



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA  
TRANSVERSALIDAD  
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2011  
Asesoría Unidades Institucionales de Género**

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA | SECRETARÍA DE OBRAS  
PÚBLICAS Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | SECRETARÍA DE MEDIO  
AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | SECRETARÍA DE DESARROLLO  
SOCIAL | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, DESARROLLO REGIONAL Y  
METROPOLITANO | UNIDADES DE APOYO AL C. GOBERNADOR |  
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO  
GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO

# CONTEXTO GLOBAL



- **Objetivos de desarrollo del milenio.**
  - ✦ Erradicar la pobreza y el hambre.
  - ✦ Lograr la enseñanza primaria universal.
  - ✦ Promover la igualdad entre los sexos y el **empoderamiento** de la mujer.
  - ✦ Promover la salud pública mundial para todos.
  - ✦ Reducir la mortalidad infantil.
  - ✦ Mejorar la salud materna.
  - ✦ Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
  - ✦ Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

# CONTEXTO LOCAL



- **Situación actual.**
  - Diversas experiencias muestran que es necesario transitar de la mujer como “beneficiaria” a “participante”.
  - Es necesario instrumentar mecanismos de cambio que den lugar al fortalecimiento de ciudadanas para defender sus derechos e involucrarlas de manera progresiva en las actividades de su comunidad de pertenencia.
  - No será posible llevar a cabo este cambio en el marco de una política pública desarticulada.
  - En este espacio se inscribe la labor de las Unidades Institucionales de Género.

# CONTEXTO LOCAL



- **Situación actual.**
  - La estructura administrativa del gobierno y la instrumentación de políticas públicas se enfrentan al grave problema de la fragmentación de su acción y, por lo tanto, a la imposibilidad de responder adecuadamente a la demanda social y al interés público.
  - Construir mecanismos de corresponsabilidad para enfrentar y combatir la pobreza y la desigualdad, requiere de una fuerte voluntad política por parte del gobierno para articular sus acciones desde la transversalización de la perspectiva de género.

# CONTEXTO LOCAL



- **Situación actual.**
  - Para lograr la transversalización es necesario identificar valores y problemas públicos que les sean comunes a todas las instancias del gobierno para que éstas tengan interés en resolverlo.
  - La desigualdad de género vinculada a la pobreza, atraviesa por un problema universal que compromete la acción del gobierno y de los ciudadanos para su solución.

# CONTEXTO LOCAL



- **Situación actual.**
  - Se trata de una cuestión prioritaria para todos los órdenes gubernamentales debido a que es un valor imperativo por estar garantizado en la Constitución, que rige los derechos de mujeres y hombres en nuestro país. No es un valor opcional sino vinculante, ni remite a un campo específico sino a un ámbito universal.
  - La transversalidad no se reduce al objetivo de una política, de un programa, de una acción, sino que debe cruzar todas las acciones del gobierno como condición para que los valores públicos sean realizados y respetados en todo el territorio estatal.
  - Resolver este problema implica armonizar las acciones de todas las instancias estatales para enfrentar desde diferentes sectores un problema que convoca al gobierno y a todas las ciudadanas y ciudadanos.

# PROPÓSITO DE LA SESIÓN COLECTIVA DE ASESORÍA A LAS UNIDADES INSTITUCIONALES DE GÉNERO



- Construir a través de actitudes, valores, normas y estrategias operativas, una función pública con equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



**CULTURA INSTITUCIONAL Y EQUIDAD DE GÉNERO  
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



**TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN  
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

# I. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ÁMBITO JURÍDICO



- **Objetivos**
  - Definir la comprensión de un conjunto de términos relevantes a la instrumentación de la Cultura Institucional de Género en la Administración Pública.
  - Conocer las leyes y estamentos legales que le dan fundamento jurídico a la incorporación de la perspectiva de género a la política pública



# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Género**

- Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.
- Alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.
- La valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la femineidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

# Distinción entre “sexo” y “género”



Sexo	Género
<p>Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.</p>	<p>Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de ello se construyen conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.</p>
<p>Se nace con esas características, son universales e inmodificables</p>	<p>Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.</p>
<p>Ejemplo: únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz; sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides.</p>	<p>Ejemplo: en épocas pasadas sólo los hombres podían heredar. En países como en China, a las mujeres que pertenecían a determinadas clases sociales sólo se les enseñaba bordado y canto.</p>

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



## ● **Igualdad real**

- Es un principio de JUSTICIA emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales.
- La igualdad real y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra:
  - ✦ La igualdad es un valor que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual.
  - ✦ La igualdad real es una medida dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.
- La igualdad real incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Análisis de género**

- Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural.
- Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Conciliación entre vida familiar y laboral**

- A partir de la integración masiva de las mujeres al mercado laboral se generó una conflictividad social que tiene su origen en la tradicional división sexual del trabajo que recarga en ellas la realización de las tareas domésticas al mismo tiempo que realizan sus actividades laborales fuera del hogar. Esta situación generó lo que se conoce como “doble jornada femenina” y enfrenta a millones de mujeres mexicanas a la necesidad de conciliar su trabajo dentro y fuera del hogar.
- Las acciones del Estado para responder a esta problemática se denominan “políticas conciliatorias” y pueden ser de tres tipos:
  - ✦ De conciliación secuencial.
  - ✦ De reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico.
  - ✦ De conciliación por derivación.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Doble jornada laboral**

- El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas.
- La exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana produce la “doble presencia”, es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



## ● **Construcción social del género**

- Se refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad.
- Este proceso transcurre tanto a nivel personal como social e institucional.
  - ✦ Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia.
  - ✦ A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.
- Se trata de un postulado central de la perspectiva de género, porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades para mujeres y hombres.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



## ● **Cultura**

- Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.
- Algunas de las características generales de la cultura son:
  - ✦ Es aprendida.
  - ✦ Es compartida.
  - ✦ Es un sistema integrado.
  - ✦ Es dinámica.
  - ✦ Se estructura en diferentes niveles de expresión (costumbres y tradiciones y normas y reglas).
- La teoría de género postula que la feminidad y la masculinidad están pautadas por la cultura. Por lo tanto, el análisis de las culturas ha permitido desestructurar y evidenciar los procesos mediante los cuales se reelaboran significados, representaciones y prácticas que naturalizan las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.



# TERMINOLOGÍA BÁSICA



## ● **Cultura institucional**

- Sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es el comportamiento correcto y significativo.
- Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas.
- La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.
- Se reconocen 4 dimensiones a través de las cuales se observa cómo el género se hace presente en la cultura institucional:
  - ✦ Prácticas formales de trabajo y de relación entre los miembros de una organización.
  - ✦ Prácticas informales que refieren a la interacción cotidiana no explicitadas en las reglas y normas de una organización.
  - ✦ Símbolos e imágenes que refuerzan o trastocan los roles y estereotipos de género.
  - ✦ La comunicación y el lenguaje cotidiano y oficial de una organización.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Desigualdad de género**

- Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres.
- Históricamente las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.
- La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Brecha**

- Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador.
- Se utiliza para reflejar la diferencia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
- Su importancia radica en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



- **Espacio público | Espacio privado**

- Para efectos de la perspectiva de género, la comprensión de los sesgos sexistas de la división de lo público y lo privado es relevante para comprender que:
  - ✦ Usualmente los intereses de las mujeres han sido concebidos como parte de los asuntos familiares y no como asuntos públicos de interés general.
  - ✦ La lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos necesariamente ha implicado cuestionar “lo privado” como un espacio carente de valor y relevancia social.

# TERMINOLOGÍA BÁSICA



## ● **Discriminación**

- De acuerdo con el Art. 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.
- La discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.
- Se produce tanto en el ámbito familiar como en el público.

# CONVENCIONES Y CONFERENCIAS INTERNACIONALES



## • Conferencias Internacionales

- I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Ciudad de México, 1975
  - ✦ Igualdad plena de género y eliminación de la discriminación por motivos de género
  - ✦ Integración y plena participación de la mujer en el desarrollo
  - ✦ Contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial
  
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer para examinar y evaluar el plan de acción mundial 1975. Copenhague, Dinamarca, 1980
  - ✦ Falta de participación de los hombres en el mejoramiento del papel de las mujeres en la sociedad
  - ✦ Pocas mujeres en posiciones de decisión
  - ✦ Falta de sensibilización de las propias mujeres en relación con las oportunidades

# CONVENCIONES Y CONFERENCIAS INTERNACIONALES



- III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China, 1995
  - ✦ La mujer y la pobreza
  - ✦ La educación y la capacitación de la mujer
  - ✦ La mujer y la salud
  - ✦ La violencia contra la mujer
  - ✦ Los derechos humanos de las mujeres
  
- III Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
  - ✦ Instrumento jurídico que entró en vigor en 1981, ratificado por México, de carácter vinculante y sujeto a revisión y vigilancia periódicamente.



- **Artículo 1**

- ✦ A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

- **Artículo 3**

- ✦ Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.



# LEYES Y ORDENAMIENTOS



- Artículo 4<sup>to</sup>. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
  - ✦ El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.
  - ✦ Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.
  
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
  - ✦ Prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona en términos del artículo 1º. de la Constitución
  - ✦ Promueve la igualdad de oportunidades y trato.

# LEYES Y ORDENAMIENTOS



- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)
  - ✦ Regula y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres.
  - ✦ Promueve el empoderamiento de las mujeres.
  - ✦ Asegura la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)
  - ✦ Regula y garantiza la erradicación de toda forma de violencia hacia las mujeres.
  - ✦ Coordina a la Federación y las Entidades federativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
  - ✦ Estructura una tipología básica de las formas de violencia contra la mujer incorporando tipos de violencia que no estaban presentes en los códigos anteriores.

# TIPOLOGÍA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



- **I. La violencia psicológica.**

- Es cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, insultos, marginación, infidelidad, restricción a la autodeterminación, amenazas, intimidación, coacción, devaluación, anulación, maltrato sexual, que provocan en quien las recibe deterioro, disminución o afectación en las diferentes áreas de su personalidad;

- **II. Violencia física.**

- Es cualquier acción intencional, en el que se utiliza parte del cuerpo, algún objeto, arma o sustancia para sujetar, inmovilizar o causar daño a la integridad física de las mujeres, independientemente de que se produzca o no lesiones físicas y que va encaminado a obtener su sometimiento y control.

- **III. Violencia patrimonial.**

- Es cualquier acción u omisión de sustracción, destrucción, retención, transformación de objetos, valores, documentos personales o bienes de las mujeres o de su entorno familiar, que limitan o dañan la supervivencia económica, independientemente del valor material o emocional, asociado a éstos;

- **IV. Violencia económica.**

- Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar sus ingresos propios, adquiridos o asignados; así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; y

- **V.- Violencia sexual.**

- Es cualquier acción mediante la violencia física o moral que atenta contra la libertad, dignidad sexual e integridad psicofísica, que genera daño o limita el ejercicio de la sexualidad, independientemente de que constituya un ilícito previsto y sancionado por las leyes penales;

# Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Hidalgo 2011-2016



## **Sub-eje 1.3 IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Generar y promover las bases institucionales y materiales necesarias en la Administración Pública Estatal para proporcionar a las mujeres y hombres igualdad real, erradicando toda forma de desigualdad con el fin de garantizar el ejercicio pleno de todos sus derechos: humanos, jurídicos, políticos, sociales y culturales, asegurando su acceso a la salud, la educación y el empleo, en un ambiente sin violencia ni discriminación, así como incidir en el combate a la desigualdad, el rezago social y la pobreza.

# Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Hidalgo 2011-2016



## 1.3 IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### OBJETIVOS GENERALES

- Promover en toda la Administración Pública Estatal y Municipal, de manera vertical y horizontal, la igualdad real entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia.
- Armonizar la legislación estatal y municipal con perspectiva de género acorde a los tratados internacionales para establecer las condiciones con el propósito de alcanzar el cumplimiento en tiempo y forma de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Constituir las Unidades Institucionales de Género en todas las dependencias gubernamentales del Estado de Hidalgo e Instancias Municipales de la Mujer en los 84 municipios de la entidad.
- Proponer, diseñar y ejercer presupuestos sensibles al género en todas las dependencias y a todos los niveles de la Administración Pública Estatal y Municipal.

## II. DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- **Objetivos**
  - Establecer los mecanismos para la construcción por parte de las Unidades Institucionales de Género de diagnósticos que incorporen la perspectiva de género.
  - Elaborar las bases metodológicas para la elaboración del diagnóstico institucional con perspectiva de género

# DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- La Perspectiva de género es un enfoque destinado a mejorar la eficacia social de las intervenciones y programas públicos por medio del reconocimiento de dos hechos relevantes en el diseño de diagnósticos:
  - La existencia de prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos según género y edad.
  - Reconocimiento del hecho de que las políticas públicas tienen efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de hombres y mujeres en sus distintas edades.

# DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- **Se entenderá incorporada la perspectiva de género en los diagnósticos cuando, se hayan establecido dos líneas generales:**
  - En caso de actividades de procesamiento y tabulación de información estadística, se presente la desagregación **de datos demográficos y sociales** según sexo y grandes grupos de edad.
  - En caso de Estudios de perfil, procesos de consulta u otros que ameriten trabajo de campo, se podrá requerir **metodologías** que contemplen la participación y consulta a la población objeto (encuestas, entrevistas, grupos focales, y/o talleres) considerando la variable sexo y edad, en la composición de la muestra y en los análisis y propuestas resultantes.



# COMPONENTES BÁSICOS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



- Todos los diagnósticos institucionales deben contar con dos componentes que permiten definir el perfil básico de la población objeto:
  - Componente demográfico (todos los datos deben desagregarse por sexo y edad)
    - ✦ Tamaño de la población
    - ✦ Distribución espacial u organizacional
  - Componente social
    - ✦ Educación
    - ✦ Salud
    - ✦ Aspectos económicos (ingreso, dependientes, etc.)

# FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



- Existen dos formas, no excluyentes, de acceso a la información:

- Información documental

Ventajas	Desventajas
Fácil y económica de obtener	Puede estar desactualizada
En general está procesada y analizada	Es posible que no tenga la estructura adecuada (p. ej. No tiene división entre sexos o grupos de edad)
Economiza tiempo	En ocasiones ha sido manipulada y no ofrece un grado razonable de calidad

- Información de campo

# FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



## ○ Información de campo

<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
Responde con precisión a la información que requerimos	Es difícil y a veces costosa de obtener
Podemos definir con total exactitud nuestro universo de trabajo	Requiere de un diseño previo para explotar todo su potencial
Se obtiene información desagregada por sexo y grupos de edad	Necesita tiempo
Se maneja un control de riesgos más alto	Requiere ser procesada y evaluada

# FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL



- Idealmente es conveniente contar tanto con fuentes documentales como con información directa de campo.
- En el caso de la información documental, debe conocerse con precisión cómo se obtuvo y de qué manera se diseñó la metodología para su levantamiento
- Si se cuenta con información original, obtenida específicamente para el diagnóstico que nos ocupa, la información documental sólo debe ser usada como referente y elemento de contraste.

# FASE I. DISEÑO DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO



- No puede desarrollarse ninguna acción diagnóstica si no se conocen con precisión tres aspectos:
  - Universo de aplicación (población objeto).
    - ✦ Cuál es atributo que los hace homogéneos. P. ej. Las y los trabajadores de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural; las y los mandos medios de la Secretaría de Finanzas.
  - Objetivo del diagnóstico
    - ✦ Para qué quiero la información. Cuál es la mínima información necesaria para explicar al Universo de aplicación.
  - Hipótesis de trabajo
    - ✦ Qué esperamos que la información “nos diga” o nos confirme.

# FASE II. DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN



- Existen varias formas (cuantitativas y cualitativas) de obtener información:
  - Encuestas
    - ✦ Instrumento limitado para la obtención de información (las cédulas deben ser compactas y esenciales)
    - ✦ Gran facilidad de procesamiento y correlación de variables
    - ✦ Permite abarcar muestras grandes de validez estadística e incluso la totalidad del Universo de atención
  - Entrevistas
    - ✦ No permite su aplicación en muestras muy grandes y, normalmente, no tienen validez estadística
    - ✦ Favorecen la obtención de gran cantidad de información
    - ✦ Son difíciles de procesar y los resultados deben ser codificados con lo que se pierde gran parte de la riqueza que el instrumento ofrece
  - Grupos de enfoque
    - ✦ Permite obtener información dirigida, pero no inducida, sobre tópicos específicos
    - ✦ La información obtenida alcanza un alto grado de calidad
    - ✦ La operación de los grupos focales y el procesamiento de la información requiere de personal entrenado en esta técnica

## FASE II. DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN



- Lo ideal es contar con 2 o más instrumentos de obtención de información. P. ej.
  - Utilizar un grupo focal para establecer los parámetros esenciales del estudio y con ellos elaborar una encuesta cerrada. Con ello se aprovecha la calidad de la información abierta derivada del grupo focal y las ventajas de procesamiento y análisis de la información cerrada obtenida en la encuesta.
  - Desarrollar un proceso de encuesta y detectar, a partir del primer análisis de los resultados los “nodos” de la problemática para construir el guión de entrevistas que se aplicarán a las personas adecuadas y recibir información en profundidad sobre esos “nodos” o tópicos principales.

## FASE III. ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS, OBTENCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN



- La muestra de aplicación, independientemente de la que se haya decidido, debe controlarse estadísticamente
- Los instrumentos de aplicación (cédula de encuesta, guión de entrevista, organización y operación de un grupo focal) deben ser precisos y, de preferencia, deben ser “piloteados” para evitar lagunas e inconsistencias en el resultado final.
- Antes de la aplicación de los instrumentos de obtención de información, debe diseñarse el esquema de procesamiento de la información. De lo contrario puede suceder que los datos no sean justamente aprovechados o que las expectativas no se ajusten a los objetivos y a nuestra hipótesis de trabajo.



# FASE IV. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN



- El análisis de la información debe abordar diferentes aspectos de acuerdo a los objetivos y a nuestra hipótesis de trabajo.
- La información debe ser presentada claramente. Privilegiar una buena organización tabular o gráfica que una descripción textual; leer los datos como se presentan y no inferir más que aquello que es explícito en la información organizada
- El diagnóstico debe ser organizado de manera tal que se transite de lo general a lo particular. Para ello debe procederse a la construcción de un capitulo preciso:
  - ✦ Introducción, presentación, antecedentes, contexto y justificación del estudio. En estos apartados se recomienda la brevedad y la precisión en el lenguaje.
  - ✦ Presentación metodológica. Se debe explicar claramente cómo se construyó el estudio diagnóstico y por qué se hizo de esa manera. Debe procederse de lo general (dimensiones demográfica y social hasta la dimensión específica del estudio)
  - ✦ Presentación de los resultados. Deben seleccionarse en términos de su importancia para las conclusiones (no debe incluirse información dudosa ni tampoco información inútil para el estudio). Debe procederse de lo general a lo particular (dimensiones demográfica y social hasta la dimensión específica del estudio)
  - ✦ Conclusiones. Las conclusiones deben organizarse por tópicos y por su importancia relativa. Los tópicos fundamentales en primer lugar y en su interior los elementos más relevantes.

# RESUMEN



- Los pasos que deben realizarse para la elaboración de un diagnóstico institucional debe realizarse como sigue:
  - Definir el alcance del diagnóstico.
  - Seleccionar el o los aspectos que vamos estudiar.
  - Identificar las fuentes de información.
  - Diseñar la metodología de la intervención:
  - Identificar las técnicas adecuadas y construir las herramientas correspondientes.
  - Presentar la propuesta a los niveles de mando y al personal implicado.
  - Recoger información.
  - Identificar posibles vacíos y complementarlos.
  - Analizar la información.
  - Presentar los resultados del diagnóstico (devolver la información) e identificar: problemas, fortalezas y desafíos.
  - Presentar un primer listado de recomendaciones que serán retomadas en la estrategia de la Institución.



## **Nombre**

- **Índice de potenciación profesional por género (IPPG)**

## **Explicación**

Este índice, que puede ser medido a escala de toda la Institución, puede tener un grado de desagregación tal que alcance a medirse en cada una de las personas que laboran en las diferentes instancias de la Procuraduría General de Justicia y Seguridad Pública del Estado de Hidalgo.

# INDICADOR DE GÉNERO | CULTURA INSTITUCIONAL



## *Dimensiones*

**DESARROLLO PROFESIONAL (DP).** Se refiere al cargo que ocupa la persona y se calcula a partir del catálogo de puestos vigente en la Procuraduría General de Justicia asignando el más alto puntaje al cargo de Procurador General de Justicia del Estado de Hidalgo y desde ahí en escala descendente hasta los puestos de menor jerarquía.

**GRADO DE CAPACITACIÓN (GC).** Se refiere a dos aspectos: los grados académicos y las constancias de capacitación. Se asignarán los siguientes puntos por cada nivel académico cursado, aprobado y titulado: Primaria, 10; secundaria, 15; media superior, 20; superior, 25; y, posgrado, 30. El nivel técnico es equiparable a media superior y el nivel técnico profesional a la licenciatura. Los diplomados reconocidos tienen un valor de 5 puntos y los cursos, talleres y seminarios de capacitación tendrán un valor de un punto.

**INGRESO (I).** La cantidad de pesos mexicanos obtenidos mensualmente por cada persona en el puesto que desempeña.

# Documentos que deben elaborarse en cada Unidad Institucional de Género



- Código ético
- Manual de organización
- Estructura del Unidad Institucional de Género
- Aplicar cédula para Diagnóstico Institucional
- Plan de trabajo 2012



**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA  
TRANSVERSALIDAD  
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2011  
Asesoría Unidades Institucionales de Género**

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA | SECRETARÍA DE OBRAS  
PÚBLICAS Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | SECRETARÍA DE MEDIO  
AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES | SECRETARÍA DE DESARROLLO  
SOCIAL | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, DESARROLLO REGIONAL Y  
METROPOLITANO | UNIDADES DE APOYO AL C. GOBERNADOR |  
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE HIDALGO  
GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO