

Sector:	Secretaría de Salud
Institución:	Centro Nacional de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades

I. Política Nacional y deberes institucionales

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.55% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.71% mientras que las mujeres reflejaron un 6.41%. Resaltando en este factor que el 17.35% del personal encuestado ha sido víctima de acoso, siendo mayor el porcentaje en las mujeres en un 24.77 y 8.81% de hombres, el 20.96% no denuncia el acoso, el 23.87% de mujeres y 17.62 % hombres, solamente el 4.34% si denuncia, 5.86% mujeres y 2.59% hombres. Existe discriminación el 36.04% de mujeres y el 15.03% de hombres se han sentido discriminados por cuestión de género, por vestimenta, por expresiones de amenazas, carga excesivas, trabajos en contra de los principios y ética de las personas, y se tiene una supervisión y control excesivo, inexistencia del permiso o licencia por paternidad. Es mayor el porcentaje de hombres que conocen la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. El 76.63% no ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, solamente un 23.37 % los ha recibido 23.87% mujeres y 22.8% hombres, el 78.07% del personal muestra interés en capacitarse en perspectiva de género.

Compromisos

- Contar con un área, red o persona encargada de llevar acciones para implantar el Programa de Cultura Institucional
- Revisar que el código de ética, de conducta y la Misión-Visión institucional cuente con principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente
- Incorporar los principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente en el código de ética, conducta y la Misión-Visión institucional
- Diseñar estrategias para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV
- Realizar Campañas para difundir y promover la LGIMH, Proigualdad y LGAMVLV

II. Clima laboral

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.63% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.91% mientras que las mujeres reflejaron un 6.38%. Las áreas de oportunidad más importantes en este factor las encontramos en la prevención y sanción de las prácticas de intimidación y maltrato al reflejarse que el 31.81% del personal está muy en desacuerdo y un 27.23% se mostró neutral al respecto, la segunda área de oportunidad se enfoca a la falta de motivación de participación equitativa del personal con el 21.45% que está muy en desacuerdo y el 23.37% están muy en desacuerdo con el respeto de la opinión de hombres y mujeres.

Compromisos

- Diseñar un programa encaminado a mejorar el clima laboral con PEG
- Implantar acciones para el mejoramiento del clima laboral con PEG
- Promover los principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo
- Impulsar acciones con perspectiva de género y no discriminación a favor de un ambiente de trabajo sano e incluyente

III. Comunicación Inclusiva

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.74% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 7.04% mientras que las mujeres reflejaron un 6.47%. Aún y cuando de manera general el personal ha reflejado sus mayores índices en algo de acuerdo y neutral en este factor, Las áreas de oportunidad más importantes las encontramos justamente en la neutralidad que implica que el personal se encuentra en una situación dudosa, de apatía que puede modificar su percepción hacia comentarios positivos o negativos. El mayor índice de neutralidad (28.67%) se encuentra en las campañas públicas en las que se incluyen temas relacionados a las mujeres y a los hombres, los índices que le siguen se encuentran en la utilización y promoción de un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.) con un 23.86% del personal y 24.35% relacionado con igualdad en el respeto hacia mujeres y hombres en la comunicación informal.

Compromisos

- Difundir, a través de cualquier medio, el Programa de Cultura Institucional al interior de la institución
- Incluir dentro del programa de capacitación cursos sobre género y lenguaje no sexista
- Impartir cursos sobre género y lenguaje no sexista
- Difundir entre el personal de la institución, página web y usuarios de la institución, los valores, la misión y visión, así como en su código de ética y de conducta la inclusión de la PEG en la institución

IV. Selección de Personal

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.05% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.30% mientras que las mujeres reflejaron un 5.83%. Resaltando en este factor que el 26.75% del personal está muy en desacuerdo con la difusión de los criterios de selección de personal, los siguientes porcentajes más altos reflejan un grado de neutralidad inquietante al considerar el 28.67% que solo ingresa personal masculino en los grados de toma de decisiones. El 27.71% se mostró neutral ante el ingreso de personal bajo esquemas tradicionales de hombres y mujeres.

Compromisos

- Contar con un sistema de selección de personal que integre criterios de evaluación curricular y experiencia laboral excluyendo el requisito del sexo en todo nivel y cargo
- Verificar la aplicación de los lineamientos con criterios de igualdad en el proceso de selección de personal y presentar los resultados en informe semestral
- Elaborar convocatorias que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios y que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres
- Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de su institución

V. Salarios y prestaciones

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.79% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.83% mientras que las mujeres reflejaron un 6.76%. El 34.56% del personal refieren la inexistencia del permiso o licencia por

paternidad, mientras que 23.27 se ha pronunciado neutral en esta pregunta. Sin embargo, se percibe de manera general que las mujeres tienen menor información en cuanto a las percepciones que los hombres.

Compromisos

- Realizar un diagnóstico para analizar la estructura salarial que permita conocer la posición de mujeres y hombres en la institución
- Contar con un diagnóstico para conocer las prestaciones que se le otorgan a mujeres y a hombres
- Contar con un diagnóstico que le permita conocer salarios y prestaciones en función a los objetivos, metas y resultados y sin discriminación para mujeres y hombres
- Contar con un manual que contenga descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes, equitativos y sin sesgos por discriminación

VI. Promoción vertical y horizontal

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.33% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.41% mientras que las mujeres reflejaron un 6.25%. El 32.53% del personal considera que no debe importar ser hombre o mujer para ascender o ser promovido, el 31.57% está muy en desacuerdo en la claridad de los criterios de evaluación del desempeño y el 28.67% también está muy en desacuerdo en que se otorguen promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, el porcentaje neutral en estos mismos reactivos también es significativo ya que oscilan entre el 26 y 24%.

Compromisos

- Realizar un diagnóstico que permita conocer la distribución de mujeres y hombres en todos los puestos de la institución
- Mecanismo de verificación de los lineamientos de movilidad horizontal y vertical con criterios de igualdad y no discriminación
- Elaborar criterios para revisar bajo la perspectiva de género los siguientes documentos para la evaluación de ascensos: formatos, políticas y reglamentos

VII.- Capacitación y formación profesional

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.36% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.52% mientras que las mujeres reflejaron un 6.22%. El 24.82% está muy en desacuerdo con la respuesta a su solicitud de capacitación y formación profesional y el 21.93% se mostró neutral ante esta situación por último el 23.86% se mostró neutral en cuanto a la política de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

Compromisos

- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación basado en los requerimientos de la institución con perspectiva de género
- Elaborar mecanismo para difundir y promover el Programa Anual de Capacitación en un clima de no discriminación y equitativo
- Realizar Taller/curso en materia de igualdad de género a todo el personal

VIII. Conciliación vida laboral, familiar y personal

Diagnóstico

En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 7.19% de calificación de forma general, la percepción de las mujeres es ligeramente más optimista que la de los hombres al tener un resultado de 7.21% mientras que los hombres reflejaron un 7.17%. El factor más negativo que se reflejó en este factor es algo en desacuerdo del 23.86% del personal que percibe que en la institución se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales junto con el 25.30% del personal neutral, los y las que se mostraron neutrales ante el otorgamiento de permisos a mujeres para atender asuntos personales fueron el 28.19% mientras que el 25% de neutralidad también lo presentan quienes opinan que se agendan reuniones de trabajo fuera de los horarios y días laborales.

Compromisos

- Realizar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de hijas e hijos
- Incluir criterios para que en la planeación anual de la capacitación se considere la impartición de cursos y talleres dentro de los horarios laborales

- Incluir criterios para que los cursos y talleres se realicen conforme a la planeación anual de la capacitación, respetando los horarios laborales

IX. Hostigamiento y acoso sexual

Diagnóstico

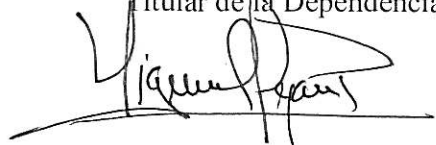
En este factor nos encontramos en un nivel intermedio al obtener el 6.5% de calificación de forma general, la percepción de los hombres es ligeramente más optimista que la de las mujeres al tener un resultado de 6.72% mientras que las mujeres reflejaron un 6.30%. El personal que está muy en desacuerdo con la existencia de mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual se refleja con el 31.81% junto con el 26.51% que se mostró neutral en este reactivo y el 26.51% que también está muy en desacuerdo con la falta de información que la institución dirige al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual se acumula con 24.58% de quienes decidieron ser neutrales en este reactivo. El 26.27% del personal decidió ser neutrales ante la intimidación y maltrato que se reciben por su condición de mujeres u hombres.

Compromisos

- Elaborar un proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual
- Realizar campaña de difusión para el conocimiento del proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual
- Elaborar un programa de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual
- Crear una instancia colegiada para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- Elaborar un procedimiento de actuación para que la instancia colegiada atienda asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual
- Difundir y promover la existencia de la instancia de orientación e información que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para casos de acoso y hostigamiento sexual
- Difundir y promover campañas en los medios de comunicación interna sobre el acoso y hostigamiento sexual

Con fundamento legal en los Artículos 18 y 19 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG) y el Artículo 37 del Reglamento de la LFTAIPG, es responsabilidad del usuario de esta información el uso y manejo precautorio y con carácter de confidencial que se le dé a la información contenida.

Titular de la Dependencia (*)



Dr. Miguel Ángel Lezana Fernández
Director General del CENAPRECE

Responsable de PCI



Lic. Rosa C. Suárez Osuna
Directora de Operación

* Firma autógrafa del Titular de la institución , Oficial Mayor u homólogo. Este documento debe ser enviado de regreso a INMUJERES a través de la página <http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/>