COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO

La CODHEM late por ti

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 2017

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
Secretaría General
Secretaría Ejecutiva
Subdirección de Atención a Personas en Situación de Vulnerabilidad

REALIZADO POR MANDATO LEGAL A TRAVÉS DE LOS ART. 36 Y 37 DE LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE MÉXICO

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Objetivo General

Identificar y visibilizar la problemática de paridad laboral como parte de la equidad de género dentro del servicio público en el Estado de México, aplicada a los estándares de contratación, crecimiento y la transversalidad de la perspectiva de género, identificando las diferencias y el porqué de estas.

Objetivos Específicos

1) Analizar los avances históricos en diferentes ámbitos que la sociedad ha logrado a través de datos duros y comparativos respecto de la equidad y paridad laboral
2) Identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres del servicio público tanto en la contratación, escalafón y crecimiento dentro de las instituciones públicas
3) Identificar las áreas de oportunidad tanto actitudinales como legales dentro del sistema del servicio público en el Estado de México
4) Proponer soluciones afirmativas sobre los problemas identificados, para disminuir la brecha de género y la disparidad laboral en el servicio público del Estado de México

Tratamiento de los datos

Los datos se obtuvieron en dos vertientes principalmente, la primera fue en vía de colaboración solicitando a cada una de las instituciones la sustentación de un cuestionario que consto de 15 preguntas, para indagar el estado que se encontraban las instituciones respecto de las personas que laboran en la misma, los salarios y prestaciones que recibe cada uno de los puestos y las diferencias (si existieran) en los puestos que ocupan y los sexos de las personas.

Las preguntas que se plantearon a cada dependencia pública del Estado de México fueron las siguientes:

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.

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).

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

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

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.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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.

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.

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

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

¿Cuál es el nombre del programa, procedimiento o lineamiento?

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? 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? 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? 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?

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

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

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 hrs.

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?

Adicionalmente a la batería de preguntas presentada anteriormente, se realizó un análisis de los contratos colectivos de trabajo (en el caso de las personas sindicalizadas), de los contratos de prestación de servicios profesionales y condiciones generales de trabajo, en caso de que la dependencia no contara con la información pública de oficio, ésta se solicitó vía SAIMEX.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

En otros casos se tomaron como referencia otros trabajos de investigación tales como:

“Efectos de la paridad de género de en la legislatura mexicana; avances y retos para la igualdad”; "Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ SC", INE, 2016.

“Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género, en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030”; ONU, CEPAL, 2017.

“Derechos Humanos y Equidad de Género”; Editorial Porrúa y Facultad de Derecho de la UNAM; 2015.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Introducción

Los derechos humanos tienen como base el reconocimiento de la dignidad humana; los derechos humanos son principios fundamentales que rigen el actuar de los seres humanos y de sus autoridades, se basan en elementos éticos y morales universales, ya que fueron tomados sin cortapisas de diversas tendencias políticas, religiones o modos de vivir particulares y generales.

Como es de todos sabido, los derechos humanos también cuentan con características que los hacen un instrumento jurídico internacional avalado por más de 190 países de todo el orbe, de diversas características políticas, sociales y religiosas.

Dichas características tienen por objeto otorgarles ese estatus de generalidad, imparcialidad e inherentes a todos los seres humanos, por eso son Universales, Inalienables, Irrenunciables, Imprescriptibles, Intransferibles, Indivisibles y flexibles.

Estas características se han estudiado incesantemente y se han escrito miles de páginas al respecto, se habla al menos del carácter que tienen los derechos humanos y la obligatoriedad de ser observados, seguidos y respetados por todas las autoridades, de cualquier orden de gobierno y de cualquier jerarquía. Desde el servidor público más raso, hasta la máxima autoridad o investidura otorgada a persona alguna en un país determinado, pasando vertical y trasversalmente por autoridades administrativas, así como como autoridades que procuren y vigilen el orden público, todo lo anterior sin descuidar el hecho de que los propios servidores públicos son personas (seres humanos) con sus propios derechos y obligaciones.

De esta tesis surge la necesidad de este Organismo de buscar mecanismos que ayuden a las propias autoridades a encontrar los puntos ciegos y áreas de oportunidad que pueden ser susceptibles de mejora.

Lo expuesto anteriormente y, sobre todo, bajo la noción de universalidad de los derechos humanos se tiene que mencionar también el derecho laboral, que sin dejar de ser un derecho humano (el derecho al trabajo) también tiene un carácter obligatorio ante la Ley Mexicana.

Amparados desde el principio por el Articulo 1° de nuestra Carta Magna donde se reconocen los derechos humanos y los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, articulo reformado el 10 de junio del año 2011 y que le da un carácter de obligatorio a todos los Ciudadanos Mexicanos y los residentes extranjeros en el territorio mexicano.

Más específicamente el artículo 4° constitucional ampara la igualdad entre hombres y mujeres, “El varón y la mujer son iguales ante la ley…” y por si no quedara claro el artículo

5° comienza textualmente “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos…” además dice: “…Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento…”

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

También el artículo 123 dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil…"; como es evidente no existe diferenciación alguna sobre quién (hombre o mujer) debe hacer tal o cual cosa. Pero es también evidente que la ley no se respeta en este sentido.

Específicamente en la declaración 23.1 de los derechos humanos, la cual a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Especialmente en lo que se refiere a las "condiciones equitativas" se debe avanzar aún más con respecto a la paridad de género en cuanto a horas de trabajo, pagos y condiciones de contratación.

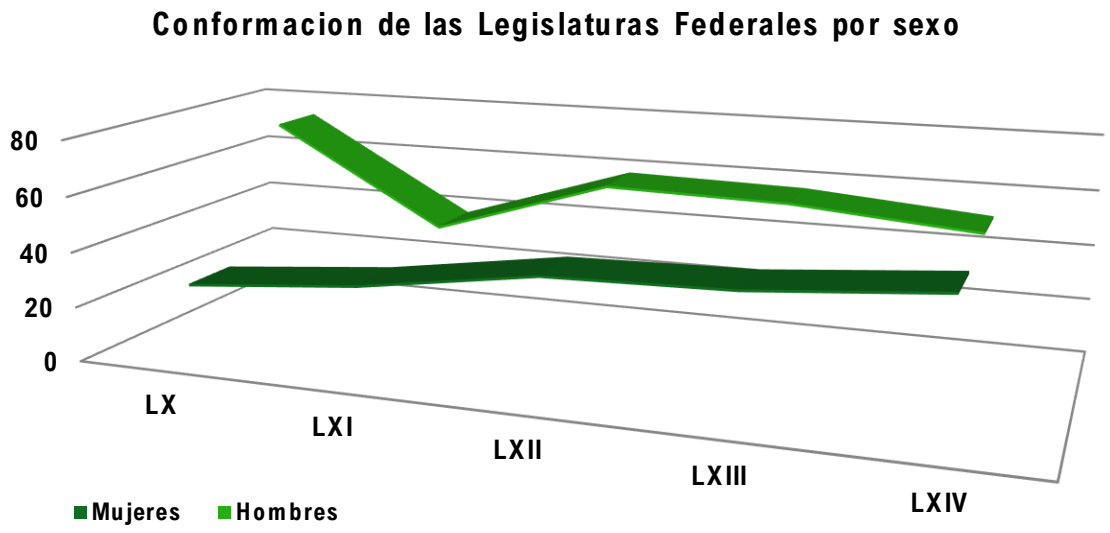
A pesar de todos los estudios que se han elaborado respecto de este tema, la mayoría de esos estudios son de países europeos o norteamericanos (Estados Unidos y Canadá), en américa latina existe relativamente poca documentación al respecto; de los que tiene conocimiento esta defensoría de habitantes, se ha podido constatar que existen algunos avances en materia de equidad de género, ejemplo de esto es lo relacionado con la materia electoral, que a grandes rasgos nos dice que los partidos políticos deben observar en la medida de lo posible con una cuota de género en cuanto a los candidatos a puestos de elección popular, disposición que en nuestro país fue voluntaria en un principio (1993) y posteriormente obligatoria (2002).

Si bien es cierto, esto ya se venía haciendo desde hace dos comicios federales, en el año 2015, diversos sectores de mujeres y colectivos feministas impulsaron y lograron que el principio de paridad de género en la postulación a puestos de elección popular para integrar el Poder Legislativo fuera incluido en la Constitución Mexicana, y que éste comenzara a aplicarse en la elección federal de 2015 para integrar la Cámara de Diputados en la LXIII Legislatura, pero el desafortunado incidente de las "juanitas", fenómeno político en el año 2013 protagonizado por algunas diputadas electas, quienes renunciaron al puesto que legítimamente habían ganado, para ser substituidas por hombres, y así eludir la Ley que obligaba a los partidos políticos a la famosa cuota de género. Ahora la propia ley electoral prevé este caso, ya que, en los listados de sus fórmulas a candidatos para diputados locales, federales y senadores, éstos deben presentar listados donde las suplentes sean también mujeres como las propias titulares. Pero lo más grave no es en sí que esto haya sucedido, lo grave fue el mensaje que se le dio a la sociedad, la cual pudo interpretar que está bien violar la ley por cualquier razón de género.

En la siguiente tabla se muestra el avance de las mujeres en la participación de las legislaturas federales, sin embargo, es importante destacar que el avance más significativo se logró solo a partir de que fue obligatorio para los partidos políticos la cuota de género, éste avance no se logró por pleno convencimiento de sus militantes, o de sus cúpulas.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar



***Información extraída de la página de la Cámara de Diputados**

Es evidente que la mujer ha logrado avances en su participación legislativa, Iniciando desde la Legislatura XLII en la cual no hubo participación alguna de mujeres, pasando a un 26.2% de mujeres diputadas en la legislatura LX, para finalmente lograr un 48.2% en la recién instalada LXIV legislatura.

Si bien es cierto que el avance es significativo, existen algunos vicios que aún no se pueden negar y que al parecer resultan invisibles a las mayorías y que tampoco son destacados por muchos medios de comunicación. Es muy cierto que las mujeres han logrado permear los ámbitos electorales, pero aún ellas carecen de peso político, y para muestra basta un botón.

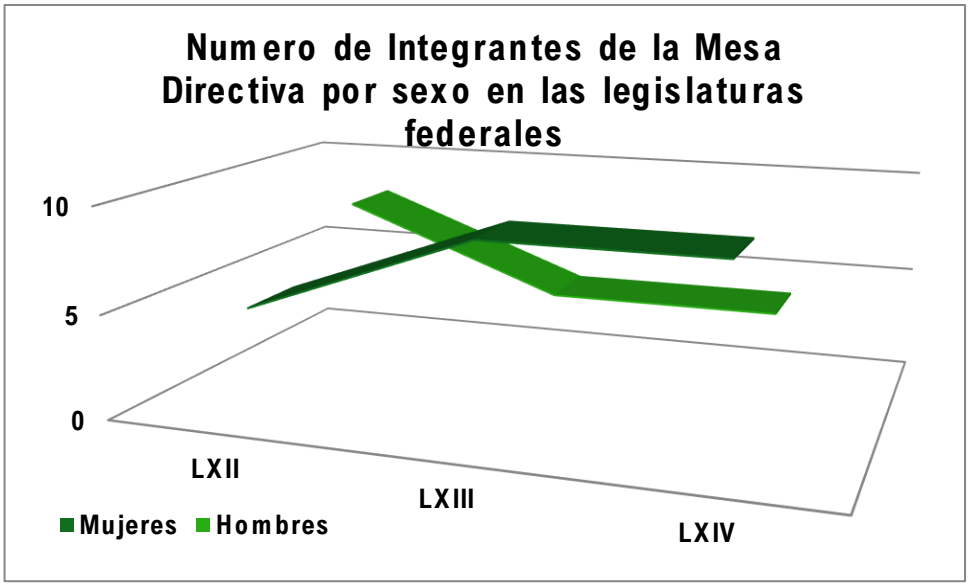
En la legislatura LXIII, de las 56 comisiones ordinarias, 15 estaban presididas por una mujer y 39 por un hombre, lo cual significa que solo 26.8% de las comisiones fueron presididas por mujeres.

Considerando que las mujeres constituyen 42.6% de la Cámara de Diputados, el hecho de que menos de 30% de las Presidencias de Comisiones sean encabezadas por mujeres da cuenta de que existe una significativa sub-representación femenina en esos órganos. Pero más grave aún, significa que las comisiones que presiden las mujeres no tienen peso específico en las decisiones del presupuesto federal, lo que impide de alguna manera la trasversalidad del presupuesto en los temas de paridad y equidad de género.

Caso significativo representa el de las Mesas Directivas de las tres últimas legislaturas federales, donde aparentemente ocurren varios aspectos dignos de ser mencionados. Primeramente, se evidencia que la participación de las mujeres creció muy significativamente, paso de un 41.7% en la LXII Legislatura, a 69.2% en la LXIV Legislatura, sin duda un gran logro de las mujeres en el máximo órgano de participación política dentro de la propia Cámara.

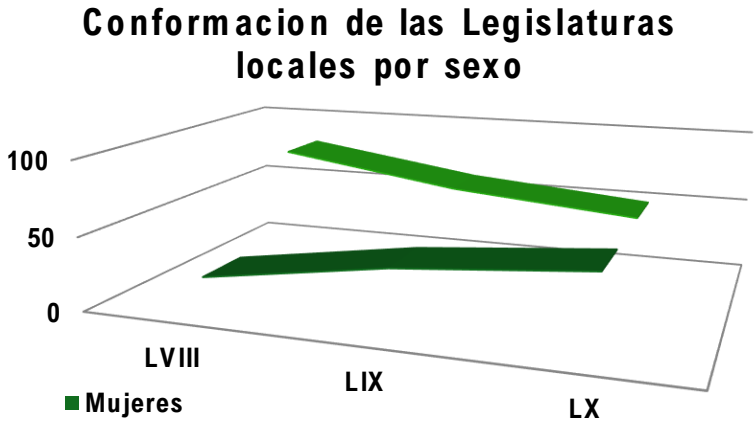
DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar



Sin embargo, es importante señalar también, que, si bien la participación de las mujeres en la mesa directiva es extraordinaria, en la LXII Legislatura, por ejemplo, de las mujeres integrantes de la Mesa Directiva, ninguna de ellas fue presidenta de ese órgano legislativo, mejorando dicha participación en las consiguientes legislaturas.

El caso de la Legislatura local no es muy diferente, si se observa y se compara con los resultados que arrojan las legislaturas federales observamos la misma tendencia, las mujeres ganaron gran representatividad, pero las posiciones estratégicas siguen siendo para los varones.



En materia laboral también existen avances significativos que desafortunadamente también existen sólo en el papel, y es precisamente lo que pretende evidenciar la presente investigación, donde, a pesar de que en el papel (Leyes y Normas) las condiciones laborales entre hombres y mujeres son equitativas, en la práctica esto no es así, pero lo más grave aún, es que dichas malas prácticas sean una “costumbre” en las propias dependencias públicas, las cuales debieran ser ejemplo de equidad laboral y buenas prácticas dentro del espacio de trabajo, no solo en la cuestión del trato personal, que si bien es cierto sí se ha avanzado en dicho rubro, en la cuestión administrativo-salarial no ha sido así.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Por otro lado, en cuestión Educativa se ha avanzado significativamente, la mujer, a base de grandes esfuerzos ha logrado posicionarse como un excelente competidor (quizás esto represente un miedo inconscientemente para los hombres), tradicionalmente la mujer había sido relegada a muy pocas actividades productivas, como en el campo o trabajo doméstico, en labores educativas (sobre todo educación básica) y en algunas ocasiones también tenía participación en las bellas artes como en la ópera, la danza, o la pintura; pero el mejor ejemplo de discriminación en la historia nacional lo representa nuestra poetiza Sor Juana Inés de la Cruz, quien tuvo que hacerse pasar por hombre para poder ingresar a la academia. Como ya se ha dicho, es innegable que se ha avanzado desde aquellos tiempos, pero hoy resulta inconcebible que algunas de esas prácticas persistan en un mundo dominado por la información y la globalización, donde una idea puede ser difundida alrededor del mundo en cuestión de segundos. Comparado con aquellos tiempos en los que una idea tardaba meses en llegar al otro lado del orbe, no puede creerse que aún muchas mujeres sufran discriminación en todos estos aspectos.

La tarea de avanzar en la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en América Latina y el Caribe no solo es un asunto de justicia social sino también un factor imprescindible para el desarrollo sostenible está comprobado que las naciones que cuentan con paridad laboral logran más rápidamente su desarrollo económico y social.

Estamos convencidos que desatar los nudos críticos de la desigualdad de género, es una cuestión de justicia y que es urgente. La cultura del privilegio se expresa en la jerarquización y valorización de lo masculino y cristaliza y reproduce las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en el tiempo. Esto se manifiesta en el acceso desigual al poder y a los recursos y en el uso del tiempo, por eso es importantísimo pasar de la cultura del privilegio a la cultura de los derechos y de la igualdad.

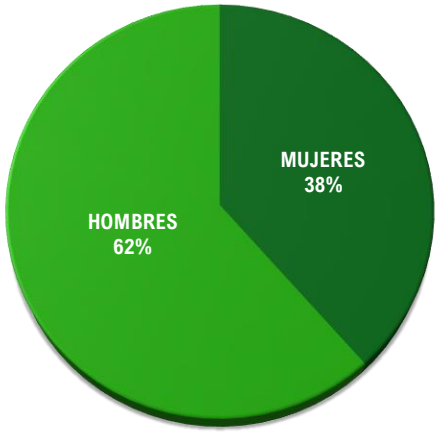
DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

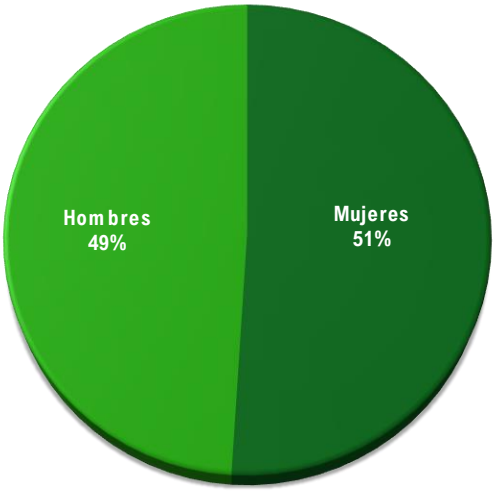
Presentación de los datos obtenidos en la Administración Pública Estatal

Uno de los primeros razonamientos que se resaltan es la diferencia que existe entre el porcentaje total de población y su división entre hombres y mujeres; y el porcentaje entre hombres y mujeres de la población económicamente activa.

% entre hombres y mujeres de la población economicamente activa en el Estado de México



% de hombres y mujeres en el Estado de México



***Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, indicadores estratégicos, cuarto trimestre de 2016.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

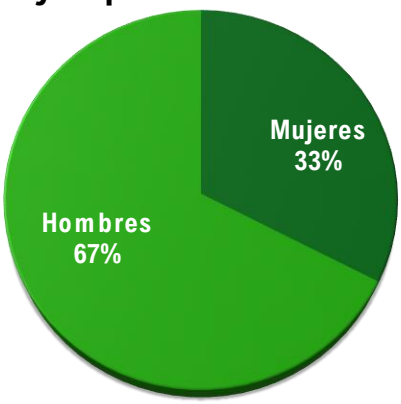
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Otra cosa digna de resaltar en la presente investigación es que el número de mujeres que laboran en la Administración Pública Estatal (APE) es significativamente mayor que el de hombres, si se compara con el porcentaje de población entre hombres y mujeres en el Estado de México, que en teoría debería encontrarse muy similar, sin embargo, esto no es así, como se puede observar en la siguiente gráfica.

% total de hombres y mujeres que laboran en la APE 2017

Regularmente
algunas de estas tendencias pueden encontrar explicaciones tanto físicas como de necesidades especiales, es decir, por ejemplo, es comprensible de alguna manera que existan más hombres que mujeres en actividades que requieren algún esfuerzo físico mayor como en la industria de la construcción, donde las mujeres por sus propias características físicas se auto-discriminan de dichas actividades, pero que aún así ya existe cierta participación en esta actividad económica. También podría mencionarse el caso de las maquiladoras, donde contrariamente al ejemplo anterior se requiere la minuciosidad y manos finas de las mujeres; y en ese caso las mujeres son mayúsculamente más requeridas que los hombres, pero cuando se analizan las siguientes gráficas no se puede hallar mejor explicación que el famoso techo de cristal.

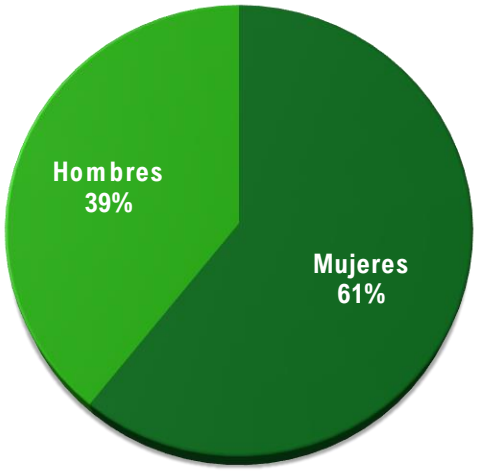
% de hombres y mujeres de mandos medios y superiores en la APE 2017



DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

% de hombres y mujeres operativos y de apoyo; fijos y eventuales



Como es evidente en las gráficas anteriores, éstas se encuentran totalmente invertidas en lo que se refiere al porcentaje de mujeres que han logrado acceder a un puesto de mando. Ésta más bien se parece más al porcentaje de mujeres económicamente activas, pero esto solo es evidencia de la dificultad que aún tienen las mujeres a la hora de acceder a los puestos donde se toman decisiones.

Esto suele explicarse con un lacónico argumento con el que regularmente tropezamos, "Como los puestos de jefes requieren mayor demanda de tiempo y no hay horarios fijos, las mujeres prefieren no aceptarlos"; pero este argumento carece de sustento ya que se ha demostrado hasta el cansancio que los "jefes" no necesitan quedarse más tiempo en las oficinas, siempre que éstas este lideradas por alguien organizado y comprometido con su trabajo, sin importar su sexo.

Lo anterior, además de incentivar los malos hábitos de ciertas personas que acostumbran a salir tarde de sus oficinas, solo empeora la situación, ya que una persona que pasa más de 8 horas al día fuera de su hogar también incrementa el estrés, baja su desempeño y fomenta el sedentarismo y malos tratos.

Por el contrario, una oficina que respeta los horarios de todos sus miembros incrementa su productividad, fomenta la sana convivencia y aumenta el compromiso de cada uno de sus miembros entre muchos otros beneficios.

Por eso queremos hacer hincapié en que estas absurdas razones, en estos tiempos ya no son válidas y que se esgrimen como simples pretextos para no dar oportunidad a las mujeres (consciente o inconscientemente) de acceder a puestos de mando, lo que explica perfectamente el techo de cristal también mencionado anteriormente.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

El convencimiento de que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, debe venir de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, y no existe ninguna explicación plausible para justificar las anteriores gráficas, solo la misoginia.

Análisis comparativo por Institución

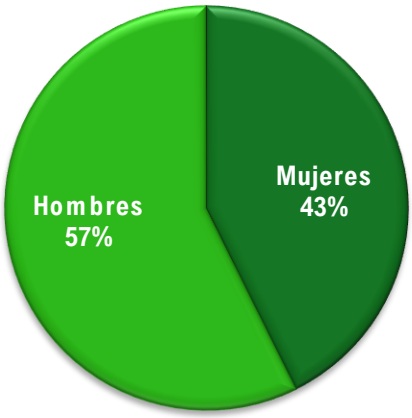
Como se ha explicado anteriormente, el año anterior se realizó un ejercicio similar en esta Defensoría de Habitantes, el cual resultó muy revelador e ilustrativo; a partir de esos datos podemos comenzar a hacer un análisis comparativo sobre los resultados de las encuestas realizadas en dos años consecutivos a los cortes de diciembre de 2016 y diciembre de 2017, algunos de los datos reveladores son los siguientes:

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PERSONAL DE LAS 20 DEPENDENCIAS DE LA APE

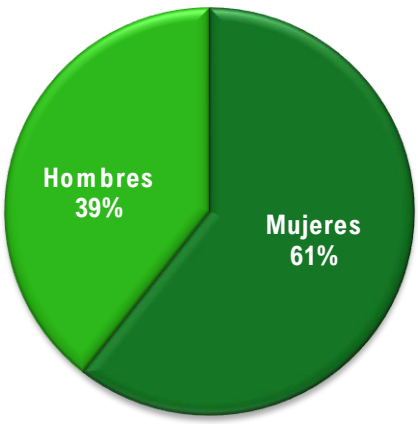
Distribución por sexo del personal de las 20 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE)

Para el año anterior los resultados fueron un tanto preocupantes debido a que el porcentaje total de hombres que trabajan en la APE resulto ser mayor que el de mujeres, Sin embargo y con gran alivio se puede observar que en las gráficas comparativas que se presentan a continuación, se evidencia un avance sustancial en cuanto a las posiciones de la mujer en la APE, pasando de un 43% a un 61% en tan solo un año

2016



2017



DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

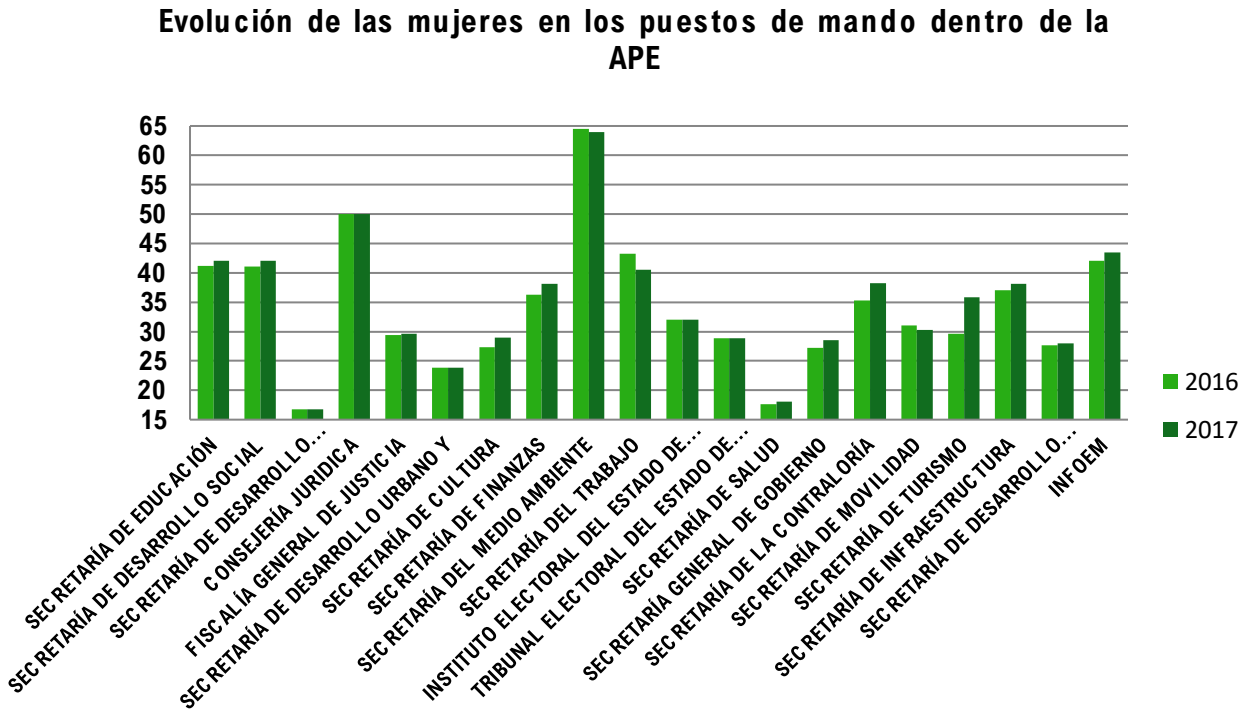
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Lo anterior podría despertar suspicacias si no se menciona el contexto dentro del cual se desarrollaron ambas encuestas, es importante resaltar que la encuesta del año 2016 se realizó

para el corte del año sexto del mandato del Lic. Eruviel Ávila Villegas (2010-2016), mientras que para el siguiente año la misma encuesta se realizó para el año primero de la gestión del Lic, Alfredo del Mazo Maza (2017-2023), lo que en buena medida explica el cambio un poco radical pero al fin benéfico para los fines de la paridad laboral en la APE. Esperamos que esta tendencia se mantenga en otros ámbitos de la sociedad.

Evolución de las mujeres en los puestos de mando dentro de la APE

Dentro de la administración pública existen grandes avances con respecto de los espacios que ha ido ganando la mujer en los diferentes ámbitos. Sin embargo, en algunos aspectos estos avances aún siguen siendo un poco parcos por decir lo menos, muestra de ello es el siguiente gráfico que nos muestra el avance de las mujeres dentro de la APE en los puestos de mando, comparado con el año anterior.

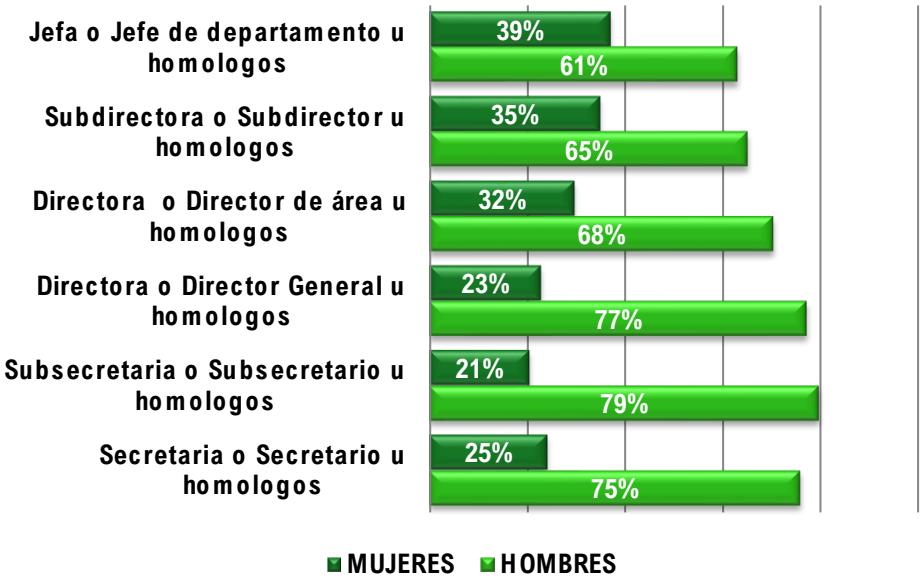


Como es evidente en casi todas las instituciones hubo un avance, marginal, pero lo hubo y en las que no se tuvo un avance dicho cifra no representa una disminución significativa, sin duda los espacios ganados por las mujeres han sido respetados por las diferentes Instituciones, lo que debemos considerar es que dicho avance sea al mismo ritmo que en los otros espacios.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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



***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

A pesar de los avances es evidente que aún existe un rezago en la participación de las mujeres para ocupar puestos de mandos medios y superiores.

RESULTADOS DE LAS POLITICAS PÚBLICAS Y ACCIONES AFIRMATIVAS EN EQUIDAD DE GÉNERO

En cuanto a las preguntas específicas sobre las políticas adoptadas por las dependencias para paliar la inequidad de oportunidades, los resultados se muestran a continuación.

En la sustentación del cuestionario realizado el año pasado se mostraron los resultados en forma particularizada, sin embargo, como fue evidente que no se mostraron grandes cambios, los resultados que se muestran se graficaron a diferencia de cómo se mostraron en la encuesta del año anterior. Para lo referente a la estadística mostrada se enumeran las pregutas para su referencia más práctica.

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

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

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

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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

5.- ¿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?

INSTITUCIÓN	RESPUESTA 1	RESPUESTA 2	RESPUESTA 3	RESPUESTA 4	RESPUESTA 5
CONSEJERIA JURIDÍDICA	SI	SI	NO	NO	SI
FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA	SI	SI	SI	SI	SI
INFOEM	SI	SI	SI	SI	SI
INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	NO	SI	SI	SI	NO
SECRETARÍA DE CULTURA	NO	NO	NO	NO	SI
SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	NO	NO	NO	SI	NO
SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONOMICO	NO	NO	NO	NO	SI
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	NO	N/C	NO	SI	NO
SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO	SI	SI	SI	SI	SI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	NO	SI	NO	SI	NO
SECRETARÍA DE FINANZAS	SI	SI	NO	SI	SI
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA	SI	NO	NO	NO	SI
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA	SI	SI	SI	SI	SI
SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SI	SI	SI	SI	SI
SECRETARÍA DE SALUD,	SI	SI	SI	SI	SI
SECRETARÍA DE TURISMO	NO	NO	NO	SI	NO
SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE	SI	SI	SI	SI	SI
SECRETARÍA DEL TRABAJO	SI	SI	NO	NO	SI
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO	SI	SI	SI	SI	SI
TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO	NO	SI	SI	NO	SI

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

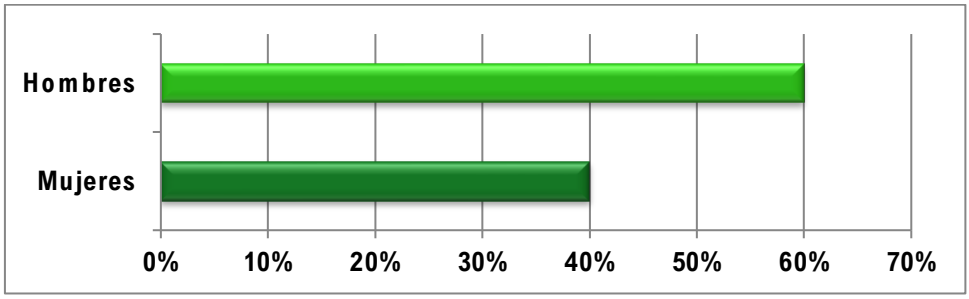
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

II. Análisis por Institución

En el ejercicio primario (2016) que se realizó en esta defensoría de habitantes se trató de analizar objetivamente cada uno de los resultados obtenidos en la encuesta, sin embargo, para este ejercicio (2017) únicamente se presentan los datos para permitir que cada lector saque sus propias conclusiones.

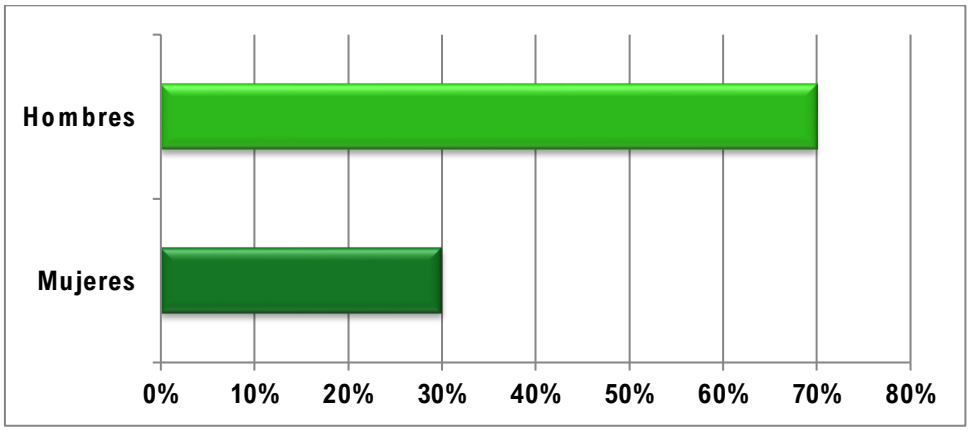
INFOEM

DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL

DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO

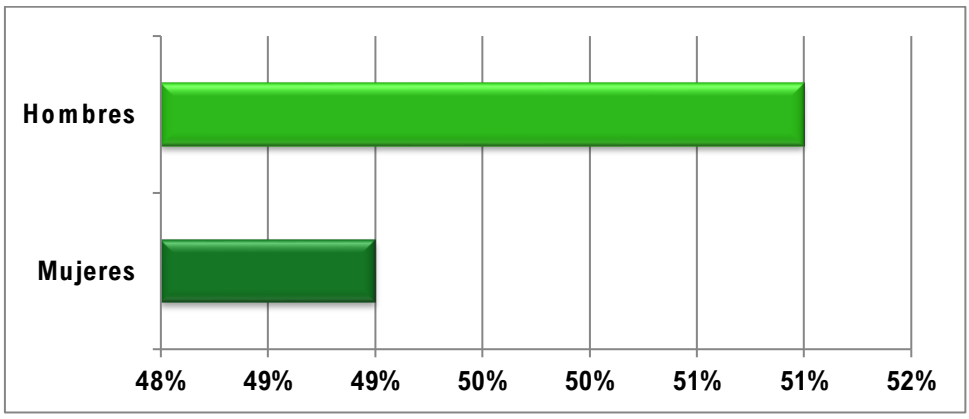


DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

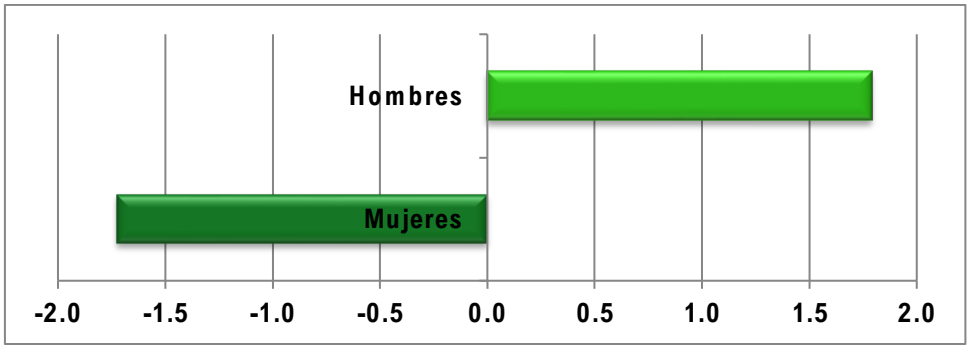
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO (SDE)

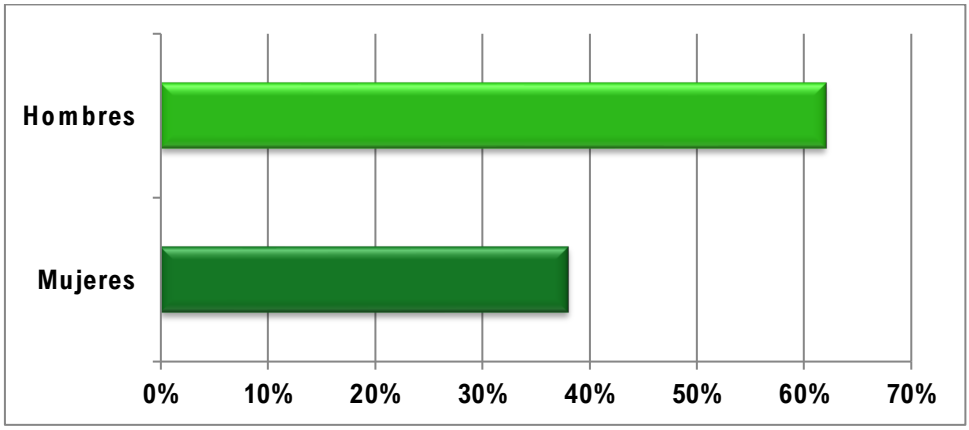
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



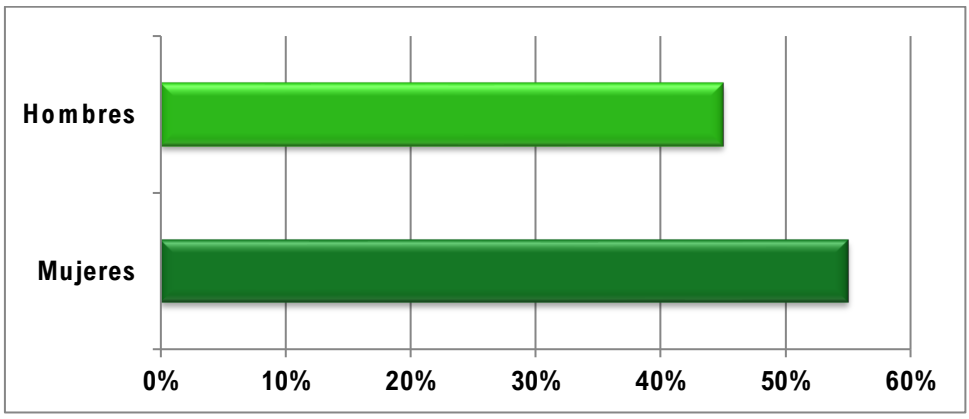
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

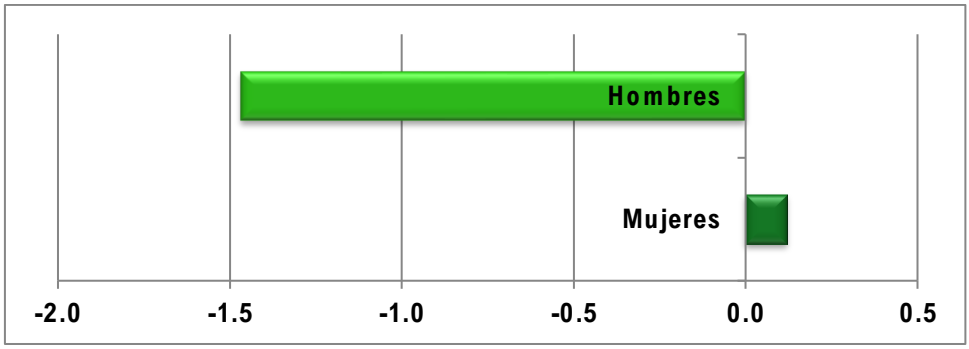
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA (SI).

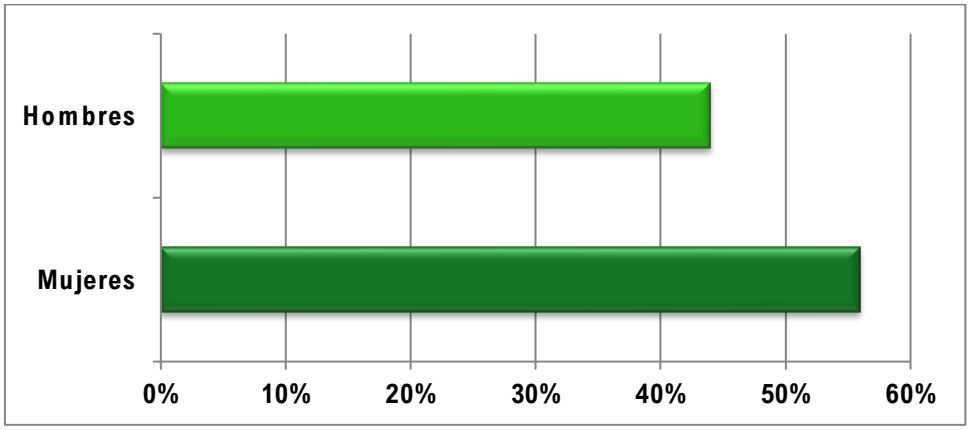
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



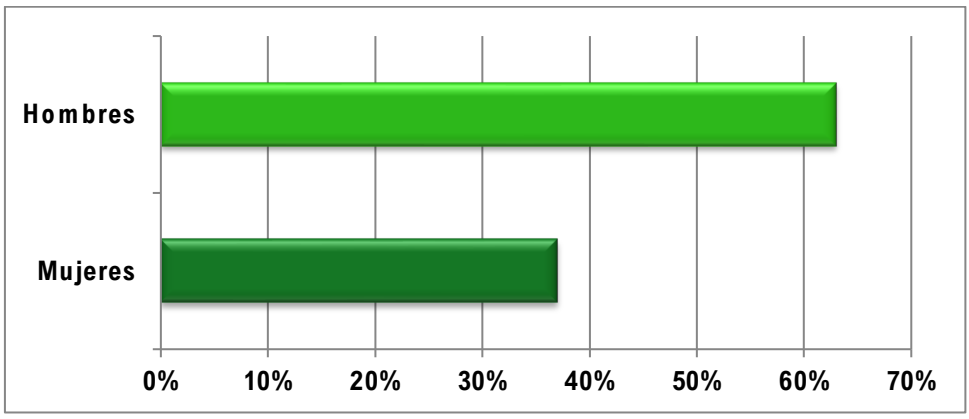
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

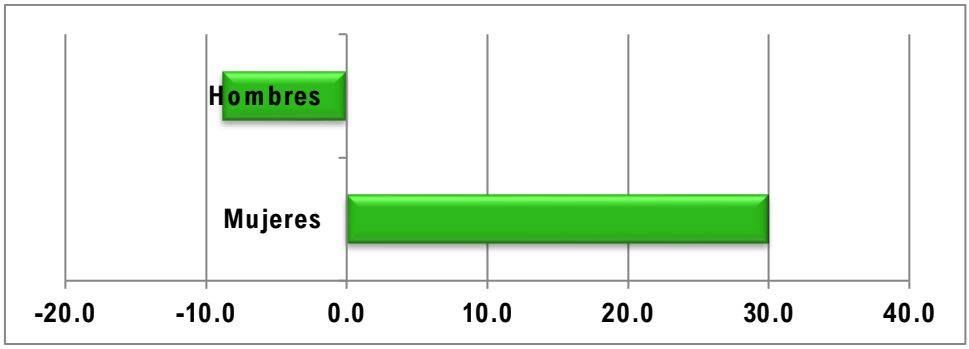
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE TURISMO (SECTUR)

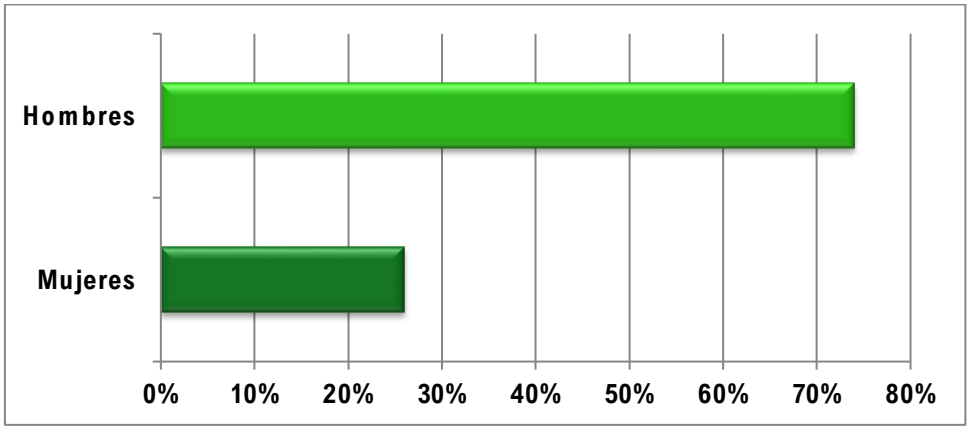
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



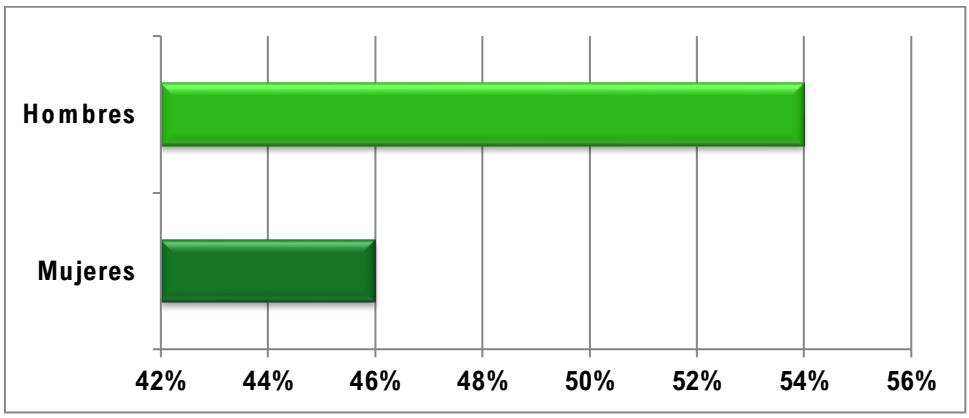
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

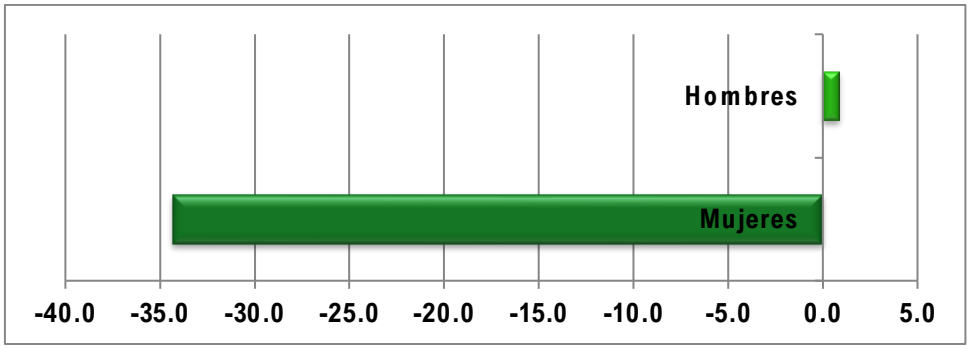
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE MOVILIDAD (SEMOVI)

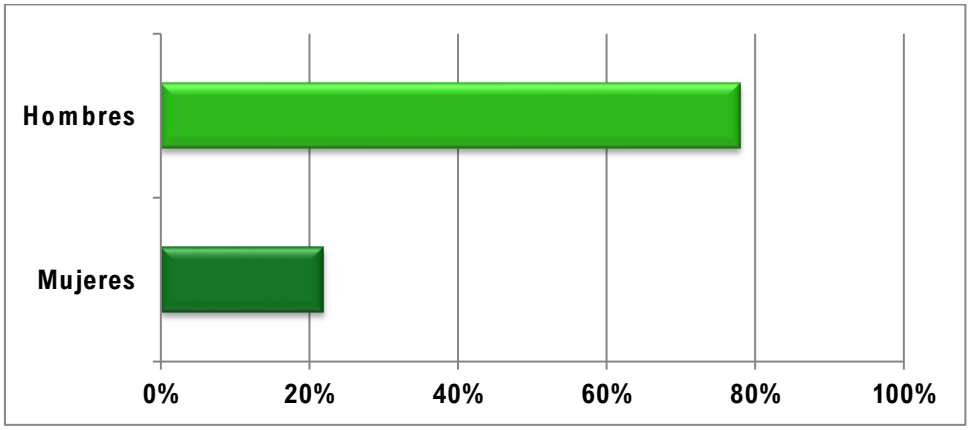
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



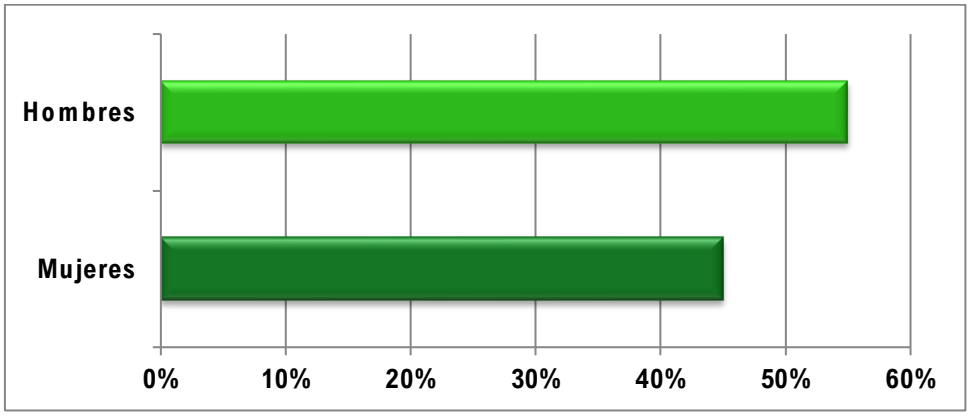
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

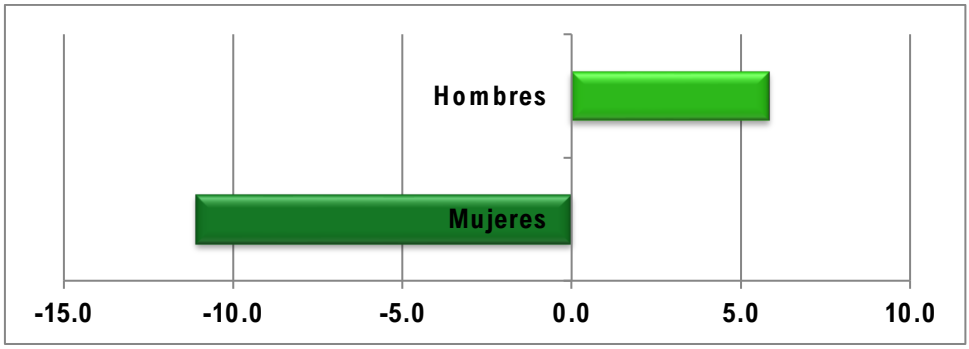
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE CONTRALORÍA (SECOGEM)

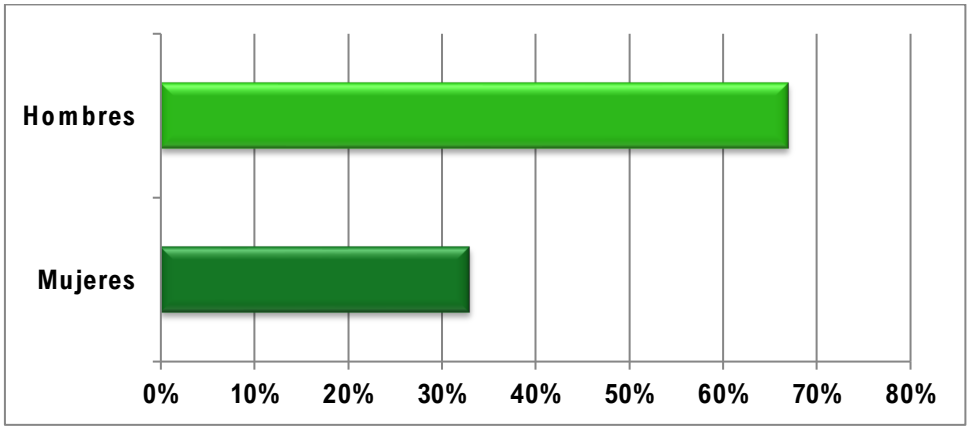
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



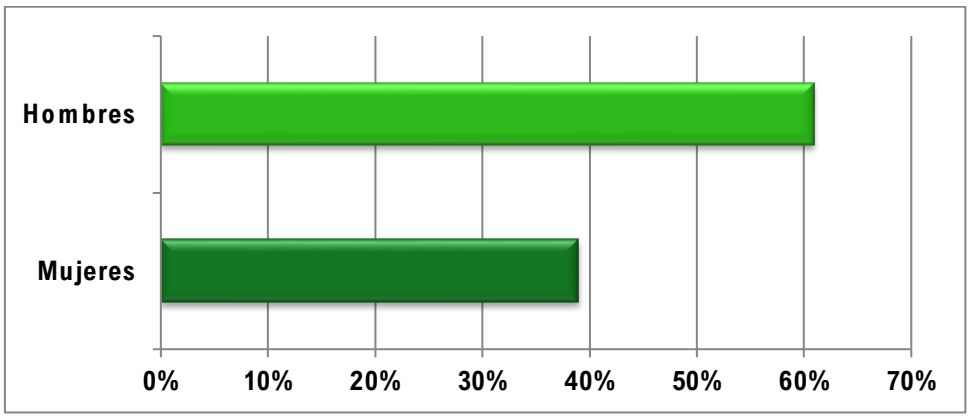
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

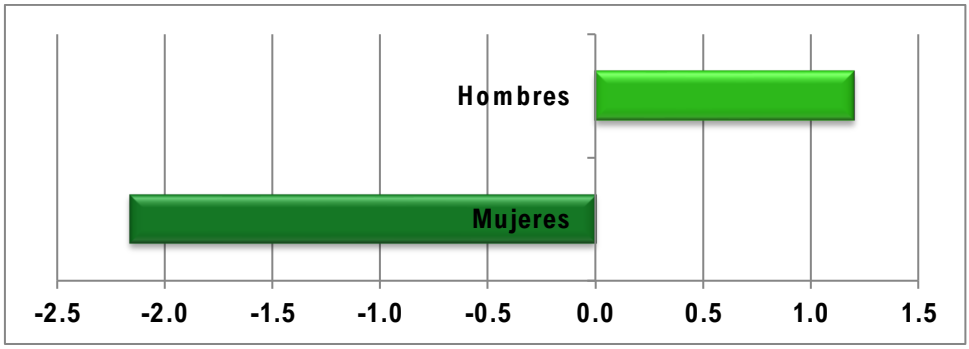
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO (SGG)

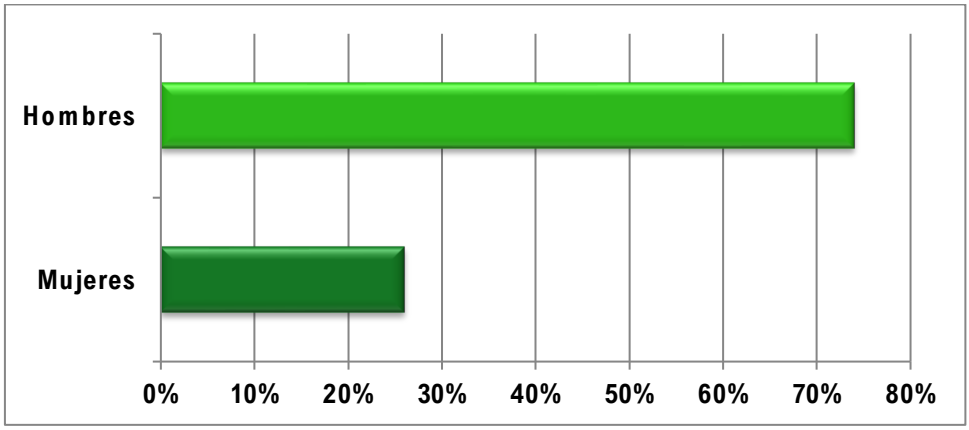
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



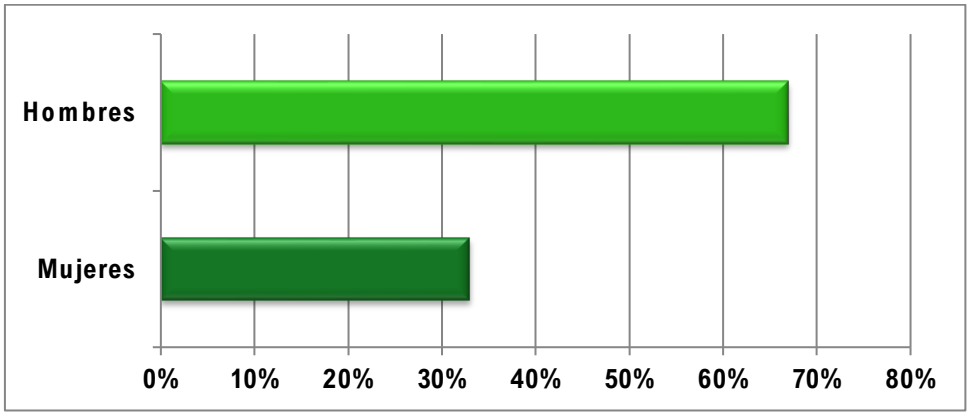
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

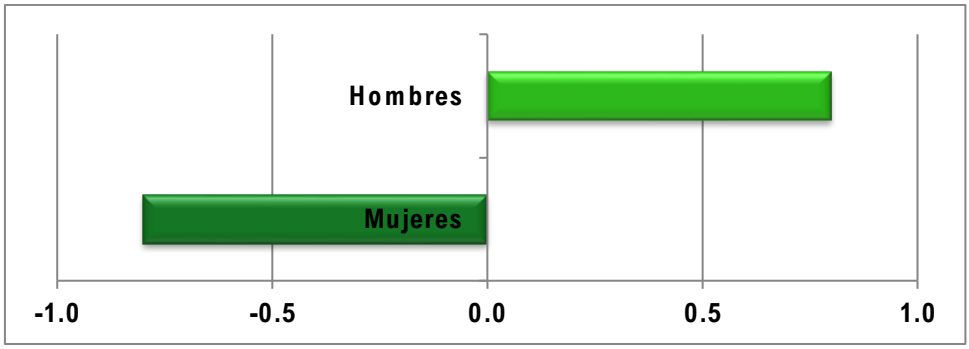
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE SALUD (SSA)

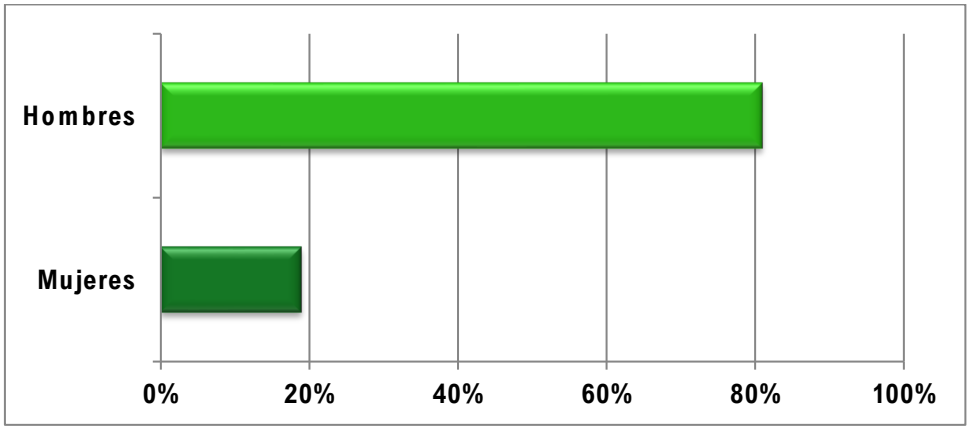
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



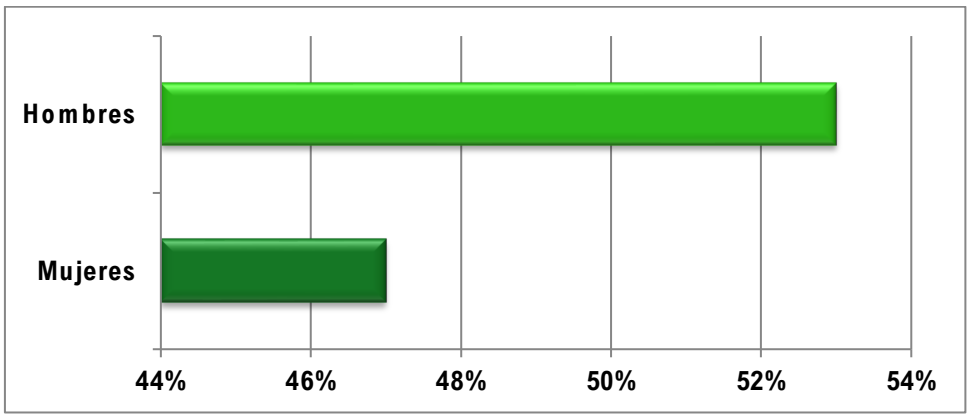
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

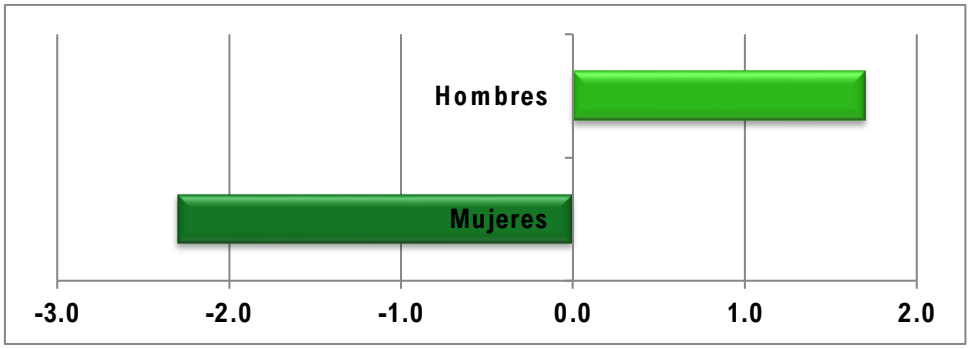
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

TRIBUNAL ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO (TEEM)

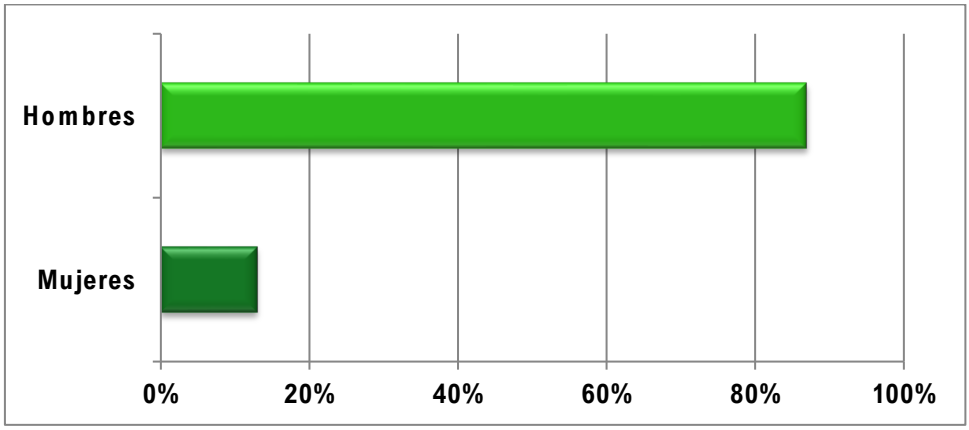
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



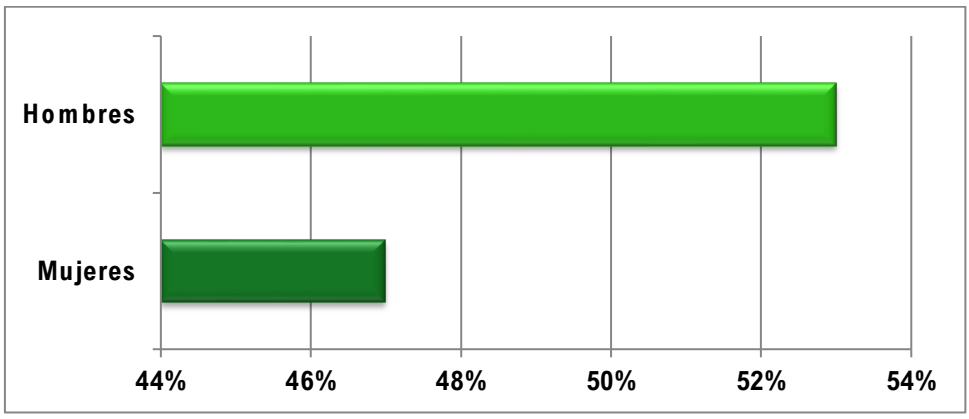
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

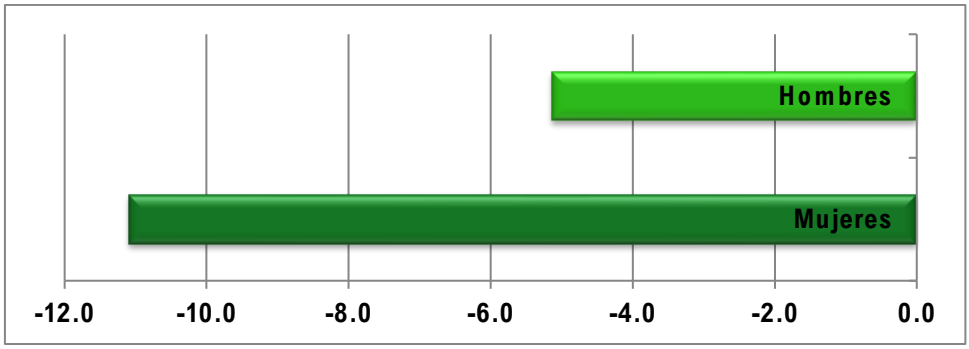
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO (IEEM)

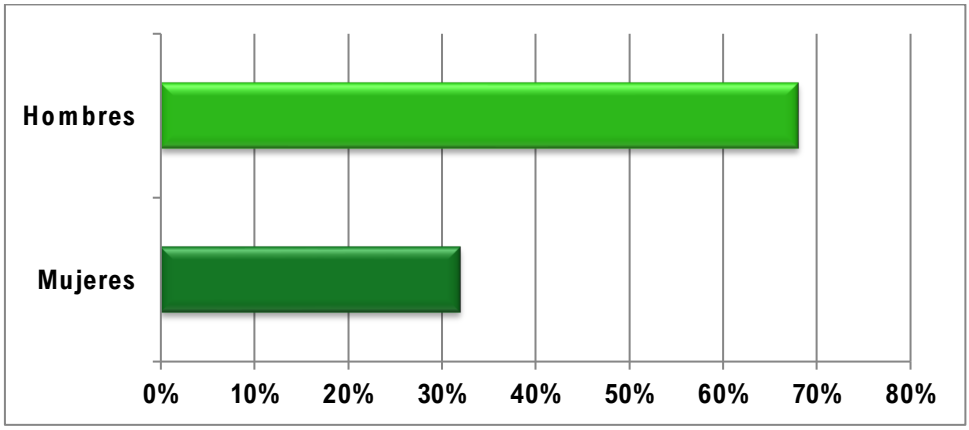
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



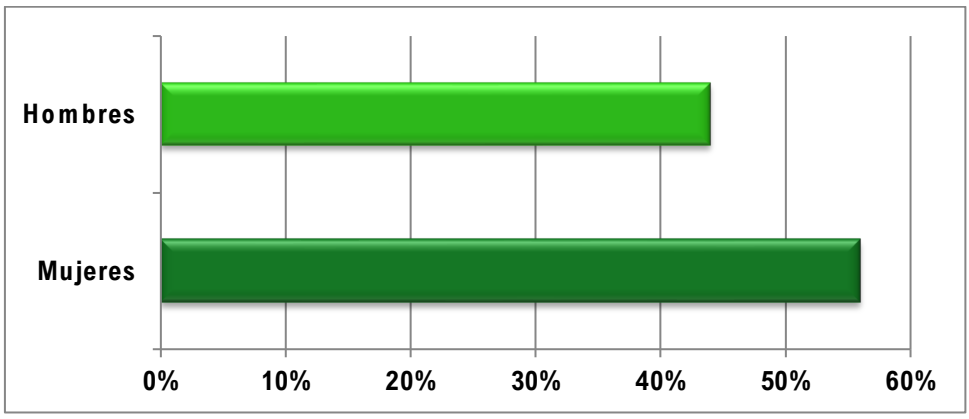
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

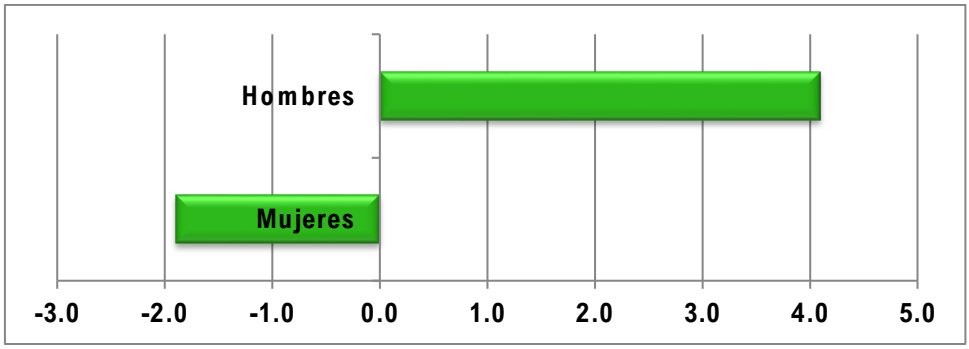
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DEL TRABAJO (ST)

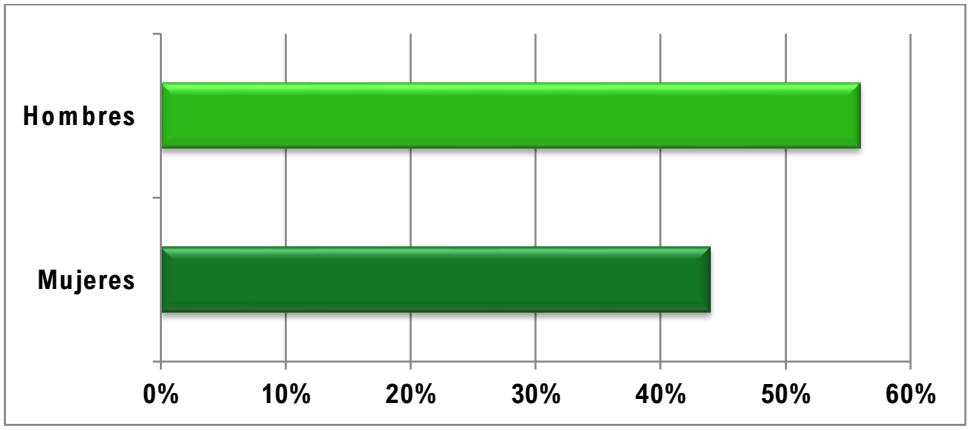
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



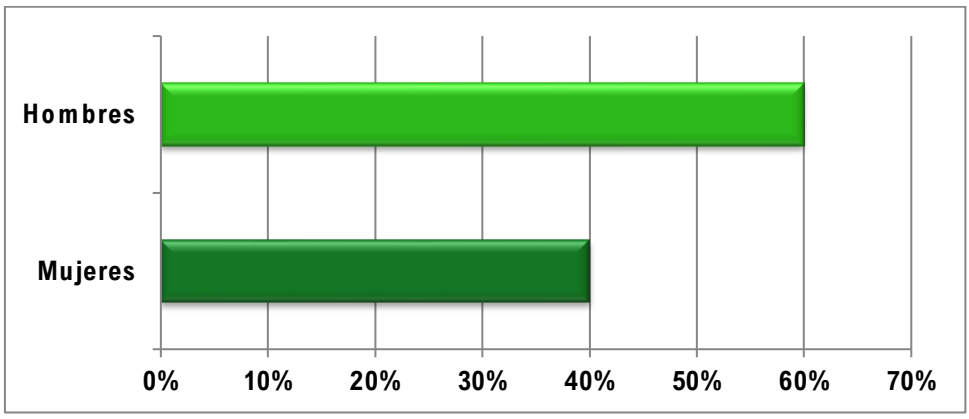
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

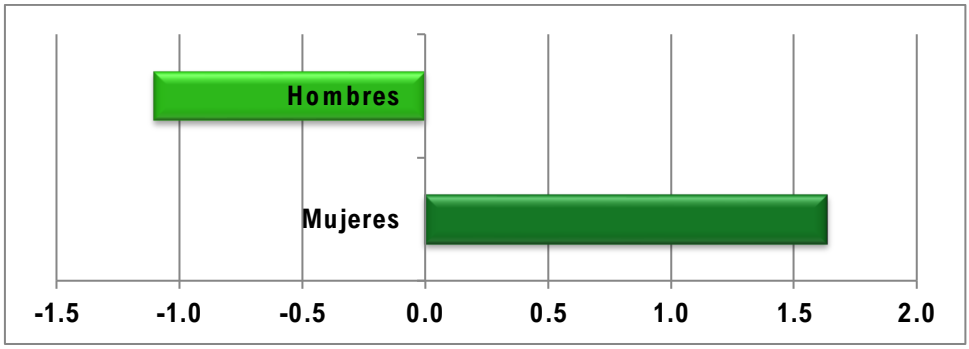
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE (SMA).

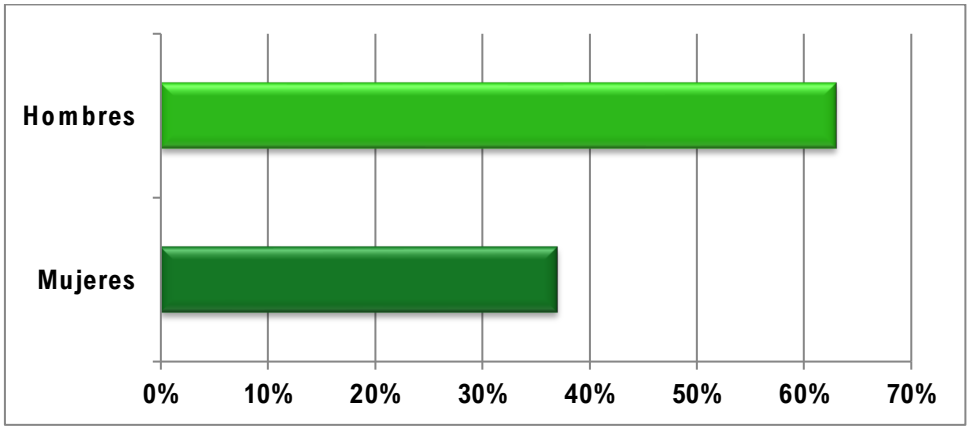
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



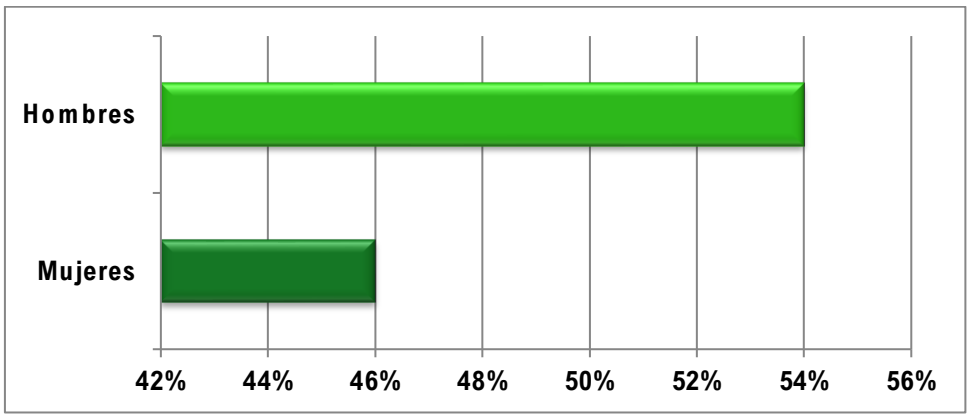
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

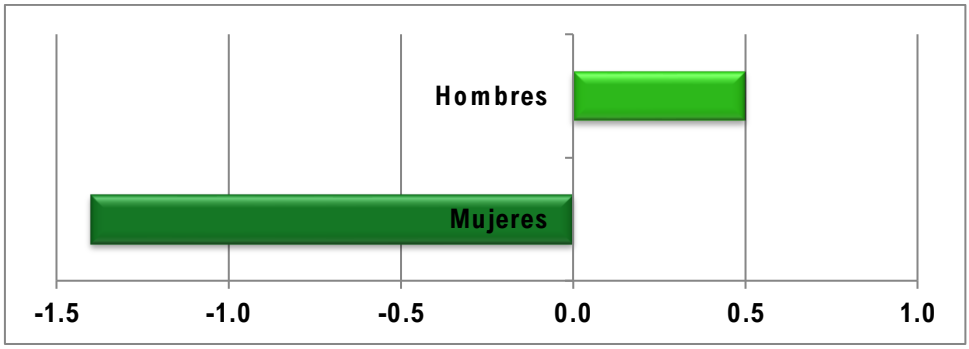
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE FINANZAS (SF)

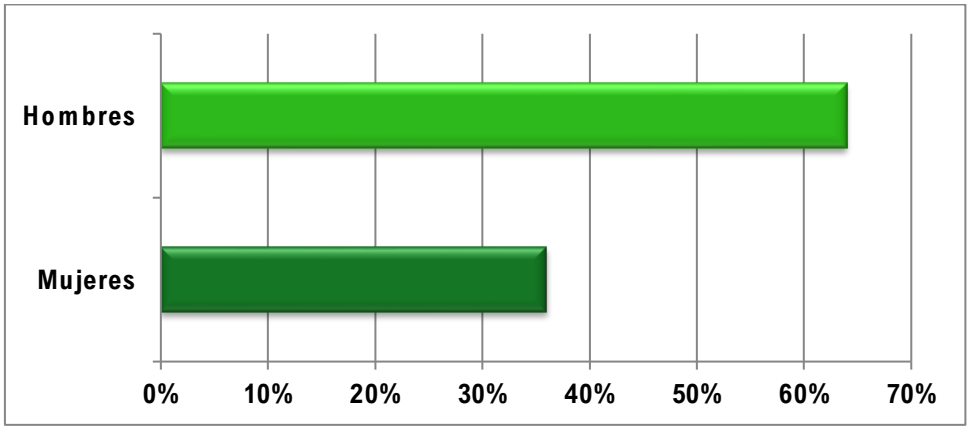
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



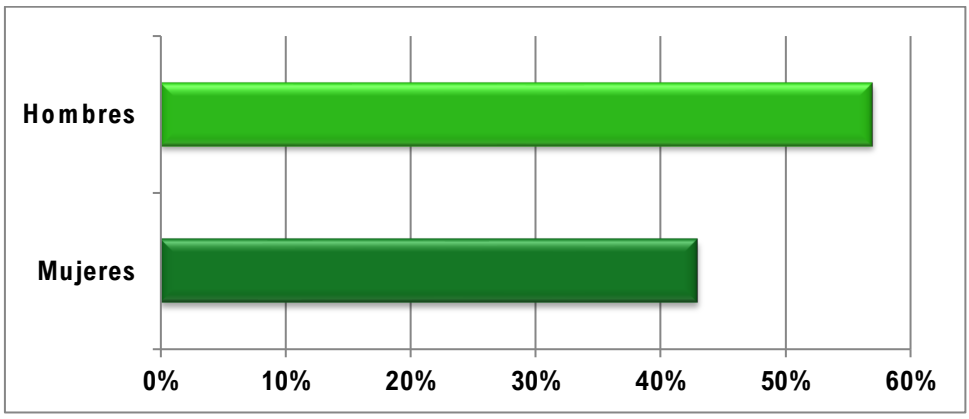
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

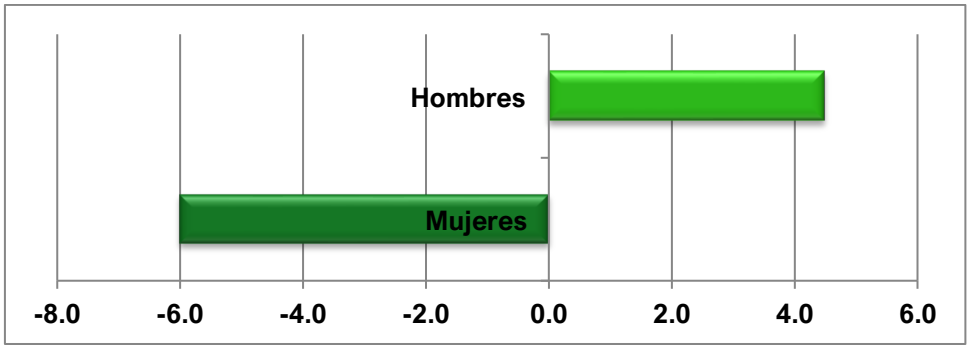
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE CULTURA (SC)

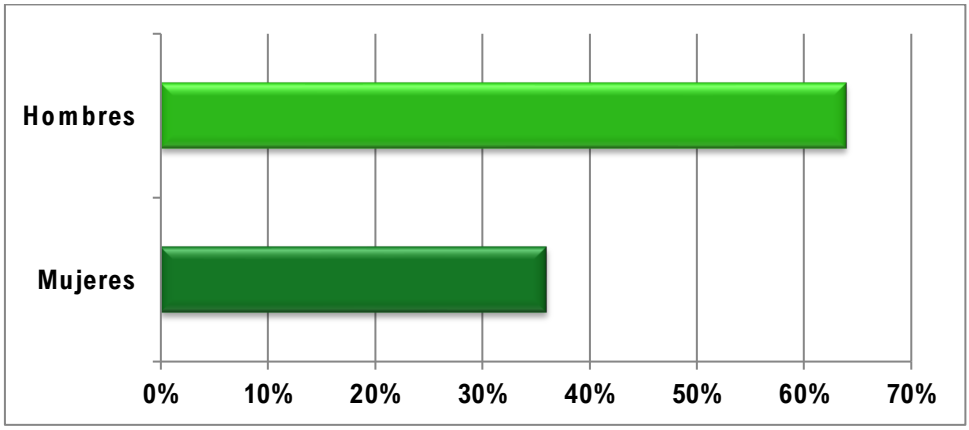
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



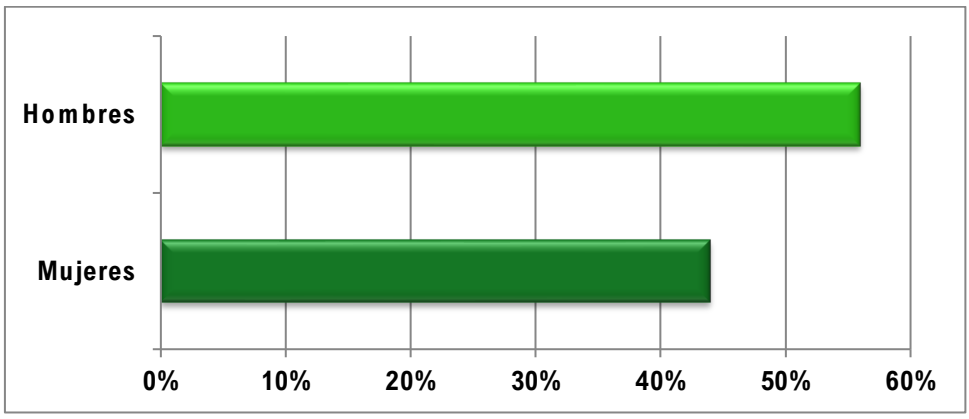
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

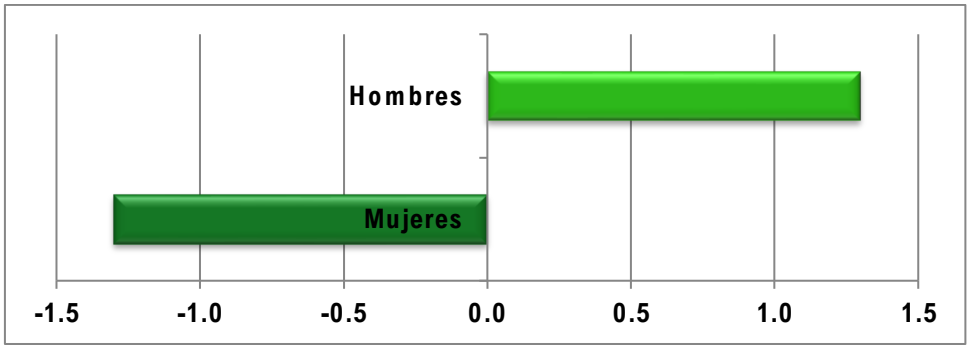
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y METROPOLITANO (SEDUR)

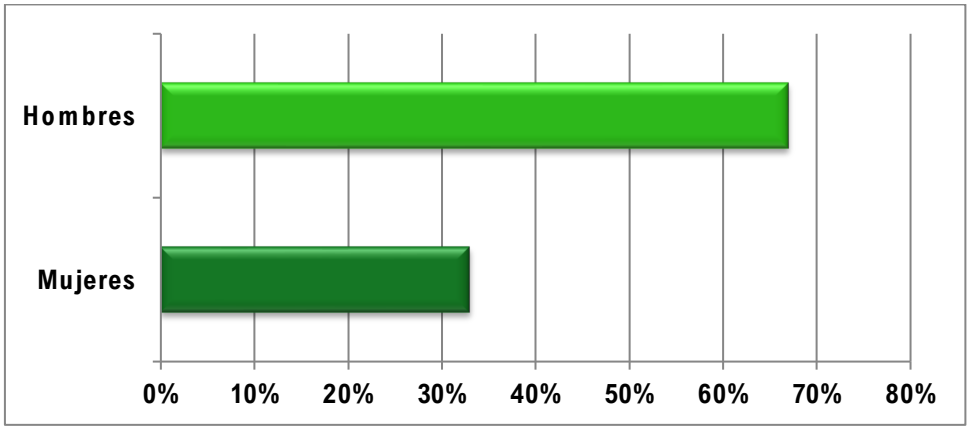
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



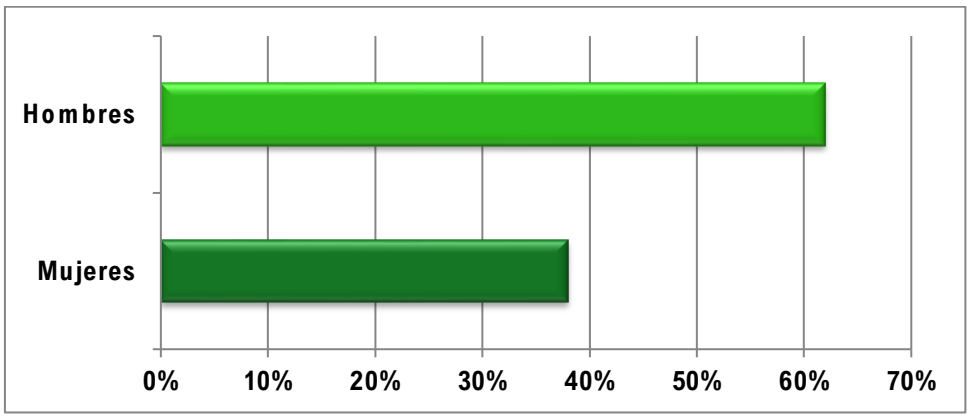
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

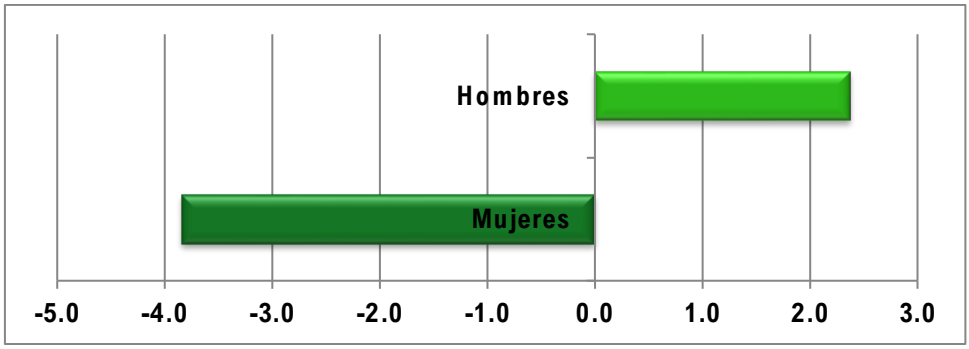
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA (FGJ)

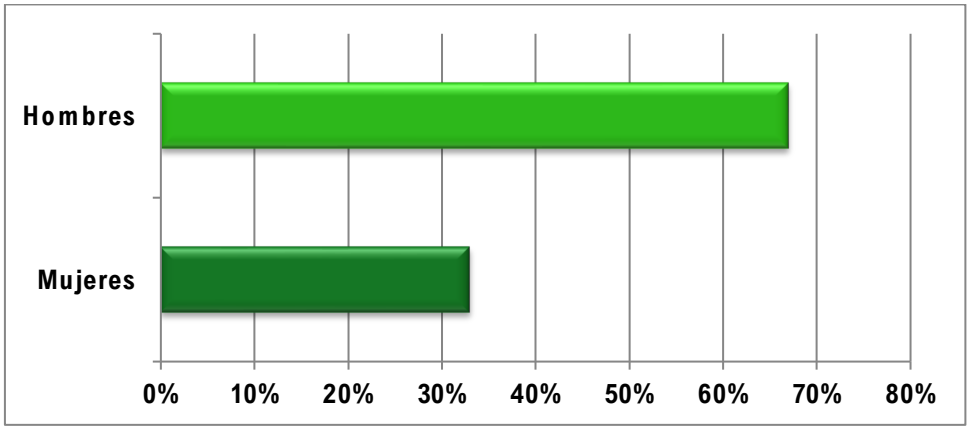
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO

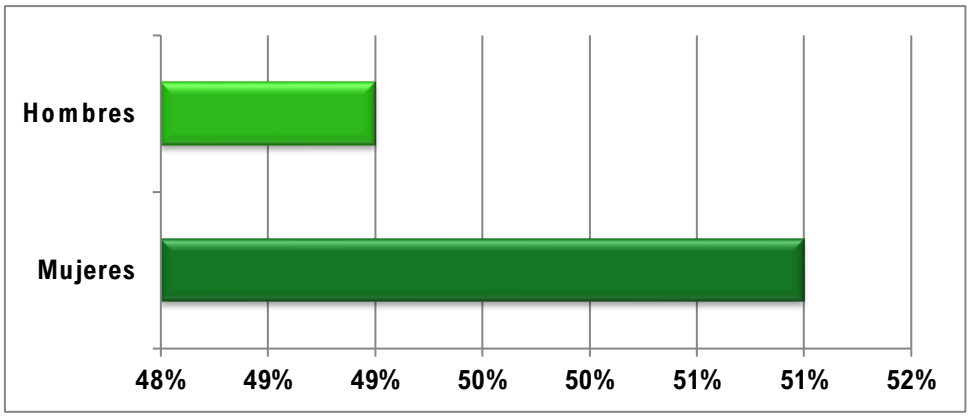


***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

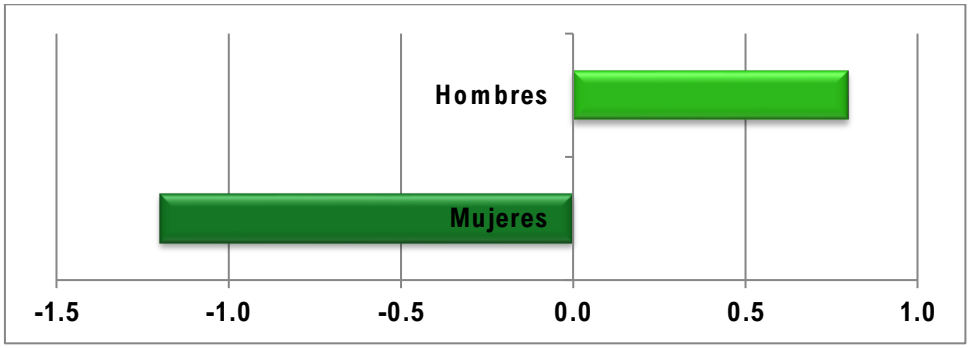
DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

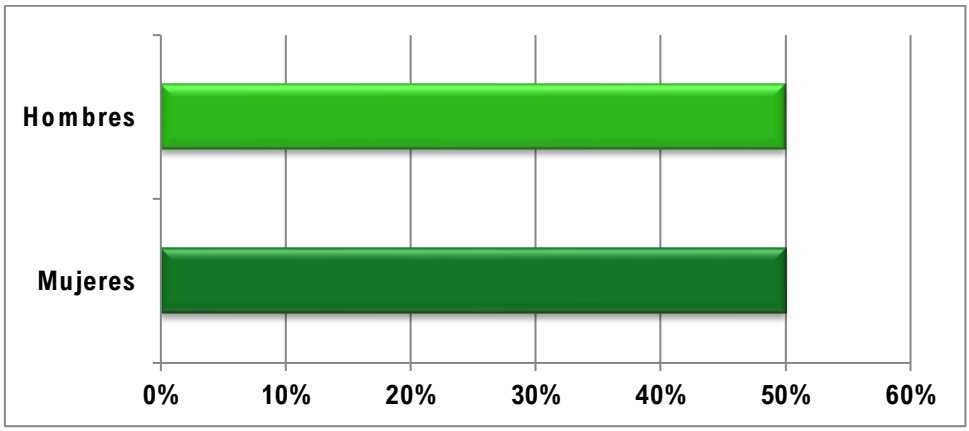
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



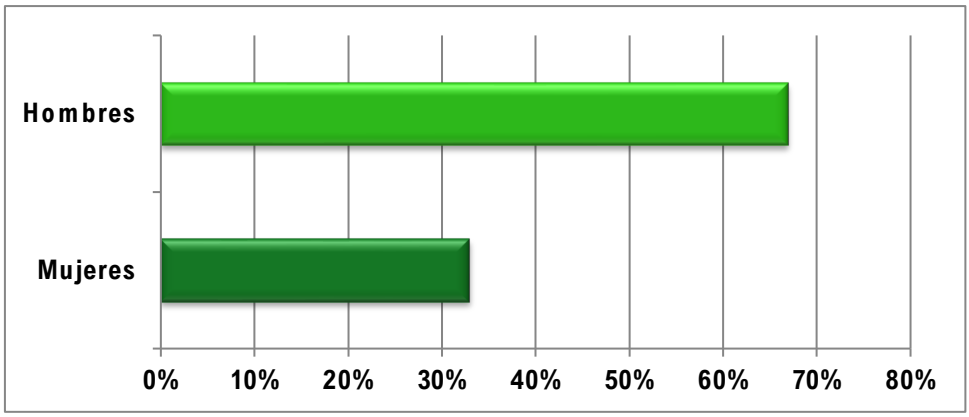
*Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

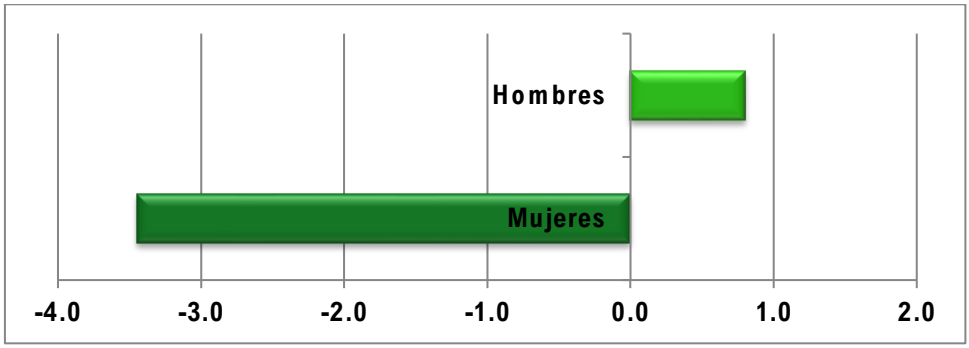
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO (SEDAGRO)

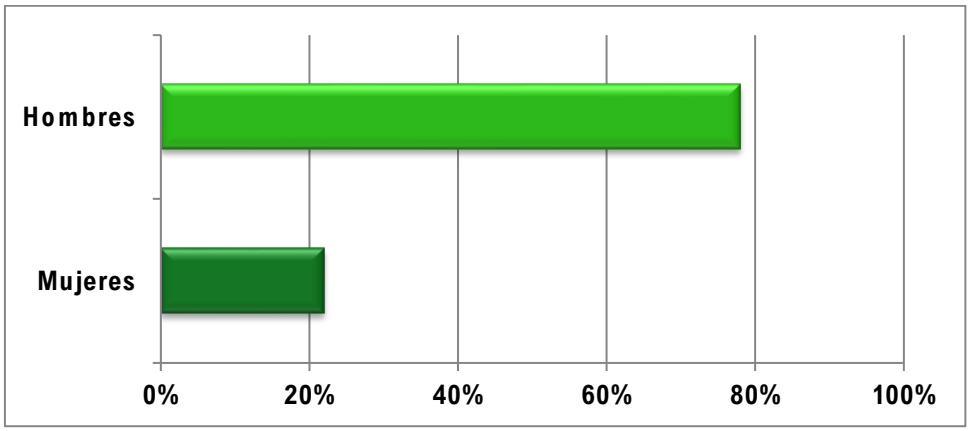
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



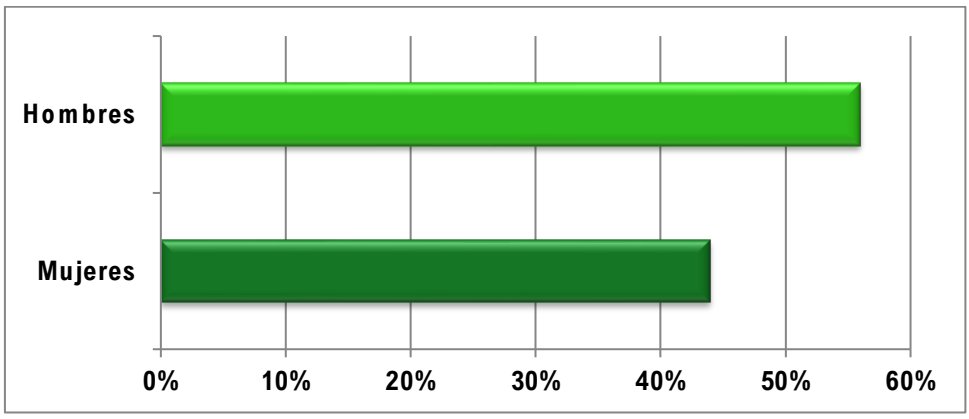
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

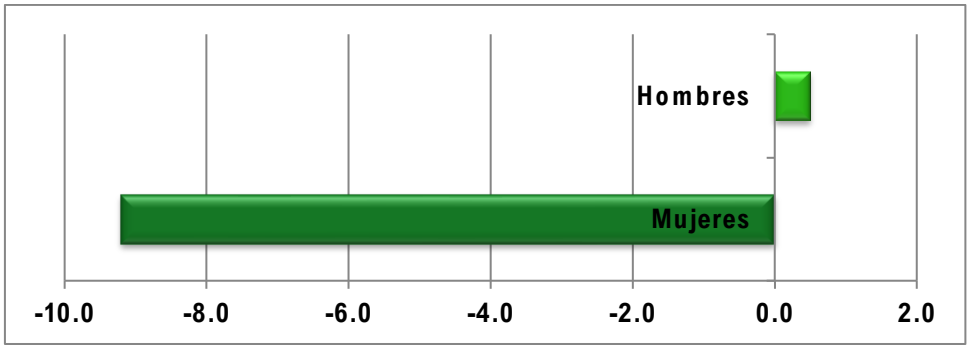
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)

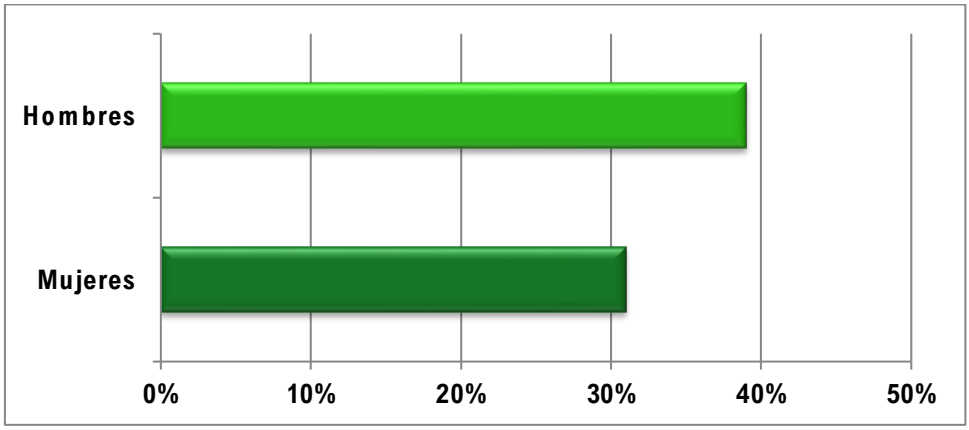
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN PUESTOS DE MANDO



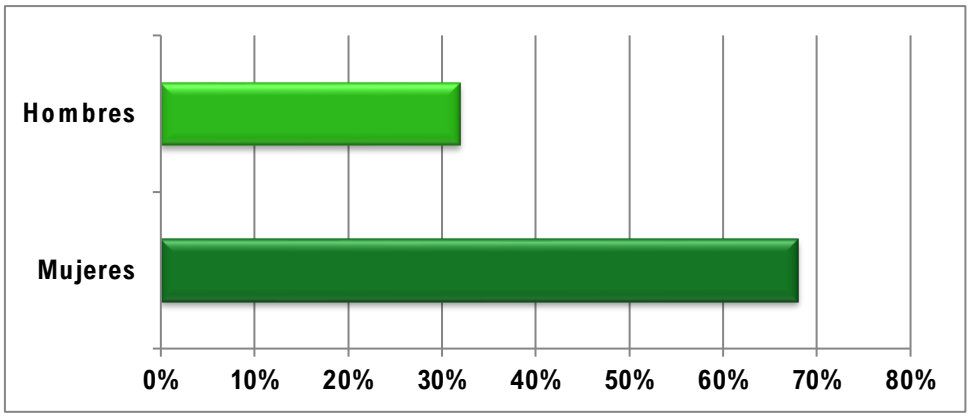
***Fuente: CODHEM. Estudio Sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salario en la Administración Pública Estatal 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

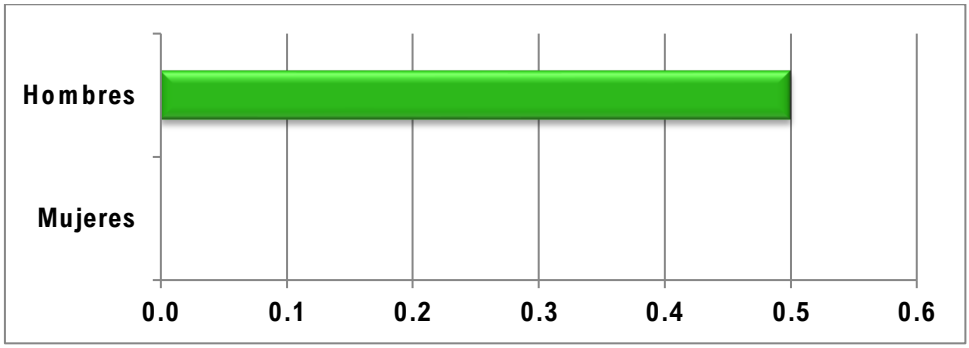
Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (SEP)

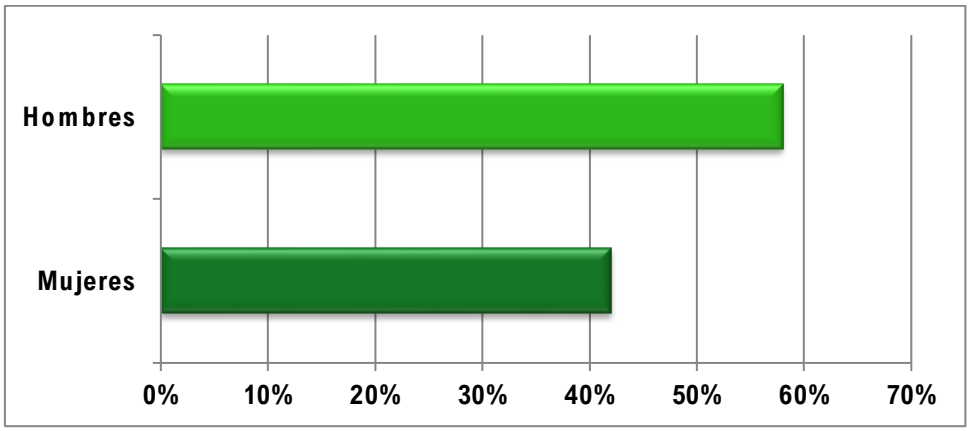
DISTRIBUCIÓN POR SEXO GENERAL



DIFERENCIA DE PERCEPCIONES RESPECTO DEL PROMEDIO GENERAL



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 2017.**

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

Conclusiones

La igualdad y la libertad no se tratan sólo de una problemática que viven las mujeres, sino que es una cuestión de desarrollo sostenible, que afecta de sobremanera a las economías locales, pero de manera invisible, por lo menos para algunos miembros de la sociedad.

Según algunos estudios sobre igualdad, para poder aspirar a la paridad es necesario acceder a tres ejes fundamentales:

El primero de ellos, tiene relación con la necesidad de contar con una democracia fuerte, un crecimiento económico estable y sostenible; y muy especialmente una sociedad respetuosa con los derechos humanos.

El segundo, es la convicción general de que la igualdad de género es una condición que además de ser un acto de justicia social, es un desafío de progreso.

Y el tercero, es la obligación de transversalizar la agenda de género en el Gobierno, la empresa privada, la sociedad civil, los hombres y las mujeres. Singularmente en el gobierno es donde debería expresarse con mayor pulcritud y convencimiento este tema de paridad laboral, sobre todo para predicar con el ejemplo, ser un ejemplo con suficiente calidad moral dejando de ser parte de vicios y malas praxis.

Es muy conocido que somos seres “biopsicosociales” y que dicha condición nos impide hasta cierto punto sacudirnos dichos vicios y malas costumbres, de algunas conductas que se nos heredaron, y otras más simplemente existen porque sí.

Si bien es importante hacer evidente todo lo que pasa aquí en nuestro Estado, desafortunadamente no somos los únicos donde dichas prácticas se siguen presentando. Pero no todo es mala noticia, la visión que nos deja esta investigación no indica que, aunque poco, pero seguimos avanzando, la gran meta es que ya no sea necesario hacer estos estudios.

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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 operativo sindicalizado	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadoras de nivel operativo sindicalizado	Salario promedio mensual bruto del total de trabajadores 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						

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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 secretaria o secretario u homólogos	Número	Promedio de ingresos de Subsecretaria o Subsecretario u homólogos	Número	Promedio de ingresos de directora o Director General u homólogos	Número	Promedio de Ingresos de Directora o director de área u homólogos	Número	Promedio de ingresos de subdirectora o subdirector u homólogos	Número	Promedio de ingresos de 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												
Suma de mujeres y de Hombres y suma promedio de ingresos por puesto												

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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
Secretaria o secretario u homólogos				
Subsecretaria o Subsecretario u homólogos				
Directora o Director General u homólogos				
Directora o director de área u homólogos				

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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							
	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	TOTAL
Hombres								
Mujeres								
Total, de Personal								

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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?

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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				

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv Libro completo en: https://tinyurl.com/4wzzjsar

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

DR ©. Comisión de Derechos Humanos del Estado de México
https://www.codhem.org.mx/