



Vivir Mejor



CAMPECHE
GOBIERNO DEL ESTADO



Instituto de la
Mujer
del Estado de Campeche



INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
INTEGRAL Y DESARROLLO HUMANO
IPIDEH

Diagnóstico Situacional sobre la Transversalidad de la Perspectiva de Género en las Secretarías de Administración Pública del Estado de Campeche.

Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"



PRESENTACIÓN

El presente trabajo forma parte de las acciones realizadas por el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche financiadas con Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género que ejerce el Instituto Nacional de La Mujer.

El Instituto de Psicología Integral y Desarrollo Humano AC fue seleccionado a través de un concurso por invitación para realizar el diagnóstico situacional de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública del estado de Campeche.

En el presente documento se describen los antecedentes jurídicos, la perspectiva teórica, la metodología y el análisis de los resultados de la situación que guarda la perspectiva de género en algunas de las Secretarías de la Administración Pública del Estado de Campeche; así como las propuestas y recomendaciones.

El equipo de investigación del Instituto de Psicología Integral y Desarrollo Humano AC estuvo integrado por:

Doctora
Gabriela Isabel Pérez Aranda

Psicólogo y Sexólogo
Sinuhé Estrada Carmona

Psicólogas
Sofía Angélica Mendoza García
Orquídea Minerva Rosado Catzín.
Sandra Lucía Novelo González.

Psicólogo
Juan José Hernández Cab.

Diseño gráfico
Andrea Buenfil Bermúdez



I. INTRODUCCIÓN

El tema de la equidad de género ha sido motivo de debates e iniciativas desde hace ya algunos años en el ámbito internacional, nacional y recientemente regional y estatal.

Aunque las mujeres mexicanas han crecido profesional, social, familiar e individualmente; aún permanecen injustas desigualdades en su nivel de vida, motivadas por la interpretación que la cultura realiza de las diferencias biológicas que distinguen a las personas como hombres y mujeres. Esto provoca efectos sociales negativos en las relaciones, las actitudes, los comportamientos, la cultura de las personas y las instituciones.

La igualdad no se le puede negar a nadie; porque es base moral universal no desear nada para sí que no se conceda espontáneamente a los demás y la desigualdad debe considerarse como una mutilación de la libertad de ciertos individuos en beneficios de otros, porque para hacerlo tendría que hollar el principio más caro a la humanidad, sobre el cual reposa el progreso como eje principal (García, 2007).

Puede creerse que la desigualdad de la mujer es requerida por razones incontestables, pues se ha mantenido desde el origen del ser humano por lo tanto, ha existido una búsqueda por hacer valer la igualdad de oportunidades que ha conllevado a que exista un replanteamiento en los derechos, las leyes, roles sociales y familiares, estereotipos tradicionales. Sin embargo; esto ha llevado años de lucha realizada por diversos movimientos feministas formados por organizaciones públicas y privadas quienes han trabajado permanentemente para llevar a cabo estos ideales.

Entre las Organizaciones más relevantes enfocadas a crear iniciativas a favor de las mujeres está el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Campeche; quienes pretenden acortar la brecha de desigualdad que existe entre hombres y mujeres.

Sin embargo; la necesidad de conocer la situación actual con respecto al género convierte como indispensable realizar diagnósticos institucionales; para que de ellos se deriven un mayor número de propuestas e iniciativas que favorezcan el establecimiento de políticas públicas más equitativas, sensibles y saludables en las relaciones entre hombres y mujeres.



II. JUSTIFICACIÓN

El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche plantea el compromiso institucional de realizar acciones con perspectiva de género, además de ser partícipes de la política nacional y estatal de igualdad entre mujeres y hombres.

En el artículo 7° de la ley del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche se establece que el Instituto tiene, entre otros, los siguientes objetivos específicos:

IV. Fomentar la voluntad política para establecer, modificar, desarrollar o hacer cumplir la base jurídica que garantice la igualdad de las mujeres fundada en la dignidad humana;

V. Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

XIX. Realizar la investigación y llevar a cabo la incorporación necesaria para el diseño y evaluación de las políticas públicas, que lleven a la integración plena de las mujeres en la toma de decisiones de la vida cívica, política, económica, cultural, del entorno ecológico y laboral.

En el artículo 8° de la misma ley se menciona que el Instituto tiene, entre otras la atribución de:

I. Diseñar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género que permitan la equidad entre hombres y mujeres;

Al mismo tiempo, en el artículo 5° de la ley Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche se define la transversalidad como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Por tanto, conocer la situación que guarda la transversalidad de la perspectiva de género en las Secretarías de la Administración Pública del Estado de Campeche (SAPEC) es de vital importancia para construir un marco diagnóstico de referencia que le permita a las diferentes instancias y dependencias del gobierno del estado generar y operar políticas públicas sensibles al género, así como incidir en la reducción de la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Campeche.

El Artículo 15 de la misma ley dice que la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Estatal que desarrolle el Ejecutivo Estatal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil,
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

En este sentido, para las SAPEC es fundamental garantizar igualdad de oportunidades a mujeres y hombres. Dicho compromiso es difícil de lograr si no existe una política de estado que tome en cuenta al género para desarrollar, operar, evaluar y dar seguimiento a su estructura, organización, políticas, leyes, programas, proyectos, sistemas, etc. Es por esto que iniciar un diagnóstico sobre la transversalidad de la perspectiva de género sentará las bases que puedan orientar las acciones de la administración pública estatal hacia una forma diferente de hacer gobierno, una forma que visibilice a las mujeres, que permita construir formas de convivencia social entre mujeres y hombres basadas en el respeto y la igualdad, así como contribuir a la eliminación de aquellos factores que afectan a las mujeres en condiciones de pobreza y que les impiden el ejercicio pleno de sus derechos.

Objetivos

Objetivo general

Elaborar un diagnóstico de la situación que guarda la transversalidad de la perspectiva de género en las SAPEC a fin de proponer recomendaciones base que orienten y/o fortalezcan la generación, el desarrollo, la implementación, la evaluación y el seguimiento de políticas públicas sensibles al género.

Objetivos específicos

1. Describir la estructura y organización en función del género de las SAPEC.
2. Detectar necesidades de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC.
3. Identificar el porcentaje de personal sensibilizado, capacitado o formado en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC.
4. Identificar los programas en las SAPEC que consideren la perspectiva de género en su operación, evaluación y/o seguimiento.
5. Identificar el grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de las SAPEC
6. Identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género en las SAPEC



III. MARCO DE REFERENCIA

Marco Jurídico

Como resultado de movimientos feministas y de la respuesta del Estado Mexicano, el principio fundamental de igualdad jurídica entre el hombre y la mujer se integró a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1974, mediante la reforma al artículo cuarto.

Así mismo, en los últimos treinta años se han creado diversos programas y acciones gubernamentales para coadyuvar al mejoramiento de la condición de las mujeres. Un ejemplo es el Modelo de Equidad de Género que implementó en el 2003 el Instituto Nacional de las Mujeres; otro ejemplo son la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Julio de 2007 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia en Junio de 2007.

A partir de 1975 las reformas legislativas en pro de la igualdad jurídica del hombre y la mujer han sido abundantes. En este punto se destaca la labor conjunta y de consenso de los partidos políticos promovida por las propias mujeres legisladoras federales y locales quienes, han unido esfuerzos para alcanzar un objetivo común: la equidad de género. Así, fueron reformados algunos instrumentos normativos como los códigos civiles y penales en varios estados de la República, que buscan garantizar los derechos de las mujeres.

En 1980 se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, que propuso un conjunto de iniciativas específicas orientadas a promover el mejoramiento de la condición social de las mujeres. Posteriormente, en 1985, se instaló una Comisión para coordinar las actividades y los proyectos sectoriales en la materia, y preparar la participación de México en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi, 1985).

Como parte de los trabajos preparatorios hacia la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer se instaló en 1993, un Comité Nacional Coordinador que elaboró un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, así como un conjunto de diagnósticos temáticos. Posteriormente, en respuesta a los compromisos asumidos en dicha Conferencia, el gobierno de México se avocó a la tarea de formular el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad (Pronam), cuyo objetivo principal fue impulsar la formulación, el ordenamiento, la coordinación y el cumplimiento de las acciones encaminadas a ampliar y profundizar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el hombre.

Durante dos años, la Coordinación General del Pronam asumió la instrumentación y el seguimiento de las acciones realizadas por las dependencias del Gobierno Federal con el fin de garantizar el ejercicio integro de los derechos de las mujeres mexicanas. En 1998, el reglamento interior de la Secretaria de Gobernación estableció la creación de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer) como órgano



administrativo desconcentrado de dicha Secretaría y responsable de la instrumentación del Pronam.

Todos estos esfuerzos fueron reconocidos por el Comité de la CEDAW en la presentación de los informes periódicos 3º y 4º. Finalmente, el 12 de enero de 2001 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, mediante la cual se crea esta nueva instancia para el adelanto de las mujeres mexicanas, como un organismo público descentralizado, de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.

Entre los objetivos rectores del gobierno federal está poner a disposición de mujeres y hombres los recursos y los medios para que desarrollen sus capacidades integralmente; contribuyan y tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país, y decidan en condiciones de equidad en todos los aspectos de la vida nacional.

En lo que concierne al Estado de Campeche; el 24 de junio de 2004 se aprobó la Ley del Instituto de la Mujer que en su artículo primero menciona que se aplicará la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el orden público. La Ley fue aprobada para garantizar la igualdad de derecho y oportunidad para mujeres y hombres, coordinar las políticas públicas a favor de las mujeres, promover los estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos.

En el mes de Julio de 2004, se aprobó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche, teniendo por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponiendo los lineamientos y mecanismos institucionales en el Estado en el ámbito público y privado promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

En estos últimos años se aprobaron Leyes como ejemplo; La de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar, Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda forma de Discriminación, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Campeche.

Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género

El Fondo está sustentado en los artículos 1 y 4 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el 47 y 58 Fracción V de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, 1,9 fracción III y 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 4 y 6 fracciones I, II y III, de Ley de Instituto Nacional de las Mujeres, Eje 3 Igualdad de Oportunidades, numeral 3.5 Igualdad

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



entre Mujeres y Hombres, Objetivo 16, del Plan Nacional de Desarrollo, y artículo 25 y Anexo 9º del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2008.

Considerando:

Que los programas de Subsidios del Ramo Administrativo 6, Hacienda y Crédito Público, en lo que corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), para dar cabal cumplimiento a la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, y en este marco garantizar que los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que para el caso son, las instancias de las mujeres en las 32 entidades federativas (IMEF), cuenten con los recursos necesarios para la incorporación de la perspectiva de Género, se crea el Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, cuyos recursos se destinarán al análisis de las políticas públicas, programas y acciones que incidan en la transversalidad de género.

Objetivos

General:

Contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando como base la transversalidad de la perspectiva de género, que lleve a la implementación de políticas públicas con este enfoque, así como desarrollar y fortalecer las capacidades institucionales de las instancias de las mujeres en las 32 entidades federativas.

Específicos:

1. Integrar la dimensión de género en los contextos específicos de los planes, programas y acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública de las 32 entidades federativas.
2. Impulsar el diseño, operación y evaluación de las políticas públicas para que tengan como objetivo la transversalidad de la política de género.
3. Establecer mecanismos de coordinación institucional a nivel estatal para fomentar la transversalidad de la perspectiva de género en los tres órdenes de gobierno y en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.
4. Promover acciones afirmativas con dependencias y organismos públicos.
5. Generar y fortalecer el desarrollo de capacidades de la población objetivo a partir del diseño de metodologías y modelos de intervención para la implementación de la transversalidad de género con diferentes instancias, así como programas de formación y capacitación.
6. Fomentar la generación de información y conocimiento sobre las diferencias sociodemográficas, económicas, culturales, así como de participación política de mujeres y hombres en las 32 entidades federativas, que permitan a las instancias responsables de aplicar políticas públicas tomar decisiones en materia de género.
7. Propiciar el intercambio de experiencias entre diversos actores que visibilicen las lecciones aprendidas en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.
8. Afianzar la relación de las instancias de las mujeres con los municipios, para promover y/o fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Modalidades de ejecución y criterios de selección de las propuestas

El Fondo se estructura de acuerdo a las siguientes cuatro modalidades:

- A) Estudios, investigaciones y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.
Se refiere a la elaboración de diagnósticos, investigaciones, generación de información cuantitativa y cualitativa sobre las diferencias sociales, demográficas, económicas, culturales y de participación de mujeres y hombres, así como de la situación que guardan las políticas públicas estatales y municipales con relación a la incorporación de la perspectiva de género.
- B) Metodologías de intervención para la transversalización de la perspectiva de género.
Se refiere a la elaboración de metodologías que contengan propuestas y recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, legislación local y mecanismos de procuración de justicia estatal. Asimismo, acciones dirigidas a asesorar a las instituciones públicas para el diseño de propuestas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en sus programas y acciones. La metodología que se instrumente deberá explicitar su incidencia positiva en la operación de los programas o acciones correspondientes y en el beneficio a las mujeres y hombres población objetivo de los respectivos programas estatales.
- C) Profesionalización de capacidades en género.
Se refiere a acciones dirigidas a desarrollar las capacidades y habilidades del personal de los distintos órdenes de gobierno, de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, e instituciones, con relación a los temas de transversalidad de la perspectiva de género, mediante acciones de formación y capacitación en diversos niveles y modalidades pedagógicas, entre las cuales se encuentran la presencial o a distancia, a través de teleaulas o teleconferencias o capacitación virtual. Además de la elaboración de metodología de intervención y capacitación que brinden elementos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en los mecanismos de procuración de justicia estatal.



Marco Teórico

La categoría de género

El estudio y la investigación de la cultura humana han trazado la línea dirigente de la ciencia antropológica, siendo uno de sus principales intereses esclarecer hasta donde ciertas características y conductas humanas son aprendidas mediante la cultura, o si están inscritas genéticamente. Esto ha llevado a un debate sobre qué es lo determinante en el comportamiento humano, si los aspectos biológicos o los socioculturales.

Además la antropología ha encontrado que cada cultura expresa la diferencia entre varones y mujeres. Los papeles sexuales supuestamente originados en una división del trabajo basado en la diferencia biológica han sido descritos etnográficamente. Estos papeles, que marcan la diferente participación de los hombres y mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, incluyen actitudes, valores y expectativas que una sociedad dada conceptualiza como femeninos y masculinos.

La Ley de INMUJERES (2008), se refiere a género como la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

La perspectiva de género es una nueva forma de plantearse viejos problemas (Lamas, 2002). Los interrogantes nuevos que surgen y las interpretaciones diferentes que se generan no sólo ponen en cuestión muchos de los postulados sobre el origen de la subordinación femenina sino que replantean la forma de entender o visualizar cuestiones fundamentales de la organización social, económica y política como el sistema de parentesco y el matrimonio. Un sistema de género es simbólico o de significado que consta de dos categorías complementarias, aunque mutuamente excluyentes y dentro de ellas se ubica a todos los seres humanos. Según Lamas (1996) dentro de estas características se encuentra el hecho de que los genitales son el único criterio para asignar a los individuos categoría en el momento de nacer. A cada categoría queda asociada una amplia gama de actividades, actitudes, valores, objetos, símbolos y expectativas. Si bien las categorías hombre-mujer son universales, su contenido varía de una cultura a otra, y existe gran variedad; en algunas culturas los hombres tejen y las mujeres hacen cerámica mientras en otras se encuentran invertidos. Sin embargo, los aspectos de la vida que se encuentran ligados a la biología, como el parto, están ligados a la reinterpretación de género. Sin embargo, esta idea del sistema de género no es equilibrada. Por todas partes, las categorías de género se encuentran posicionadas jerárquicamente de tal manera que los valores masculinos preponderan sobre los femeninos. Estos sistemas oponen a la mujer y al hombre, los masculino y femenino y por lo general, no es un plan de igualdad sino en un orden jerárquico. El aspecto de jerarquía en las relaciones entre hombres y mujeres es un complejo problema histórico que comprende todos los procesos materiales y simbólicos de la vida social.



Por otro lado, la producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está mediada por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Además, las normas del género no siempre están claramente explicitadas; a menudo se transmiten de manera implícita a través del lenguaje y otros símbolos. Del a misma manera que un lenguaje específico en cuanto al género influye en cómo se piensan o se dicen las cosas.

Al estudiar los sistemas de género aprendemos que no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicos prescritos sino un medio de conceptualización cultural y de organización social. Los estudios de género son desafiantes y potencialmente fructíferos ya que ofrece la visión de lo que sucede al interior de los sistemas sociales y culturales. Estos tratan conceptos de humanidad y naturaleza y amplía la visión que tenemos acerca de la condición humana. Aprender de las mujeres implica aprender de los hombres. El estudio de género es una forma de comprender a las mujeres no como un aspecto aislado de la sociedad sino como una parte integral de ella.

Importancia de crear modelos de Equidad de Género

El Modelo de Equidad de Género sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos, lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Modelo busca además, a través de un proceso de certificación, distinguir con un sello a aquellas organizaciones o instituciones que apoyen la reivindicación de los derechos de la mujer mediante el cumplimiento e implantación del sistema de gestión.

El diseño del Modelo permite aplicarlo a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, ubicación geográfica o condiciones sociales y culturales. Y, como hemos comentado, su finalidad es enriquecer y mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres por medio de la visualización y eliminación de prácticas discriminatorias. (Citado del Modelo de Equidad de Género MEG: 2003)

En este marco se presenta el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, que forma parte del programa de "Certificación sobre Equidad de Género" del Instituto Nacional de las Mujeres.

El Modelo tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de



inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

Hoy por hoy las organizaciones que ya cuentan con el distintivo equidad de género MEG: 2003 han manifestado obtener beneficios que van más allá de una labor social, los cuales se reflejan en su organización tanto de manera interna como externa, tales como:

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta).
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal.
- Proactividad.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.

Por otra parte, se fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad:

- La retención del personal brinda seguridad y estabilidad, además de menor rotación.
- El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.
- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
- Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales.
- Crecimiento personal y profesional.

Se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Pueden aspirar a puestos directivos de forma igualitaria.
- Acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Promoción de mujeres sin reubicación.
- Incremento de mujeres en puestos de mandos medios.
- Atención a las situaciones de acoso sexual.
- Disminución de la segregación ocupacional.
- Desarrollo profesional.
- No hay discriminación por embarazo.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



- Beneficios para el acceso y trato igualitario.

Y se mejora la imagen de las organizaciones al exterior:

- Mayor prestigio y compromiso al ser un ejemplo.
- Mayor presencia de la marca de la empresa.
- Mayor reconocimiento para las personas que aspiran a trabajar con ellas.
- En su área son reconocidas como líderes.
- Trasciende más allá de la organización, ya que tiene repercusiones en las familias de los trabajadores (as), y mejora sus relaciones familiares.
- En el futuro tendrá un impacto sobre los servicios que prestan las organizaciones.

Las organizaciones que ya cuentan con el distintivo en equidad de género son testimonio de que el MEG es el principio del cambio hacia una cultura de equidad de género en el ámbito laboral en nuestro país. La meta es lograr que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, sin discriminación ni violencia. (García Gaytán citado MEG: 2003)

Se presentó un modelo mediante el cual es posible desarrollar, implantar y mejorar un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Las organizaciones que deseen adoptar un Sistema de Gestión de Equidad de Género deberán:

- 1.- Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes.
- 2.- Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo de equidad de género.
- 3.- Incorporar, en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de las acciones afirmativas y/o en favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

Las y los integrantes de la organización, especialmente los que conforman la alta dirección, juegan un papel significativo en la implantación de los requisitos de este modelo y en la definición de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal.

Fases para implantación del MEG:

CAPACITACIÓN: A través de talleres de sensibilización y sobre el Modelo de Equidad de Género.

DIAGNOSTICO: De la situación actual de la organización así como definición de política y de objetivos para el sistema.

PROGRAMACION: De las tareas para desarrollar el sistema de equidad de género de acuerdo al MEG, así como de las acciones afirmativas y/o a favor del personal.



IMPLANTACION: De todos los requisitos del MEG y ejecución de acciones afirmativas y/o a favor del personal a través de asesorías.

EVALUACIÓN: Del funcionamiento

Transversalidad de género

El surgimiento de la transversalidad de género, ha sido una consecuencia de la debilidad de las políticas de promoción de las mujeres y de las estrategias que desde el género apuntaron a lograr una equidad.

Su adopción por las instituciones, por el contrario, debería interpretarse como una evolución que desde una posición de acumulación de poder fue posible introducir, al comprender que el análisis de género debe involucrar indefectiblemente a los dos géneros para la superación de las desventajas en que la construcción jerárquica genérica ha colocado a uno de los géneros.

Para algunas personas la transversalidad es equivalente a generar impactos que cambien las relaciones entre mujeres y hombres a través de todas las políticas y de la legislación de cada país.

Surge de las reflexiones, análisis y valoraciones de las prácticas y políticas llevadas a cabo para lograr la igualdad entre hombres y mujeres que han puesto de manifiesto que, si bien se han logrado avances importantes en ese terreno, no se está logrando modificar los elementos o factores estructurales que configuran la desigualdad (Munévar & Villaseñor, 2005).

La transversalidad de género puede definirse como la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres respectivamente, en todas las políticas y actividades, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos (Munévar & Villaseñor, 2005).

Algunos de los elementos que engloba el concepto de transversalidad; son los siguientes:

Intersectorialidad:

- Aplicar recursos de distintas esferas de facultades a un mismo propósito o programa.
- Políticas que traslapan o sobreponen las fronteras organizacionales sectorizadas, profesionales, público, social y privado.
- Agregar nuevo valor a la cadena de "producción" de un servicio.

GenderMainstreamer:

- Incorporar la PG a la corriente principal de una política
- Como verbo "mainstream", proceso activo de cambio o transformaciones en las concepciones de una política o problema público.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Gendermainstreaming:

- Tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres.
- Incorporar la voz –intereses-demandas y necesidades de hombres y mujeres.
- Transformar el balance de poder y de distribución de recursos.
- Transformar el estandarandrocéntrico de las estructuras sociales.
(<http://www.sds.df.gob.mx>)

Para el Fondo para la Transversalidad de Género(2008), Transversalidad se define como el proceso que permite garantizar la incorporación de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.



IV. METODOLOGÍA

El tipo del diagnóstico fue de tipo exploratorio y descriptivo, basado tanto en información documental, como en información oral. Se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos.

El cronograma de actividades se describe a continuación

Actividades	Meses 2008			
	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Identificar contactos clave	X			
Solicitud de información	X			
Elaborar instrumentos	X			
Aplicación de instrumentos	X	X	X	
Análisis de datos		X	X	
Informe preliminar			X	
Entrega diagnóstico final				X
Presentación de informe ante las SAPEC				X

La unidad de análisis fue el Poder Ejecutivo a través de las diferentes SAPEC. Para el presente diagnóstico se seleccionaron las secretarías que se consideran de mayor impacto social y económico.

- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
- Secretaría de Fomento Industrial y Comercial (SEFICO)
- Secretaría de Desarrollo Rural (SDR)
- Secretaría de Pesca (SP)
- Secretaría de Ecología (SE)
- Secretaría de Educación, Cultura y Deporte (SECUD)
- Secretaría de Obras Públicas y Comunicaciones (SEOPC)
- Secretaría de Turismo (ST)
- Secretaría de Seguridad Pública (SSP)



Participantes

Se aplicaron los cuestionarios al personal que opera en las Secretarías de administración Pública del Estado de Campeche. La selección de la muestra encuestada se realizó de forma aleatoria dependiendo del personal disponible en cada una de las instituciones.

Los sujetos que participaron en los cuestionarios 1, 3, 4, 5 y 6 se presentan a continuación en la siguiente tabla.

Secretarías	Encuestadas		Área
	H	M	
SE	1	0	Recursos Humanos
SP	0	1	Coordinación Administrativa
ST	0	1	Recursos Humanos
SEDESOL	1	0	Recursos Humanos
SDR	1	0	Recursos Humanos
SEFICO	1	2	Dirección de Planeación, Evaluación y Control. Jurídico y Coordinación Administrativa.
SEOPC	1	1	Recursos Humanos
SSP	0	1	Recursos Humanos
SECUD	0	1	Unidad de Equidad de Género
Total	5	7	



Los sujetos que participaron en los cuestionarios 2 se presentan a continuación en la siguiente tabla.

Secretarías	Encuestadas		Total del Personal
	H	M	
SE	8	8	60
SP	16	8	59
ST	7	13	35
SEDESOL	18	17	91
SDR	9	8	197
SEFICO	9	14	40
SEOPC	22	27	410
SSP	38	10	34
SECUD	36	50	460
Total	163	155	

Instrumentos

Se elaboraron seis cuestionarios con base a los objetivos de la investigación. Cada uno de estos consta de una serie de preguntas abiertas.

- a) El cuestionario uno estuvo formado por 14 preguntas abiertas en donde el objetivo fue recabar información acerca de la estructura y organización de las secretarías (Ver apéndice A).
- b) El cuestionario dos constó de 17 preguntas abiertas cuyo objetivo fue detectar la sensibilización, capacitación y formación en temas relacionados con la perspectiva de género (Ver apéndice B).
- c) El cuestionario tres consistió en 6 preguntas abiertas en donde el objetivo fue identificar el porcentaje del personal sensibilizado y capacitado en temas relacionados con la perspectiva de género en las secretarías (Ver Apéndice C).
- d) El cuestionario cuatro constó de 6 preguntas abiertas en donde el objetivo fue identificar los programas en las secretarías que consideraran esta perspectiva (Ver Apéndice D).



e) El cuestionario cinco consistió de dos preguntas abiertas en donde el objetivo fue identificar el grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de las secretarías (Ver Apéndice E).

f) El cuestionario seis estuvo constituido por cuatro preguntas abiertas en donde el objetivo fue identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género en las secretarías (Ver Apéndice F).

g) Se realizaron entrevistas audio grabadas para conocer los programas que operaba cada secretaría y cubrir los objetivos 3 y 4.

Las preguntas de los objetivos 1, 3, 4, 5 y 6 fueron diseñadas para las personas o contactos clave y las preguntas del cuestionario 2 se diseñaron para una muestra representativa de la población de cada secretaría.

Procedimiento

El Instituto de la Mujer del Estado de Campeche solicitó por oficio a cada secretaría identificar a un área o contacto clave.

Las personas o áreas que fungieron como contactos clave fueron consideradas enlaces con el IMEC a fin de establecer vínculos permanentes con las secretarías para dar seguimiento permanente al diagnóstico.

Estas personas fueron las que gestionaron las facilidades necesarias para la aplicación de cuestionarios, entrevistas y la obtención de datos complementarios.

Lo anterior en el marco de la ley del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, la cual en el artículo 8º menciona que el Instituto tiene, entre otras, la atribución de:

- VII. Promover dentro de los órganos de Gobierno, de los organismos autónomos previstos en la Constitución Política del Estado de Campeche y entre los Gobiernos Municipales, para que cuenten con una unidad de Equidad de Género, sin que esto propicie la creación de nuevas plazas o áreas administrativas;

Y en los artículos 26 y 36 de la misma ley se menciona que las autoridades y servidores públicos estatales y municipales deberán proporcionar al Instituto la información y datos que este les solicite, en los términos de los acuerdos y/o convenios que al efecto se celebren.

Así como del artículo 9 de la ley Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche, el cual menciona que el Estado, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche, a fin de:



- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal;
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal, y

La obtención de los datos e información fue a través de solicitudes con oficios por parte del IMEC a las diferentes secretarías, con el objetivo de que permitieran la aplicación de entrevistas, cuestionarios y el acceso a información documental; misma que se organizó y analizó de acuerdo a cada uno de los objetivos verificando su cumplimiento.

El objetivo uno se analizó de acuerdo con la información recabada de la estructura orgánica de cada secretaría. Por medio de una tabla, se identificaron los titulares y el número de empleados por género; así como el total y el porcentaje de los mismos. En este mismo objetivo se incluyó la misión y visión para identificar si toma en cuenta la perspectiva de género.

Con el objetivo de detectar las necesidades de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC, se aplicó el cuestionario 2; el cual se analizó mediante la construcción y descripción de categorías tanto para hombres como para mujeres. La construcción de las categorías se realizó mediante el análisis de las respuestas de las personas en grupos focales con los y las investigadoras. Se discutieron las categorías hasta agotar los temas.

Se solicitó la información referente a la instrucción, asistencia o participación en cursos, talleres o pláticas en temáticas de género. Los resultados fueron organizados en una tabla con la finalidad de identificar el porcentaje sensibilizado, y/o capacitado así como temas impartidos. De esta manea, se realizó un comparativo entre secretarías.

Los programas que operan en cada secretaría fueron analizados con la finalidad de identificar el grado de incorporación de la perspectiva de género; tanto en su construcción, operación, evaluación y/o seguimiento. Esto se llevó a cabo con la aplicación de un cuestionario y entrevistas a los responsables de cada área. Los resultados fueron organizados una tabla en donde se presentan los programas de las secretarías, los operarios y los beneficiarios del mismo; describiendo la información e identificando si consideran o no la perspectiva de género.

Se solicitó información a cada secretaría con respecto al presupuesto y gasto para identificar el grado de transversalidad de la perspectiva género en ellos; se investigó por medio de un cuestionario la distribución de los recursos económicos de cada secretaría. Los resultados fueron organizados en una tabla en la que se pueda identificar la distribución de los recursos económicos y la medición del impacto del gasto público de cada secretaría.



Se solicitó información referente a la existencia de unidades o áreas de género en cada secretaría; se aplicó un cuestionario y entrevistas al personal que labora en las instituciones seleccionadas. También se indagó en cuanto a las vinculaciones y participación interinstitucional con el mismo fin. De igual manera, los resultados de cada secretaría fueron organizados en una tabla.

Se detallaron las características de los instrumentos a fin de poder ser utilizados en un marco metodológico que permita monitorear y dar seguimiento de manera permanente a la transversalidad de género en las SAPEC.

De manera posterior se presenta el análisis de los resultados obtenidos, así como el planteamiento de estrategias y recomendaciones que permitan al IMEC marcar directrices de acción.



V. ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en esta investigación según los objetivos planteados por secretaría.

Objetivo 1: Describir la estructura y organización en función del género de las Secretarías de la Administración Públicas del Estado de Campeche SAPEC.

Secretaría de Ecología

En la Secretaría de Ecología del estado de Campeche el puesto de Secretario lo ocupa el Químico José Hernández Chávez. Los antecesores de este mismo puesto son el Doc. Angulo Hernández y el Sr. Roberto Alcalá.

Los representantes de cada subdirección y departamentos están ocupados por hombres.

Nombre	Titular	No. De Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del Secretario	H	5	3	2
Subdirección de áreas naturales protegidas y cultura ecológica	H	10	4	6
Subdirección de medio ambiente	H	7	3	4
Subdirección de recursos forestales y vida silvestre	H	9	0	9
Coordinación técnica	H	17	1	16
Departamento jurídico	H	2	1	1
Subdirección administrativa	H	10	2	8
Total	H=7	60	14	46
Porcentaje	H=100%	100%	23%	77%



Secretaría de Desarrollo Rural

En la Secretaría de Desarrollo Rural del estado de Campeche el puesto de Secretario lo ocupa el Sr. Edilberto Rosado Méndez. Los antecesores de este mismo puesto el Sr. Jorge Gracia Rodríguez, Eudaldo Espinoza Álvarez, Rubén Escalante Poot, Manuel Vela López.

En su mayoría los puestos de altos y medios mandos están ocupados por hombres.

El proceso de selección del personal se hace en base a su profesión y que cuenten con el perfil que se requiere para el puesto, sin importar el sexo.

Nombres	Titular	No. De empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del secretario	H	11	5	6
Subsecretaría de planeación y fomento	H	8	2	6
Subsecretaría de servicios rurales	H	3	1	2
Dirección de agricultura	H	8	2	6
Dirección de apicultura	H	5	1	4
Dirección de ganadería	H	10	1	9
Dirección forestal	H	5	1	4
Coord. de Normatividad agropecuaria Y forestal	H	6	3	3
Dirección de Planeación	H	12	7	5
Dirección de comercialización	H	2	0	2
Dirección de maquinaria y Equipo	H	60	6	54
Coord. de direcc. de desarrollo rural	H	29	4	25
Dirección jurídica	M	4	3	1
Coord. administrativa	M	34	17	17
Total	H=12 M=2	197	53	144
Porcentajes	H=85% M=15%	100%	27%	73%



Secretaría de Obras Públicas y Comunicaciones

En la Secretaría de Obras Públicas de Estado de Campeche el puesto de secretario lo ocupa el Ingeniero Eduardo Guerrero Valdez. Los antecesores de este mismo puesto son el Lic. Ramón Arredondo Anguiano y el Contador Público Jorge Carlos Hurtado Valdez. La mayoría de los puestos altos y medios son ocupados por hombres.

El procesos de selección de personal en esta secretaría se hace, cuando existe un vacante, por lo general si es plaza sindical se hace de manera escalafonaria y basando se a su perfil. Cuando es personal de confianza la selección la hace por lo general el inmediato superior con perfil de plazas.

Nombre	Titular	Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del Titular	H	4	1	3
Secretaría particular	H	7	5	2
Secretaría técnica	H	3	1	2
Informática	H	3	1	2
Dir. de proyectos de obras públicas	H	10	5	5
Dirección jurídica	M	8	3	2
Dir. de Desarrollo urbano y ordenamiento territorial	H	4	2	2
Subsecretaría de planeación y control de obras	H	34	9	25
Subsec. de infraestructura pública	H	15	3	12
Subsecretaría de obras públicas en el Municipio de Carmen	H	10	3	7
Subsecretaría de obras públicas	H	15	3	12
Subsec. de comunicaciones	H	182	8	174
Área administrativa	H	80	27	53
Total	H=12 M=1	372	71	301
Porcentajes	H=92% M=8%	100%	19%	81%



Secretaría de Pesca

En la secretaría de Pesca el puesto de secretario lo ocupa el Ing. Ramón Gabriel Ochoa Pérez Los antecesores de este mismo puesto son: Lic. Margarita Rosa Rosado Matos, Lic. Enrique Negroe Pawling, Ocean. Ramón Méndez Lanz. La mayoría de los puestos altos y medios son ocupados por hombres.

El proceso de selección del personal se realiza de acuerdo con el perfil del puesto.

Nombre	Titular	No. De Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del titular	H	8	5	3
Dirección de acuacultura	H	20	2	18
Coordinación administrativa.	M	16	9	7
Dir. de desarrollo pesquero	H	15	6	9
Totales	H=3 M=1	59	22	37
Porcentaje	H=75% M=25%	100%	37%	63%



Secretaría de Turismo

En la secretaría de Turismo el puesto de secretario lo ocupa el Arq. Jorge Luis González Curi. El antecesor de este mismo puesto es el C.P. Ricardo Rodríguez Dívez. La mayoría de los puestos altos son ocupados por hombres.

De acuerdo a la información otorgada, el proceso de selección del personal se realiza por el perfil académico y bajo la norma y lineamientos de las Leyes y condiciones generales de trabajo del gobierno del estado y emitidas por la secretaría de finanzas y administración de personal de la subsecretaría de administración.

Nombre	Titular	No. De Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del secretario	H	8	2	6
Dir. de promoción turística	H	7	4	3
Dir. de desarrollo turístico	H	13	9	4
Dir. de proyectos, programas e inversiones.	H	2	1	1
Dir. de congresos y convenciones	H	3	2	1
Coordinación administrativa	H	26	11	15
Dir. de servicios y atractivos turísticos	M	16	8	8
Totales	H=6 M=1	75	37	38
Porcentaje	H=83% M=17%	100%	49%	51%



Secretaría de Desarrollo Social

El titular de la Secretaría de Desarrollo Social es el Lic. Luis Fernando Sadek Abad y los antecesores conciernen a Lic. Edilberto Rosado Méndez y Cp. Jorge Luís Lavalle Azar.

Esta posee una misión y visión que no contiene perspectiva de género.

En total son 18 hombres y 6 mujeres, existen 6 áreas en total y la subsecretaría; el personal selecciona por secretaría de finanzas dirección de administración, los altos mandos, mandos medios y superiores son designados por el gobernador, los demás de la administración del personal con visto bueno del secretario y servicio social según la especialidad y la necesidad de cada secretaría.

Nombre	Titular	No. De Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del titular	H	12	6	6
Subsecretaría de programación y control	H	8	3	5
Dirección de programación	H	20	9	11
Dirección de programas especiales	H	16	4	12
Dirección de estadística e información	H	25	11	14
Dirección administrativa	H	16	9	7
Total	H= 6	97	42	55
Porcentaje	H=100%	100%	43%	57%



Secretaría de Seguridad Pública

El titular de la Secretaría de Seguridad Pública es el Lic. Carlos Miguel Aysa González, a este le anteceden en el cargo el Lic. Francisco Baeza Campos, Comandante Jorge Ancona Cámara y C. Mario Mena Hurtado.

En esta secretaría hay 8 áreas en total. Los puestos dentro de esta institución son ocupados por las personas que cuentan con el conocimiento del área y la experiencia.

Según la información otorgada; la selección del personal de los altos mandos, superiores y medios son designados por el gobernador, no hay preferencia por un género u otro, sin embargo todos han sido hombres. Los operativos son seleccionados por la jefatura mediante evaluaciones que incluyen examen médico y psicométrico.

Nombre	Titular	No. De Empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del secretario jefatura	H	1		1
Coord. general s. p. y v. t.	H	1		1
Subsec. de seg. pública	H	1		1
Subsecretaría de prevención y participación ciudadana	M	1	1	
Dir. administrativas	0	17	5	12
Jefaturas	0	5	4	1
Sub-jefaturas	0	7	2	5
Informática	H	1		1
Total	H= 3 M=1	34	12	22
Porcentaje	H=75% M=25%	100%	35%	65%



Secretaría de Educación, Cultura y Deporte

En la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte del estado de Campeche el puesto de secretario lo ocupa el Profr. José del Carmen Soberanis González.

Los puestos de mandos altos y medios son ocupados por hombres y mujeres.

Nombres	Titular	No. de empleados	Mujeres	Hombres
Oficina del secretario	H	4	2	2
Área staff	H	35	19	16
Subsecretaría de educación básica	M	225	118	107
Subsecretaría de coordinación educativa	H	90	63	27
Subsecretaría de planeación, programación y evaluación.	M	35	22	13
Subsecretaría de servicios administrativos	H	71	51	20
Total	H=4 M=2	460	275	185
Porcentaje	H=70% M=30%	100%	60%	40%



Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

En la Secretaría de Fomento Industrial y Comercial el puesto de Secretario es ocupado por el Lic. José Antonio Richaud Pinto. Los antecesores de este puesto son Arturo May Maas y Jorge Luis Lavalle Azar. La mayoría de los puestos altos y medios están ocupados por Hombres

Nombre	Titular	Total	Mujeres	Hombres
Oficina del secretario	H	15	6	9
Promoción y atracción de inversionistas	H	2	1	1
Fomento industrial	H	4	2	2
Desarrollo comercial y servicios	H	3	0	3
Fomento artesanal	M	9	3	6
Planeación evaluación y control	H	2	1	1
Coordinación administrativa	M	5	3	2
Total	H=5 M=2	40	16	24
Porcentaje	H=71% M=29	100%	40%	60%



A continuación se describen y comparan los porcentajes de titulares (subsecretarías, direcciones, coordinaciones y jefaturas), empleados y empleadas no titulares (otros puestos subordinados a los titulares) por género en cada secretaría.

Secretarías	TITULARES		EMPLEADAS Y EMPLEADOS	
	H	M	M	H
SE	100%	0%	23%	77%
SDR	85%	15%	27%	73%
SEOPC	92%	8%	19%	81%
SP	75%	25%	37%	63%
ST	83%	17%	49%	51%
SEDESOL	100%	0%	43%	57%
SSP	75%	25%	35%	65%
SECUD	66%	34%	60%	40%
SEFICO	71%	29%	40%	60%



Misión y Visión de las Secretarías de Administración Pública del Estado de Campeche

Secretarías	Visión	Misión	Pers. de Género
SE	Un estado de Campeche en el cual las necesidades del desarrollo económico y social sean compatibles y también respetuosas del medio ambiente y sus recursos naturales.	Diseñar, instrumentar y aplicar la política ambiental estatal con objeto de promover la protección del medio ambiente y la preservación de los recursos naturales del Estado de Campeche, fomentando una conciencia ciudadana que coadyuve en estos propósitos.	No es explícita
SDR	Contar con un sector rural moderno, eficiente y competitivo, que genere bienestar en el medio rural mejorando la calidad de nuestros productos para acceder a los mercados internos y externos.	Impulsar el desarrollo rural, promoviendo la diversificación, tecnificación, organización productiva, regulación y financiamiento de las actividades agropecuarias y forestales en un marco de sustentabilidad social, económica y ambiental.	No está explícita
SEOPC	Proporcionar a la sociedad campechana, obras de desarrollo sustentable que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población mediante el uso de técnicas constructivas modernas adaptadas al medio geográfico y socioeconómico de nuestro estado.	Realizar las obras de participación estatal encargadas a esta dependencia con estricto cumplimiento de los objetivos generales de calidad, oportunidad y bienestar social, así como con respeto a las disposiciones legales y la preservación de los ecosistemas y recursos naturales del Estado.	No está explícita
SP	Coordinar y evaluar en los términos de la legislación aplicable de las acciones del sector y formular y conducir la política estatal en materia de recursos pesqueros, regulación de las pesquerías y desarrollo de la actividad pesquera con la participación que corresponde a otras dependencias del estado y municipio	Conducir actividades de planeación coordinación, ejecución, y control con base en los objetivos, políticos, estratégicos prioridades y restricciones que establezca el Plan Nacional de Desarrollo, Plan estatal de Desarrollo y el gobernador del estado	No está explícita
ST	Dependencia gubernamental reconocida a nivel mundial por sus logros en la promoción y difusión en nuestros atractivos turísticos y su impacto en la economía integral y la calidad de vida de la comunidad.	Ofrecer al turista nacional e internacional las variadas alternativas turísticas del estado con calidad y oportunidad de clase mundial.	No está explícita



SEDESOL	Coadyuvar a que los campechanos, logren niveles de vida dignos y sostenidos, cuenten con mecanismos y políticas que aseguren la creación consistente de prosperidad y equidad mediante el desarrollo de oportunidades y capacidades, con la participación de toda la sociedad en su conjunto, a favor de las generaciones actuales y futuras.	La Secretaría de Desarrollo Social, es un organismo comprometido con la aplicación de la política social; proyecta y coordina la planeación estatal de desarrollo para impulsar las condiciones que propicien la equidad de la población en desventaja social y económica.	No está explícita
SSP	No se tiene la información	No se tiene la información	
SECUD	No se tiene la información	No se tiene la información	
SEFICO	Ser una dependencia que contribuya a mejorar el nivel de vida de los habitantes del estado, como resultado del impulso a las actividades industriales y comerciales.	La Secretaría de Fomento Industrial y Comercial del Gobierno del Estado de Campeche, tiene como misión promover el desarrollo económico del estado a través del fomento de las actividades industriales y comerciales en beneficio de sus habitantes.	No está explícita



A continuación se presentan los resultados de las categorías construidas para hombres y mujeres por institución según el Objetivo 2 de esta investigación.

Objetivo 2. Detectar necesidades de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC.

Nombre y Significado de cada categoría	
Mujeres	Hombres
Diferencias: Se refiere al contraste en las ideas de las mujeres.	Azul o rosa: Se refiere a las diferentes opiniones de los hombres.
Semejanzas: La igualdad que ellas creen que existe con sus compañeros de trabajo.	Iguales: Son las semejanzas que los hombres creen que existen.
Bio-psico-socio cultural: Son las conceptualizaciones que hacen las mujeres de sexo y género.	Biología vs cultura: Se refiere a los conceptos de sexo y género por parte de los hombres.
Oportunidad de crecimiento: Es la ventaja de la existencia de la equidad de género que consideran las mujeres.	Si existiera...: Son las ventajas de la equidad de género expresada por los hombres.
Balance: Es el equilibrio de oportunidades que las mujeres dicen que existe.	Equilibrio: Es el balance que los hombres creen que existe en relación a la equidad de género.
Desconozco: Es el desconocimiento de cómo se detectan las necesidades dentro de la oficina.	Ni idea: Es el desconocimiento de la detección de las necesidades del personal.
Carencia de capacitación: Es la ausencia de capacitación en temas de género.	Cero capacitación: Es la capacitación nula en cuanto a temas de género
Frío o a veces calientes: Son opiniones de las mujeres con respecto al trato diferenciado.	¡Qué contradictorio! : Se refiere a las opiniones de hombres en relación al trato en el trabajo.
Igual denominador: Las mujeres perciben que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo.	Fracciones equivalentes: Es la semejanza de oportunidades laborales que perciben los hombres.
Me enfrento a...: Son las dificultades laborales a las que se enfrentan las mujeres.	Ellas y sus problemas: Son las opiniones de los hombres con respecto a las dificultades de las mujeres.
Ellos ¿tienen problemas?: Es el desconocimiento por parte de las mujeres hacia las dificultades con las que se enfrenta el hombre.	Nosotros nos enfrentamos: Son los problemas laborales a los que se enfrentan los hombres.
¿Qué hace la secretaría?: Se refiere a la falta de atención hacia las problemáticas de los empleados y empleadas.	¿Hace algo la secretaría?: Es el desconocimiento de si se atienden las problemáticas.
Promoviendo: Es la promoción de oportunidades y derechos laborales.	Impulsando el crecimiento: Se refiere al apoyo de oportunidades laborales.



Nos tratan igual: Las mujeres describen un trato igualitario en el trabajo.	Tod@s somos iguales: Es la promoción de oportunidades y derechos laborales.
También para ellos: Las mujeres opinan que la equidad incluye a ambos géneros.	No es solo para mujeres: Los hombres opinan que la equidad de género incluye a ambos.
Elas a favor: Las mujeres a favor de la capacitación.	Ellos a favor: Los hombres a favor de la capacitación.
Elas proponen: Propuestas hechas por mujeres para mejorar la equidad en la oficina.	Hombres proponen: Son las mejoras en relación a la equidad propuestas por hombres.

Nota: la descripción detallada por género y secretaría se encuentra en el apéndice G.



Objetivo 3: Identificar el porcentaje de personal sensibilizado, capacitado o formado en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC.

Secretarías	Capacitación	Temas Impartidos	Promoción de Sensibilización y Capacitación	Porcentaje de Participantes	Medición del Impacto
SE	No	No	No	No	No
SDR	No	No	No	No	No
SEOPC	Si	Equidad y Violencia de género	El Instituto de la Mujer imparte las temáticas	15%	No
SP	No	No	En ninguna forma	No	No
ST	Si	Conferencia de Equidad de Género	Promoviendo la capacitación sobre el tema	10 mujeres y 3 hombres	Observando, actitudes, comportamientos y toma de decisiones.
SEDESOL	Si	Taller Equidad de Género.	De acuerdo a la temática actual	Los disponibles en el momento	No se hace
SSP	No	No	No	No	No
SECUD	Si	Violencia de Género (Programa PREVIOLE)	Instituto Nacional de Mujeres	10%	No
SEFICO	No	No	No	No	No

Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
 "Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"



Objetivo 4: Identificar los programas en las SAPEC que consideren la perspectiva de género en su operación, evaluación y/o seguimiento.

Secretarías	Programas	Consideran Perspectiva de Género	Operarios de Programas	Beneficiarios
SE	Tortugas Áreas forestales Áreas naturales Reforestación	NO	Los directores en coordinación con el secretario	A toda la población
SDR	Agrícolas Pecuarios Infraestructura Forestales	NO	Los servidores públicos e instituciones afines como fundación Produce y Cesavecarn	Beneficia a los productores agropecuarios, ya sean individuales o grupales
SEOPC	Pavimentación de carreteras Construcción de edificios	NO		A toda la población
SP	*	*		
ST	*	*		
SEDESOL	No tienen	NO		
SSP	No tienen	NO		
SECUD	Previole	SI		
SEFICO	Diseño y ejecución de políticas públicas Programa de atracción de inversiones Dirección de fomento industrial Comercialización de productos campechanos Mejora regulatoria Fomento artesanal Dirección de planeación, evaluación y control	NO		Hombres y mujeres campechanos

*En estas secretarías no se contó con la información



Objetivo 5: Identificar el grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de las SAPEC

Secretarías	Distribución de recursos económicos	Medición del Impacto por género
SE	De acuerdo a los programas.	No existe
SDR	Se otorgan con base a las solicitudes de apoyo sin distinción de sexo.	No existe
SEOPC	No se tiene la información.	No se tiene la información.
SP	En función de las solicitudes recibidas.	No existe.
ST	No se tiene la información.	No se tiene la información.
SEDESOL	En función los eventos a celebrarse por la institución.	No se tiene la información.
SSP	En función de los programas.	Por medio de índices y estadísticas.
SECUD	No se tiene la información.	No se tiene la información.
SEFICO	En función de los programas.	Por medio de indicadores.



Objetivo 6: Identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género en las SAPEC.

Secretarías	Existe unidad para la equidad de género	Pertenece algún comité interinstitucional (específico)	Vinculación con otras instituciones.	Participación interinstitucional
SE	No	SRIA. DE FINANZAS quien provee la capacitación.	De acuerdo de las necesidades.	Si
SDR	No	COPLADECAM	De acuerdo a las relaciones laborales.	No
SEOPC	No	No	Solo se recibe apoyo de I IMEC y de la Dir. De Capacitación del gobierno del estado.	No
SP	No	No	No	No
ST	No	No	No	No
SEDESOL	No	No	IMEC solo para solicitar apoyo.	No
SSP	No	No	No existe	No
SECUD	Si	Si	Al IMEC e INMUJERES	Si
SEFICO	No	No	No	No



VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación diagnóstica ha sido el producto del esfuerzo colaborativo interinstitucional tanto federal como estatal. El Instituto Nacional de las Mujeres a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género cuyos recursos se destinan al análisis de las políticas públicas, programas y acciones que incidan en la transversalidad de género para contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; tomando como base la transversalidad de la perspectiva de género, que lleve a la implementación de políticas públicas con este enfoque, así como desarrollar y fortalecer las capacidades institucionales de las instancias de las mujeres en las 32 entidades federativas. En este sentido, el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche plantea el compromiso institucional de realizar acciones con perspectiva de género, además de ser partícipes de la política nacional y estatal de igualdad entre mujeres y hombres. En el artículo 7º de la ley del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche se establece que el Instituto tiene, entre otros, los siguientes objetivos específicos:

V. Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

XIX. Realizar la investigación y llevar a cabo la incorporación necesaria para el diseño y evaluación de las políticas públicas, que lleven a la integración plena de las mujeres en la toma de decisiones de la vida cívica, política, económica, cultural, del entorno ecológico y laboral.

Basados en lo anterior, a continuación se discuten las conclusiones de este diagnóstico a la luz de los planteamientos jurídicos internacionales, nacionales y locales, así como con argumentos teóricos. Al mismo tiempo, se detallan una serie de propuestas que pretenden ser lineamientos que coadyuven a la realización de acciones afirmativas en cada una de las dependencias de gobierno, no solo estatales, sino también municipales.

La estructura y organización de las instituciones de gobierno es fundamental para el desarrollo democrático del Estado. Los puestos de poder y responsabilidad son la médula espinal del funcionamiento institucional y de gobierno.

En las secretarías participantes se encontró que en su totalidad, actualmente los representantes son hombres, así como sus antecesores y en casos excepcionales las antecesoras fueron mujeres. De igual forma, los mandos superiores en las estructuras son ocupados en su inmensa mayoría por hombres y en muy pocos casos por mujeres. En contraste, los mandos medios y otros cargos de menor rango son ocupados tanto por mujeres como por hombres.

La igualdad no se le puede negar a nadie; porque es base moral universal no desear nada para sí que no se conceda espontáneamente a los demás y la desigualdad debe considerarse como una mutilación de la libertad de ciertos individuos en beneficios de otros, porque para hacerlo



tendría que hollar el principio más caro a la humanidad, sobre el cual reposa el progreso como eje principal (García, 2007).

Sin embargo, aunque existan cada vez más leyes que explícitamente fomenten la participación política de la mujer, la evidencia demuestra que hace falta mucho más por hacer.

En este mismo sentido, aunque los procesos de selección de personal reportados por las mismas secretarías afirman seguir los lineamientos legales y organizacionales para designar a los servidores y servidoras públicos según los perfiles de los puestos, es de analizar entonces cuales son los obstáculos, barreras e impedimentos sociales, profesionales, culturales, etc. a los que se enfrentan las mujeres que hacen que no logren satisfacer los perfiles de los puestos de más alto nivel; así como analizar los aspectos que facilitan o promueven que las mujeres solamente satisfagan los perfiles de los mandos medios u otros de menor rango. Lo anterior, para garantizar condiciones de equidad tanto para mujeres como para hombres que les permitan desarrollarse y lograr satisfacer los perfiles de los cargos de más alto nivel de la administración pública.

La incorporación de la población femenina en los espacios de decisión es parte fundamental del desarrollo democrático de los países, toda vez que su tradicional ausencia en los mismos y su escasa participación en los procesos de formulación de las políticas públicas son una de las muestras más visibles de las condiciones de desigualdad que afectan a las mujeres. Asimismo, la falta de representación política de la mujer redundante en la insuficiente promoción de sus derechos e intereses. Sin embargo, la representación numérica en los espacios de toma de decisión no hace la diferencia si no va acompañada de una toma de conciencia respecto al compromiso necesario para elaborar una agenda de género, así como del indispensable fortalecimiento de capacidades que les permitan ejercer un liderazgo serio sobre los distintos aspectos del quehacer público, más allá de los aspectos de género (Güémez, 2003).

Este déficit de mujeres en puestos de poder en la administración pública de las secretarías que se analizaron refleja por una parte las necesidades de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas relacionadas con la perspectiva de género. Por otra parte, explica la normalización del "techo de cristal" y la idea de que, por lo menos alcanzar un puesto de mandos medios, "piso pegajoso", es sinónimo de igualdad de oportunidades para las mujeres.

Se denomina "Techo de Cristal"¹ a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. También se suele conocer como "suelo pegajoso" ya que agrupa las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la

¹ Mabel Burín es Doctora en Psicología Clínica, especialista en Estudios de Género y Salud Mental. Directora del Área de Género y Subjetividad de la Universidad Hebrea Argentina Bar Ilan Es autora de los libros "Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental"(1987) "El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada (1990), "Género, Psicoanálisis, Subjetividad"(1996), "Género y Familia"(1998) y "Varones, género masculino y subjetividad" (2000).



base de la pirámide económica. Ese famoso techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe; es decir, es un término enigmático, secreto, indetectable, pero cuyo resultado es cuantificable, y real: la no existencia de mujeres en los vértices jerárquicos de las organizaciones, en este caso las instituciones públicas.

Tales reflexiones se reflejan en los textos que describen las misiones y visiones de cada secretaría, en las que no se hace referencia explícita a la perspectiva de género.

Las estructuras e instituciones incorporan una gama de normas sociales y culturales que sirven para influir y determinar la conducta individual. Tales normas están afectadas por el género en el sentido de que tienen consecuencias diferenciales para hombres y mujeres. Las divisiones de género conducen a responsabilidades diferentes socialmente determinadas y a expectativas de roles con consecuencias para mujeres y hombres que son confrontados con diferentes limitaciones y estructuras de valores. Las mujeres por ello se ven afectadas por —y responden a— las intervenciones de política pública de diferente manera que los hombres.

Los resultados también muestran en general una falta de programas de capacitación **en** perspectiva de género y **con** perspectiva de género. Son pocos los casos en que algunas secretarías (SECUD, SDESOL, ST Y SEOPC) han realizado pláticas o talleres sobre el tema. Sin embargo, estos escasos esfuerzos no han alcanzado a todo el personal, la información proporcionada por las secretarías demuestra que solamente algunas personas se han visto beneficiadas por estas iniciativas.

Es importante aclarar que la información proporcionada sobre los programas de capacitación y/o sensibilización **en** género y **con** perspectiva de género, deja ver ambos que ambos términos se entienden de la misma forma en las secretarías. Es decir, se piensa que el solo hecho de incluir actividades de capacitación y/o sensibilización que aborden el tema de género (capacitación **en/de** perspectiva género) es suficiente. Dejando totalmente de lado la concepción de generar programas de capacitación y/o sensibilización **con** perspectiva de género.

Si bien, es sumamente importante capacitar y sensibilizar a los y las servidores públicos de todos los niveles **en** perspectiva de género, es aún más importante que estas iniciativas los y las motiven a aplicar y promover la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. Al mismo tiempo que les permita fomentar la institucionalización de estrategias de organización y desarrollo **con** perspectiva de género al interior de las mismas secretarías.

Transversalizar la perspectiva de género en los programas de capacitación, sensibilización y formación en las instituciones públicas sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos, lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una



cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Modelo de Equidad de Género MEG: 2003)

Los resultados del análisis demuestran que no existen programas en las SAPEC que consideren la perspectiva de género en su operación, evaluación y/o seguimiento. A excepción de la SECUD que según lo reportado, cuenta con una unidad de equidad de género, así como con un programa especialmente dirigido a la prevención de la violencia.

Al mismo tiempo los hallazgos demuestran que el grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de las SAPEC es nulo. Sin embargo, en algunas secretarías existen políticas públicas que sin ser creadas intencionalmente con perspectiva de género, si benefician directa o indirectamente a las mujeres. Tal es el caso de la SEFICO que en su programa de fomento artesanal favorece más a las mujeres campechanas.

Aunado a lo anterior, los mecanismos de coordinación interinstitucional que intencionalmente abordan la perspectiva de género entre las SAPEC son asilados, esporádicos, desorganizados y breves. Los cuales, si bien tienen cierto grado de influencia, esta no es suficiente para generar alianzas y sinergias estratégicas en materia de equidad de género.

En el artículo 7º de la ley del Instituto de la Mujer del Estado de Campeche se establece que el Instituto tiene, entre otros, los siguientes objetivos específicos:

IV. Fomentar la voluntad política para establecer, modificar, desarrollar o hacer cumplir la base jurídica que garantice la igualdad de las mujeres fundada en la dignidad humana;

V. Promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

XIX. Realizar la investigación y llevar a cabo la incorporación necesaria para el diseño y evaluación de las políticas públicas, que lleven a la integración plena de las mujeres en la toma de decisiones de la vida cívica, política, económica, cultural, del entorno ecológico y laboral.

En el artículo 8º de la misma ley se menciona que el Instituto tiene, entre otras la atribución de:

I. Diseñar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género que permitan la equidad entre hombres y mujeres;

Al mismo tiempo, en el artículo 5º de la ley Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de Campeche se define la transversalidad como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

En el artículo 15 de la misma ley se menciona que la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.



La Política Estatal que desarrolle el Ejecutivo Estatal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- VIII. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- IX. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- X. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- XI. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- XII. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil,
- XIII. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Al mismo tiempo que se reconoce que la presencia femenina en espacios de poder es escasa pero significativa en comparación con la situación imperante 50 años atrás, -en esta poca, una buena parte de los países de la región otorgaron por primera vez derechos políticos a las mujeres-² es necesario abordar los factores que inciden para que el crecimiento de su participación sea tan lento. Así, es necesario comprender aquellas barreras que continúan obstaculizando su ingreso y permanencia en las actividades políticas formales.

En principio, es importante recordar que en la mayoría de los países de América Latina se exigió a las mujeres cierto nivel de instrucción para poder participar en los procesos electorales, tanto para votar como para ser electas, lo que significó la marginación de millones de mujeres en una región con un elevado porcentaje de población rural e indígena. A pesar de que paulatinamente se consolidó la práctica del sufragio universal, todavía existen barreras múltiples y persistentes para las mujeres que incursionan en la arena política formal, entre éstas pueden ser distinguidas las que limitan el acceso en sí, como el desequilibrio en las responsabilidades domésticas y familiares entre los sexos, la desigualdad en el acceso a la educación, especialmente en zonas rurales e indígenas, las prácticas discriminatorias y las características de los sistemas electorales, entre otras, y aquellas que inciden en la imposibilidad de ejercer un verdadero liderazgo y participar directamente en los procesos de toma de decisiones (Guzmán 1997).

Respecto a estas últimas, destaca de manera especial la escasa vinculación con redes empresariales, gremiales y partidistas para acceder a alternativas de financiamiento de la actividad política que generalmente afecta a las mujeres políticas. Adicionalmente, muchas veces se ven encasilladas en una función simbólica como representantes de la población

² El primer país de América Latina y el Caribe en reconocer el derecho al sufragio a las mujeres fue Ecuador, en 1929, y los dos últimos fueron Bahamas y Paraguay, en 1961. En los años treinta sólo en Brasil, Cuba y Uruguay se otorgó este derecho a las mujeres, mientras que en el decenio de 1940 lo hicieron República Dominicana, Jamaica, Guatemala, Panamá, Trinidad y Tobago, Argentina, Aruba, Suriname, Chile y Costa Rica. México estuvo entre los países que reconocieron el voto femenino en la década de 1950, específicamente en 1953 (previamente, en 1947, se reconoció el derecho al sufragio a la mujer en elecciones municipales), junto con Bolivia, Colombia, Honduras, Nicaragua y Perú, entre otros [CEPAL, 1999; Barrera, 1999].



femenina ("la cuota de mujeres") o de grupos étnicos no mayoritarios (indígenas, afrolatinoamericanas), lo que las excluye de participar en otras iniciativas trascendentes. De manera especial, las mujeres en muchos casos deben afrontar grandes dificultades para ingresar a los círculos informales en los que se negocian y deciden los aspectos cruciales, sobre todo si se considera que por lo general les son asignados temas "suaves" vinculados con la niñez, la salud o simplemente los "temas de mujeres", mientras que los hombres participan de manera regular en los temas y círculos considerados de alto perfil.

Este mundo oculto del poder es desconcertante no sólo por ser inaccesible, sino porque suele encubrir las prácticas corruptas que le han traído tanto desprestigio a los partidos políticos de la región [...] Las mujeres a veces pueden ganarse el acceso al círculo interior del poder, pero el precio de entrada puede incluir la pérdida de autonomía e integridad. Aun cuando pueden acceder a estas esferas sin participar directamente en actividades corruptas, las mujeres corren el riesgo de la culpa por asociación [BID, 2000³].

Lo anterior supone una barrera peculiar para las mujeres que incursionan en la arena política, especialmente si se considera que, en términos generales, son percibidas como "más honestas" que su contraparte masculina (BID 2003).

Pocas actividades o gastos gubernamentales para la movilización de recursos están diseñados en base al género. Si partimos de la base de que a través del gasto y del ingreso previo es como los gobiernos intervienen en la construcción del espacio público y privado, será desde ahí donde se pueda empezar a introducir la dimensión de género y a preguntarse en qué medida y de qué maneras se está favoreciendo, ignorando o perjudicando la igualdad de mujeres y hombres.

3 BID. 2000 Mujeres en el poder. Memoria del seminario "Liderazgo de la mujer: teoría y práctica", Banco Interamericano de Desarrollo, Programa de Apoyo al Liderazgo y la Representación de la Mujer, versión digital.



CONCLUSIONES

- En su totalidad los representantes de cada secretaría son hombres y sus antecesores también.
- Los mandos superiores fundamentalmente son hombres y en muy pocos casos mujeres.
- Los mandos medios y de menor rango son ocupados tanto por mujeres como hombres.
- Las misiones y las visiones de las secretarías participantes no plantean de manera explícita la incorporación de la perspectiva de género.
- Existe una alta necesidad de sensibilizar, capacitar y/o formar a todo el personal de todos los niveles en el tema de género.
- Los programas de capacitación que ya existen en las secretarías no transversalizan la perspectiva de género en sus acciones.
- En algunas secretarías existen escasos e inconstantes esfuerzos de capacitación en perspectiva de género.
- No existen programas en las SAPEC que consideren la perspectiva de género en su operación, evaluación y/o procedimiento.
- El grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de la SAPEC es nulo.
- Los mecanismos de coordinación interinstitucional que intencionalmente abordan la perspectiva de género entre la SAPEC son aislados, esporádicos, desorganizados y breves.



PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

En principio la práctica de elaborar un presupuesto con enfoque de género mejorará la distribución de recursos entre mujeres y hombres; ayudará a profundizar y hacer más transparente la relación entre objetivos políticos y gasto, y proporcionará un marco para un proceso político más participativo. En definitiva, servirá para estimular la transversalidad de género en el proceso de política pública. De esta manera cualquier propuesta tendrá la posibilidad de ser llevada a cabo, de otra forma será prácticamente imposible.

Transversalizar la perspectiva de género en la administración pública de Estado de Campeche ya ha comenzado, sin embargo los pasos que siguen son fundamentales para reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres. A continuación se describen las propuestas derivadas de los resultados obtenidos en el presente diagnóstico.

1. Generar políticas sensibles al género para la asignación de plazas en puestos de poder en la estructura de la administración pública, a fin de equilibrar los liderazgos políticos de mujeres y hombres en cargos de toma de decisiones.
 - a. Analizar e implementar mecanismos de contratación y desarrollo profesional con perspectiva de género en cargos de mediano y bajo rango.
 - b. Visibilizar a mujeres y hombres haciendo explícita la perspectiva de género en las misiones y visiones de cada secretaría
2. Incorporar el tema de género en los programas de capacitación, sensibilización y/o formación en cada secretaría.
3. Transversalizar la perspectiva de género en todas las acciones de los programas de capacitación, sensibilización y/o formación.
4. Capacitar y Sensibilizar en materia de género al 100% de los y las servidores públicos de todos los rangos y jerarquías en cada secretaría.
5. Transversalizar la perspectiva de género en la creación, operación, evaluación y/o seguimiento de los programas de cada secretaría.
6. Evaluar el impacto de las políticas públicas y medir los programas de cada secretaría tomando en cuenta el género.
7. Contar con estadísticas que siempre tomen en cuenta el género.
8. Institucionalizar las unidades o área de género en cada secretaría.
9. Crear y mantener redes o comités inter e intrainstitucionales que analicen, examinen, discutan, propongan, fomenten e impulsen a través de acciones afirmativas la transversalidad de la perspectiva de género.



10. Realizar diagnósticos permanentes de seguimiento en otras dependencias de la administración pública estatal y municipal
11. Cumplir y hacer cumplir las leyes que están orientadas a reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres del estado de Campeche.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



GLOSARIO

Definición de conceptos claves

1.- Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

2.- Equidad de Género: concepto mediante el cual el cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad, al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados como oportunidades y estímulos con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y acciones afirmativas en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural, familiar, laboral y de educación.

3.- Estereotipo: Idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo.

4.- Género: Construcción social, una interpretación social de lo biológico. Es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características femeninas y masculinas a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida (Lamas, 1996)

Conjunto de valores, atributos y representaciones de mujeres y hombres (Instituto de la Mujer, 2004). Resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales políticas y religiosas.

Es un elemento constituido de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder" (Scott, citado en Lamas, 1996).

Es una especie de filtro cultural con el que interpretamos el mundo, y también una especie de armadura con la que constreñimos nuestra vida (Bordieu, citado en Lamas, 2002)

5.- Identidad de género.- Se establece más o menos a la edad en que el infante adquiere el lenguaje (entre 2 y 3 años) y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. El niño estructura su experiencia vital; el género al que pertenece lo hace identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos o actitudes de niño o de niña, comportamientos, juegos, etc.

6.- Igualdad: Condición primera de la libertad (García, 2007)

7.-Roles de género: son las actividades, comportamientos, tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo (Martin, 2006)



8.- Papel de género.- Conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino (Lamas, 2002).

9.-Perspectiva de Género: la metodología y el mecanismo que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres en la toma de decisiones, justificándose con base en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (Lamas, 2002).

10.-Sexo: Características anatómicas del cuerpo, incluida la genitalidad; así como las características morfológicas del aparato reproductor y aspectos tales como las diferencias hormonales y anatómicas; son las cualidades biológicas (Martín, 2006)

11.- Transversalidad: Una estrategia para construir consideraciones de igualdad dentro de la elaboración política convencional e implantarla en el trabajo diario del gobierno y de otros organismos movilizandando todas las políticas, incluyendo la legislación y la prestación de servicios, específicamente con el propósito de conseguir igualdad completa y efectiva mediante la incorporación de una perspectiva de igualdad en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por las personas participantes normalmente en la elaboración política.



Apéndices

Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"



APENDICE A

CÉDULA DE LAS SECRETARIAS DEL ESTADO DE CAMPECHE

CUESTIONARIO 1

Objetivo 1: Describir la estructura y organización en función del género de las Secretarías de la Administración Públicas del Estado de Campeche SAPEC.

Nombre de la Secretaría

Nombre del Secretario (a)

Sexo: M o F

Antecedentes de este mismo puesto

Visión:

Misión:

¿La Visión y la Misión consideran la perspectiva de género? ¿Cómo?

Organigrama:

- 1.- Características de cada puesto del organigrama
- 2.- ¿Quiénes ocupan estos puestos?
- 3.- ¿Cuántos son hombres y cuántas son mujeres?
- 4.- ¿Quiénes han ocupado estos puestos en los últimos años (3 a 5 años)?
- 5.- ¿Cuántas áreas hay en cada secretaría?
- 6.- ¿Cuántos hombres y mujeres hay por área en cada secretaría?
- 7.- ¿Cómo hacen el proceso de selección del personal?



APENDICE B

CUESTIONARIO 2

Objetivo 2: Detectar necesidades de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las Secretarías de la Administración Pública del Estado de Campeche SAPEC.

- 1.- ¿Qué es para usted el género?
- 2.- ¿Qué es para usted la equidad de género?
- 3.- ¿Explique la diferencia entre sexo y género?
- 4.- ¿Cómo la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral?
- 5.- ¿Usted cree que el género favorece a las mujeres y no a los hombres? ¿Por qué?
- 6.- ¿Cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género? Explique en qué consiste
- 7.- ¿Dentro de esta Institución ha tomado algún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género? ¿Cuál o cuáles han sido? ¿Duración del curso, taller o plática?
- 8.- ¿Usted cree que existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina?
- 9.- ¿Usted cree que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina? ¿En qué se basa su respuesta?
- 10.- Según tu punto de vista ¿Cuál o cuáles son los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres de esta oficina?
- 11.- Según tu punto de vista ¿Cuál o cuáles son los problemas personales a los que se enfrentan los hombres de esta oficina?
- 12.- ¿Qué hace la secretaría para atender estas problemáticas?
- 13.- ¿Usted cree que esta oficina promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres? Explique con un ejemplo
- 14.- ¿Usted cree que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado en la oficina? Explique con un ejemplo
- 15.- ¿Considera usted que los asuntos de género constituyen un tema sólo para mujeres?
- 16.- ¿Le gustaría participar en un Taller sobre Género?
- 17.- ¿Qué propone para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina?



APENDICE C

CUESTIONARIO 3

Objetivo 3.- Identificar el porcentaje de personal sensibilizado, capacitado o formado en temáticas relacionadas con la perspectiva de género en las SAPEC.

1.- ¿Se han impartido cursos, pláticas o actividades de capacitación al personal de la secretaría en temas relacionados con el género o la perspectiva de género?

2.- ¿Qué cursos, talleres o pláticas se han impartido al personal sobre la perspectiva de género?

3.- ¿Cómo ha promovido la secretaría la sensibilización, capacitación o formación de la perspectiva de género?

4.- ¿Cuántos hombres y/o mujeres participan o han participado en esta sensibilización, capacitación y/o formación?

5.- ¿Cómo se determinan las temáticas de los cursos o talleres impartidos en la institución en materia de género?

6.- ¿Cómo se mide el impacto de los cursos, talleres o pláticas en los hombres y las mujeres?



APENDICE D

CUESTIONARIO 4

Objetivo 4.- Identificar los programas en las SAPEC que consideren la perspectiva de género en su operación, evaluación y/o seguimiento.

1.- ¿Nombre de los programas que opera cada Secretaría?

2.- ¿Cuáles son los objetivos de cada programa? ¿Éstos consideran la perspectiva de género?

3.- ¿Quiénes llevan a cabo los programas?

4.- ¿Cuántos son hombres y cuántas son mujeres?

5.- ¿A quiénes beneficia cada programa? ¿Se considera el género? ¿Cómo?

6.- ¿Los programas consideran la perspectiva de género en su planeación, desarrollo, operación y evaluación? ¿Cómo?



APENDICE E

CUESTIONARIO 5

Objetivo 5.- Identificar el grado de transversalidad de la perspectiva de género en los presupuestos y gastos públicos de las SAPEC

1.- ¿Cómo se distribuyen los recursos económicos destinados a los programas en función del género?

2.- ¿Existe algún mecanismo que mida el impacto del presupuesto o gasto público por género?
¿En qué consiste este mecanismo?



APENDICE F

CUESTIONARIO 6

Objetivo 6.- Identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género en las SAPEC

1.- ¿Esta secretaría cuenta con una unidad para la equidad de género? En caso negativo explique porqué

2.- ¿Esta institución pertenece a algún consejo o comité interinstitucional? ¿Cuáles? ¿En estos comités o consejos se considera el fomento a la equidad de género? ¿Cómo?

3.- ¿De qué manera se vinculan con otras Instituciones para propiciar la equidad de género?

4.- ¿Esta secretaría ha participado en actividades encaminadas a fomentar la equidad de género con otras secretarías?



APENDICE G

Análisis del objetivo 2. Descripción de categorías por género y secretaría

Categoría 1- Hombres

Azul o rosa: Se refiere a las diferentes opiniones de los hombres.

Secretaría de Pesca

R1-C1: En general los hombres de esta secretaría definen género como las características físicas o biológicas que diferencian a hombres y mujeres.

S1.- Es el conjunto de características físicas o biológicas con los seres humanos.

S14.- Es la diferencia que hay entre hombre y mujeres.

S15.- Es un conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

Secretaría de Turismo

R1-C1: Los hombres de esta secretaría conceptualizan el género como las diferentes capacidades y/o aptitudes que tienen los hombres y las mujeres clasificando a las personas por su sexo.

S5.-Son las capacidades intrapersonales determinadas por el sexo particular que lo identifican dentro de un grupo determinado.

S6.-Son las aptitudes que caracterizan a las personas según su sexo, características que les fueron inculcadas desde que nacieron.

Secretaría de Ecología

R1-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría definen el género como la diferencia entre hombre y mujer.

R1-C2: Algunos hombres de esta secretaría definen el género como el conjunto de ideas y atribuciones psicosocioculturales.

S1.- En el sentido estricto de este cuestionario serían las diferencias entre hombres y mujeres.

S2.- Las diferencias entre hombres y mujeres.

S5.- Existen dos tipos de género masculino y femenino. Es el tipo de sexo.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S3.- Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual.

S7.- Es el conjunto de ideas y representaciones que da la sociedad a cada sexo.

Secretaría de Desarrollo Rural

R1-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría definen el género como la diferencia entre hombre y mujer.

R1-C2: Algunos hombres de esta secretaría definen el género como los roles y las características socioculturales de hombres y mujeres.

S1.- Es lo que distingue a los individuos de los demás grupos de sexos vivos.

S2.- Es la definición de lo que se diferencia en hombre de la mujer o que es lo mismo masculino

S8.- Lo que diferencia a una dama de otro caballero, o sea lo femenino y lo masculino pero ambos con las mismas capacidades intelectuales.

S4.- Son características determinadas como son cultura, sociedad y ambiente hacia los hombres y mujeres pueden ser emocionales y psicológicos.

S6.- Son los roles que la sociedad atribuye a las personas de acuerdo al sexo.

Secretaría de Desarrollo Social

R1-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría definen el género como el conjunto de características psicosocioculturales que hacen diferentes a hombres y mujeres.

S1.- Son las características que la sociedad le asigna a cada sexo.

S6.- Es un conjunto o complejo de características y determinaciones económicas, sociales, políticas, psicológicas, sociales... formas de comportamiento, valores y normas que dan pie a lo que en cada época, sociedad y cultura representa el ser y el hacer Femenino o masculino, derivando en un tipo de relaciones de poder entre hombres y mujeres en las cuales permean las oportunidades de desarrollo de las individualidades.

S10.- El género agrupa todos los aspectos psicológicos sociales y culturales de la feminidad y masculinidad, son formas de pensar aceptadas, por la sociedad es la diferencia de identidad y auto concepción individual entre femenino y masculino, indistinto de sexo biológico.



S17.- Son las características psicológicas, sociales, políticas y culturales de cada persona.

S18.- El género humano es la diferencia que existe entre los hombres y las mujeres se adquieren por aprendizaje a través de diferentes entornos sociales.

Secretaría de Seguridad Pública

R1-C1: En general los hombres de esta secretaría definen al género como las características biológicas, culturales y sociales que diferencian entre hombre y mujer.

R1-C2: Algunos hombres de esta secretaria definen al género como el rol impuesto por la sociedad a hombres y mujeres.

S5.- Es el conjunto de características que identifican a una persona como hombre o mujer.

S6.- Son las características que hacen diferente a un hombre y a una mujer.

S7.- Es cuando se tiene características distintas a tu sexo.

S26.- Es la diferencia que existe entre el hombre y la mujer respectivamente en sus roles en el trabajo, en la familia, etc.

S21.- Es la diferencia que existe entre mujer y hombre respectivamente en sus roles de trabajo.

S22.- Son los roles que tienen mujeres y hombres.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R1-C1: En general los hombres de esta secretaría definen el género como la clasificación de hombres y mujeres según sus características, semejanzas y diferencias.

S7.- Conjunto de características y valores que cuentan las personas.

S8.- Conjunto de seres que tienen una o varias características comunes.

S10.- El género humano, hombre y mujer.

S11.- Es la variedad o clasificación que posee determinadas características las cosas. Hablando del ser humano existen dos tipos de género masculino y femenino.

S13.- Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignados a las personas.



S14.- Es la diferencia que existe entre las personas según sean varones o mujeres.

S16.- Se refiere a la clasificación de la sociedad en dos categorías que son: masculino y femenino.

S17.- Es una construcción que la sociedad impone a hombres y a mujeres por medio de ideas y representaciones que se asignan.

S22.- Es el conjunto de características físicas, psicológicas, etc., que marcan la distinción entre hombres y mujeres.

S33.- Es una construcción que la sociedad y la cultura imponen a los hombres y mujeres por medio de ideas y representaciones que se asignan a cada sexo. Influye en la construcción de la identidad, en la confirmación de valores, actitudes, etc.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R1-C1: El género son las diferencias y calificaciones físicas, biológicas, conductuales y psicológicas entre hombres y mujeres.

S1.- Es la diferencia física entre hombre y mujer así como las características de comportamiento.

S7.- Si se es hombre o mujer pero desde un punto de vista integral no solo en lo fisiológico.

S6.- La diferencia entre los sexos.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes.

R1-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que el género son las características comunes ya sean psicológicos, sociales o culturales.

R1-C2: Algunos hombres de esta secretaría identifican al género como la diferencia entre lo masculino y lo femenino.

S12.- Es la forma en como se identifica es este caso al hombre o a la mujer.

S10.- Identidad generada por el rol sexual de las personas.

S1.- Es para diferenciar entre masculino y femenino.



Categoría 1- Mujeres

Diferencias: Se refiere al contraste en las ideas de las mujeres.

Secretaría de Pesca

R1-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran el género es la diferencia de ser hombre o mujer.

S1.- Hombre o mujer.

S2.- Hombre y mujer.

S6.- Es la diferencia entre los hombres y las mujeres.

Secretaría de Turismo

R1-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría dicen que el género refiere a las diferencias entre hombres y mujeres.

R1-C2: Algunas mujeres de esta secretaría dicen que el género se refieren a la clasificación de hombre y mujer.

R1-C3: Una minoría de las mujeres de esta secretaría definen el género como un conjunto de aspectos y/o capacidades psicosocioculturales.

S2.- Es un conjunto de aspectos, psicológicos, sociales y culturales de la mujer y el hombre.

S4.- Es la diferencia existente en hombres y mujeres.

S6.- Género es el concepto que se utiliza para entender los procesos de diferenciación entre hombres y mujeres.

S8.- Son capacidades ya sea de diferente sexo.

S10.- Una clasificación.

S11.- Es el tipo al que pertenece uno sea hombre o mujer.

S12.- Es la clase o tipo a que pertenecen las cosas o las personas.

Secretaría de Ecología

R1-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría definen el género como la diferencia entre el hombre y la mujer.



R1-C2: Algunas mujeres de esta secretaría definen el género como las características psicosocioculturales entre hombres y mujeres.

S2.- Es la diferencia entre hombre y mujer.

S3.- Es una derivación de la diferencia entre el hombre y la mujer.

S7.- Que distingue al hombre como masculino y a la mujer como femenino.

S5.- Características sociales, culturales.

S6.- El género son todos los aspectos que imponen la sociedad y la cultura a los hombres y mujeres.

S8.- Son características psicológicas, culturales y sociales el cual influyen en nuestras relaciones sociales ya que se identifican por las etnias, razas, edad, educación y sus niveles, clase social ingresos, tanto para los hombres como en las mujeres.

Secretaría de Desarrollo Rural

R1-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen al género como las características determinadas por la sociedad, cultura y ambiente.

S1.- Son las características determinadas por la cultura, sociedad y el ambiente hacia los hombres y mujeres.

S4.- Características determinadas por la cultura, sociedad y el ambiente hacia los hombres y mujeres.

S5.- Conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función de su sexo.

Secretaría de Desarrollo Social

R1-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría define el género como las diferencias y semejanzas que distinguen a hombres de mujeres.

R1-C2: Algunas mujeres de esta secretaría definen género como la clasificación según las características de mujeres y hombres.

S1.- Es una clasificación de los seres humanos.

S2.- Son las características que definen el sexo.

S3.- Es un grupo formado por seres que tienen características comunes entre ellos.



S4.- Es para diferenciar las cosas como masculinas y femeninas.

S8.- Son las características psicológicas, sociales, políticas y culturales de las personas.

S13.- Es lo que distingue a las personas como hombres o mujeres dentro de la sociedad

S14.- Es la diferencia entre hombres y mujeres.

S16.- Diferencia entre hombre y mujer.

Secretaría de Seguridad Pública

R1-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría definen al género como la diferencia entre hombres y mujeres.

S4.- La diferencia entre o definición de hombre y mujer.

S1.- Es lo que nos identifica como personas diferenciándonos del sexo opuesto, te diferencia.

S2.- El género es solamente para hacer la diferencia entre hombre y mujer.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R1-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen el género como el conjunto de características, diferencias y semejanzas que distinguen a hombres y a mujeres.

S5.- Son características de los hombres que se dividen en masculino o femenino.

S6.- La diferencia que existe entre un grupo de individuos.

S10.- Es lo que nos distingue dentro de una especie o la sociedad.

S11.- Es una serie de cualidades y características, rasgos que nos diferencian de un grupo a otro.

S12.- Conjunto de características individuales de cada persona sea mujer o varón.

S13.- Es un conjunto o grupo que tienen las mismas características.

S17.- Conjunto de cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes.

S20.- Aspecto con que se diferencian a diversos seres con características comunes.

S21.- Género es lo que nos diferencia entre los seres vivos; género masculino o femenino.

S25.- El género es la clasificación que distingue lo femenino de lo masculino.



S26.- Grupo de seres u objetos que tiene una característica entre ellos, características comunes.

S36.- Todo lo que se refiere a un mismo grupo.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R1-C1: El género hace distinción y agrupa entre lo femenino y lo masculino.

R1-C2: El género implica los derechos, oportunidades, valores y principios entre las personas.

S1.- En biología es una forma de definir las diferencias entre organismo de acuerdo a sus características unifiológicas en el caso de los seres humanos el feminismo y el masculino.

S5.- Es la manera de separar y agrupar el sexo femenino y masculino, con relación a los humanos.

S13.- Es el objetivo que califica a hombre y mujer.

S7.- Conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas en función del sexo.

S10.- Son las oportunidades y derechos con que cuenta la persona.

S11.- Compartir los mismos derechos entre las personas sin distinción de sexo, o sea formarse con valores y principios y al referirnos por igual (cuando nos expresamos con palabras).

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R1-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría define género como el conjunto de semejanzas y diferencias que distinguen a hombres y mujeres.

R1-C2: Algunas mujeres de esta secretaría definen género como las características, acciones y actividades determinadas para hombres y mujeres.

R1-C3: Algunas mujeres de esta secretaría definen género como los roles que impone la sociedad a mujeres y hombres.

S4.- Es una clasificación para diferenciar a un hombre y una mujer.

S5.- Es la especie, conjunto de cosas semejantes entre si por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes: el género humano.



S6.- Es la igualdad. Mujer-hombre: derechos, responsabilidades, ir e la mano con el otro.

Categoría 2- Hombres

Iguales: Son las semejanzas que los hombres creen que existen.

Secretaría de Pesca

R2-C1: En general los hombres de esta secretaría definen la equidad de género como igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre hombre y mujeres.

S6.- Las mismas garantías, funciones y derechos entre hombres y mujeres.

S3.- Es el lugar que se debe de dar a cualquier individuo sea hombre o mujer o grupo social esto viene siendo una igualdad entre las personas.

S14.- Es que tanto el hombre y la mujer tengan los mismos derechos y obligaciones.

Secretaría de Turismo

R2-C1: Los hombres de esta secretaría consideran la equidad de género como la igualdad en el trato y oportunidades, derechos y obligaciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

S2.- Para mi es la igualdad de oportunidades.

S4.- Es la igualdad que deben tener hombres y mujeres con respecto a la ley, el trabajo, etc., que haya igualdad de trato y oportunidades.

Secretaría de Ecología

R2-C1: En general, los hombres de esta secretaría consideran que la equidad de género es la igualdad entre hombres y mujeres.

S1.- Igualdad social entre hombres y mujeres.

S4.-Igualdad entre ambos, en los sentidos que corresponden.

S5.- Es la igualdad entre el hombre y las mujeres.



Secretaría de Desarrollo Rural

R2-C1: En general los hombres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad tanto de derechos como de oportunidades de hombres y mujeres.

S2.- Que tanto el hombre como la mujer tengan las mismas oportunidades de todo tipo en la vida.

S4.-Que tanto el hombre como la mujer deber tener igualdad de derechos y obligaciones.

S6.-Es la igualdad de oportunidades para que cada quien desarrolle el rol que más le guste.

Secretaría de Desarrollo Social

R2-C1: En general los hombres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad en derechos, obligaciones, oportunidades entre hombres y mujeres.

S1.- Igualdad en derechos y obligaciones que tenemos derechos sobre todas las opiniones.

S3.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

S6.- Es la pretensión de facilitar el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de sus capacidades, mediando para ello la eliminación de barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas así como el acceso a la educación, beneficio, reduciendo o eliminando las desigualdades de género.

S8.- Es la igual de derechos entre hombres y mujeres.

S10.- Es la igualdad de oportunidades en cualquier aspecto de la sociedad sin interrumpir el género.

S16.- Quiere decir que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos ante una sociedad.

S17.- Es la igualdad tanto en derechos como obligaciones para los hombres y mujeres.

Secretaría de Seguridad Pública

R2-C1: En general los hombres de esta secretaría definen equidad de género como la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones entre hombres y mujer.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S5.- Igualdad de derechos y obligaciones de hombres y mujeres.

S9.- Es la igualdad de derecho que existe entre el hombre y la mujer.

S10.- En que las personas sin importar su sexo sean tratadas por igual y que tengan las mismas.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R2-C1: En general los hombres de esta secretaría definen equidad de género como la igualdad de oportunidades, trato, derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

S1.- La igualdad en oportunidades, derechos y obligaciones.

S2.- Que los papeles de hombre y mujer en la sociedad sean similares en lo referente a oportunidades, conclusiones, remuneración, etc.

S3.- Igualdad de oportunidades.

S4.- La igualdad entre personas de ambos sexos.

S6.- Igualdad de derechos.

S7.- Igualdad de derechos y obligaciones entre los diferentes sexos.

S9.- Ejercicio pleno de las acciones encaminadas a los derechos, al debate público, la información y difusión amplia entre los sectores de la sociedad.

S10.- Equidad es la igualdad en cuanto a las oportunidades sociales, políticas, económicas y culturales el cual deben tener acceso en las mismas circunstancias tanto hombres como mujeres.

S11.- Tener acceso a los mismos derechos y deberes.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R2-C1: La equidad de género es: Igualdad y justicia entre hombres y mujeres.

S1.- La igualdad o proporcionalidad para asignar responsabilidades y tareas entre hombres y mujeres según sus capacidades.

S2.- Es la igualdad entre el hombre y la mujer respecto a sus derechos y características intelectuales.

S3.- Tener igualdad entre hombres y mujeres.



Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R2-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad en oportunidades derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

S5.- La igualdad como persona.

S15.- La igualdad de oportunidades y trato para el desarrollo personal y profesional.

S10.-Es la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Categoría 2- Mujeres

Semejanzas: La igualdad que ellas creen que existe con sus compañeros de trabajo.

Secretaría de Pesca

R2-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran la equidad de género como la igualdad entre hombres y mujeres.

S1.- Igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos.

S2.- La igualdad entre el hombre y la mujer.

S6.- Es la igualdad entre hombres y mujeres.

Secretaría de Turismo

R2-C1: Las mujeres de esta secretaria mencionan que la equidad de género se refiere a la igualdad de hombres y mujeres.

S1.- La igualdad que debe existir entre todos.

S5.- Es la igualdad de derecho entre hombres y mujeres.

S8.- Igualdad entre nosotros.

S9.- Es una igualdad o equilibrio de papeles o roles que se desempeñen.

S10.- Es igualdad.

Secretaría de Ecología



R2-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones para los hombres y las mujeres.

S2.- La igualdad entre derecho y obligaciones.

S3.- Es la igualdad de posibilidades de desempeñarse en sus actividades tanto el hombre como la mujer.

S6.- Es la igualdad en el trato hacia los hombres y mujeres; las mismas oportunidades de vida, etc.

Secretaría de Desarrollo Rural

R2-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que la equidad de género es la igualdad y justicia entre hombres y mujeres.

S3.- La igualdad entre los seres humanos.

S4.- Igualdad entre hombres y mujeres.

S8.- Es una connotación de justicia e igualdad de dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las características específicas de cada persona, la diversidad sin que esta dignifique o discrimine.

Secretaría de Desarrollo Social

R2-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad entre hombres y mujeres.

S1.- La igualdad de derechos y obligaciones en la sociedad.

S2.- La igualdad en cuanto a deberes y obligaciones para ambos sexos.

S3.- La igualdad entre hombres y mujeres.

S4.- Igualdad entre hombres y mujeres.

S14.- Igualdad entre hombres y mujeres.

Secretaría de Seguridad Pública

R2-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones tanto para hombres y mujeres.



S8.- Tener los mismos derechos y obligaciones tanto el hombre como la mujer.

S2.- La equidad de género es hacernos ver iguales en todo sin importar se es hombre o mujer.

S1.- Tener los mismos derechos como personas, ya seas femenino o masculino igualdad.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R2-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen la equidad de género como la igualdad de oportunidades, trato, derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

S1.- Es el trato imparcial de hombres y mujeres.

S2.- Igualdad de personas entre hombres y mujeres.

S3.- Igualdad de todo; tener los mismos derechos.

S5.- Es la oportunidad de igualdad que tenemos como hombre y mujer.

S13.- La equidad de género se refiere que tenemos los mismos derechos obligaciones ya sea mujer u hombre.

S16.- Igualdad entre hombres y mujeres.

S18.- Se refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades valorando y tomando en cuenta sus capacidades.

S19.- Se refiere al respeto, el trato por igual según las necesidades y condiciones del ser humano.

S20.- Que tanto el hombre y las mujeres tienen el mismo derecho y obligaciones

S21.- Es la igualdad que se debe existir entre género femenino y masculino.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R2-C1: Las mujeres definen la equidad como igualdad entre hombres y mujeres con respecto a derechos, obligaciones, justicia, responsabilidades, capacidades y roles en diferentes contextos.

S1.- Igualdad en los derechos y obligaciones entre ambos.

S2.- Es la observación de forma de aplicación en derecho y obligaciones en su justa media sin distinción.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S11.-La igualdad entre todas las personas, tenemos la misma capacidad para desempeñar roles, profesión.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R2-C1: En general de las mujeres de esta secretaría consideran que la equidad de género se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en relación a trato, derechos, obligaciones y oportunidades laborales.

S2.- Es la igualdad entre hombres y mujeres

S5.- Igualdad de caracteres comunes en una especie.

S15.- Es la igualdad entre el hombre y la mujer.

Categoría 3– Hombres

Biología v/s Cultura: Se refiere a los conceptos de sexo y género por parte de los hombres.

Secretaría de Pesca

R3-C1: Algunos hombres de esta secretaría definen al sexo como las características biológicas que diferencia a mujeres y a hombres. Y al género como las diferencias físicas, comportamentales entre mujeres y hombres.

S3.- Sexo sería la diferencia biológica entre hombre y mujer. Género se describe como el distinto comportamiento de hombres y mujeres en la sociedad.

S9.- Sexo es lo que nos diferencia entre el hombre y la mujer género es el raciocinio capacidad de razonar hombre- animal- planta.

S7.- El sexo es el término que se le da a los seres humanos desde su nacimiento y género es la diferencia entre humanos por ser hombre o mujer.

Secretaría de Turismo

R3-C1: Para los hombres de esta secretaría el sexo son las características naturales inmutables. El género son las características psicológicas, sociales y culturales asignadas de acuerdo al sexo.

S2.- Sexo es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres. Género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales socialmente asignadas a las personas y modificables.



S4.- El sexo tiene que ver con el aspecto físico con el que el individuo nació (hombre o mujer) y el género es el rol que le toca a un individuo vivir de acuerdo a su sexo.

S7.-El género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas socialmente a las personas. Sexo: conjunto de características biológicas y corporales con las que nacen los hombres y mujeres.

Secretaría de Ecología

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría definen al sexo como las características biológicas e inmutables. El género lo definen como un constructo sociocultural de hombres y mujeres.

S2.- El sexo se refiere a cuestión de genética o fisiológicas y el género esté enfocado o cuestiones de cultura y sociológicas.

S3.- El sexo: se nace con características biológicas, son universales e inmodificables. El género: son construcciones socioculturales que pueden modificarse dado que han sido aprendidas.

S8.- Por que el género se refiere a la construcción social y cultural y el sexo se refiere a características biológicas.

Secretaría de Desarrollo Rural

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría mencionan que el sexo se refiere a las características biológicas y anatómicas. Algunos hombres mencionan que el género se refiere a los aspectos socioculturales, roles y aptitudes de hombres y mujeres.

S1.-La diferencia que debe existir es la biológica o fisiológica

S3.- Sexo: se refiere a especificar o identificar a los seres humanos por sus características biológicas y anatómicas. Género: considera todos los aspectos socioculturales de los sexos hombres o mujeres.

S6.-Sexo es el que se trae de forma natural al nacer (hombre/mujer) y género son los roles que la sociedad le atribuye a cada sexo.

Secretaría de Desarrollo Social

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría definen al sexo como la diferencia biológica o física entre el hombre y la mujer. El género lo definen como las características o roles que la sociedad asigna a hombres y mujeres.



S1.- Sexo se llama así por que es aquel que nos define que somos femenino o masculino. Elementos fisiológicos, anatómicos conforman al género: son las características que la sociedad le asigna a cada sexo.

S4.- El sexo son características genéticas, hormonales, fisiológicas y funcionales que diferencian biológicamente los seres humanos y el género es el conjunto de características sociales y culturales asignados a cada persona según su género.

S17.- La diferencia en el que el sexo se refiere a la parte física que diferencia al hombre y la mujer los aspectos biológicos en cambio el género es el enfoque social, cultural, la educación, dentro de la sociedad.

Secretaría de Seguridad Pública

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría no contestaron que es sexo. Género: son las características que diferencian al hombre y a la mujer.

R3-C2: Algunos hombres de esta secretaría definen al sexo como la diferencia biológica entre hombres y mujer. El género como características que impone la sociedad y la cultura al hombre y a la mujer.

S1.- No contestó.

S2.- No contestó.

S4.- No lo sé.

S10.- Sexo es una característica natural de cada ser humano. El género es la distinción de eso.

S11.- El sexo es la diferencia a un hombre y una mujer. El género es la igualdad de una mujer y el hombre en los derechos laborales.

S12.- Sexo se refiere únicamente a la cuestión anatómica, y género va más allá, se incluyen aspectos emocionales, físicos, fisiológicos y psicológicos.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría definen sexo como el conjunto de características biológicas que diferencia a hombres de mujeres; y género como el conjunto de aspectos psicosocioculturales impuestas a hombres y a mujeres.

S4.- El sexo se define biológicamente y el género también; aunque queda a criterio de la persona elevarlo a su máxima expresión a simplemente, adoptar la postura biológica.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S6.- Sexo se refiere a las partes físicas del hombre y la mujer, y el género es la forma que reciban las palabras para indicar el sexo.

S13.- Sexo: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con los que nacen los hombres y las mujeres.

Género: conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignados a las personas.

S14.- El sexo indica el conjunto de características físicas, psicológicas y morales de cada persona, y el género nos indica que personas son varones y cuales son mujeres.

S15.- El sexo es la diferencia que se establece entre un hombre y una mujer. Y el género no existe distinción entre el sexo masculino y femenino. Son de características similares.

S16.- Sexo entiendo a lo que se refiere a las diferencias biológicas desde que nacemos, y género son las características sociales que se nos asignan en base a nuestro sexo.

S18.- Sexo, parte biológica del ser humano. Género, es la designación en lo social.

S19.- Sexo, se refiere a las características fisiológicas de hombres y mujeres. Género, características de un grupo de la sociedad con pensamientos comunes, ambiguos, afines, diferentes, etc.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R3-C1: El sexo son las características naturales inmutables. El Género es: la variedad del intelecto, del comportamiento y de las expresiones.

S5.- Sexo es lo que define al hombre y a la mujer, género lo que puedo realizar.

S1.- Sexo es con el que se nace y género es por las características de comportamiento o funciones que cada persona adquiere.

S2.- Sexo son las características físicas que diferencian al hombre de la mujer. Género son las características intelectuales tanto del hombre como de la mujer.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R3-C1: En general los hombres de esta secretaría definen sexo como las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Y género lo definen como el conjunto de características psicosocioculturales impuestas a hombres y mujeres.

S3.- Sexo: es lo que identifica físicamente al hombre y la mujer. Género: es la forma de actuar y pensar entre uno y otro.



S8.- El sexo se aplica para la diferenciación de los seres vivos y sólo se divide en dos. El género se puede aplicar a cualquier objeto y puede tener muchas variantes.

S16.-Sexo define características físicas y género las sociales, culturales y psicológicas.

Categoría 3– Mujeres

Bio-psico-socio-cultural: Son las conceptualizaciones que hacen las mujeres de sexo y género.

Secretaría de Pesca

R3-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría definen sexo como las características biológicas naturales

S3.- En el sexo se trata las características biológicas y anatómicas de los seres humanos y el género se trata los aspectos psicológicos sociales y culturales.

S6.- La diferencia para mi es el sexo es algo natural desde que nacemos sabemos si es hombre o mujer, por las características y el género sería lo que a cada persona se inculca en relación a su género.

S7.- Sexo se espera a la anatomía y biología del cuerpo del hombre o de la mujer. Género es la agrupación social por forma de pensar.

Secretaría de Turismo

R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen al sexo como las características naturales e inmutables. Las mujeres de esta secretaria mencionan que el género es la diferencia de ser hombre o ser mujer.

S2.- El sexo son las características anatómicas de las personas las cuales se identifican por el aparato reproductor. El género es el que la sociedad y la cultura imponen a la mujer y hombre por medio de ideas.

S4.- Sexo se refiere a los órganos reproductores, género a la diferencia general entre hombres y mujeres.

S7.- El sexo son las características: femenino o masculino, la diferencia biológica. Género es el conjunto de ideas.

Secretaría de Ecología



R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen al sexo como las características biológicas. El género lo definen como la construcción de hombre o mujer de acuerdo a la sociedad y la cultura.

S1.- Sexo son las características biológicas y el género mas bien es la construcción social para asignar los roles.

S6.- El sexo son las características biológicas y anatómicas de los seres humanos en cambio el género es parte de la sociedad, los aspectos masculinos o femeninos.

S8.- Sexo: es lo que nos diferencia por nuestras condiciones físicas entre un hombre y una mujer, al igual que las biológicas y corporales y son inmodificables.

Género: son características psicológicas, sociales y culturales, son transformables y modificables y van de acuerdo con nuestras relaciones con los demás sociables.

Secretaría de Desarrollo Rural

R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen al sexo como la diferencia biológica entre hombre y mujer. El género son las características socioculturales que designan a hombres y mujeres.

S2.- Sexo.- Diferenciación de acuerdo a la biología. Género.- características atribuidas al desarrollo social.

S8.- Sexo.- diferencias biológicas entre la mujer y el hombre están determinadas genéticamente, tratándose de características naturales. Género.- Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidos en cada cultura y momento histórico tomando como base la diferencia sexual.

Secretaría de Desarrollo Social

R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen el sexo como las características biológicas y naturales que distinguen a mujeres de hombres y, al género lo definen como las características psico-socio-culturales asignadas a hombres y a mujeres.

S5.- En que el sexo se refiere a la parte física que diferencia al hombre y la mujer los aspectos biológicos en cambio el género es el enfoque social, cultural, la educación, los roles dentro de la sociedad que lleva cada sexo.

S8.- La diferencia estriba en que el sexo se refiere a la parte física que diferencia al hombre y a la mujer los aspectos biológicos en cambio el género es el enfoque social, cultural, la educación los roles dentro de la sociedad que lleva cada sexo.



S9.- El sexo da cuenta de las características biológicas y anatómicas de los seres humanos. El género se agrupan todos los aspectos psicológicos sociales y culturales masculinidad es decir lo femenino y lo masculino.

S11.- El sexo es la diferencia biológico entre hombres y mujeres y el género es el conjunto de características sociales y culturales asignadas a cada persona de acuerdo al sexo (por lo tanto puede cambiar).

S12.- El sexo es de origen anatómico y existen dos sexos masculino y femenino cuando hablamos de género solo hacemos referencia al género, masculino o femenino sobre los papeles desempeñados en la sociedad.

Secretaría de Seguridad Pública

R3-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría definen al sexo como la diferencia física entre el hombre y la mujer. En general las mujeres de esta secretaría definen el género como las diferencias, semejanzas o características que distinguen a hombres y a mujeres.

S3.- Sexo es lo que determina a las personas mujer u hombre por sus cuerpos y órganos masculinos o femeninos.

S7.- El sexo es la diferencia biológica (masculina y femenina); el género es cuando lo desarrollamos dependiendo del sexo que sea.

S10.- El sexo son las diferencias que tienen el hombre y una mujer por medio naturales que se dan cuando nacen y género: la sociedad dice que genero es hombre o mujer.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen sexo como el conjunto de características biológicas, naturales que diferencian a hombres de mujeres. El género lo definen como el conjunto de atribuciones psicosocioculturales impuestas a hombres y mujeres.

S3.- Se caracteriza por el aparato reproductor. El género lo engloban varios aspectos psicológicos, culturales, sociales o cosas.

S4.- El sexo es biológico – anatómico; el género social – conductual.

S5.- Sexo es lo que la naturaleza determina; género es lo culturalmente, se denomina en masculino o femenino.

S9.- Sexo; es la diferencia biológica que existe entre un hombre y una mujer, nuestro cuerpo es distinto; género es la identidad asignada adquirida por ese sexo.



S12.- Sexo: es la determinación de unas características biológicas del género humano ya sea hombre o mujer, en cambio el género son todas las características sociales, intelectuales y afectivas que posee el hombre para desenvolverse en un contexto sociocultural.

S22.- Sexo: significa que se es femenino o masculino; género son actitudes y conductas.

S23.- Sexo es masculino o femenino; género es la característica de un grupo de seres.

S30.- Sexo se refiere a la feminidad, características propias de ser mujer; género se refiere a los derechos y obligaciones que se tienen con la sociedad.

S31.- Sexo se refiere al aparato reproductor; género conjunto de características que nos distinguen.

S37.- Sexo= se refiere a las características biológicas y anatómicas. Género= refiere las cuestiones psicológicas y culturales

S47.- El sexo son las características biológicas y anatómicas de los seres humanos, por ejemplo de su aparato reproductor identificado por los genitales, el género son los aspectos psicológicos, sociales y culturales, esto es la forma de pensar de la mujer y del hombre.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R3-C1: Las mujeres de esta secretaría definen el sexo como una cualidad naturalmente determinada que incluye los aspectos físicos y biológicos. El género es una cualidad socialmente determinada que incluye aspectos psicosocioculturales.

S1.- Sexo solo es la característica morfológica. Género: es la característica física, psicológica, comportamiento, etc.

S5.- Sexo. Es la identificación física entre masculino y femenino. Género: es la diferencia entre hombres y mujeres relacionados entre derechos y obligaciones.

S3.- Proporcionar a cada quien lo que le corresponde con justicia e imparcialidad.

S10.- El sexo identifica hombre y mujer el género identifica niveles sociales, culturales.

Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R3-C1: En general las mujeres de esta secretaría definen el sexo como las características biológicas naturales de mujeres y hombres y; género es el conjunto de características psicosociales y atribuciones masculinas o femeninas.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S5.- Sexo: son las características anatómicas que distinguen a los individuos. Género: son las características físicas, sociales y psicológicas de una especie.

S8.- Sexo: Es la que el humano trae o adquiere de acuerdo a sus características (hombre y mujer), y género es la identidad que adquiere cada persona de acuerdo a la personalidad que le agrada más y con que tipo de sexo se identifica.

S12.- El sexo representa las diferencias biológicas entre el hombre y mujer, y el género representa las diferencias sociales entre ellos.

Categoría 4– Hombres

Si existiera...: Son las ventajas de la equidad de género expresada por los hombres.

Secretaría de Pesca

R4-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral si existiera igualdad, respeto, oportunidades y tomen en cuenta las capacidades tanto de hombres como mujeres.

S13.- Crearía oportunidades de desarrollar para todos los empleados.

S3.- Nos sirve para construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación, sería igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

S7.- Pues la equidad demuestra las capacidades de los seres humanos (hombres o mujeres) y tiene una gran ventaja por tener las suficientes capacidades y poder desempeñar con responsabilidad.

Secretaría de Turismo

R4-C1: La equidad de género sería una ventaja si se respetara los derechos laborales de hombres y mujeres, así como realizar tareas igualitarias tanto hombres como mujeres.

S4.- Permitiendo que las mujeres continúen teniendo puestos de trabajo directivo y que se sigan respetando sus derechos laborales.

S5.- Ambas partes tendrían la posibilidad de ejercer tareas por igual.

Secretaría de Ecología



R4-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que la equidad de género podría ser una ventaja si existiera igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

S2.- Erradicando las diferencias entre ambos sexos, es decir que los puestos sean otorgados en función a la calidad del desempeño, conocimiento, profesionalismo, etc. Y no en función del sexo.

S5.- Cuando se hace conciencia que tanto el hombre como la mujer pueden tener las mismas obligaciones y derechos.

S6.- En que se podría cumplir las metas que se propongan un área de trabajo porque ya no habría discriminación.

Secretaría de Desarrollo Rural

R4-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que la equidad de género podría ser una ventaja si existiera igualdad en el trato, en oportunidades y obligaciones entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

S2.- Creo que debe ser igual con las mismas oportunidades y obligaciones.

S3.- Se daría oportunidad tanto a hombres y mujeres a desarrollar sus capacidades, de esta manera habría una lluvia de mejores ideas e iniciativas a favor de desarrollo en equipo de esta secretaría.

Secretaría de Desarrollo Social

R4-C1: En general los hombres de esta secretaría mencionan que la equidad de género podría ser una ventaja si existiera una igualdad en oportunidades, trato, derechos, obligaciones, participación entre hombres y mujeres, y así lograr una mejor calidad en el ámbito laboral.

S4.- Sería una gran ventaja porque de esta manera todos trataríamos de alcanzar el mismo nivel y tendríamos una mejor calidad de trabajo.

S7.- Que ante la igualdad se debiera un mismo trato a ambos.

S8.- Hace que haga un mejor ambiente laboral.

S10.- Es una ventaja ya que de esta manera permite igual de acceso de recursos, oportunidades y recompensas, permitiendo a hombres y mujeres trabajar verdaderamente juntos.



S11.- Tiene que haber igualdad de oportunidades ya sea para hombres y mujeres tanto para el caso de un ascenso como para resolver problemas y carga de trabajo, la igualdad tiene que ser pareja tanto en derechos como en obligaciones.

S18.- Creo que sería una gran ventaja porque al humano la igualdad todos podríamos alcanzar el mismos niveles.

Secretaría de Seguridad Pública

R4-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral.

R4-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral si existiera una igualdad en el trato, en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

S7.- No contestó.

S9.- No.

S5.- La igualdad de derechos, poder alcanzar un puesto mejor con esfuerzo y trabajo.

S6.- La capacidad, la inteligencia, el respeto.

S34.- En la inteligencia, capacidades y la conducta laboral.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R4-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que la equidad de género sería una ventaja si existiera igualdad de trato, oportunidades, derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

S3.- Siempre que se aplique la justicia elemental, es decir, igualdad de oportunidades.

S4.- Si se da igual oportunidad a hombres y mujeres.

S5.- Dando el trato justo al que tienen derecho.

S6.- Tener las mismas oportunidades para desempeñar en el trabajo.

S13.- Al ser iguales ante la ley y llevar un trato por igual, permite llevar mejores relaciones laborales.

S16.- Porque brindaría oportunidades de igualdad a ambos sexos.

S18.- Es la distribución de tareas, el trato y respeto.



S19.- Se darían las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R4-C1: La equidad de género sería una ventaja si existiera un equilibrio en las actividades, oportunidades y derechos.

S1.- Para balancear las actividades en el trato a las personas.

S2.- Si, porque permitiría que la mujer y el hombre tengan los mismos derechos y podrían competir con las mismas oportunidades.

S3.- Para que ambos tengan las mismas oportunidades y alternativas de demostrar sus capacidades.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes.

R4-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que la igualdad de trato y oportunidades sería una ventaja en el ámbito laboral.

S2.- En que se tiene las mismas oportunidades.

S11.-Con una misma oportunidad para hombres y mujeres.

S8.- Puede ser no solo en beneficio de las mismas oportunidades para hombres y mujeres, sino también en beneficio de mejorar el rango ocupado.

Categoría 4- Mujeres

Oportunidad de crecimiento: Es la ventaja de la existencia de la equidad de género que consideran las mujeres.

Secretaría de Pesca

R4-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral si se consideraran las capacidades para ocupar mejores puestos tanto hombres como mujeres.

S8.- Por que no habría preferencia o ventajas entre los empleados solo por razón de la diferencia de sexo.

S2.- No creo en las ventajas simplemente que tenga capacidad y que le guste tu trabajo.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S3.- Ninguna.

Secretaría de Turismo

R4-C1: Las mujeres de esta secretaría opinan que la equidad de género podrían ser una ventaja si existiera igualdad de oportunidades para ambos sexos.

S1.- No se le llamaría ventaja sino que existiera una igualdad de responsabilidades y de labores. Claro en algunos casos sería solo de hombres y mujeres.

S7.- Si porque ahora hay la misma oportunidad en ambos sexos en puestos que uno tenía la idea que era para el masculino. Y tenemos las mismas oportunidades.

S9.- Dejaría desarrollarse más a la mujer, darle más oportunidades de expresarse y de aportar más ideas para un mejor desarrollo y equilibrio laboral.

S13.- Si existiera tendríamos las mismas oportunidades de desempeñar un cargo de nivel alto, que nos permitiera desarrollar de manera plena nuestra profesión.

Secretaría de Ecología

R4-C1: En general las mujeres de esta secretaría mencionan que la equidad de género podría ser una ventaja si existiera una igualdad y oportunidades en el ámbito laboral.

S2.- Por la igualdad de oportunidades a superación.

S3.- Porque da oportunidad de desempeñar a cualquier individuo (hombre o mujer) sus labores en igualdad de condiciones según la preparación de cada uno.

S7.- Existiendo las oportunidades en el ámbito laboral.

Secretaría de Desarrollo Rural

R4-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que la equidad de género podrían ser una ventaja si existiera igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones para ambos sexos.

S1.- Habría igualdad de derechos y obligaciones.

S4.- Teniendo más oportunidades profesionales.

S6.- Habría igualdad de derechos y obligaciones.



Secretaría de Desarrollo Social

R4-C1: Las mujeres de esta secretaría consideran que para que la equidad de género sea una ventaja exista respeto, tolerancia, igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

S2.- Porque tanto el hombre como la mujer gozan de los mismos deberes derechos y obligaciones.

S8.- Crear una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación, promover acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades en hechos y mejoras.

S14.- Dar las mismas labores tanto hombres como a mujeres, hace que el trabajo sea equitativo y más eficiente.

S15.- Promover la igualdad.

Secretaría de Seguridad Pública

R4-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría mencionan que la equidad de género podría ser una ventaja si existieran las mismas oportunidades y obligaciones en el ámbito laboral y se evitara la discriminación.

S3.- Que sea equitativo en los proyectos que se presentan.

S7.- Que no hayan discriminaciones para ninguna de las 2 partes.

S8.- Que ambos tengamos las mismas oportunidades y obligaciones.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R4-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que la equidad de género podría ser una ventaja en su ámbito laboral si existiera igualdad de oportunidades, trato, derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.

S2.- Tratar de igualar ciertas cosas laborales y tomando en cuenta de desempeñar funciones similares.

S8.- Que hayan oportunidad de desarrollo para ambos géneros mujer y hombre.

S9.- Se respetarían la igualdad de oportunidades y derechos de hombres y mujeres en el trabajo.

S17.- Cuando se atribuyen a cada uno aquello a lo que tiene derecho



S18.- Si se apreciara la parte intelectual sin la barrera de cuestionarse si es hombre o mujer.

S19.- Ocupar cualquier puesto y desempeñar cualquiera que sea el cargo.

S20.- Que podría tener la oportunidad de de ocupar puestos que actualmente ocupan los hombres.

S21.- Al haber equidad de género en el ámbito laboral todos trabajamos con los mismos derechos, sin discriminaciones.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R4-C1: Al haber equidad de género las ventajas se reflejarían en mayores oportunidades, participación, reconocimiento, igualdad y desarrollo.

S1.- Los mismos derechos y obligaciones para todos, las mismas ventajas y consideraciones.

S5.- Al haber equidad de géneros cabría mayor igualdad de participación entre todo el personal laboral.

S2.- En la que la igualdad de derechos y obligaciones se dan para hombres y mujeres.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R4-C1: En general las mujeres de esta secretaría opina que la equidad de género sería una ventaja en esta oficina si existiera igualdad de trato y de oportunidades laborales tanto para hombre como para mujeres.

S2.- Porque habría mejores oportunidades, sobre todo para las mujeres, ya que se nos hace a un lado para puestos importantes.

S17.- Proporcionando las mismas oportunidades para todos

S14.-Que hay igualdad de oportunidades tanto para el hombre como la mujer.

Categoría 5– Hombres

Equilibrio: Es el balance que los hombres creen que existe en relación a la equidad de género.

Secretaría de Pesca

Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"



R5-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que la equidad de género favorece tanto a mujeres como a hombres.

S3.- No. Yo creo que beneficia para una igualdad ente el hombre y la mujer.

S11.- No porque todos tenemos la capacidad de desarrollar las actividades que se nos encomiendan, pudiendo depender del tipo de actividad que uno realice.

S15.- No yo pienso que ambos nos favorecen porque somos iguales en el ámbito laboral.

Secretaría de Turismo

R5-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría consideran que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

R5-C2: Algunos hombres de esta secretaría consideran que el género favorece más a los hombres.

S2.- No yo creo que favorece más a los hombres porque los hombres tienen la oportunidad de obtener mejores puestos en el trabajo que las mujeres.

S6.- Lamentablemente en México no se tiene una igualdad de géneros provocando que no existan las mismas oportunidades, considero que es todo lo contrario, se favorece más a los hombres que a las mujeres.

S7.- No. Porque yo siempre he tratado a las mujeres igual que a los hombres y así los tratan en esta secretaría.

Secretaría de Ecología

R5-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que el género favorece tanto a hombres como mujeres.

S1.- No, en la actualidad las oportunidades se dan por igual tanto para hombres como para mujeres.

S2.- En lo que se refiere al género las mujeres tienen ventajas los hombres igual. Pros y contras como todo.

S3.- Hoy en día el género favorece a ambos

Secretaría de Desarrollo Rural

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R5-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que el género favorece tanto a hombres como mujeres.

S1.- No por que la capacidad intelectual la pueden desarrollar y aplicar cualquiera de los géneros.

S3.- Favorece a ambos dependiendo su nivel de preparación.

S8.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R5-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que el género favorece tanto a mujeres como a hombres.

S10.- Creo que favorece por igual a ambos partes ya que todos tienen el mismo trato de igualdad.

S14.- No.

S17.- No, porque hoy en día, cualquier género puede ocupar un alto puesto, tanto en la iniciativa privada como en la gubernamental.

S18.- No lo creo, aunque pueden ser ambos tanto hombres como mujeres tienen la misma preparación y a veces se seleccionan a la mujer.

Secretaría de Seguridad Pública

R5-C1: En general los hombres de esta secretaria creen que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

S2.- Es indistinto, favorece a hombres y a mujeres.

S9.- No, porque tenemos los mismos derechos y capacidad.

S18.- No, porque todos tenemos los mismos derechos y obligaciones.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R5-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que la equidad de género favorece tanto a hombres como mujeres.

S2.- No creo, afortunadamente los roles sociales en este siglo, casi se han homologado, tanto hombres como mujeres podemos desarrollarnos en cualquier ámbito.



S7.- No, porque los dos cuentan con las mismas oportunidades de desarrollar las habilidades y actitudes y valores.

S8.- No, porque como la mujer y el hombre tienen la oportunidad de prepararse.

S12.- El género es para hombres y mujeres, y beneficia a ambos.

S13.- Yo creo que el género favorece a ambos.

S14.- El género favorece a ambos, porque todos estamos involucrados y no existe uno sin el otro.

S17.- No, porque la oportunidad es para todos.

S21.- No, porque abarca ambos sexos; lo que sucede es que al hombre se le ha brindado más oportunidades.

S30.- No, porque esto favorece a ambos.

S31.- Creo que debe favorecer a ambos en cualquier aspecto.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R5 C1: El género no favorece a la mujer, favorece a los hombres.

R5 C2: El género no favorece a ninguno de los dos.

S6.- No, cuentan las éticas y el profesionalismo.

S1.- No, porque las capacidades son independientes del género.

S2.- No, porque por siempre se le ha favorecido al hombre por sus condiciones de género (el hombre es más fuerte, más inteligente etc.)

S5.- No favorece a nadie porque se realiza e igualdad de circunstancias.

S9.- No, favorece a ambos, habría mayor entendimiento y colaboración.

S4.- Favorece y afecta según la preparación individual del género humano.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R5-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría opinan que el género no favorece a las mujeres.

S2.- No porque la discriminación no solo se centra en ello.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S5.- No, todo depende del puesto que desempeñe la persona.

S6.- No, sería el mismo procedimiento tanto para hombres como para mujeres.

Categoría 5– Mujeres

Balance: Es el equilibrio de oportunidades que las mujeres dicen que existe.

Secretaría de Pesca

R5-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

S7.- El trato es igual para hombres y mujeres en la oficina.

S5.- No yo no creo que ahora es igual para todos.

S8.- Todo depende de la preocupación profesional de cada individuo sin importar si son mujeres y hombres.

Secretaría de Turismo

R5-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría consideran que el género favorece tanto a hombres como a mujeres

R5-C2: Algunas mujeres de esta secretaría consideran que el género favorece más a las mujeres.

S1.- En algunas ocasiones favorece y depende de las circunstancias a ambos géneros.

S2.- En parte si favorece más a la mujer porque ya no es dependiente del hombre ya puede realizar trabajos que antes nada más los hombres lo podían hacer según la sociedad.

S7.- No. en estos tiempos las oportunidades es para ambos sexos.

S11.- Algunas veces, porque así como hay mujeres que utilizan su género para obtener cosas, igual hombres que hacen lo mismo.

Secretaría de Ecología



R5-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría consideran que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

S2.- No, por la cultura que tienen los campechanos.

S7.- No, porque se esta luchando para que dicha situación no sea así.

S8.- Favorece a todos, pero aún falta cultura para ambos géneros y siempre se piensa que esta orientado o dirigido para la mujer y no el hombre igual tiene discriminación entonces el género debe ser un solo trato.

Secretaría de Desarrollo Rural

R5-C1: En general las mujeres de esta secretaría no creen que el género favorece a las mujeres y no a los hombres.

S2.- No.

S6.- No.

S7.- No, al contrario porque a los hombres se los considera con más capacidades.

Secretaría de Desarrollo Social

R5-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que el género favorece tanto a mujeres como a hombres.

R5-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría consideran que el género favorece más a hombres que a mujeres.

S2.- No todos tenemos las mismas oportunidades.

S4.- No.

S5.- No porque hoy en día debido a la cultura y a la educación la tendencia a favorecer al sexo masculino aunque ha disminuido este tipo de discriminación en el país todavía existen algunos aspectos en los hombres en vez que las mujeres por ejemplo en algunos puestos específicos de trabajo.

S6.- Claro que no porque simplemente le da la oportunidad de hacer actividades que quizás ya desempeñaba.

S7.- Yo creo que nos favorece a los dos cada uno en sus respectivas ventajas y desventajas.



S9.- Nos favorece a los dos sexos ya que los dos sexos podemos desarrollarnos en todos los aspectos.

S15.- No, hay más oportunidades para hombre.

Secretaría de Seguridad Pública

R5-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que el género favorece tanto a mujeres como a hombres.

S1.- Favorece a ambas personas.

S5. Porque ahora tanto la mujer como el hombre pueden desempeñar un cargo, ya sea en su profesión o cualquier otra actividad que la mujer tenga la capacidad para ejercerla.

S7.- No porque existe la igualdad y la equidad en todo esto puede decirse que no hay diferencia ya que somos iguales.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R5-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

S5. No, porque se trata que los hombres y las mujeres puedan sobresalir en cualquier ámbito de trabajo

S8.- El ser mujer y el ser hombre; no impide que realicen las mismas actividades laborales; claro siempre que esas no sean de fuerza.

S11.- Nos favorece a ambos, por que todos tenemos las mismas oportunidades.

S12.- No; se da por igual, simplemente que se le ha dado prioridad femenino, en cambio al sexo masculino no sucede así, debido a que piensa que solamente la mujer juega un papel esencial en la formación de la educación de sus hijos, pero también el hombre es marginado en algunas ocasiones por tal motivo se debe ir a la par.

S14.- Tanto el hombre y la mujer tienen la misma oportunidad, pero sin embargo hay que estar consciente del tipo de trabajo que se pueda ejercer para realizarla con eficacia.

S15.- No, creo que favorece a ambos, a las mujeres les da oportunidades y a los hombres los proporciona otro punto de vista y aportes valiosos para enriquecer el trabajo conjunto.



Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R5-C1: El género no favorece a ninguno de los dos.

S3.- No porque siempre lo más favorecidos son los hombres.

S6.- No, a pesar de que en la actualidad la difusión y gran publicidad de medios masivos, se han preocupado por igualdad de género, en realidad no se ha logrado conseguir tal distinción.

S7.- No, favorece de manera igualitaria y hace que los hombres se sensibilicen ante el valor e importancia de la mujer dentro del ámbito social y laboral.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R5-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opina que el género favorece tanto a hombres como a mujeres.

R5-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría opinan que el género favorece más a los hombres que a las mujeres.

S2.- Porque habría mejores oportunidades, sobre todo para las mujeres, ya que se nos hace a un lado para puestos importantes.

S17.- Proporcionando las mismas oportunidades para todos

S9.- No, más bien favorece a los hombres, pues a ellos les favorecen mejores sueldos y oportunidades y a nosotros nos limitan, porque algunos jefes te consideran objeto sexual o nos limitan por el hecho de tener la función de ser madres, como si ellos no hubieran nacido de una.

Categoría 6– Hombres

Ni idea: Es el desconocimiento de la detección de las necesidades del personal.

Secretaría de Pesca

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría desconocen cómo se detectan la necesidad del personal en cuanto a la capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S13.- No tengo idea.

S15.- No sé.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S11.- No lo conocemos.

Secretaría de Turismo

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a temas relacionados con la perspectiva de género.

S1.- En esta oficina que yo sepa no existe ningún tipo de capacitación de este tema.

Secretaría de Ecología

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S6.- No.

S8.- Desconozco.

Secretaría de Desarrollo Rural

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S1.- La capacidad no tiene diferencia entre uno y otro género.

S5.- Nada.

S6.- Nada

Secretaría de Desarrollo Social

R6-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría desconocen como se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S3.- No sé.

S7.- Lo ignoro ya que esa decisión corresponde a la dirección de capacitación de la Sria. de finanzas.



S14.- No sé.

S17.- No tengo idea.

S18.- No sé.

Secretaría de Seguridad Pública

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría desconocen cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S8.- No sé.

S11.- No sé.

S13.- No lo sé.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S3.- ¡Nunca nos hemos dado esta tarea!

S7.- Aquí, no preguntan, los cursos lo seleccionan de acuerdo a su disponibilidad de las personas encargadas de impartirlas y cuando se autorizan las autoridades superiores si vas o no.

S8.- No me han dado ninguna capacitación.

S11.- Haciéndolo de este modo, a base de preguntas y sé que si existe algún desconocimiento sobre el tema.

S20.- No hemos tenido ofertas de capacitación en este ámbito.

S34.- Cada quien es responsable de la función que le toque asumir, sea hombre y mujer, y debemos ser capaces para proporcionarnos o capacitarnos a fin de realizar un trabajo de calidad.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial



R6 C1: No existe una detección de necesidades para la capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S9.- No hay programas específicos, todo está centralizado y los cursos son propuestos por el área del personal del gobierno del estado.

S1.- No he tenido conocimiento.

S2.- En esta dependencia no hay diferencia en cuanto al género pues tenemos como política capacitar a los artesanos sin importar que sean de uno u otro sexo lo que buscamos es ayudarlos a superarse.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R6-C1: En general los hombres de esta secretaría no tiene conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S1.- No lo sé.

S10.-Pues creo que se detectan a través de las inquietudes de conocer con que perspectivas contamos en el medio en el que nos desenvolvemos.

S19.- Lo ignoro.

Categoría 6– Mujeres

Desconozco: Es el desconocimiento de cómo se detectan las necesidades dentro de la oficina.

Secretaría de Pesca

R6-C1: En general las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S4.- No contestó.

S3.- No contestó.

S1.- No contestó.

Secretaría de Turismo



R6-C1 Las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a temas relacionados con la perspectiva de género.

S4.- No se hace.

S5.- No lo sé.

S11.- Que yo sepa no hay eso.

Secretaría de Ecología

R6-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S5.- No sé.

S6.- No sé.

S7.- No hay.

Secretaría de Desarrollo Rural

R6-C1: El general de las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades en temas relacionados con la perspectiva de género.

S1.- No se han detectado. No han implementado un programa o una plática.

S2.- Por su forma de relacionarse con los demás.

S6.- No se ha detectado.

Secretaría de Desarrollo Social

R6-C1: En general las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S5.- No lo sé.

Secretaría de Seguridad Pública



R6-C1: En general las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S2.- No tengo idea

S8.- No sé.

S6.- No lo sé.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R6-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría no tienen conocimiento de cómo se detectan las necesidades en cuanto a la capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género en esta oficina.

S3.-No he tomado capacitación en cuanto al tema y no puedo dar mi opinión.

S4.- Lo desconozco.

S5.- No lo sé.

S19.- No se hace.

S22.- No hemos tenido capacitación en temas de la perspectiva del género.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R6-C1: No existe una detección de las necesidades para la capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.

S9.- No existe.

S12.- No hay un diagnóstico ni mecanismo por el momento.

S5.- Al día de hoy no se ha realizado ninguna detención sobre las necesidades de equidad de género.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R6-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría no tiene conocimiento de cómo se detectan las necesidades del personal en cuanto a capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género.



R6-C2: Algunas mujeres de esta secretaría opinan que para detectar las necesidades del personal en cuanto a la capacitación en temas relacionados con la perspectiva de género se realizan encuestas o entrevistas al personal de esta oficina.

S4.- No tengo idea.

S2.- Pues de acuerdo a las cuestiones laborales tomándose en cuenta por igual hombre u mujer

S15.- De esta misma forma tomando en cuenta opiniones, censos para detectar donde se encuentran las carencias de información y trabajar en ello.

S28.- Por medio de aplicación de instrumentos para detectar necesidades personales.

Categoría 7– Hombres

Cero capacitación: Es la capacitación nula en cuanto a de temas de género.

Secretaría de Pesca

R7-C1: En general los hombres de esta secretaría no han tomado algún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S3.- No.

S5.- No.

Secretaría de Turismo

R7-C1: Los hombres de esta secretaría no han tomado ni un curso, plática o taller sobre la perspectiva de género.

S1. – Ninguno.

S3.- No, no he tomado ningún curso.

S4.- No he sabido de un curso sobre el tema en esta oficina.

Secretaría de Ecología

R7-C1: En general los hombres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre perspectiva de género.

S1.- No.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S2.- No, ninguna.

S3.- Ningún curso.

Secretaría de Desarrollo Rural

R7-C1: En general los hombres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre perspectiva de género.

S2.- No he tenido la oportunidad.

S4.- No.

S5.- Ninguno

Secretaría de Desarrollo Social

R7-C1: En general los hombres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S1.- No he estado en ninguna y tampoco e tenido ninguna duración por este motivo.

S4.- No.

S11.- No, ninguno.

S15.- Nunca.

Secretaría de Seguridad Pública

R7-C8: En general los hombres de esta secretaría no han tomado un curso, taller o plática sobre perspectiva de género.

S2.- No.

S3.- No, en ninguna ocasión.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R7-C1: En general los hombres de esta secretaría no ha tomado algún curso, taller o plática sobre perspectiva de género.

S1.- No.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S2.- No he tenido tiempo de tomarlo por falta de tiempo.

S10.- Ninguno.

S11.- No he tomado ningún curso taller o plática.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R7 C1: No se hemos tomado ningún taller, curso, plática sobre género.

S3.- No, ninguno.

S4.- No.

S5.- No nunca he tomado cursos.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R7-C1: Los hombres de esta secretaría no han tomado ningún curso taller o plática sobre la perspectiva de género.

S6.- No.

S3.- No.

Categoría 7- Mujeres

Carencia de capacitación: Es la ausencia de capacitación en temas de género.

Secretaría de Pesca

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S1.- No.

S2.- No.

S3.- Ninguno.

Secretaría de Turismo



R7-C1: Las mujeres de esta secretaría no han tomado ningún curso, plática o taller sobre la perspectiva de género.

S1.- No.

S5.- Ninguno.

S7.- No, ninguno en relación a esta.

S11.- No, no los hay.

S13.-No, ninguno.

Secretaría de Ecología

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S2.- No.

S3.- No.

S4.- No.

Secretaría de Desarrollo Rural

R7-C1: Las mujeres de esta secretaría no han tomado algún curso, taller o plática sobre perspectiva de género.

S3.- No.

S4.- No.

S5.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría no han tomado algún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S1.- No.

S10.- Ninguna.

S11.- Ninguno.



S17.- No, (sería bueno que se diera uno, para estar actualizada en cuanto a la aplicación de igualdad de género a la fecha en las dependencias).

Secretaría de Seguridad Pública

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S1. – No.

S2. – Ninguna.

S3.- No.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S1. – No.

S9.- No.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R7-C1: En esta secretaría no hemos tomado ningún curso, taller o plática sobre género.

S1.- No.

S2.- No.

S3.- No.

Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R7-C1: En general las mujeres de esta secretaría no han tomado ningún curso, taller o plática sobre la perspectiva de género.

S4.- No.

S5.- No.

S6.- No

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Categoría 8– Hombres

¡Qué contradictorio!: Se refiere a las opiniones de hombres en relación al trato en el trabajo.

Secretaría de Pesca

R8-C1: Los hombres de esta secretaría no creen que existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S10.- No.

S11.- No.

S12.- No.

Secretaría de Turismo

R8-C1: En general los hombres de esta secretaría no creen que exista diferencia en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S4.- No, el trato es igual para ambos sexos.

S5.- No.

S6.- El trato si son equitativos, en relación a los roles desempeñados son distintos, pero esto no quiere decir que sea machismo o discriminación.

Secretaría de Ecología

R8-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres.

R8-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres.

S1.- No.

S3.- No hay diferencias, todos tienen las mismas oportunidades y el mismo trato de acuerdo a las relaciones sociales.



S4.- Cuando es necesario es si.

S5.- Si.

Secretaría de Desarrollo Rural

R8-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres.

S1.- Si existe como cualquier otra dependencia, cosa que en pleno siglo XXI no debería de existir.

S3.- Si.

S4.- Si, existe diferencia en el trato y esto es a nivel del gobierno estatal o secretaria publica del estado de Campeche.

Secretaría de Desarrollo Social

R8-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S1.- Si por que depende del jefe con quien estés, en mi caso yo siento que esas personas la tratan igual

S4.- Si.

S7.- Desde luego.

S11.- Si, los cargos de trabajo no son los mismos.

S17.- Si dependiendo las funciones que desempeñe cada una.

Secretaría de Seguridad Pública

R8-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que existen diferencias en el trato de hombre y mujeres en la oficina.

R8-C2: Algunos de los hombres de esta secretaría creen que no existen diferencias en el trato de hombre y mujeres en la oficina.

S2.- Si, favorecen a las mujeres.

S4.- Si.



S11.- Si porque ellas son más desenvolventes.

S26.- No, ya que toda persona tanto hombre como mujer merecen el mismo trato.

S32. - No.

S37.- No lo sé.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R8-C1: En general los hombres de esta secretaría no creen que existen diferencias en el trato de hombre y mujeres en la oficina.

S2.- Por lo general, no

S3.- No, sinceramente, no creo que exista alguna.

S5.- En esta oficina No. Afectivamente se les trata igual.

S8.- No, lo que diferencia es la delicadeza de la mujer pero no hay trato especial.

S10.- Ninguno.

S12.- No.

S13.- No, en esta oficina tanto hombres como a mujeres se les trata con el mismo respeto.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R8 C1: Generalmente no existen diferencias entre el trato hacia hombres y mujeres en esta secretaría.

S4.- No.

S6.- No.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R8-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S1.- Si las hay.

S9.- Si.



S6.- Si, siempre existirá la diferencia, se lograrán cuando entendamos los hombres que es más importante sumar que restar, que siempre serán importantes y necesarias las mujeres, que son la máxima creación de dios, por lo tanto acostado de todo hay que aceptar que hay mujeres inteligentes, únicas como hombres capacitados. Tanto el uno como la otra son: como agua y oxígeno.

Categoría 8– Mujeres

Frío o a veces caliente: Son opiniones de las mujeres con respecto al trato diferenciado.

Secretaría de Pesca

R8-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en esta oficina.

S1.- No.

S2.- Físicamente si pero el trato es igual.

S3.- No.

Secretaría de Turismo

R8-c1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría piensan que si existe diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

R8-C2: Algunas mujeres piensan que no existe diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S1.- Si en la gran mayoría de las veces.

S4.- No.

S6.- Si existen diferencias en el trato, quizá de una forma tan marcada la diferencia pero si existe sobre todo en cuanto a las oportunidades para sobre salir.

S12.- Si, la mayoría de los jefes son hombres y a las mujeres se le tiene en áreas operativas.

S13.- No, exactamente.

Secretaría de Ecología



R8-C1: El 50% de las mujeres encuestadas de esta secretaría creen que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

R8-C1: El 50% restante de las mujeres encuestadas de esta secretaría creen que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S4.- No.

S8.- Hay equidad de género.

S5.- Si.

Secretaría de Desarrollo Rural

R8-C1: El 50% de esta secretaría creen que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

R8-C2: El 50% de esta secretaría creen que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S1.- Si.

S4.- No.

S5.- No, pero si predomina el hombre en cargos superiores.

Secretaría de Desarrollo Social

R8-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en esta oficina.

S3.- Definitivamente si.

S4.- Si.

S6.- Si, ya que a veces creen que las mujeres no pueden realizar actividades encomendadas.

S17.- Por supuesto que si y no debería de ser ya que están tratando con profesionistas y no fuera así todos somos seres humanos y debemos ser respetados por igual.

Secretaría de Seguridad Pública



R8-C1: El 50% de las mujeres de esta secretaría creen que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

R8-C2: El otro 50% de las mujeres de esta secretaría creen que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en la oficina.

S7.- Si, pero solo es en donde se embarazan.

S8.- Si.

S1.- No.

S2.- No lo creo y no debe existir.

S4.- Pues en lo personal creo que no porque en esta institución hay tanto mujeres y hombres en el personal operativo.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R8-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que no existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en esta oficina.

R8-C2: Algunas mujeres de esta secretaría creen que si existen diferencias en el trato de hombres y mujeres en esta oficina.

S6.- No, todo realizamos actividades en conjunto ya sean mujeres u hombres.

S7.- No todos participamos en las actividades que nos asignan.

S8.- No hay diferencias.

S10.- En esta área de trabajo se reparte el trabajo equitativamente.

S17.- No creo que haya diferencias.

S18.- No porque desempeñando la misma función somos solo mujeres.

S15.- Si se les trata de forma diferente.

S16.- Si por que se les da más consideración a las mujeres por ser mujeres.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R8-C1: En esta secretaría generalmente opinan que no existen diferencias en el trato hacia hombres y mujeres.

S1.- No todos somos tratados por igual.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S2.- No.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R8-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que si existen diferencias de trato entre hombres y mujeres en esta oficina.

R8-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría opinan que no existen diferencias de trato en esta oficina.

S5.- No.

S1.- Si.

S11.- Claro que sí.

S7.- No solo en la oficina sino en otros ámbitos. Existen pero también más allá del género, sino igual de rango, clase social, etc.

Categoría 9– Hombres

Fraciones equivalentes: Es la semejanza de oportunidades laborales que perciben los hombres.

Secretaría de Pesca

R9-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S3.- Si debido a que se le da el mismo trato y las mismas oportunidades en las tareas encomendadas.

S4.- Si, dependiendo de sus capacidades laborales.

S5.- Si porque en el área de trabajo a la cual pertenecemos todos trabajamos en común acuerdo, dentro de los programas existentes.

Secretaría de Turismo

R9-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Ambos géneros tienen las mismas oportunidades aquí y en cualquier oficina.



S3.- Todos tiene las mismas oportunidades pero que acaben las "recomendaciones" y se debe tener eso en cuenta los perfiles y las recomendaciones de personas.

S5.- Claro, en que aquí se encuentran oportunidades por igual y tener una invitación de no a la mujer en ciertos aspectos observo que no existe.

Secretaría de Ecología

R9-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Si, algunas mujeres han tenido puestos directivos.

S2.- Si, ambos sexos tienen las mismas oportunidades. Basé mi respuesta en que si como hay mujeres en puestos "bajos" como secretarías también las hay como jefes de departamento.

S3.- Si hay las mismas oportunidades, porque existen en los mandos medios puestos ocupados por el género masculino y femenino.

Secretaría de Desarrollo Rural

R9-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S2.- Verdadero debemos tener las mismas oportunidades.

S3.- Si de acuerdo a su preparación y nivel de superación.

S5.- En efecto todas las mujeres tienen oportunidades igual que los hombres cuentan con la inteligencia y capacidades de acuerdo al puesto de trabajo de ambos.

Secretaría de Desarrollo Social

R9-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Si porque el ser humano no importando al sexo tiene la capacidad mental para desarrollarse dentro de las oficinas junto con sus compañeros (as).

S10.- Yo creo que tienen las mismas oportunidades, todo depende del desempeño y la actitud para aprovechar sus capacidades y desarrollarse en el ámbito laboral.



S12.- Si porque si esta capacitada tiene las mismas oportunidades para desarrollarse en el ámbito personal y profesional.

S16.- Si porque ambas partes tienen el mismo trato laboral.

S18.- Si las mismas oportunidades.

Secretaría de Seguridad Pública

R9-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Si, tenemos las mismas oportunidades de acuerdo a la preparación académica.

S4.- Si, en la igualdad de géneros.

S6.- Si, en sus conocimientos en habilidad.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R9-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S5.- Si. Que todos y todas tienen la misma oportunidad de realizar o aprender el trabajo que otros y otras realizan.

S6.- Si, porque todos tenemos capacidades para desarrollarnos en el campo laboral.

S9.- Si, porque tenía las mismas capacidades y habilidades para ejecutar un trabajo.

S21.- Si, en que como seres humanos se deben dar las mismas oportunidades, la necesidad de crecer en el ámbito laboral es por igual.

S28.- Si, en la ideología que todos tenemos los mismos derechos y en consecuencia las mismas oportunidades.

S29.- Si, en que todos somos capaces (y muchas veces la mujer es mucho más inteligente y hábil).

S31.- Si, nos ocupan a participar y desarrollar las mismas actividades.

S32.- Si, en el hecho de que hay directivos tanto hombres como mujeres.

S33.- Actualmente creo que si tienen las mismas oportunidades, porque las mujeres tienen la preparación, responsabilidad, entusiasmo y dedicación en su trabajo.



Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R9 C1: Generalmente hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades en esta secretaría.

S7.- Si, las oportunidades existen, en que en puestos de importancia y toma de decisión, hay mujeres.

S2.- Si tienen las mismas oportunidades pues tenemos como ejemplo: la dirección está a cargo de una mujer y la subdirección de otra mujer.

S3.- Si, todas las personas hombres y mujeres tienen la capacidad para desempeñar cualquier función, lo único que se requiere es querer hacer las cosas.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R9-C1: La mayoría de los hombres de esta oficina piensan que los hombres y las mujeres si tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina

R9-C2: Algunos hombres de esta secretaría opinan que los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- No, en los estudios o depende de las personas.

S4.- Si, en que tanto mujeres como hombres, actualmente están ocupando puestos claves.

S12.- No por el nivel de estudio.

S7.- Si, en que ambos podemos tener la misma preparación y pericia para un puesto.

Categoría 9– Mujeres

Igual denominador: Las mujeres perciben que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo.

Secretaría de Pesca

R9-C1: En general las mujeres de esta oficina creen que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Si que dependiendo del grado de estudio sea el puesto que ocupes.

S7.- Si, por que existen hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S8.- Si en que estoy convencida que todos por igual podemos desarrollar las mismas capacidades.

Secretaría de Turismo

R9-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades en esta oficina.

S1.- Ambos géneros lo tienen las mismas oportunidades aquí y en cualquier oficina.

S5.- No porque debe existir la equidad y por el contrario solo se habla del tema pero no aplica.

S6.- No, porque se les da más oportunidades a los hombres de ocupar y desempeñar un mejor cargo.

S7.- Si, mientras tenga la capacidad y la preparación no creo que haya algún problema. Me baso en que aquí en esta secretaría tenemos de directoras y subdirectoras obviamente del sexo femenino. Se les ha dado la oportunidad por igual.

S8.- Si porque todos somos iguales.

Secretaría de Ecología

R9-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S1.- Si, porque en este caso hay mujeres que han llegado a ser jefas de departamento o directoras de un área.

S3.- Si creo que tengan las mismas oportunidades todo depende de la preparación adecuada para cada puesto. Por eso en el ámbito laboral y en puestos importantes, se ven ocupados tanto por hombres como por mujeres.

S4.- Si, solo es cuestión de demostrar tu capacidad laboral y claro, un buen padrino para agilizar el trámite.

Secretaría de Desarrollo Rural

R9-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres si tiene las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.



S2.- Si, porque la capacidad no tiene sexo.

S4.- Si, pero depende de las buenas amistades, con que cuente uno.

S5.- Si pero todo depende de las oportunidades que se presenten y de las amistades que se tengan en ese nivel.

Secretaría de Desarrollo Social

R9-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S4.- Si, ya que todos tenemos la misma capacidad.

S5.- Si por que cada persona sus aptitudes y capacidades puede desarrollarse para alcanzar un puesto dentro de la estructura organizacional, en lo que se basa la selección de personal.

S8.- Si porque cada persona según sus aptitudes y capacidades puede desarrollarse para alcanzar un puesto dentro de la estructura organizacional, en lo que se basa la selección del personal en que el trabajador cumpla con los requisitos, el perfil del puesto y sea competente para llevarlo de manera eficaz.

S9.- Si por que ya hay igualdad y en todos los trabajos ya lo pueden realizar la mujer y el hombre. Ya todos tenemos conciencia de lo que nosotros mismos hacemos.

S12.- Si las mismas oportunidades se han dado hasta el momento. Por lo que he visto hasta ahora.

S13.- Si, nos ayudamos mutuamente en el trabajo.

Secretaría de Seguridad Pública

R9-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

S5.- Si, en algunos casos si, depende la labor que realiza la dependencia en el cual labora uno y el cargo que tenga uno o su función que realiza.

S1.- Si tenemos las mismas oportunidades ambos sexos.

S2.- Ambos tienen o deben tener las mismas oportunidades ya que unos y otros cada día se preparan más para abrirse paso en la vida.



Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R9-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en esta oficina.

R9-C2: Algunas mujeres de esta secretaría opinan que los hombres tienen mejores oportunidades de desarrollo en esta oficina.

S1.- Por su puesto, puesto que uno no es más inteligente ni menos capaz que otro.

S2.- Si, pues según desarrollen sus habilidades y sobre todo su capacidad de realizar cualquier trabajo etc.

S3.- Si; hay subdirectoradas y subdirectores.

S5.- Si; en que a todos se les da la misma oportunidad de desarrollo profesional

S6.- Si, tenemos la libertad de realizar actividades en conjunto.

S7.- Si porque tenemos libertad de realizar las actividades.

S8.- Si, en que cada día unos debe preparar profesionalmente.

S9.- Si, en cuanto a desarrollo profesional todos tenemos las mismas oportunidades.

S24.- No, en que los puestos directivos los ocupan más hombres que mujeres.

S25.- No, porque sigue existiendo la discriminación se otorgan más oportunidades al hombre por el tipo de relación que los identifica.

S48.- No ha habido oportunidades y simplemente dan la oportunidad a varones, inclusive, contratan gente del sexo masculino, sin tomar en cuenta al personal femenino capaz y esperando una oportunidad.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R9-C1: Generalmente en esta secretaría hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

S1.- Por supuesto. Baso mi respuesta en que como mujer soy subdirectora y mi jefa es directora. Hemos visto nuestro esfuerzo reconocido a base de resultados. Cualquiera tiene la oportunidad de ascender se su trabajo demuestra que merece tal reconocimiento.

S6.- Si, siempre y cuando existan las oportunidades.

S2.- Si, desarrollo de habilidades y capacidades profesionales.



Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R9-C1: La mayoría de las mujeres opinan que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

R9-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría opinan que los hombres tienen más y mejores oportunidades en esta oficina.

S2.- Si, porque hay mujeres en buenos puestos.

S4.- Si, pues mi experiencia en mi ámbito laboral, en que algunas personas dicen que la arquitectura es para hombres, pero todos tenemos un intelecto y capacidad para aprender lo que queremos, y algunas cosas más que se pueden aprovechar para nuestra vida.

S15.- No.

S18.- No, la prioridad la tienen los hombres ya que la mayoría de los puestos de jefe de departamento hacia arriba la ocupan los hombres, las promociones se es que se dan, siempre serán para los hombres aunque no cumplan el perfil requerido.

Categoría 10– Hombres

Ellas y sus problemas: Son las opiniones de los hombres con respecto a las dificultades de las mujeres.

Secretaría de Pesca

R10-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría consideran que las mujeres no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

R10-C2: Algunos hombres de esta secretaría consideran que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres en esta oficina son familiares, acoso sexual y problemas económicos.

S13.- En el ámbito laboral el principal problema es una jornada laboral mal pagada y en lo personal no tengo conocimiento, pero pudieran todos los derivados por la falta de dinero.

S6.- No sabría ya que llevo muy poco tiempo aquí y regularmente estoy en campo.

S11.- Estar soportando a la gran cantidad de hombres que están encima de las mujeres.



Secretaría de Turismo

R10-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que los problemas a los que se podrían enfrentar las mujeres son en relación al hogar, hacer trabajos que su condición física no se los permita o a no ser reconocidas en el ámbito laboral.

R10-C2: Algunos hombres consideran que las mujeres de esta oficina no se enfrentan a problemas personales.

S1.- Puede ser que sean labores que no les completa, como cargar cajas, etc.

S3.- No se enfrentan a problemas.

S6.- El cuidado y la salud de los hijos, el mantener en buen estado el hogar, los quehaceres del hogar.

Secretaría de Ecología

R10-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría opinan que las mujeres no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

S1.- Ninguna.

S2.- No, no he visto ningún problema referente al sexo.

S3.- Ninguna a mi ver, todo depende de la capacidad intelectual y de las relaciones interpersonales de cada individuo, sea del genero femenino o masculino.

R10-C2: Algunos hombres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres son: de salud, acoso sexual y falta de responsabilidad en el área laboral.

S5.- Falta de madurez y concientización de que es el trabajo, la oficina y no un centro en el que cuando quieran salir parar comprar tengan que salir y olvidarse que están en una oficina.

S7.- Acoso e intromisión a su intimidad.

S8.- Legales, salud.

Secretaría de Desarrollo Rural



R10-C1: Algunos hombres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres son: acoso sexual, problemas familiares, económicos, discriminación y abuso de poder del jefe.

S1.- Sigue siendo el acoso sexual, la principal amenaza par alas mujeres.

S6.- Los hijos, el horario, la discriminación, los sueldos, favoritismos.

S8.- Hijos, tiempo de ir a buscarlos ya que salen durante la jornada del trabajo-

S9.- Abuso de poder del jefe.

Secretaría de Desarrollo Social

R10-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres en esta oficina son de tipo familiar, acoso sexual, permisos.

S4.- Principalmente es por asuntos materiales, el cuidado de los niños cuando están enfermos y no tenemos con quien dejarlos.

S7.- Más que nada solicitar tantos permisos, para atender asuntos personales (familiares, hijos, escolares etc.)

S10.- Pues los principales serían el acoso sexual en ocasiones por su rol de madre. Tienen muchas inasistencias, a si como la conducta de propagar rumores, chismes.

S13.- Acoso sexual.

S15.- Muchas veces ellas se prestan al acoso de muchas formas.

S16.- Pues uno de los problemas son los permisos por enfermedad de los hijos.

Secretaría de Seguridad Pública

R10-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de los problemas personales a lo que se enfrentan las mujeres en esta oficina.

S1.- Aquí, ninguno.

S8.- No sé.

S5.- No tengo idea.

Secretaria de Educación Cultura y Deporte



R10-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres son en relación a la familia, acoso, abuso, y falta de oportunidades en esta oficina.

S1.- 1 Acoso.

2 Machismo.

3 Discriminación laboral.

S4.- Su obligación familiar.

S7.- Ser trabajadora y ama de casa a la vez, que reducen su rendimiento en el ámbito laboral.

S16.- Cuestiones emocionales, acoso sexual, disposición de horario.

S17.- Según nos platican que quieren abusar de ellas.

S26.- Son problemas familiares ya que muchas de ellas son las que tienen que ver a sus hijos.

S33.- El cuidado de sus hijos. Las tareas del hogar. Desplazarse o viajar fuera de la ciudad.

S35.- Su familia, sus hijos, más aún cuando son padre o madre.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R10 C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que las mujeres no tienen problemas en la oficina.

S2.- Ninguno.

S5.- No se si tengan problemas.

R10 C2: Algunos hombres de esta secretaría opinan que los problemas de las mujeres son de tipo familiares, hogar y los hijos.

S3.- Mezclan los problemas personales de su vida familiar con los problemas de oficina, creando un ambiente negativo.

S8.- La atención de los hijos.

S7.- Los relativos a problemas referentes a los hijos, la carga en el hogar.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R10-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que las mujeres no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

R10-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que los problemas personales a los que se enfrentan las mujeres son en cuanto a trabajos riesgosos, acoso, falta de preparación y familiares.

S4.- Hay trabajos riesgosos que la mujer no puede hacer en definitiva, tener que atender a sus hijos cuando no tienen clases o están enfermos y cuando están embarazadas se vuelven más sensibles y vulnerables.

S7.- Ninguno.

S8.- Ninguna.

Categoría 10- Mujeres

Mis enfrento a...: Son las dificultades laborales a las que se enfrentan las mujeres.

Secretaría de Pesca

R10-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

S2.- Ninguno.

S6.- Según mi punto de vista ningún problema ya que las que tenemos hijos en mi caso, si se enferman o lo que les pase siempre nos apoya en caso de no venir, así que no veo problemas.

Secretaría de Turismo

R10-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría que los problemas personales a los que se enfrentan son, la falta de oportunidades en el ámbito laboral y en el hogar.

R10-C2: Algunas mujeres de esta secretaría consideran que no enfrentan a problemas personales.

S2.- Que no se le da la oportunidad de ascender aun con el conocimiento y la experiencia que se tiene, no dejan que el trabajo se desarrolle como debe de ser.

S3.- Ninguno.

S7.- No, no tengo ninguna queja al contrario nos dan nuestro lugar. "ambiente sano".

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S9.- La falta de tiempo para poder dedicarse a todo lo que tiene que hacer, hijos, oficina, casa, marido, etc. Y si es divorciado o tu marido trabaja fuera tiene que desempeñar dos papeles (madre y padre) y a esto se le adjunta las exigencias de la oficina como quedarse más tiempo, venir en la tarde, etc.

S11.- No, no los hay.

S13.- Falta de oportunidades de crecimiento profesional.

Secretaría de Ecología

R10-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se enfrentan son: familiares, discriminación, falta de oportunidades etc.

S1.- La mayoría son madres, eso les dificulta un poco las cosas.

S3.- Pues los problemas para las mujeres como para los hombres son los mismos. La diferencia que hay es que las mujeres aparte de la responsabilidad que tienen de cumplir con su trabajo, tienen que darse el tiempo de tener organizada de manera ordenada su vida cotidiana en familia, pues de ellas depende el desarrollo y formación de cada uno de los integrantes de la familia.

S6.- El problema principal es la discriminación por parte de los hombres, ya que no permiten el desarrollo personal de los demás.

Secretaría de Desarrollo Rural

R10-C1: En general las mujeres de esta secretaría mencionan que los problemas personales a los que se enfrentan en de oficina son: acoso sexual, maltrato, discriminación, económico y oportunidad profesional.

S2.- Maltrato verbal, acoso verbal.

S3.- Discriminación, oportunidad de ocupar niveles aunque se tenga la capacidad profesional.

S4.- Económicamente.

Secretaría de Desarrollo Social

R10-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que los principales problemas personales a los que se enfrentan en esta oficina son relacionados con el cuidado de hogar, los hijos y la discriminación laboral.



S3.- Si por algún motivo, salimos por nuestros hijos o necesitamos algún permiso especial por algún problema con ellos con eso creen que ya no podemos con el trabajo.

S5.- La discriminación por ser mujer en el ámbito laboral a la falta de respeto si estas en cargo superior.

S8.- La discriminación por ser mujer en el ámbito laboral; a la falta de respeto si estas en un cargo de dirección.

S10.- Discriminación laboral. Si eres mujer y madre no puedes ser una excelente trabajadora; según los hombres por existir conflictos internos que la mujer si valora más a la familia.

Secretaría de Seguridad Pública

R10-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se enfrentan son: familiares, discriminación, de salud, acoso, abuso, horario etc.

S3.- Chismes, sus hijos, enfermedades.

S7.- Discriminación, acoso, abusos y el trato.

S8.- Tienen poco tiempo para estar con sus hijos.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R10-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los principales problemas personales a los que se enfrentan son relacionados con el cuidado del hogar, los hijos, trato y oportunidades en esta oficina.

S2.- La situación con los hijos; permisos urgentes (aunque se dan con cierta dificultad); tolerancia.

S3.- El horario y permisos.

S15.- Faltan oportunidades de desarrollo laboral y el trato a veces es un poco despectivo hacia la mujer...

S16.- Falta de crecimiento laboral; maltrato verbal.

S36.- Los permisos para el cuidado de los hijos.

S37.- La diferencia radica en las mujeres que son madres y las que no tienen hijos.



S42.- La falta de oportunidades para ascender y a que los jefes piensas que ellos son los que mandan y que nosotros nada más tenemos que obedecer.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R10-C1: Los problemas personales a los que nos enfrentamos las mujeres son con respecto el hogar, la familia y el trabajo.

S1.- De cualquier oficina la mujer tiene que ver como organiza su tiempo, compaginando las labores de casa con los laborales. Los hijos, casa, comida y al mismo tiempo la oficina es un malabar eterno.

S6.- Familia, compromisos laborales, conformismo, aceptar en algunas cosas las indicaciones a otorgadas por necesidad económica.

S7.- El mayor problema es que también tienen al pendiente el cuidado y atención de su hogar y hace falta tiempo de calidad.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes.

R10-C1: Las mujeres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se podrían enfrentar ellas en esta oficina se relacionan con los horarios y con el cuidado del hogar y los hijos.

S13.- Que la mayoría de ellas no solamente tienen la responsabilidad de un trabajo fuera de casa, sino también la responsabilidad de cuidar y educar a los hijos, ellas solas ya que no cuentan con la participación del esposo por ser madres solteras o viudas o por el desinterés del padre.

S17.- Las que son mamás por la flexibilidad que no siempre existe para poder atender asuntos relacionados con los hijos.

Categoría 11- Hombres

Nosotros enfrentamos: Son los problemas laborales a los que se enfrentan los hombres.

Secretaría de Pesca

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría se enfrentan a problemas personales como falta de oportunidades para poder desarrollarse en su ámbito laboral y económico.

S9.- Siento que es cuestión ya que aquí hay oportunidades para desarrollarse.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S11.- Competitividad en alcanzar puestos importantes.

S13.- En el ámbito laboral el principal problema es una jornada laboral mal pagada.

- En lo personal no tengo conocimiento, pero ser todos los derivados por la falta de dinero.

Secretaría de Turismo

R11-C1: Algunos hombres de esta secretaría consideran que los problemas personales a los que nos enfrentamos son económicos, familiares, de salud y/o que se les da preferencia a las mujeres.

S1.- Puede ser que en algunas ocasiones se les da mayor preferencia a las mujeres.

S6.- Los gastos personales y familiares, el cuidado y la salud de los hijos.

Secretaría de Ecología

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría opinan que se no se enfrentan a problemas personales.

R11-C2: Algunos hombres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que se enfrentan son: de salud, baja autoestima y falta de responsabilidad en el área laboral.

S1.- Ninguno.

S2.- Ninguno.

S3.- Ninguno a mi ver, todo depende de la capacidad intelectual y de las relaciones interpersonales de cada individuo, será del género masculino y femenino.

S4.- En cuanto a las enfermedades.

S5.- Falta de madurez y concientización de que es el trabajo, la oficina y no un centro en el que cuando quieran salir para comprar tengan que salir y olvidarse que están en una oficina.

S7.- Baja autoestima y poco interés.

Secretaría de Desarrollo Rural

R11-C1: La mayoría de los hombres mencionan que no se enfrentan problemas personales en esta oficina.



R11-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que los problemas personales a los que se enfrentan son: familiares, económicos, la indiferencia y abuso de poder por parte del jefe.

S2.- A ninguno, porque a la compañera de trabajo se le respeta y si hay necesidad se apoya.

S5.- No existe ningún problema ya que se cuenta con las áreas necesarias en cada momento.

S6.- Familia, sueldos, favoritismos.

S7.- La indiferencia.

S9.- Abuso del poder del jefe.

Secretaría de Desarrollo Social

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que los problemas personales a los que se enfrentan son falta de capacitación, problemas familiares, permisos.

S1.- Son maltratados ellos mismos, este maltrato es una enfermedad que frecuentemente se percibe ya que lo que buscan es más que otros.

S3.- Falta de capacidad y capacitación.

S4.- Cursos de capacitación para poder desempeñar mejor su trabajo

S7.- Solicitar permisos personales y no tener derecho a enfermarte.

S10.- La falta de capacitación en relaciones humanas y laborales.

Secretaría de Seguridad Pública

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de los problemas personales a los que se enfrentan en esta oficina.

R11-C2: Algunos hombres de esta secretaría consideran que el problema al que se enfrentan es el horario de trabajo en la oficina.

S1.- Aquí, ninguno.

S4.- No lo sé.

S5.- No tengo idea.

S6.- La hora.



S21.- El horario.

S22.- El horario.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría consideran que no tienen ningún problema personal al cual enfrentarse en esta oficina.

R11-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que los problemas personales al cual se enfrentan en esta oficina son en relación a oportunidades, motivación, trato y capacitación.

S5.- No existen problemas personales.

S11.- Yo creo que no hay problema.

S24.- No detecto ninguno.

S30.- Ninguno.

S32.- Ninguno.

S2.-Apatía, desinterés, ausencia de motivación.

S7.- Falta de oportunidad para desarrollar sus habilidades para lograr mejores resultados..

S20.- La carga de trabajo, la distribución.

S25.- Igualmente que la postura de arriba.

S27.- Falta de oportunidades.

S28.- Falta de motivación.

S29.- Somos maltratados ya que las mujeres toman el control de muchas actividades.

S33.- Bajos salarios que causar la pérdida del valor adquisitivo de los trabajadores.
Recursos escasos para cumplir satisfactoriamente las actividades laborales.

S34.- Algunos demuestran irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y eso les genera problemas.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R11 C1: Los hombres no tenemos problemas en la oficina.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R11 C2: los problemas de los hombres son: la competencia, jornada laboral, falta de oportunidades, el trato por parte de las mujeres.

S4.- A ninguno.

S1.- Ninguno

S2.- Ninguno, tal vez de competencia, pero al fin la competencia es positiva en algunos casos.

S7.- La carga de trabajo, horas de oficina, etc.

S9.- La desconfianza y falta de oportunidad para desarrollarse profesionalmente.

S3.- Lo más resaltante es el trato por parte de los directivos mujeres que sienten amenazados sus puestos al tener como súbditos a varones y que le pueden causar problemas.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes.

R11-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que los hombres de esta oficina no enfrentan problemas personales.

S1.- Ninguno.

S7.- Ninguno.

S8.- Ninguno.

Categoría 11- Mujeres

Ellos ¿tienen problemas?: Es el desconocimiento por parte de las mujeres hacia las dificultades con las que se enfrenta el hombre.

Secretaría de Pesca

R11-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que desconocen los problemas que enfrentan los hombres en esta oficina.

S6.- Ni idea.

S2.- No contestó.

Secretaría de Turismo



R11-C1: La mayoría de las mujeres piensan que los hombres no se enfrentan a problemas personales, en esta oficina.

R11-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría piensan que los problemas a los que se pueden enfrentar los hombres son: preferencias hacia la mujer, económicos y familiares.

S1.- En algunas ocasiones se les da preferencia a las mujeres.

S3.- Ninguno.

S6.- A ninguno

S9.- La exigencia de tiempo a su trabajo que le resta tiempo para dedicarse más a la ayuda del hogar, los hijos y la esposa y la falta de personal de otros municipios que hacen que abandonen su lugar de residencia y con ello se conviertan en padres proveedores de dinero nada más ya que no se cuenta con la presencia de ellos y cargándole todo a la mujer.

S13.- Ninguno.

Secretaría de Ecología

R11-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría consideran que los hombres no se enfrentan a problemas personales.

S1.- Ninguno.

S4.- Considero que ninguno.

S5.- Ninguno.

Secretaría de Desarrollo Rural

R11- C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría consideran que los hombres se enfrentan a problemas de tipo económico.

S4.- Igual económicamente, pero ellos tienen salidas, por ejemplo van a campo y tienen oportunidad de viaticar.

S5.- Económico, pero ellos viatican así que cuentan con un recurso adicional más.

Secretaría de Desarrollo Social



R11-C1: En general las mujeres de esta oficina opinan que los hombres de esta oficina no se enfrentan a problemas personales.

S5.- No tienen.

S14.- No hay ningún problema.

S15.- Ninguno.

Secretaría de Seguridad Pública

R11-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los hombres no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

S1.- Ninguno en particular.

S7.- No lo sé.

S4.- Pues en mi punto de vista ninguno.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R11-C1: La mayoría de las mujeres de esta oficina creen que los hombres no se enfrentan a problemas personales en esta oficina.

S1.- Ninguno, tienen más oportunidades los hombres puesto que ellos no son mujeres, madres etc...

S20.- Ninguno.

S21.- No tienen.

S31.-A ninguno.

S33.- Ninguno.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R11-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que la mayoría de los hombres no tiene problemas personales.

R11-C2: Algunas mujeres de esta secretaría opinan que los problemas personales que los hombres pudieran tener se relacionan con aspectos, económicos, laborales y profesionales.

S4.- No tengo conocimiento.



S5.- Ninguno.

S6.- Quizá enfermedad.

S7.- Creo que la mayoría es de carácter económico.

S8.- Falta de apoyo para superarse.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R11-C1: La minoría de las mujeres de esta secretaría opinan que los problemas personales a los que los hombres se podrían enfrentar se relacionan con el aspecto económico.

S3.- Los problemas de los hombres casados en la oficina son más superficiales o surgidos por terceras personas, por ejemplo: presión por parte de las esposas por falta de dinero o atención para sus hijos, presión por ser el único sostén de la familia, comentarios sarcásticos acerca de sus preferencias sexuales por el falso mito de que los arquitectos son homosexuales (no todos). Pero también hay doctores, ingenieros, licenciados etc., que no los son.

S21.- Salario raquítico.

Categoría 12- Hombres

¿Hace algo la secretaría?: Es el desconocimiento de si se atienden o no las problemáticas.

Secretaría de Pesca

R12-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que no se hace nada para atender las problemáticas dentro de la oficina.

S12.- Nada (creo no lo he detectado).

S11.- Nada.

Secretaría de Turismo

R12-C1: En general los hombres de esta secretaría señalan que no se atienden las problemáticas en esta oficina.

R12-C2: Algunos hombres opinan que para atender estas problemáticas se imparten cursos al personal e integran a mujeres a puestos medios y altos.

S1.- Nada.



S2.- Imparte cursos para todo el personal.

S6.- Hasta el momento nada.

Secretaría de Ecología

R12-C1: En general los hombres mencionan que no tienen conocimiento de cómo la secretaría atiende esas problemáticas.

S2.- No lo sé.

S3.- No lo sé.

Secretaría de Desarrollo Rural

R12-C1: En general los hombres mencionan que la secretaría no atiende esas problemáticas.

S3.- Nada.

S6.- Nada.

Secretaría de Desarrollo Social

R12-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que la secretaría no atiende estas problemáticas.

R12-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que están promoviendo capacitación para el personal.

S3.- Nada.

S4.- Se está iniciando la promoción de cursos para la capacitación del personal.

S10.- Esporádicamente se implementan cursos pero son insuficientes.

S11.- Hasta ahora no se ha tomado acción para la problemática.

S16.- Promover cursos y talleres.

S18.- Se están promoviendo cursos.

Secretaría de Seguridad Pública

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R12-C1: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento de lo que la secretaría hace para atender esas problemáticas.

S2.- Nada.

S35.- No lo sé.

S38.- No tengo idea.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R12-C1: La mayoría de los hombres mencionan que esta secretaría no atiende estas problemáticas.

S4.- Nada.

S6.- Hasta el momento, nada.

S7.- No estoy enterado.

S8.- Nada porque no es suficiente.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R12 C1: En esta secretaría no se atiende la problemática relacionada con el género.

S9.- Nada.

S5.- No he detectado ninguna labor.

S1.- Nada.

Secretaría Obras Públicas Comunicaciones y Transportes.

R12-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría indican que no saben que hace la secretaría para atender estas problemáticas.

R12-C2: Algunos hombres de esta secretaría mencionan que no se hace nada en la secretaría para atender estas problemáticas.

S1.- No lo sé.

S13.- No lo sé.



Categoría 12- Mujeres

¿Qué hace la secretaría?: Se refiere a la falta de atención hacia las problemáticas de los empleados y empleadas.

Secretaría de Pesca

R12-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no se atienden las problemáticas de hombres o mujeres.

S1.- Nada.

S3.- Nada.

S7.- Nada por que no existen tales problemas.

Secretaría de Turismo

R12-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que no se atiende la problemática relacionada con el género.

R12-C2: Algunas mujeres de esta secretaría consideran que para entender la problemática relacionada con el género se realizan reuniones y capacitación.

S2.- Se hacen reuniones con el personal donde cada quien pueda explicar o externar algún problema ya sea con el trabajo o con algún compañero y se trata de resolver pero no siempre se dan lo cambios.

S5.- No lo sé, al parecer nada. Creo deben sensibilizar al personal masculino sobre estos temas.

S6.- Hasta la fecha creo que nada.

S7.- Pues fin de mes tenemos casi siempre tenemos reunión con nuestro jefe inmediato en donde le platicamos nuestras inquietudes e inconformidades en pocas palabras hay comunicación en ambas partes.

S9.- Lo único de lo que tengo el conocimiento que hace es mandarnos a los cursos de capacitación que se puedan y cuando se pueda.

S10.- No contestó

Secretaría de Ecología

R12-C1: En general las mujeres opinan que la secretaría no atiende estas problemáticas.



S6.- Nada.

S7.- Nada.

S8.- Sin comentarios.

Secretaría de Desarrollo Rural

R12-C1: En general las mujeres de esta secretaría señalan que no se atienden estas problemáticas.

S4.- Nada.

S5.- Nada.

S7.- Nada.

Secretaría de Desarrollo Social

R12-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no se atienden las problemáticas de hombres y mujeres en esta oficina.

S3.- Nada.

S5.- Nada o no estoy enterada.

S10.- Nada.

Secretaría de Seguridad Pública

R12-C1: En general las mujeres no tienen conocimiento de lo que hace la secretaría para atender estas problemáticas.

S1.- Nada.

S4.- Pues que yo sepa ninguno.

S5.- Nada.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R12-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría mencionan que la secretaría no atiende esas problemáticas.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S2.- No se, hasta ahora no he sabido de alguna solución siempre son negativas.

S3.- Absolutamente nada.

S4.- Lo ignoro.

S26.- Nada.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R12-C1: En esta secretaría no se atienden la problemáticas relacionadas con el género.

R12-C2: Esta secretaría atiende la problemática del género siendo flexible o respetando la ley.

S5.- Ninguna.

S6.- No hay ninguna acción hasta el momento.

S7.- No hay acciones.

S9.- Brinda el apoyo de acuerdos con lo establecido en la ley.

S1.- Es flexible y nos apoya cuando necesitamos atender asuntos personales, como ir a la escuela por hijos, siempre y cuando no nos sobrepasamos. Sin abusar, podemos disponer siempre de esa flexibilidad.

S2.- Atención personal.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R12-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no se atienden las problemáticas de género en esta oficina.

S17.- Nada.

S19.- Nada.



Categoría 13– Hombres

Impulsando el crecimiento: Se refiere al apoyo de oportunidades laborales.

Secretaría de Pesca

R13-C1: la mayoría de los hombres de esta secretaría creen que en esta oficina se promueven los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

S1.- Todos tienen los mismos derechos y oportunidades para superarse.

S13.- Al permitir actividades como esta creo que si, una que otra vez he visto propaganda relativa a este instituto de la dependencia.

S9.- Si por lo que he observado si se hace justicia ante todo lo malo que pueda suceder sea personal o de trabajo.

Secretaría de Turismo

R13-C1: En general los hombres opinan que en esta oficina si se promueven los derechos y oportunidades por igual.

R13-C2: Algunos hombres de esta secretaría opinan que se promueven más para ellos mismos los derechos y oportunidades.

S2.- No, en la mayoría de los casos solo se toma en cuenta a los hombres.

S5.- Si, con el simple hecho de que el personal es conformado mayormente por mujeres.

S6.- Oportunidades no, los altos mandos los ocupan los hombres.

Secretaría de Ecología

R13-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que si se promueven los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S2.- Si, ejemplo: se contrata por igual hombres y mujeres. Además los puestos sean ocupados por hombres o mujeres suelen dar el mismo respeto.

S3.- Si se promueven en derechos y oportunidades, dado que se expiden convocatorias para aspira a un cargo, no importando el sexo hombre o mujer.

S6.- Si los promueven; un ejemplo es que cualquiera puede ejercer un puesto sin distinción de hombres o mujeres siempre y cuando estén debidamente preparados académicamente.



Secretaría de Desarrollo Rural

R13-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que no se promueven los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S3.- No.

S4.- Nada.

S7.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R13-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que la oficina no promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S3.- No.

S7.- No el día 10 de mayo festejo del día de las madres, ellas fácilmente no asisten a sus labores y les hacen fiesta, mínimo 3 días; mientras que para el día del padre ni se les da ningún día, ni se les festeja (con eso que siempre es domingo).

S9.- No porque no hay oportunidades tampoco eventos que promuevan derechos.

S10.- No hay tal promoción.

S11.- No, a veces se da preferencia a uno o a otro género.

S14.- No, no hay oportunidades.

Secretaría de Seguridad Pública

R13-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que esta oficina promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S9.- Si, porque el trabajo es mixto, hombre y mujer.

S5.- Si, una mujer así como un hombre puede desarrollar el mismo empleo.

S3.- Si, considero que sí. En el área operativa y administrativa todos tienen derecho a vacaciones salario, préstamos de ley, permisos, etc.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R13-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría opinan que si se promueven los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres en esta oficina.

S2.- Si, por ejemplo: de 4 subjefes, 2 son hombres y 2 mujeres.

S5.- Si, se les ha explicado con respecto que el que no se sienta a gusto en este departamento puede con toda libertad solicitar su cambio de adscripción.

S10.- Si porque existe mucho personal femenino en todos los niveles.

S11.- Si, porque cualquier persona puede hacer u ocupar cualquier puesto.

S15.- Si, porque las actividades están distribuidas sin realizar diferencias entre el personal.

S16.- Desde luego que si, el estímulo mensual que se da al empleado más sobresaliente por su desempeño, sin importar su sexo, es un ejemplo claro.

S18.- Si se promueven, se les proporciona la capacitación en diversas áreas.

S20.- Si, en la toma de puestos y responsabilidades.

S21.- Si, en los puestos claves tanto los hombres como las mujeres tienen las mismas oportunidades.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R13 C1: En esta secretaría si se promueve por igual los derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

S7.- Si, brinda oportunidades de crecimiento a ambos géneros.

S5.- Si porque los puestos actuales están divididos entre hombres y mujeres.

S2.- Si, por ejemplo: les damos las mismas oportunidades de participación y los mismos servicios tanto a artesanos como a artesanas.

Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R13-C1: Los hombres de esta secretaría opinan que en esta oficina no se promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S6.- No, no hay presupuesto, no tenemos más fuentes de empleo, etc.

S9.-No se promueven los derechos y las obligaciones que tiene uno.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Categoría 13– Mujeres

Promoviendo...: Es la promoción de oportunidades y derechos laborales.

Secretaría de Pesca

R13-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que si se promueven los mismos derechos y oportunidades para mujeres y hombres en esta oficina.

S6.- Así es, pues como comentaba aquí todos gozamos los mismos privilegios.

S5.- Si porque aunque no se lleven o no se hablen algunas personas siempre nos hacen trabajar en equipos o convivir juntos.

S2.- Si por el trato de igualdad.

Secretaría de Turismo

R13-C1: La mayoría de las mujeres en esta secretaría creen que no se promueven los derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

S2.- No porque en los niveles más altos todos son hombres desde el secretario hasta los directores.

S5.- No.

S6.- No.

S11.- No creo, si no; hubiera más mujeres en puestos importantes con mayores obligaciones.

S12.-No.

S13.- No.

Secretaría de Ecología

R13-C1: El 50% de las mujeres de esta secretaría creen que en esta oficina si se promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S1.- Si, como ya mencioné antes hay mujeres que por su trabajo y dedicación han llegado a puestos que antes solo eran ocupados por hombres.

S2.- No.



S3.- Si porque en esta secretaría cuando se requiere contratar una persona para un determinado puesto.

S4.- Si porque no he visto un trato desigual por el género de la persona, al menos en lo que a mí respecta y he observado.

S5.- No.

R13-C2: El otro 50% de las mujeres de esta secretaría creen que en esta oficina no se promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S5.- No.

S6.- No.

Secretaría de Desarrollo Rural

R13-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que no se promueven los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S4.- No.

S6.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R13-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que en esta oficina se promueven los mismos derechos y oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

R13-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría opinan que no se promueven los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres en esta oficina.

S2.- Si nos pagan por igual y nos dan las mismas oportunidades.

S7.- No.

S12.- Actualmente se está promoviendo la igualdad de oportunidades para todos en ejemplo claro es que tenemos el periódico mural y constantemente pegan ahí los oficios para todo el personal que quiera superarse y tomar cursos en diferentes especialidades.

S13.- Si, hay tanto hombres como mujeres en un nivel alto dentro de la oficina y pues los que nos encontramos en un nivel medio, o bajo; eso nos ofrece esos derechos y oportunidades.



Secretaría de Seguridad Pública

R13-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que en esta oficina si se promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S1.- Si se le da la misma oportunidad a diversos sexos sin alguna distinción e n particular

S7.- Si, ya que están considerando tanto a hombres como mujeres para ocupar los puestos.

S6.- Por que les está dando la oportunidad de estudiar su prepa y tener derecho y oportunidad de ingresar a la P.E.P y así poder tener un mejor salario con mejor preparación.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R13-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que esta oficina si promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

R13-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría creen que esta oficina no promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres.

S4.- Si; te invitan a participar o se forman parejas de trabajo.

S5.- Si, cuando se presenta la oportunidad de tomar un diplomado a todos se nos invito, que no todos los recibimos con buena voluntad

S8.- Si.

S9.- Si, cuando se trata de capacitación actualización, etc. A todos los proponen.

S10.- Si ya que tanto los derechos como las oportunidades son equitativos; todo el personal desarrolla proyectos sin distinción.

S12.- Ya que cada cumple con su comisión encomendada.

S3.- No, porque los hombres salen a la hora que sea en cambio la mujer esta más supervisada.

S11.- No, se lleva a cabo, nos damos cuenta en cuanto al personal femenino no se les da la oportunidad en cuenta a sensibilidad adecuada ya que es un derecho que tiene cada trabajador.

S19.- No, no se hace nada.



S25.- No, por que se le da preferencia al hombre para ocupar un cargo más alto, sobre todo si es hijo de algún funcionario aunque no tenga la preparación requerida.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R13-C1: En esta secretaría en general promueven los derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

S1.- Claro que sí, mi ejemplo, esta dirección está encabezado por mujeres.

S9.- Si, porque siempre busca que de acuerdo con las capacidades y apoyos disponibles, el personal sin importar género, mejore.

S10.- Si, en realidad el trato es el mismo, sin embargo a otorgan ciertas consideraciones a la madres con niños chicos.

Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R13-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opina que no se promueven los mismos derechos para hombres y para mujeres en esta oficina.

R13-C2: Algunas de las mujeres de esta secretaría opinan que si se promueven los mismos derechos para hombres y mujeres en esta oficina.

S1.- No.

S10.- Si, muchos puestos de decisión lo ocupan mujeres.

S11.- Si.

S9.- No, no las promueve.

Categoría14 – Hombres

¿Tod@s somos iguales?: Se refiere al apoyo de oportunidades laborales.

Secretaría de Pesca

R14-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que tanto hombres y mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina.

S4.- No.

S5.- No.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Secretaría de Turismo

R14-C1: Los hombres de esta oficina creemos que no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres.

S2.- No.

S5.- No, todos por igual.

Secretaría de Ecología

R14-C1: En general los hombres de esta secretaría creen que tanto ellos como las mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina.

S3.- No hay distinción todos tienen los mismo derechos.

S7.- No, el trato es el mismo

Secretaría de Desarrollo Rural

R14-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina.

R14-C2: Algunos hombres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres si reciben un trato diferenciado en la oficina.

S1.- No existe o no es perceptible

S2.- El trato es igual para todo el personal

S5.- No creo que exista trato diferente alguno

S6.- Si, debido a que no existe igualdad ni aun dentro de los mismos.

S7.- Si, cuando pides audiencia te hacen esperar

Secretaría de Desarrollo Social

R14-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría creen que los hombres y mujeres reciben un trato igualitario en la oficina.

S2.- No.



S5.- No. el trato bueno o malo; lo ganamos nosotros mismos.

S10.- No existen tratos diferenciados.

S16.- No, todos son tratados igual.

S17.- Todos son tratados de la misma manera.

Secretaría de Seguridad Pública

C14: En general los hombres de esta secretaría no tienen conocimiento si hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en la oficina.

S4.- No lo sé.

S5.- No lo sé.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R14-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no existe trato diferenciado entre hombres y mujeres en esta oficina.

S2.- No lo creo.

S3.- No; porque en el ámbito laboral todos en esta oficina jalamos parejos para sacar la chamba diaria.

S5.- No, todos gozan de los mismos derechos laborales y por motivos de salud el trato es mas humano que oficial.

S9.- No

S10.- No.

S12.- No, el trato es igual.

S18.- No, porque el trato es igual para todos.

S35.- No hay trato diferenciado, hay actividades propias de cada género y se aprovechan las aptitudes conocimiento y capacidad de cada quien.

S36.- La que obliga a la condición del hombre o mujer.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R14-C1: En esta secretaría generalmente no existe un trato diferenciado.

S2.- No, todos tenemos las mismas oportunidades para trabajar, cada quien las aprovecha según sus aptitudes.

S5.- No.

S4.- No, el trato es igual según la preparación.

Secretaría Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R14-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que los hombres y las mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina

S10.-No.

S7.- No, somos tratados de igual forma

S2.- No.

Categoría 14– Mujeres

Nos tratan igual: Las mujeres describen un trato igualitario en el trabajo.

Secretaría de Pesca

R14-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que no existe trato diferenciado hacia mujeres y hombres en esta oficina.

S7.- A todos tratan de igual manera.

S6.- No es igual.

S1.- No.

Secretaría de Turismo

R14-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que si existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres en esta oficina.

S1.- Si, todo depende.

S5.- Algunas ocasiones los cargos directivos solamente son ocupados por hombres aunque existen mujeres con las mismas capacidades.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S6.- Por supuesto que si.

S12.- Si.

Secretaría de Ecología

R14-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que tanto hombres como mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina.

S3.- No, yo creo que el trato es por igual sea hombre o mujer. La responsabilidad es realmente lo que se exige en cada persona.

S4.- No creo.

Secretaría de Desarrollo Rural

R14-C1: En general las mujeres de esta secretaría creen que los hombres y las mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina

S3.- No.

S5.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R14-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que si existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres en esta oficina.

S1.- Si a las mujeres se les trata con más respeto y cortesía.

S2.- A veces hay una pequeña diferencia pero en cuanto al trabajo con la mujer es un poco más amable.

S3.- Si, mire; en caso de enfermedad de un hijo un padre por lo general no hacen nada al respecto y si las madres que salen corriendo a resolver el problema.

S12.- Si, a las mujeres se les sigue viendo como a las más débiles y se les va restringiendo en algunas cosas.

Secretaría de Seguridad Pública



R14-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría creen que los hombres y mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina.

S1.- No, ambas se les respetan

S10.- No.

S8.- No sé, pero creo no.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R14-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría mencionan que no hay un trato diferenciado entre hombres y mujeres en la oficina.

R14-C2: Algunas mujeres de esta secretaría aluden que si hay trato diferenciado entre hombres y mujeres en la oficina.

S1.- Hasta ahora no he percibido deferencia alguna, ha sido de igualdad.

S10.- No, ya que la convivencia es tranquila entre nosotros.

S12.- No, el trato es igual para hombres y mujeres.

S20.- No, a todos se les trata por igual.

S22.- No hay trato de diferencia.

S3.- Si, se les carga más el trabajo a la mujer que al hombre.

S5.- Si; porque los trabajos que supuestamente los debe realizar el hombre o la mujer cada uno asume su rol.

S11.- Si, ya que hay departamentos que lo diferencia en cuanto a la división del trabajo que desempeña cada uno.

S13.- Si, las algunas circunstancias.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R14-C1: En esta secretaría generalmente no hay un trato diferenciado. Los casos de tratos diferenciados tienen que ver con aspectos personales.

S1.- No creo, tal vez en algunos casos a los hombres se les exige un poco más porque las mujeres son tan dedicadas y tienen que tener todo listo por las preocupaciones del



hogar que no pierden el tiempo. Los hombres a veces no en todos los casos son menos organizados y más dispersos.

S2.- No lo creo, generalmente los hombres más que las mujeres en otros ámbitos.

S10.- No, ha nivel laboral, pero si ala hora de programar algún viaje ya que la mujer no puede viajar en muchas condiciones.

Secretaría Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R14-C1: En general las mujeres de esta secretaría opinan que los hombres y las mujeres no reciben un trato diferenciado en la oficina

S4.- No.

S5.- No, el organigrama de la secretaría nos muestra que en los altos y bajos mandos hay hombres y mujeres por igual.

S6.-No.

Categoría 15– Hombres

No es sólo para mujeres: Los hombres opinan que la equidad de género incluye a ambos.

Secretaría de Pesca

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para las mujeres.

S12.- No.

S13.- Indudablemente no.

Secretaría de Turismo

R15-C1: Los hombres de esta secretaría no consideran que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para las mujeres.

S2.- No, es para ambos.

S3.- No, es para todos.

S4.- No, puesto que los hombres debemos estar involucrados para que todos estemos con la misma visión.



Secretaría de Ecología

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que el género no constituye un tema solo para las mujeres.

S1.- No.

S2.- No, hoy en día hay mucho debate entre machismo y feminismo. Pero cada quien tiene que cuidar sus propios intereses sin importar el sexo.

S3.- Claro que no, el género comprende tantos asuntos del sexo hombre y mujer.

Secretaría de Desarrollo Rural

R15-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para las mujeres.

S5.- No creo que así sea.

S6.- No.

S7.- No, para todos los ciudadanos.

Secretaría de Desarrollo Social

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para las mujeres.

S4.- Es para ambos sexos.

S10.- Es de importancia para ambos géneros.

S11.- Debe ser tratado por igual.

S16.- No, es para toda la sociedad.

S17.- Claro que no ya que debe de ser generalizado para todo el personal.

Secretaría de Seguridad Pública

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres.



S4.- No.

S5.- No, se debe incluir a los hombres.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría opinan que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres.

S1.- No, ya que de existir la igualdad de género muchos hombres se quedarían sin trabajo.

S2.- No, es para ambos.

S3.-No, sincera y honestamente no lo creo así.

S7.- No, también para los hombres, porque solo que en nuestro medio a la hora de aplicarse no funciona como tal.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R15-C1: El género no constituye un tema solo para mujeres en esta secretaría.

S9.- No.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R15-C1: En general los hombres de esta secretaría mencionan que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres.

S5.- No.

S9.- No, se deben de considerar tanto al hombre como a la mujer.

S10.- No.



Categoría 15- Mujeres

También para ellos: Las mujeres opinan que la equidad incluye a ambos géneros.

Secretaría de Pesca

R15-C1: En general las mujeres de esta oficina consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para las mujeres.

S4.- No.

S1.- No.

S2.- No.

Secretaría de Turismo

R15-C1: En general las mujeres consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para ellas.

S1.- No creo.

S2.- No la igualdad de género son asuntos tanto para mujeres como para hombres de cualquier acción o asuntos políticos.

S7.- No. Pienso que es en general. Oportunidades para todos.

S8.- Para los dos.

S9.- Claro que no. Compete también al hombre para ver se entiende algo porque escuché en una conferencia no hila, es decir existe aun mucho machismo.

Secretaría de Ecología

R15-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para ellas.

S1.- No.

S2.- No.

S3.- No, el tema es para el individuo en general.

Secretaría de Desarrollo Rural



R15-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para ellas.

S1.- No.

S2.- No.

S3.- No.

Secretaría de Desarrollo Social

R15-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres.

S1.- No, creo que deba preocupar a hombres y mujeres.

S5.- No, por que los asuntos de género es tema que nos incumbe a todos debido a que tanto hombres como mujeres debemos tener la cultura y sobre todo la educación para poder ser capaces de saber y respetar nuestros derechos como las obligaciones de cada quien.

S8.- No porque los asuntos de género es un tema que nos incumbe a todos debido a que tanto hombres como mujeres debemos tener la cultura y sobretodo la educación para poder ser capaces de saber y respetar tanto nuestros derechos como las obligaciones de cada quien en sus roles, por esta razón la información debe ser de interés general.

S9.- Para los dos sexos.

S12.- No, es para todos.

S17.- No debe de ser para ambos ya que también es importante conocer sus ideales y descontentar hacia el género opuesto, todos tenemos inquietudes y diferencia hacia los compañeros.

Secretaría de Seguridad Pública

R15-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran que los asuntos de género no constituyen un tema solo para las mujeres.

S5.- No.

S6.- No.



Secretaría de Educación, Cultura y Deporte

R15-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría mencionan que los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres.

S6.- No, porque todos, tanto mujer como hombres tenemos derechos y responsabilidades.

S7.- No por que todos tenemos los mismos derechos y responsabilidades.

S8.- No, incluyen ambos géneros.

S9.- No, considero que es un tema para todos en general, para tomas conciencia y empezar a trabajar con nosotros mismos e ir ampliando progresivamente nuestro radio de acción.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R15-C1: El género no constituye un tema solo para mujeres en esta secretaría.

S1.- Por supuesto que no.

S5.- No es tanto para hombres como mujeres.

S6.- No.

Secretaría Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R15-C1: En general las mujeres de esta secretaría consideran los asuntos de género no constituyen un tema sólo para mujeres

S7.- No.

S8.- No, es tanto asunto de hombres como de mujeres.



Categoría 16– Hombres

Ellos a favor: Los hombres a favor de la capacitación.

Secretaría de Pesca

R16-C1: A la mayoría de los hombres de esta secretaría les gustaría participar en un taller sobre género.

S10.- Si.

Secretaría de Turismo

R16-C1: A la mayoría de los hombres de esta secretaría si les gustará participar en un taller sobre género.

S2.- Si.

S3.- Si, que me inviten y asisto con mucho gusto.

Secretaría de Ecología

R16-C1: En general a los hombres de esta secretaría no les gustaría participar en un taller sobre género.

S2.- No.

S4.- No.

Secretaría de Desarrollo Rural

R16-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S2.- Si.

S4.- Si.

Secretaría de Desarrollo Social



R16-C1: En general los hombres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S1.- Si.

S6.- En todos los que proponen.

S17.- Claro que si ¿por qué no?

Secretaría de Seguridad Pública

R16-C1: En general los hombres de esta secretaría si les gustaría participar en un Taller sobre Género.

S3.- Si.

S5.- Si

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R16-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría mencionan que si les gustaría participar en un taller sobre género.

S2.- Si, me sería útil.

S3.- Si, siempre y cuando me acepten con mi esposa y mis 2 nueras.

S11.- Claro que si.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R16-C1: A los hombres de esta secretaría si nos gustaría participar en un taller sobre género.

S2.- Si.

S3.- Claro, para discernir ciertas dudas.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R16-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría si le gustaría participar en un Taller sobre Género.

S5.- Si.



S10.- Si.

Categoría 16– Mujeres

Ellas a favor: Las mujeres a favor de la capacitación.

Secretaría de Pesca

R16-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opina que les gustaría participar en un taller sobre género.

R16-C2: Algunas mujeres de esta secretaría opinan que no les gustaría participar en un taller sobre género.

S4.- Si.

S6.- Si, para escuchar opiniones.

Secretaría de Turismo

R16-C1: En general las mujeres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S7.-Claro, siempre es bueno asistir a cursos a talleres porque uno aprende y no se estanca.

S8.- ¡Claro!

S9.- ¡Claro que si!

Secretaría de Ecología

R16-C1: En general a las mujeres de esta secretaría sí les gustaría participar en un taller sobre género.

S1.- Si, aunque ya he tomado el taller.

S2.- Si.

S5.- Si.

Secretaría de Desarrollo Rural

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



R16-C1: En general las mujeres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S1.- Si.

S3.- Si.

Secretaría de Desarrollo Social

R16-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que les gustaría participar en un taller sobre género.

R16-C1: Algunas de las mujeres opinan que no les gustaría participar en un taller sobre género.

S1.- Si.

S2.- No.

S3.- ¡Claro!

S17.- Si, pero ojalá pudieran traer instituciones preparados y con amplio conocimiento en cuanto el género; también es importante definir bien el tiempo y duración ya que a veces quedan temas por tratar en un 2º curso y no siempre se puede asistir.

Secretaría de Seguridad Pública

R16-C1: A la mayoría de las mujeres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S1.- Si.

S2.- Si.

S3.- Si.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R16-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría opinan que si les gustaría participar en un taller sobre género.

S3.- Si.

S9.- Si.

S10.- Si.



Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R16-C1: A las mujeres de esta secretaría si les gustaría participar en un taller sobre género.

S5.- Si.

S6.- Si.

S1.- ¿Porqué no? Todos los días se aprende algo nuevo.

Secretaría Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes

R16-C1: Las mujeres de esta secretaría opinan que si les gustaría participar en un taller de género.

S10.- Si.

S11.- Si.

Categoría 17– Hombres

Hombres proponen: Son las mejoras en relación a la equidad propuestas por hombres.

Secretaría de Pesca

R17-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría proponen para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina se brinde capacitación.

S3.- Dar el mismo trato y oportunidades.

S14.- Mayor capacitación y difusión.

S6.- Realizar cursos y trabajos de concientización entre el personal.

Secretaría de Turismo

R17-C1: La mayoría de los hombres proponen recibir capacitación para mejorar la equidad entre hombre y mujeres en esta oficina.

S4.- Que nos den un taller o curso sobre el tema.

S5.- Incrementar pláticas.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Secretaría de Ecología

R17-C1: Algunos hombres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad de género debe existir una sana convivencia y respeto entre hombres y mujeres.

S6.- Tratar de convivir más entre ellos con respeto y sin ofender a lo demás.

S7.- Mayor vigilancia al cumplimiento de las normas de respeto y convivencia.

Secretaría de Desarrollo Rural

R17-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad entre hombres y mujeres debe existir respeto, igualdad y mayor capacitación.

S1.- Que exista respeto hacia las mujeres tanto en lo laboral, como en su vida privada.

S3.- Mejorar la atención de superiores hacia el mejorar. Impulsar la capacitación y superación personal de cada uno. Captar y llevar acabo las iniciativas ideas, propuestas etc. De los hombres y mujeres de esta secretaría.

S4.- Proponer cursos, pláticas o actividades de capacitación.

Secretaría de Desarrollo Social

R17-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad de género entre hombres y mujeres debe existir capacitación, respeto y un trato igualitario.

S1.- Que procuren ser respetuosos de ambos géneros.

S6.- Hacer extensivos y sostenidos, continuamente, cursos, talleres y foros inherentes al tema, pero todo que todo el personal conozca de ellos, asista.

S7.- En igualdad de circunstancias trato igual.

S10.- Implementar cursos de relaciones humanas y laborales.

S14.- Que se capaciten.

Secretaría de Seguridad Pública

R17-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina debe existir un trato igualitario y con respeto para todos.



S2.- Que el trato y las concesiones sean iguales.

S4.- Tratar con la misma igualdad a todos.

S10.- El trato justo e igual para cada uno.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R17-C1: La mayoría de los hombres de esta secretaría proponen talleres o cursos sobre género para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina.

S3.- Cuando ya haya tomado el taller estaré en condiciones óptimas de opinar al respecto y así elaborar una propuesta muy bien sustentada teórica y prácticamente.

S6.- Taller de relaciones humanas.

-Taller de equidad de género.

S11.- Hacer más conciencia sobre la equidad a través de talleres, pláticas, etc.

S14.- Hacer tomar conciencia de que entre varones y mujeres no es posible la igualdad porque son diferentes en la manera de pensar, sentir y actuar. La equidad no es igualdad; sino que descubre las diferencias para lograr un mejor desarrollo humano.

S21.- Que los cursos o talleres que se imparten sean tomados por hombres y mujeres.

S22.- A través de talleres donde la participación sea desde el responsable del área hasta el empleado con la menor preparación.

S28.- Concientización de ambos, comunicación y conversaciones permanentes.

S36.- Pláticas frecuentes sobre el tema.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R17-C1: Para mejorar la equidad de género los hombres de esta secretaría, proponemos no considerar si eres hombre o mujer en cualquier toma de decisiones.

S1.- Contraten personal capacitado y responsable independientemente del género en todos los niveles.

S3.- Que sean imparciales y le den la misma oportunidad a ambos

S7.- Que más mujeres y hombres participen en las mismas condiciones responsabilidades, beneficios, compromisos.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



Secretaría Obras Públicas comunicaciones y Transportes

R17-C1: Los hombres de esta secretaría creen que para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina se necesitan talleres para poder concientizarlos y así tener una igualdad en trato y obligaciones.

S2.- Talleres, eventos y sobre todo ejemplos.

S8.- Contar con los mismos derechos y obligaciones.

S15.- Implementar cursos.

S12.- Tener mas capacitación.

Categoría 17– Mujeres

Ellas proponen: Propuestas hechas por mujeres para mejorar la equidad en la oficina.

Secretaría de Pesca

R17-C1: En general las mujeres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad de género exista convivencia, igualdad y respeto en el ámbito laboral.

S5.- Más convivencia y participación entre todos.

S6.- En mi opinión hay equidad.

S8.- Que las mujeres dejemos de marcar diferencias: defendiendo, actuando, cumpliendo, trabajando, superándonos y respetándonos y haciéndonos respetar en igualdad de circunstancias: tenemos ya los elementos legales morales y de carácter solo en cuestión de usarlos.

Secretaría de Turismo

R17-C1: En general las mujeres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad entre hombres y mujeres exista igualdad de oportunidades en al ámbito laboral.

S2.-Que los ingresos sea en iguales condiciones de trabajo, se distribuya entre los hombres y mujeres, sin dominación, que haya control por igual en los beneficios de recursos.

S6.- Que se den las mismas oportunidades.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S7.- Pues, simplemente darnos nuestro lugar y las mismas oportunidades en cuestión laboral y que no se acabe la equidad de género para poder cumplir con las metas establecidas, y siento que lo más importante que hayan motivaciones para poder desarrollarnos y desenvolvemos adecuadamente en el trabajo.

S12.- Que le den la oportunidad de obtener mayores niveles de jerarquía

S13.- Igualdad en oportunidades de crecimiento profesional.

Secretaría de Ecología

R17-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaría para mejorar la equidad de género proponen: respeto, incentivos, mismas oportunidades y capacitación.

S3.- Lo único que hay que evitar es que no se pierda el respeto entre los individuos.

S4.- Incentivos en el trabajo sin distinción de género.

S6.- Que todos tengan las mismas oportunidades.

Secretaría de Desarrollo Rural

R17-C1: Algunas mujeres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad debe existir igualdad y capacitación.

S2.- Hacer el taller con todos.

S3.- Se den cursos de capacitación o todo el personal.

S8.-. Hacer valer la igualdad dando un buen ejemplo para con mis compañeros para que ellos correspondan a lo mismo.

Secretaría de Desarrollo Social

R17-C1: En general las mujeres de esta secretaría para mejorar la equidad entre hombres y mujeres proponen capacitación y sensibilización a todo el personal de esta oficina.

S3.- Para empezar; capacitar sobre el tema a mandos altos y después a mandos medios.

S5.- Más información sobre la equidad de género.



S8.- Más información sobre la equidad para que pueda existir una cultura respecto a la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres, ya sea mediante talleres, cursos, pláticas.

S14.- Dar pláticas sobre la equidad de género.

S15.- Concientizar a los superiores para tener un mejor trato y atención y tener en cuenta que las mujeres así como los hombres somos humanos y merecemos oportunidad.

S16.- Concientizar al jefe para tomar curso de relaciones humanas.

S17.- Que se den talleres y pláticas de la situación actual, las propuestas a ejecutar en bien de ambos y como se implementaría mejorar en la oficina.

Secretaría de Seguridad Pública

R17-C1: Algunas mujeres de esta secretaría proponen que para mejorar la equidad de género debe existir respeto e igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

S1.- Respeto para ambas personas y que se sigan teniendo las mismas oportunidades.

S5.- Que todos consideren que somos iguales y que tenemos los mismo derechos en el aspecto laboral.

S6.- Darles mismas oportunidades dejarlas que demuestren que tienen la misma capacidad que el hombre.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

R17-C1: La mayoría de las mujeres de esta secretaria propone una capacitación mediante cursos y talleres para mejorar la equidad entre hombres y mujeres en su oficina.

S11.- Que se impartan cursos y talleres para sensibilizar a cada personal sobre la igualdad de oportunidades ya que cada ser humano tiene la capacidad para desempeñar una labor.

S12.- Impartir talleres para conocer los derechos y deberes.

S14.- Impartir un curso donde concienticen los derechos, compromisos y responsabilidades que requiere cada género.

S15.- La apertura de más cursos o talleres enfocados a esa temática, pero enfocados a todo el personal no solamente el mando medio y bajos, también los funcionarios de alto nivel deberían de asistir.

**Este proyecto es financiado con recursos del Fondo para Transversalidad de Perspectiva de Género
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"**



S19.- Taller de relaciones humanas, taller de desarrollo organizacional, taller equidad de género.

S25.- Pláticas a los hombres sobre educación de género

S26.- Ofrecer cursos sobre género, para ir sensibilizando poco a poco a las personas.

S29.- Que exista la capacitación a todo el personal.

S35.- La capacitación de un taller sobre género.

Secretaría de Fomento Industrial y Comercial

R17-C1: Para mejorar la equidad de género en esta secretaría proponemos capacitación, información y formación sobre el tema.

S1.-Tal vez un taller sobre género nos ayudaría a tener más claro las debilidades que a lo mejor tenemos y no percibimos a simple vista.

S7.-Crear una política para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

S9.-Pudiéramos tomar un curso para reafirmar ciertos valores o dinámicas aquí en la secretaría, para mayor integración y reforzar dichos valores.

Secretaría de Obras Públicas, Comunicaciones y Transportes.

R17-C1: Las mujeres de esta secretaría proponen capacitación para mejorar la equidad de género en esta oficina.

S2.- Curso a los hombres de que todos tenemos las mismas posibilidades.

S12.- Que se den pláticas o conferencias sobre este tema.

S5.- Cursos en los que se motive la sinceridad entre compañeros de trabajo y/o que todos sean hermanos.



REFERENCIAS

Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género.(2008). México, DF.

García, G (2007) Apuntes sobre la condición de la mujer. México: Porrúa, Ciesas, Universidad Autónoma de Zacatecas.

Guzmán, V. (1997). La equidad de género en una nueva generación de políticas. Transición con feminismo, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, México, Grupo de Educación Popular con Mujeres, A. C. Artículo publicado originalmente en Encrucijadas del saber. Los estudios de género en las Ciencias Sociales, Narda Henríquez, editora, pp.213-230, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, 1996, bajo el título.

Lamas, M (1996) La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Miguel Ángel Porrúa/PUEG.

Lamas, M (2002) Cuerpo: diferencia sexual y género. México: Taurus

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007). México.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. (2007). México.

Ley de Instituto de la Mujer del Estado de Campeche. (2004).México.

Martín, A (2006) Antropología del género. Madrid: Cátedra

Modelo de Equidad de Género(2003).México.

Munévar, I & Villaseñor, M (2005) Transversalidad de género. Una estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. La ventana. Pág. 44-67 núm. 21

Ana María Güémez Perera (2003) La presencia femenina en espacios de poder en México y América Latina en el contexto de la descentralización. NUEVA ÉPOCA, volumen 10, número 27, enero-abril, México, ISSN 1405-7778.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Transversal>

<http://www.sds.df.gob.mx>

