientización de todos los servidores públicos, especialmente de los mandos superiores, para que en un futuro este tipo de documentos sean exclusivamente anecdóticos y no referentes de conductas enquistadas e imposibles de eliminar. La sensibilización forma parte de este estudio que si bien es cierto resulta muy revelador también pretende ser un catalizador para eliminar prácticas nocivas.

Reiteramos que las instituciones públicas y a su vez los servidores públicos deben constituirse como un ejemplo de buenas prácticas ante la sociedad. Recordando que el servicio público representa un honor y una oportunidad de trascender.

### **Instrumento que se utilizó para obtener la Información.**

1. Número absoluto de personas que trabajan en la institución (diferenciando a: mandos superiores, mandos medios de estructura, enlace y apoyo técnico, operativos no sindicalizados, operativos sindicalizados, eventuales, por honorarios y otros); así como número total de mujeres y número total de hombres.

Total, de personal de estructura de mando superior		Total, de mujeres de estructura de mando superior		Total, de hombres de estructura de mando superior	
Total, de personal de estructura de mandos medios		Total, de mujeres de estructura de mandos medios		Total, de hombres de estructura de mandos medios	
Total, de personal de enlace y apoyo técnico		Total, de mujeres de enlace y apoyo técnico		Total, de hombres de enlace y apoyo técnico	





Total, de personal operativo no sindicalizado		Total, de mujeres operativas no sindicalizadas		Total, de hombres operativos no sindicalizados	
Total, de personal operativo sindicalizado		Total, de mujeres operativas sindicalizadas		Total, de Hombres operativos sindicalizados	
Total, de personal eventual		Total, de mujeres eventuales		Total, de hombres eventuales	
Total, de personal por honorarios		Total, de mujeres por honorarios		Total, de hombres por honorarios	
Total, de personal (otros)		Total, de mujeres (otras)		Total, de hombres (otros)	
Total, de Personal		Total, de mujeres		Total, de hombres	
		Porcentaje de mujeres		Porcentaje de hombres	

2. Salario promedio del total de personas que trabajan en la institución, así como salario promedio de mujeres y de hombres por categoría. (Se entiende por salario: el salario bruto mensual que se recibe por sueldo base, compensación garantizada, bonos y demás prestaciones en dinero).

Tipo contratación/ salario	Salario promedio del total de personal	Salario promedio de las Mujeres	Salario promedio de los Hombres
Estructura de mando superior	Salario promedio mensual bruto del total de personal de estructura de mando superior	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras de estructura de mando superior	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores de estructura de mando superior
Estructura de mando medio	Salario promedio mensual bruto del total de personal de estructura de mandos medios	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras de estructura de mandos medios	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores de estructura de mandos medios
Enlace y apoyo técnico	Salario promedio mensual bruto del total del personal de enlace y apoyo técnico	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras de enlace y apoyo técnico	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores de enlace y apoyo técnico
Operativos no sindicalizados	Salario promedio mensual bruto del total del personal operativo no sindicalizado	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras de nivel operativo no sindicalizado	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores de nivel operativo no sindicalizado
Operativos sindicalizados	Salario promedio mensual bruto del total del personal	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores



	operativo sindicalizado		de nivel operativo sindicalizado	de nivel operativo sindicalizado	
Eventuales	Salario promedio mensual bruto del total de personal eventual		Salario promedio mensual bruto de las trabajadoras eventuales	Salario promedio mensual bruto de los trabajadores eventuales	
Honorarios	Salario promedio mensual bruto del total de personal por honorarios		Salario promedio mensual bruto de trabajadoras por honorarios	Salario promedio mensual bruto de trabajadores por honorarios	
Otros	Salario promedio mensual bruto del total de personal (otros)		Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras (otros)	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores (otros)	
Total	Salario promedio mensual bruto del total de personal de la Institución		Salario promedio mensual bruto de las trabajadoras de la Institución	Salario promedio mensual bruto de los trabajadores de la Institución	

3. Número de hombres y número de mujeres que ocupan los distintos puestos de mando superior y mandos medios.

Puestos	Secretaria o Secretario de Estado u homólogos	Subsecretaria o Subsecretario u homólogos	Directora o Director General u homólogos	Directora o Director de área u homólogos	Subdirectora o Subdirector u homólogos	Jefa o Jefe de departamento u homólogos
Total, de hombres						
Total, de hombres de estructura						
Total, de hombres eventuales						
Total, de hombres por honorarios						
Total, de mujeres						
Total, de mujeres de estructura						

Total, de mujeres eventuales							
Total, de mujeres por honorarios							

4. Promedio de salarios de las mujeres y de los hombres en cada uno de los distintos puestos.

Puestos y promedio de ingresos/personal de la Institución	Número	Promedio de ingresos de Secretarios u homólogos	Número	Promedio de ingresos de Subsecretarios u homólogos	Número	Promedio de ingresos de Directores u homólogos	Número	Promedio de Ingresos de Directores de área u homólogos	Número	Promedio de ingresos de Subdirectores u homólogos	Número	Promedio de ingresos de Jefes de departamento u homólogos
Total, de hombres												
Total, de hombres de estructura												
Total, de hombres eventuales												
Total, de hombres por honorarios												
Total, de mujeres												
Total, de mujeres de estructura												
Total, de mujeres eventuales												
Total, de mujeres por honorarios												

Suma de mujeres y de Hombres y suma promedio de ingresos por puesto													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5. Número de hombres y de mujeres de estructura que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos medios y superiores, y el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos/niveles	Hombres de estructura	Mujeres de estructura	Salario promedio de hombres de estructura en el nivel	Salario Promedio de mujeres de estructura en el nivel
Secretaria o secretario u homólogos				
Subsecretaria o Subsecretario u homólogos				
Directora o Director General u homólogos				
Directora o Director de área u homólogos				
Subdirectora o Subdirector u homólogos				
Jefa o Jefe de departamento u homólogos				

5.1 Número de hombres y de mujeres eventuales que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos medios y superiores, y el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos/niveles	Hombres eventuales	Mujeres eventuales	Salario promedio de hombres de enlace y apoyo técnico en el nivel	Salario Promedio de mujeres de enlace y apoyo técnico en el nivel
<b>Secretaria o Secretario homólogos</b>				



Subsecretaria o Subsecretario u homólogos				
Directora o Director General u homólogos				
Directora o Director de área u homólogos				
Subdirectora o Subdirector u homólogos				
Jefa o Jefe de departamento u homólogos				

5.2 Número de hombres y número de mujeres por honorarios que ocupan cada uno de los distintos niveles de puestos de mandos medios y superiores, y el salario promedio de los hombres y de las mujeres en cada uno de los niveles de puestos.

Puestos/niveles	Hombres por honorarios	Mujeres por honorarios	Salario promedio de hombres por honorarios en el nivel	Salario Promedio de mujeres por honorarios en el nivel
Secretaria o Secretario u homólogos				
Subsecretaria o Subsecretario u homólogos				
Directora o Director General u homólogos				
Directora o Director de área u homólogos				
Subdirectora o Subdirector u homólogos				
Jefa o Jefe de departamento u homólogos				



6. Especifique el personal con el que cuenta la Institución, distinguiendo por hombres y mujeres y rango de ingreso.

Género	RANGO DE INGRESO							TOTAL
	De 1,000 a 5,000	De 5,001 a 10,000	De 10,001 a 15,000	De 15,001 a 20,000	De 20,001 a 35,000	De 35,001 a 45,000	Superior a 45,001	
Hombres								
Mujeres								
Total, de Personal								

7. ¿Han diseñado y aplicado procedimientos o lineamientos que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres, en la contratación de su personal?

SI	
NO	

¿Cuál es el nombre del programa, procedimiento o lineamiento?  
(ANEXAR EVIDENCIA)

8. ¿Han realizado acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación de su personal?

SI	
NO	

Favor de especificar cuál o cuáles, haciendo énfasis en la temporalidad establecida

9. ¿Han establecido algún procedimiento para la promoción de personal que incluya acciones afirmativas para que las mujeres ocupen cargos directivos?

SI	
NO	

Favor de especificar el procedimiento y las acciones afirmativas

10. ¿Se ha revisado su plantilla de personal para hacer visibles las brechas de género en ocupación de puestos de mandos medios y superiores, y en salarios?

SI	
NO	

Favor de especificar los principales resultados:

11. ¿Se ha difundido al interior de la institución los resultados de las nuevas contrataciones que realiza su institución y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres?

SI	
NO	

Favor de especificar a través de que medio o medios de difusión



12. ¿La Institución cuenta con Unidad, Área o Dirección de Género, de Asuntos de la Mujer o de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

Fecha de inicio de funciones de la Unidad o Área de Género	Ley, Reglamento, Norma o Acuerdo que crea la Unidad o Área de Género	¿Cuenta con estructura propia?	¿Cuenta con Programa Anual de Trabajo?

13. Especifique los horarios laborales en esa Institución para hombres y mujeres.

Nivel de puesto	Horario para mujeres	Horario para hombres	Horario especial
Mandos superiores			
Mandos medios			
Enlace y Apoyo Técnico			
Operativos no sindicalizados			
Operativos sindicalizados			
Eventuales			
Honorarios			
Otros			

14. Señale el número de mujeres en esa institución, de cualquier nivel salarial, que, en jornada ordinaria diurna, tienen un horario posterior a las 20:00 horas.

Género	Nivel y Rango	Horario	Número
Mujeres			

15. ¿Se ha realizado algún ejercicio administrativo-laboral con perspectiva de género, para la asignación de puestos, salarios, adscripción y horarios del personal de esa Institución?

	Asignación de puestos	Salarios	Adscripción	Horarios
SI				
NO				





## SIGNIFICADO DE NOMENGLATURAS

INFOEM	INFOEM
SDE	SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO
SI	SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA
SECTUR	SECRETARÍA DE TURISMO
SEMOVI	SECRETARÍA DE MOVILIDAD
SECOGEM	SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA
SGG	SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
SSA	SECRETARÍA DE SALUD
TEEM	TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO
IEEM	INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO
ST	SECRETARÍA DEL TRABAJO
SMA	SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE
SF	SECRETARÍA DE FINANZAS
SC	SECRETARÍA DE CULTURA
SEDUR	SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO
FGJ	FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA
CJ	CONSEJERIA JURIDÍDICA
SEDAGRO	SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO
SEDESOL	SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
SEP	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
PEA	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA
APE	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL