



Meta 4

Contar con planes de trabajo, derivado de las asesorías a las responsables de las Unidades de género y sus equipos de trabajo en las 7 dependencias de la APE, que se trabajaron en el 2010

Informe de las Asesorías de seguimiento del programa Planeación y políticas públicas con perspectiva de género

09 de diciembre de 2011

PACHUCA DE SOTO, HIDALGO

“Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente”

Plan de trabajo de cada una de las dependencias en el corto, mediano y largo plazo,
afinados para su aplicación

HGO_ meta 4_Planes de trabajo_2011



INFORME DE LAS ASESORÍAS DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA PLANEACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

Durante 2010 se logró la instauración de Unidades Institucionales de Género (UIG) en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de la Contraloría, Secretaría de Finanzas y Administración, Secretaría de Salud, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Turismo y Secretaría de Desarrollo Económico. En 2011, se continuaron las asesorías dirigidas a las UIG's con el propósito de consolidar la actividad para la que fueron diseñadas estas Unidades especializadas al interior de las dependencias del Gobierno del estado: incidir positivamente en la incorporación de la perspectiva de género a la política pública de su institución y avanzar en la construcción de una cultura institucional respetuosa de la diferencia, solidaria e incluyente.

El 1 de abril de 2011, inició sus labores el nuevo Ejecutivo Estatal emanado de las elecciones estatales efectuadas el 4 de julio de 2010. Esta circunstancia provocó la reorganización de las instancias del Gobierno del Estado de Hidalgo y la modificación, en algunos casos, de la estructura formal de algunas de las Unidades Institucionales de Género que ya habían sido creadas, además de los cambios en la denominación oficial y, en algunos pocos casos, de las funciones de algunas instituciones. Este hecho, que, como es natural, creó ciertas dificultades, abrió, sin embargo, una importante zona de oportunidades porque favoreció la acción de las UIG's ya constituidas en ese momento para incorporar al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 un importante eje transversal que pusiera en la agenda pública la incorporación de la Perspectiva de Género. En dos

reuniones celebradas en el Aula Audiovisual del Instituto Hidalguense de las Mujeres, los días 13 y 17 de mayo de 2011, que contó con la presencia de las titulares de nueve¹ Unidades Institucionales de Género se elaboró la propuesta del Sub eje 1.3 del PED 2011-2016 que a la postre fue publicado y signado por el Ejecutivo Estatal, en la versión definitiva del documento rector de la política pública en Hidalgo para los próximos seis años. De manera ilustrativa ya que el documento completo puede ser consultado de manera directa, vale la pena presentar a continuación el objetivo estratégico, objetivos generales y acciones estratégicas del 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 lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, 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, al rezago social y la pobreza.

Objetivos Generales

- La igualdad real entre mujeres y hombres y acceso a una vida libre de violencia
- Legislación estatal y municipal con perspectiva de género
- Unidades institucionales de género e instancias municipales para el desarrollo de las mujeres
- Presupuestos sensibles al género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal

¹ Participaron en la reunión titulares de las ocho secretarías que constituyeron su Unidad Institucional de Género en 2010 y la titular de la UIG de la Procuraduría General de Justicia que había sido recientemente constituida.

Estrategias de Acción

1. Establecer como eje transversal de las políticas públicas que emanen de la Administración Pública Estatal, la igualdad real entre mujeres y hombres, así como garantizar el acceso a una vida libre de violencia.
2. Impulsar acciones en los ámbitos jurídico y social que contribuyan a la igualdad real entre mujeres y hombres; beneficien el desarrollo integral de las mujeres; erradiquen la violencia hacia ellas; y, promuevan su plena incorporación a la vida productiva, social, cultural y política de la entidad.
3. Identificar las demandas sociales bajo una perspectiva de género y promover el diseño, instrumentación, gestión y evaluación de políticas públicas que favorezcan la incorporación de la mujer al sector educativo y productivo, fortaleciendo la unidad familiar y sus valores, sin menoscabo de los derechos ciudadanos de las mujeres.

La construcción de este eje transversal de la política gubernamental del estado de Hidalgo, constituyó sin duda, el primer gran logro de las Unidades Institucionales de Género ya que permite contar con un instrumento vinculante para las acciones de gobierno y marca un punto de partida de grandes alcances para el proceso integral de la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones gubernamentales de la entidad.

SESIÓN DE ASESORÍA COLECTIVA

Con el fin de continuar con los trabajos de estructuración de las Unidades Institucionales de Género en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo, Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Secretaría de la Contraloría, Secretaría de Finanzas y Administración, Secretaría de Salud, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Turismo y Cultura y Secretaría de Desarrollo Económico, se convocó a una sesión colectiva el día 26 de agosto de 2011. Las titulares y representantes de las Unidades Institucionales de Género que asistieron a la asesoría colectiva de inicio fueron:

Lic. Rosa Isela Medina Acosta de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, C.P. Guadalupe Silva Rodríguez de la Secretaría de Contraloría, Lic. Gisela Elizabeth Altamira Gama de la Secretaría de Finanzas y Administración, Lic. Mireya Mercado Pérez de la Secretaría de Turismo y Cultura, C.D. Mtra. Tatiana María Rubio Magaña de la Secretaría de Gobierno. A la sesión asistieron nueve personas más que forman parte de los equipos de trabajo de las Unidades Institucionales de Género de las instancias asistentes.

Durante la sesión de asesoría colectiva, organizada a la manera de un taller de trabajo, con una duración total de cinco horas continuas se abordaron los siguientes aspectos:

1. Contexto en el que se inscribe la labor de las Unidades Institucionales de Género, tanto al interior de su Secretaría como en relación con otras dependencias y compromisos gubernamentales.
2. Terminología básica en materia de género para construir un lenguaje común.
3. Contexto jurídico en cuyo marco se desarrollan las leyes y ordenamientos dirigidos a regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres,

en los programas y acciones gubernamentales y al interior de la cultura institucional.

4. Criterios para la elaboración de diagnósticos institucionales y programáticos bajo una perspectiva de género.



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

SECRETARÍA DE SALUD | SECRETARÍA DE GOBIERNO | SECRETARÍA
DE TURISMO Y CULTURA | SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA | SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO
RURAL | SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
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 feminidad, 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
Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.	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.
Se nace con esas características, son universales e inmodificables	Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.
Ejemplo: únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz; sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides.	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.

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^{to}. 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 1^o. 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-eje1.3 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

Ventajas	Desventajas
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 capitulado 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.

INDICADOR DE GÉNERO | CULTURA INSTITUCIONAL



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 SALUD | SECRETARÍA DE GOBIERNO | SECRETARÍA
DE TURISMO Y CULTURA | SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | SECRETARÍA DE LA
CONTRALORÍA | SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO
RURAL | SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO

SESIONES DE ASESORÍA INDIVIDUAL

En las asesorías individuales se estructuraron cinco aspectos básicos:

1. Propuesta organizacional de las Unidades Institucionales de Género.
2. Marco jurídico básico para construir el reglamento de las UIG.
3. Definición normativa y conceptual del Código de conducta que deberá ser incorporado a la vida cotidiana de las dependencias.
4. Diagnóstico institucional
5. Plan de trabajo de la Unidad Institucional de Género 2012

Las ocho instancias de la primera fase del programa se ajustaron al siguiente calendario de asesorías que se cumplió en su totalidad con excepción de la Secretaría de Finanzas cuya situación se explica en el análisis de Fortalezas y Debilidades correspondiente.

Secretaría	Fecha	Lugar	Hora
Secretaría de Turismo y Cultura	01/09/2011	Bulevar Everardo Márquez, número 202, colonia Cuesco, Pachuca de Soto, Hidalgo.	10:00 – 13:00 horas
	24/10/2011		
Secretaría de Gobierno	02/09/2011	Plaza Juárez s/n, Palacio del Poder Ejecutivo, Pachuca de Soto, Hidalgo.	10:00 – 13:00 horas
	11/10/2011		14:00 – 17:00 horas
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	05/09/2011	Carretera México- Pachuca, Km. 93.5. Excentro Minero, edificio 1-A, Pachuca de Soto, Hidalgo.	10:00 – 13:00 horas
	24/11/2011		14:00 – 17:00 horas
Secretaría de Contraloría	20/09/2011	Allende, número 901, primer piso, colonia Centro, Pachuca de Soto, Hidalgo.	10:00 – 13:00 horas
	04/11/2011		
Secretaría de Salud	21/09/2011	Av. <i>Madero</i> , número 405, fraccionamiento Exhacienda de Guadalupe, Pachuca,	10:00 – 13:00 horas
	20/10/2011		
Secretaría de Desarrollo Económico	23/09/2011	Carretera México- Pachuca, Km. 93.5. Excentro Minero, Pachuca de Soto, Hidalgo.	10:00 – 13:00 horas
	31/10/2011		
Secretaría de Educación Pública	23/09/2011	Carretera México-Pachuca, Km. 84.5, Colonia Venta Prieta, Pachuca de Soto, Hidalgo.	14:00 – 17:00 horas
	20/10/2011		
Secretaría de Finanzas y Administración	28/09/2011	Plaza Juárez s/n, primer piso, Palacio del Poder Ejecutivo, Pa-	10:00 – 13:00 horas

SESIÓN COLECTIVA FINAL

Con el propósito de integrar la Red de Unidades Institucionales de Género del Gobierno del Estado de Hidalgo, se realizó una reunión final a la que fueron invitadas las 15 secretarías, la Procuraduría General de Justicia y la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, bajo la siguiente agenda de trabajo:

- Presentación de los planes de trabajo de las UIG's de las dependencias.
- Presentación del primer ejercicio de diagnóstico institucional.
- Conclusiones y propuestas de política pública para el año 2012.

PRESENTACIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO DE LAS UIG'S DE LAS DEPENDENCIAS

Los planes de trabajo que presentaron las secretarías y dependencias se muestran en el apartado correspondiente a cada una de ellas y se incluyen en su formato original.

PRESENTACIÓN DEL PRIMER EJERCICIO DE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Durante las sesiones individuales se llevó a cabo un ejercicio de diagnóstico institucional a partir de la indagación en una muestra representativa del personal de las instituciones. Se aplicó una cédula construida de acuerdo con todas las instituciones incorporadas a la segunda fase:

UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO
CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Secretaría _____ del Estado de Hidalgo realiza este cuestionario, dirigido a todo el personal que labora en la dependencia, con el fin de obtener un diagnóstico institucional con perspectiva de género.

Los datos que usted proporcione son confidenciales y serán utilizados con fines estadísticos.

Nombre: _____

Edad: _____

Sexo: Mujer Hombre

Estado civil Soltera(o) Casada(o) Unida(o) Separada(o) Divorciada(o) Viuda(o)

Usted tiene (cuántas) _____ Hijas (cuántos) _____ Hijos

Usted aporta _____ % del gasto familiar

Máximo grado de estudios _____

Cursado Aprobado Titulado

Otras capacitaciones:

Diplomados (Reconocidos) Sí No Cuántos _____

Cursos, talleres y seminarios (con constancia) Sí No Cuántos _____

Área de adscripción laboral _____

Nombre del cargo _____ Nivel _____

Tipo de nombramiento Base Confianza Honorarios Otra

Cuánto tiempo lleva ocupando este cargo _____

De qué prestaciones goza:

Guardería Servicio Médico Licencia por maternidad
Comedor Transporte Caja de Ahorro Otras

Salario mensual

< 1500 Entre 1500 y 4500 Entre 4500 y 9000

Entre 9000 y 15000 Entre 15000 y 3000 > 30000

Cuál es la diferencia entre sexo y género:

Sexo _____

Género _____

Cuál es la diferencia entre igualdad y equidad:

Cuando recibe una orden de su jefa(e) inmediata(o), esta es bien explicada y entendida.

Totalmente Sí, en algunas ocasiones Poco Nada

En su trabajo ha sido víctima de alguna forma de acoso.

Sí No

Si la respuesta anterior es Sí: ¿denunció el acoso? Sí No

Si la respuesta anterior es Sí: ¿a qué instancia? _____

Qué opinión le merecen las siguientes frases:

Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos.
Buena Mala No tiene opinión

La participación de mujeres en puestos de elección popular es fundamental para la democracia.
Buena Mala No tiene opinión

Los hombres que cometen algún acto de violencia contra la mujer deben ser sancionados de acuerdo con la Ley.
Buena Mala No tiene opinión

Las niñas al igual que los niños, tienen el mismo derecho a la educación, atención y una vida libre de violencia.
Buena Mala No tiene opinión

Qué opina sobre la participación política de las mujeres

Comentarios

Fecha de aplicación _____

La encuesta se aplicó en las diferentes secretarías e instituciones de acuerdo al tamaño de su personal de acuerdo con los valores que se muestran en la siguiente tabla:

Dependencia	Mujeres	Hombres	Total
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	28	38	66
Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental	127	151	278
Secretaría de Desarrollo Económico	113	99	212
Secretaría de Educación Pública	44	15	59
Secretaría de Gobierno	67	74	141
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	50	80	130
Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial	55	86	141
Secretaría de Salud	715	284	999
Secretaría de Turismo y Cultura	35	26	61
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	61	39	100
Total	1295	892	2187

Se procedió a realizar un Manual de captura con el propósito de construir la Base de datos de Cultura Institucional del Gobierno del estado de Hidalgo. A continuación se presenta el documento:

CATÁLOGO DE CAPTURA

“CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Se capturará la información del “Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género” en una hoja de cálculo en el programa Excel de la paquetería Windows Office.

A continuación se especificará de qué manera llenar cada celda con base en el formato del cuestionario.

Columna A | **Secretaría o Dependencia**

Nombre completo de la Secretaría de Gobierno o Dependencia de aplicación del cuestionario. Este campo se llenará sin abreviaturas.

Ejemplo

Secretaría o Dependencia	Nombre	Edad	Sexo	Estado Civil	Hijas
Secretaría de Gobierno					

Columna B | **Nombre (Opcional)**

Se llenará comenzando por el nombre, apellido paterno, apellido materno.

Ejemplo

Nombre	Edad	Sexo	Estado Civil	Hijas
María Rosa Peña Solís				

Columna C | **Edad**

La edad se escribirá con números arábigos.

Nombre	Edad	Sexo	Estado Civil	Hijas	Hijos
María Rosa Peña Solís	45				

Columna D | **Sexo**

Para llenar este campo se utilizarán los conceptos de mujer y hombre y se llenarán con una "M" si la encuestada es mujer y con una "H" si el encuestado es hombre.

Nombre	Edad	Sexo	Estado Civil	Hijas	Hijos
María Rosa Peña Solís	45	M			

Columna E | **Estado Civil**

Este reactivo se llenará con la siguiente tabla:

Estado Civil	Número de captura
Soltera(o)	1
Casada(o)	2
Unida(o)	3
Separada(o)	4
Divorciada(o)	5
Viuda(o)	6

Al hacer el informe final del diagnóstico se deben sustituir los valores numéricos por el término que les corresponde.

Sexo	Estado Civil	Hijas	Hijos	Gasto familiar %	Máximo grado de estudios	Condición del grado
M	5					
			36			

Columna F | **Hijas**

Columna G | **Hijas e Hijos**

Se escribirán en sus respectivas columnas, con números arábigos, la cantidad de de hijas e hijos que el encuestado diga tener.

Sexo	Estado Civil	Hijas	Hijos	Gasto familiar %	Máximo grado de estudios
M	5	2	1		

Columna H | **Gasto familiar %**

Se refiere a la pregunta siguiente:

Usted aporta 40 % del gasto familiar

Para llenar esta columna se utilizarán números arábigos enteros sin decimales.

Hijas	Hijos	Gasto familiar %	Máximo grado de estudios	Condición del grado	Diplomados
2	1	40			

Columna I | **Máximo grado de estudios**

En esta columna se registrará el máximo nivel de estudios de la encuestada(o). Para ello se utilizarán los siguientes criterios:

- Primaria
- Secundaria
- Media Superior (Bachilleratos y bachilleratos tecnológicos)
- Superior (Licenciaturas, ingenierías y carreras técnicas superiores universitarias)
- Maestría
- Doctorado

- Postdoctorado

Gasto familiar %	Máximo grado de estudios	Condición del grado	Diplomados	Cuantos D
40	Superior			

Columna J | Condición del grado

Con la pregunta anterior sabemos cuál es el máximo grado de estudios de la encuestada(o), pero es necesario determinar si el grado fue:

- Cursado (cuando se haya cursado un grado y se carezca de certificado)
- Aprobado (certificado de grado)
- Titulado (cuando el nivel de estudios requiera un título oficial, aplica para los grados: Superior, Maestría, Doctorado y Postdoctorado)

Máximo grado de estudios	Condición del grado	Diplomados	Cuantos D	Cursos, talleres y seminarios
Superior	Aprobado			

Columna K | Diplomados

Estas columnas refieren a la sección de “Otras capacitaciones”

Donde utilizaremos los criterios de **Sí** y **No** para determinar si la o el encuestado cursó diplomados reconocidos y avalados por alguna institución de educación superior o cuenta con reconocimiento de la Secretaría de Educación Pública.

Columna L | Cuántos D

Para llenar esta columna se utilizarán números arábigos y determinarán la cantidad de diplomados que cursó la encuestada(o).

Condición del grado	Diplomados	Cuantos D	Cursos, talleres y seminarios	Cuántos C, T y S	Área laboral
Aprobado	Sí	3			

Columna M | **Cursos, talleres y seminarios**

Estas columnas refieren a la sección de “Otras capacitaciones”

Donde utilizaremos los criterios de **Sí** y **No** para determinar si la o el encuestado ha tenido capacitaciones en cursos, talleres y seminarios con constancia de participación.

Columna N | **Cuántos C, T y S**

Para llenar esta columna se utilizarán números arábigos y determinarán la cantidad de cursos, talleres y seminarios a los que asistió la encuestada(o) y tenga constancia de participación.

Condición del grado	Diplomados	Cuántos D	Cursos, talleres y seminarios	Cuántos C, T y S	Área laboral
Aprobado	Sí	3	Sí	8	

Columna O | **Área laboral**

Esta columna se refiere al área de adscripción laboral de la encuestada(o).

Se consignará el nombre completo del área sin abreviaturas.

Cuántos C, T y S	Área laboral	Cargo	Nivel
8	Subdirección de Enlace y Gestión de Emergencias		

Columna P | **Cargo**

Nombre del cargo que ocupa la encuestada(o). Se escribirá el cargo sin abreviaturas.

Área laboral	Cargo	Nivel	Nombramiento	Antigüedad
Subdirección	Jefe de Departamento			

Columna Q | **Nivel**

En caso de que exista nivel en el cargo se escribirá con una letra mayúscula “A”, “B”, “C”, etcétera.

Área laboral	Cargo	Nivel	Nombramiento	Antigüedad
Subdirección	Jefe de Departamento	C		

Columna R | **Nombramiento**

Anotar el tipo de nombramiento del cargo. Escribir la palabra completa sin abreviaturas.

- Base
- Confianza
- Honorarios
- Otra

Área laboral	Cargo	Nivel	Nombramiento	Antigüedad
Subdirección	Jefe de Departamento	C	Honorarios	

Columna S | **Antigüedad**

Esta columna se llenará con la información obtenida en la siguiente pregunta:

Cuánto tiempo lleva ocupando este cargo _____

Escribir con números la cantidad de tiempo y con letra la referencia al tiempo. Ejemplo, 3 días.

Al momento de capturar se redondeará a semanas, meses o años.

Nivel	Nombramiento	Antigüedad	Guardería	Servicio Médico
C	Honorarios	3 meses		

Las columnas de la “T” a la “Z” dan cuenta de la pregunta: “De qué prestaciones goza”. Todas las columnas se llenarán con un **Sí** o **No**.

Columna T | **Guardería**

Columna U | **Servicio médico**

Columna V | **Licencia de maternidad**

Columna W | **Comedor**

Columna X | **Transporte**

Columna Y | **Caja de ahorro**

Columna Z | **Otras**

Guardería	Servicio médico	Licencia maternidad	Comedor	Transporte	Caja de Ahorro	Otras	Salario
No	Sí	No	No	No	Sí	No	

Columna AA | **Salario**

Para llenar esta columna se utilizará la siguiente tabla:

Salario	Número de captura
< 1500	1
Entre 1500 y 4500	2
Entre 4500 y 9000	3
Entre 9000 y 15000	4
Entre 15000 y 30000	5
> 30000	6

Nota: No olvidar sustituir los números de captura por los valores reales en el momento de generar el informe del diagnóstico.

Caja de Ahorro	Otras	Salario	Definición sexo	Definición género
Sí	No	2		

Columna AB | **Definición de sexo**

Escribir completa la definición del concepto sexo.

Columna AC | **Calificación sexo**

Después de escribir la definición se calificará la calidad de la respuesta bajo el siguiente parámetro:

Característica de la respuesta	Número de captura
Respuesta correcta	1
La respuesta es cercana a la correcta	2
La respuesta no es correcta	3

Antigüedad	Salario	Definición sexo	Calificación sexo	Definición género
3 meses	2	Características biológicas que hacen diferentes a las mujeres y a los hombres.	1	

Columna AD | **Definición de género**

Escribir completa la definición del concepto género.

Columna AE | **Calificación género**

Después de escribir la definición se calificará la calidad de la respuesta bajo el siguiente parámetro:

Característica de la respuesta	Número de captura
Respuesta correcta	1
La respuesta es cercana a la correcta	2
La respuesta no es correcta	3

Definición sexo	Calificación sexo	Definición género	Calificación género	Diferencia igualdad y equidad
Características sexuales que hacen diferentes a las mujeres y a los hombres.	1	Diferencias culturales que definen el mundo de lo femenino y lo masculino a partir de la diferencia biológica de sexo	1	

Columna AF | **Diferencia igualdad y equidad**

Escribir completa la respuesta a la pregunta: “Cuál es la diferencia entre igualdad y equidad”.

Columna AG | **Calificación igualdad y equidad**

Después de escribir la respuesta se calificará la calidad de la respuesta bajo el siguiente parámetro:

Característica de la respuesta	Número de captura
Respuesta correcta	1
La respuesta es cercana a la correcta	2
La respuesta no es correcta	3

Definición género	Calificación género	Diferencia igualdad y equidad	Calificación igualdad y equidad
Diferencias culturales que definen el mundo de lo femenino y lo	1	La igualdad es lo que nos permite tener los mismos derechos tanto a las mujeres como a los hombres. Mientras que la equidad brinda las oportunidades en función de las capacidades de las personas.	2

Columna AH | **Órdenes del jefe (entendidas)**

Esta columna se refiere a la pregunta: “Cuando recibe una orden de su jefa(e) inmediata(o), esta es bien explicada y entendida”

Para llenarla se considerarán las opciones de respuesta:

- Totalmente
- Sí, en algunas ocasiones
- Poco
- Nada

Calificación igualdad y equidad	Órdenes del jefe (entendidas)	Víctima de acoso laboral	Denunció acoso	Instancia de denuncia	M y H mismos derechos
2	Poco				

Columna AI | **Víctima de acoso laboral**

El campo se llenará con Sí o No.

Calificación igualdad y equidad	Ordenes del jefe (entendidas)	Víctima de acoso laboral	Denunció acoso	Instancia de denuncia	M y H mismos derechos
2	Poco	Sí			

Columna AJ | **Denunció acoso**

Se llenará con Sí o No. En caso de que la respuesta anterior sea negativa se dejará vacío este campo.

Ordenes del jefe (entendidas)	Víctima de acoso laboral	Denunció acoso	Instancia de denuncia	M y H mismos derechos	Participación de M y democracia
Poco	Sí	No			

Columna AK | **Instancia de denuncia**

Se escribirá el nombre completo de la instancia de denuncia sin abreviaturas. En caso de que la respuesta anterior sea negativa el campo se dejará vacío.

Ordenes del jefe (entendidas)	Víctima de acoso laboral	Denunció acoso	Instancia de denuncia	M y H mismos derechos	Participación de M y democracia
Poco	Sí	No			

Columnas AL, AM, AN, AO.

Respuestas a la sección: “Qué opinión le merecen las siguientes frases”.

Columna AL | **M y H mismos derechos**

Opinión de la frase “Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos”.

Se colocará en el campo la respuesta marcada por la encuestada(o).

- Buena
- Mala
- No tiene opinión

Columna AM | **Participación de mujeres en democracia**

Opinión de la frase “La participación de mujeres en puestos de elección popular es fundamental para la democracia”.

Se colocará en el campo la respuesta marcada por la encuestada(o).

- Buena
- Mala
- No tiene opinión

Columna AN | **Sanciones a violencia vs mujeres**

Opinión de la frase “Los hombres que cometen algún acto de violencia contra la mujer deben ser sancionados de acuerdo con la Ley”.

Se colocará en el campo la respuesta marcada por la encuestada(o).

- Buena
- Mala
- No tiene opinión

Columna AO | **Niñas y niños mismos derechos**

Opinión de la frase “Las niñas al igual que los niños, tienen el mismo derecho a la educación, atención y una vida libre de violencia”.

Se colocará en el campo la respuesta marcada por la encuestada(o).

- Buena
- Mala
- No tiene opinión

Instancia de denuncia	M y H mismos derechos	Participación de M y democracia	Sanciones de violencia vs M	Niñas y niños mismos	Participación política de las mujeres
	Buena	Mala	No tiene opinión	Buena	

Columna AP | **Participación política de las mujeres**

Colocar la respuesta completa de la pregunta: “Qué opina sobre la participación política de las mujeres”.

Columna AQ | **Calificación participación política de las M**

Después de escribir la respuesta completa, de la pregunta anterior, se deberá calificar bajo el siguiente parámetro.

- A favor
- En contra
- No tiene opinión

Niñas y niños mismos	Participación política de las mujeres	Calificación participación política de las M	Comentarios	Fecha de aplicación
Buena	Es importante para el desarrollo de las sociedades pero las mujeres todavía no estamos capacitadas para acceder a cargos en la política porque debemos concentrarnos en nuestras profesiones y hogares.	En contra		

Columna AR | **Comentarios**

Escribir los comentarios completos que la o el encuestado pusieron en su encuesta.

Columna AS | **Fecha de aplicación**

Colocar la fecha de aplicación en el siguiente formato:

dd/mm/aaaa

donde dd = número de día, escribir números arábigos del 1 al 31.

mm = número de mes, escribir números arábigos del 1 al 12.

aa= número de año, escribir números arábigos.

Participación política de las mujeres	Calificación participación política de las M	Comentarios	Fecha de aplicación
Es importante para el desarrollo de las sociedades pero las mujeres todavía no estamos capacitadas para acceder a cargos en la política porque debemos concentrarnos en nuestras profesiones y	En contra	Me gustaría que esta unidad de género diera talleres a las mujeres que trabajamos en la secretaría sobre autoestima y superación personal.	28/10/2011

Los resultados presentados, que sólo son un ejercicio para definir metodológicamente la forma en que cada Unidad Institucional de Género deberá abordar su propio diagnóstico institucional durante 2012, aparecen en la presentación ejecutiva de esta última sesión y que mostramos a continuación.

Cultura institucional

Gobierno del Estado de Hidalgo

Pachuca de Soto, 5 de diciembre de 2011

Objetivo del ejercicio

- El objetivo fundamental del ejercicio es avanzar en la construcción de un diagnóstico de Cultura Institucional del Gobierno del Estado de Hidalgo, para conocer, con el mayor detalle posible, la forma en que deberá instrumentarse el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal.

Características de la muestra

- La muestra actual cuenta con 9 secretarías y la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo de un total de 15 secretarías, la Procuraduría General de Justicia y la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.
- El total de registros válidos es de 2187 para el conjunto de la muestra, de los cuales 1295 son mujeres y 892 hombres.

Distribución por dependencia

Dependencia	Mujeres	Hombres	Total
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	28	38	66
Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental	127	151	278
Secretaría de Desarrollo Económico	113	99	212
Secretaría de Educación Pública	44	15	59
Secretaría de Gobierno	67	74	141
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	50	80	130
Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial	55	86	141
Secretaría de Salud	715	284	999
Secretaría de Turismo y Cultura	35	26	61
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	61	39	100
Total	1295	892	2187

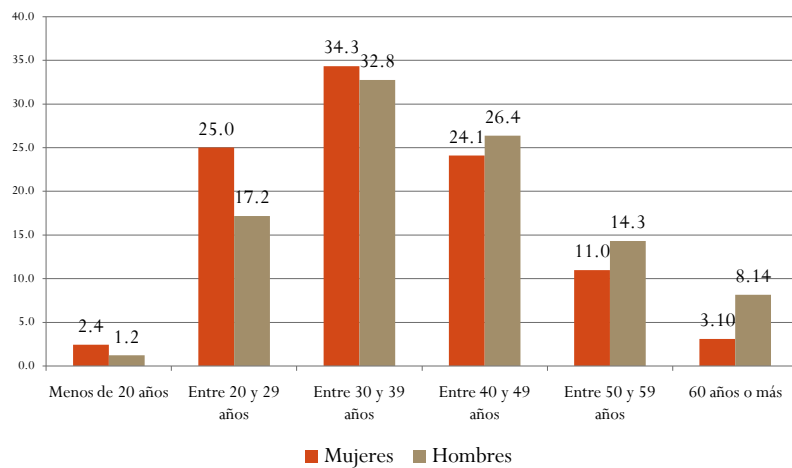
Distribución de la cédula

- Preguntas de perfil personal
- Preguntas de perfil laboral y profesional
- Preguntas vinculadas a la cultura institucional y la posición de género

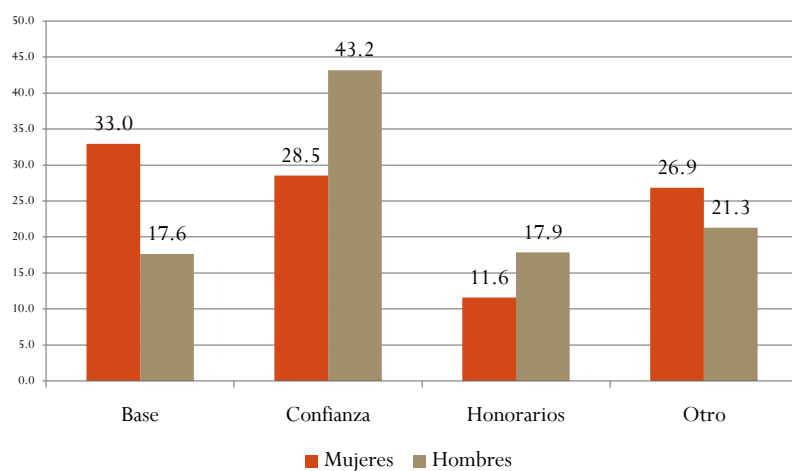
Selección de variables

- Para el presente ejercicio se correlacionaron por sexo las variables siguientes:
 - Grupo de edad
 - Tipo de nombramiento
 - Rango salarial
 - Definición de sexo
 - Definición de género
 - Diferencia entre igualdad y equidad
 - Participación política de la mujer
 - Víctima de acoso sexual
- Y por sexo y grupo de edad:
 - Rango salarial
 - Definición de sexo

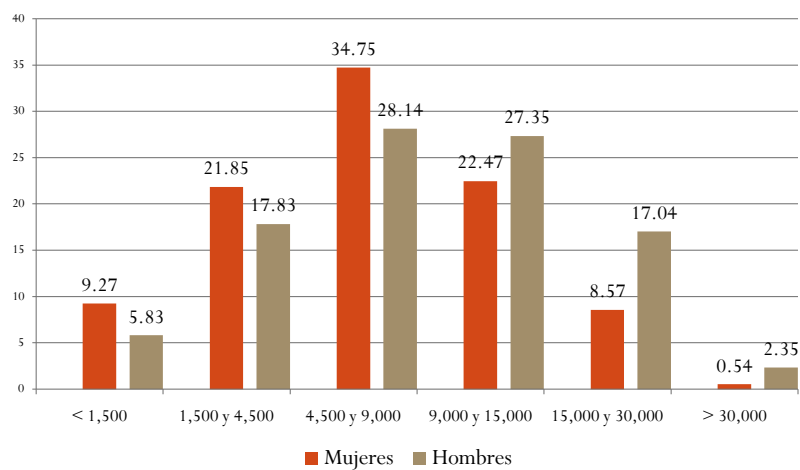
Sexo por grupo de edad



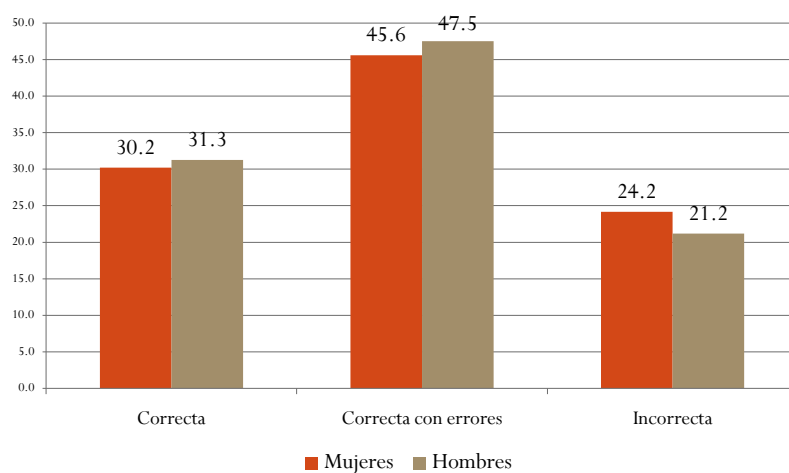
Sexo por tipo de nombramiento



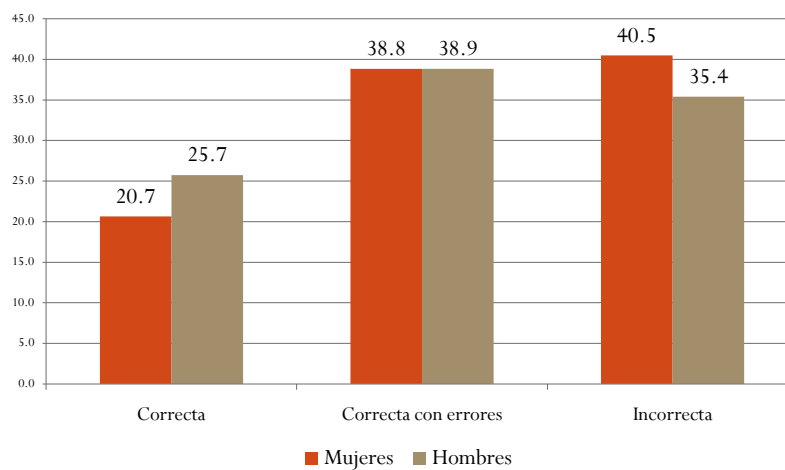
Sexo por rango salarial



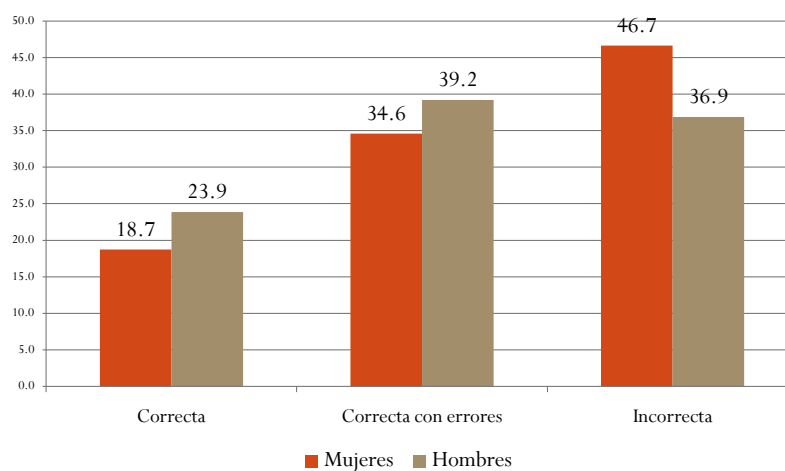
Sexo por definición de sexo



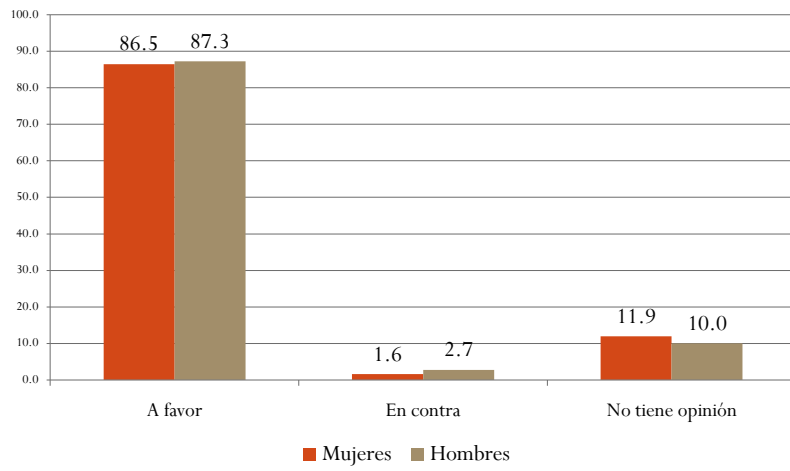
Sexo por definición de género



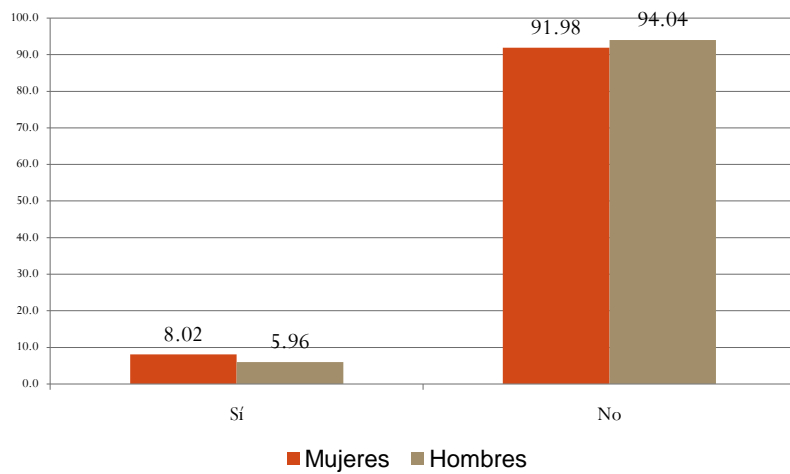
Sexo por diferencia entre igualdad y equidad



Sexo por participación política de la mujer



Sexo por víctima de acoso sexual



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA PÚBLICA PARA EL AÑO 2012

De la reunión se sintetizaron cinco propuestas básicas para la política pública vinculada a las Unidades Institucionales de Género para el año 2012.

Recomendaciones de política pública y acciones de gobierno

1. Desarrollar un marco jurídico para las Unidades Institucionales de Género con el propósito de construir un espacio dentro del organigrama de cada dependencia del Gobierno del estado de Hidalgo.
2. Sensibilización y capacitación de los funcionarios públicos de todas las dependencias gubernamentales en términos de cultura institucional y perspectiva de género. Este proceso debe de estar acompañado por el Instituto Hidalguense de las mujeres.
3. Revisión de la normatividad y reglas de operación de cada dependencia del Gobierno del estado de Hidalgo.
4. Capacitar a las titulares de las Unidades Institucionales de Género y a servidores públicos del Gobierno del estado de Hidalgo con un diplomado sobre género.
5. Solicitar a la instancia correspondiente el diseño de una página web que tenga como objetivo difundir el trabajo de la Red de Unidades Institucionales de Género.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo se constituyó el 13 de julio de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo es la Mtra. Reyna Irene Escudero Sánchez, Directora del Programa de Actualización Docente de la SEPH.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Educación Pública de Hidalgo para la incorporación de la Perspectiva de Género.	La Secretaría tiene una dimensión que rebasa con mucho a cualquier otra instancia gubernamental, lo que significa que la Unidad Institucional de Género debe estructurarse por subsecretarías.
La Unidad Institucional de Género de la SEPH cuenta con una estructura heredada que le permite estructurar sus labores de manera profesional.	La estructura de la Institución es muy abierta y los factores de representatividad requieren de ajustar el funcionamiento de la UIG a un espacio institucional tan abierto. El personal magisterial está poco capacitado y sensibilizado en materia de género.
La UIG cuenta con sus documentos	La UIG necesita construir un marco

básicos (Manual de operaciones, Código ético) y participó en el Diagnóstico Institucional con una pequeña muestra. Tienen un Plan de trabajo 2012 definido.	muestral definido estadísticamente para llegar de manera representativa a sus casi 50 mil trabajadores.
---	---

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario se constituyó el 3 de agosto de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la SDA es la Lic. Rosa Isela Medina Acosta, Directora de Recursos Humanos y Materiales.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Desarrollo Agropecuario para la incorporación de la Perspectiva de Género.	Se trata de una Secretaría muy masculinizada tanto en personal como en mandos medios y altos. Por su ubicación en la estructura de la Secretaría, la UIG ve limitado su campo de acción.
El equipo de trabajo de la UIG de la Secretaría cuenta con una importante dinámica en el desarrollo de sus funciones.	El personal está poco capacitado y sensibilizado en materia de género. La UIG no cuenta con un importante poder de convocatoria.
La UIG realizó el levantamiento de la información de la Encuesta de Cultura Institucional y presentó un esbozo del Plan de trabajo 2012.	La captura del levantamiento de información no ha sido concluida. El Plan de trabajo 2012, sólo enuncia algunas necesidades de la UIG.

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del estado de Hidalgo se constituyó el 17 de agosto de 2010.

La titular fundadora de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de la Contraloría fue la Lic. Martha Parra Escorza, Directora General de Responsabilidades y Situación Patrimonial. En abril de 2011, fue designada la CP Guadalupe Silva Rodríguez, Directora de Atención a Programas Federales.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de la Contraloría para la incorporación de la Perspectiva de Género.	Existen resistencia internas en la Institución sobre todo en algunos mandos medios, en específico, en el ámbito jurídico.
La Unidad Institucional de Género de la Contraloría cuenta con una estructura sólida y representativa de las diferentes áreas de la Institución.	Se requiere desarrollar un proceso intensivo de capacitación y sensibilización para hacer más eficiente la labor de la UIG. La titular actual, manifiesta un importante conjunto de dudas sobre la relevancia de la actividad de la UIG. La actual titular está ubicada en una posición de menor jerarquía en la estructura de la Contraloría que la ante-

	rior titular.
La UIG ha mostrado una gran responsabilidad en cuanto a asistencia e interés en las actividades programadas.	No se cuenta con información para el Diagnóstico de Cultura Institucional ni tampoco con Plan de Trabajo para 2012.

SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas y Administración se constituyó el 7 de septiembre de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas y Administración es la Lic. Gisela Elizabeth Altamira Gama, Directora de Recaudación.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política de la Secretaría de Finanzas para la incorporación de la Perspectiva de Género.	La ratificación de la titular de la UIG fue tardía, lo que impidió que participara plenamente en el proceso de 2011.

SECRETARÍA DE SALUD

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Salud se constituyó el 21 de septiembre de 2010.

La titular fundadora de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Finanzas fue la Dra. Kathia Vázquez Guzmán, Jefa del Departamento de Salud de la Mujer. Actualmente, dirige la Unidad la Dra. Yeyetzi Citlali Torres Ugalde, Coordinadora Estatal del Programa de Violencia y Equidad de Género.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Salud para la incorporación de la Perspectiva de Género.	La estructura de la Secretaría de Salud es la segunda más grande de la Administración estatal, lo que implica dificultades de carácter estructural.
La titular muestra un gran conocimiento sobre la temática de género y una importante disposición de trabajo.	La actividad de la titular es individual y no cuenta con equipo de apoyo. Las áreas de la Institución no están representadas en la Unidad Institucional de Género.
La UIG cuenta con una importante capacidad de convocatoria que se refleja en su respuesta positiva a las actividades diseñadas.	La capacidad de convocatoria de la titular deriva en un trabajo muy individualizado al no contar con apoyo de otras personas.
La titular de la UIG hizo la mejor apli-	El trabajo generado por la actividad de

<p>cación de la Encuesta de Cultura Institucional y obtuvo una muestra de gran calidad representativa. Presentó un esbozo del Plan de trabajo 2012.</p>	<p>la titular excede sus posibilidades.</p>
---	---

SECRETARÍA DE GOBIERNO

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo se constituyó el 05 de octubre de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Gobierno es la D.C. Mtra. Tatiana Rubio Magaña, Subdirectora de Atención de Organismos no Gubernamentales de la Subsecretaría de Desarrollo Político.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Gobierno para la incorporación de la Perspectiva de Género.	No ha sido posible la estructuración de la UIG en el entorno del Secretario, lo que limita su ámbito de acción.
La Unidad Institucional de Género de la Contraloría cuenta con un núcleo sólido de trabajo.	No se encuentran debidamente representadas en la UIG de la Secretaría las diferentes áreas de la misma. El personal de la Secretaría requiere de capacitación y sensibilización en materia de género.
La UIG cuenta con los mecanismos políticos para generar iniciativas al Poder Legislativo, con el fin de establecer los instrumentos jurídico-legales necesarios para la operación de las Unidades Institucionales de	

Género en todo el Ejecutivo Estatal.	
La UIG desarrolló los trabajos necesarios para el Diagnóstico de Cultura Institucional Piloto y, presentó, también, su Plan de trabajo 2012.	

SECRETARÍA DE TURISMO Y CULTURA

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Turismo y Cultura se constituyó el 11 de octubre de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Turismo y Cultura es la Lic. Mireya Mercado Pérez, Subdirectora de Modernización y Capacitación Turística.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Turismo y Cultura para la incorporación de la Perspectiva de Género.	Existe poca comprensión en relación con la incorporación de la Perspectiva de Género a la Política Pública en materia de turismo. El personal requiere de un intenso proceso de sensibilización y capacitación en materia de género
La Unidad Institucional de Género de la Contraloría cuenta con una titular que manifiesta una gran disposición para el desarrollo de sus actividades y un importante equipo de trabajo integrado por 9 personas.	
La titular de la UIG ocupa una importante posición en la Secretaría.	

<p>La UIG participó activamente en la captación de información para el Diagnóstico de Cultura Institucional Piloto y presentó un Plan de trabajo 2012 que muestra un gran avance en materia de incorporación de la perspectiva de género a la política pública.</p>	
---	--

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Desarrollo Económico se constituyó el 26 de octubre de 2010.

La titular designada de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Desarrollo Económico es la Lic. Ana Lilia Pérez Escamilla, Subdirectora de Normatividad y Proyectos de la Unidad de Mejora Regulatoria de la Secretaría de Desarrollo Económico.

Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
Se cuenta con la voluntad política del Secretario de Desarrollo Económico para la incorporación de la Perspectiva de Género.	Existe poca comprensión en relación con la incorporación de la Perspectiva de Género a la Política Pública en las competencias de la Secretaría. El personal requiere de un intenso proceso de sensibilización y capacitación en materia de género.
La Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Desarrollo Económico cuenta con un equipo de trabajo representativo integrado por 7 personas.	La titular realiza otras actividades que le impiden dedicarle el tiempo necesario a la Unidad Institucional de Género. La titular de la UIG muestra poco poder de convocatoria.

<p>La UIG de la SEDECO participó en el Diagnóstico de Cultura Institucional Piloto y presentó su Plan de trabajo 2012.</p>	
--	--