



Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación en la Administración Pública Estatal

Secretaría de Desarrollo Sustentable del Estado de Querétaro.

Realizó

Coordinador General
Lic. Sergio Castillo Ortiz

Investigador Analista:
Lic. Oscar N. Ávila

Encuestadores:
Omar Ali N. Erreguín
Ricardo Chávez Rebolledo
Carlos Francisco Díaz Venegas

Captura:
Lidia Pamela Cortés Morales

Supervisión:
Lic. M. Florencia E. Ledesma

Noviembre 2010

Índice

	Pág.
Introducción	4
Metodología	6
Presentación de Resultados	8
1. Datos Específicos de Perspectiva de Género	9
2. Cultura Institucional con Perspectiva de Género	27
3. Posicionamiento del Instituto Queretano de la Mujer	40
4. Conclusiones de las entrevistas	44
5. Propuesta y Líneas de Acción	45
Anexo: Opiniones y sugerencias, de los Entrevistados sobre Género	47

Introducción

La demanda de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres ha sido una preocupación de primer orden que exige la construcción de políticas locales y armónicas dirigidas a transformar las relaciones sociales tradicionales en materia de género. Dentro de éste orden se encuentra la cultura institucional, la cual, hasta el momento, ha reproducido las desigualdades e inequidades de género debido a la falta de reconocimiento y visibilidad del impacto diferenciado por sexo que tienen las políticas y programas ejecutados por las diversas entidades de la Administración Pública.

El esfuerzo hacia una mayor equidad en la Administración Pública para transformar las relaciones sociales de género que existen en la cultura laboral. Es una estrategia asumida en el Instituto Queretano de la Mujer, teniendo un papel fundamental al llevar a cabo acciones para avanzar en este proceso. Es pertinente señalar que el tema de cultura institucional que aquí se aborda, es un aspecto que ha ido adquiriendo fuerza por estar ligado a los cambios sociales que distinguen a las sociedades actuales (entre los que se puede mencionar la amplia labor que se ha llevado a cabo para evitar la violencia hacia las mujeres y promover el respeto sus derechos humanos, laborales, políticos y culturales), así como a las preocupaciones de los administradores por buscar mayor eficiencia, eficacia y democracia en sus instituciones. Por ello, temas considerados como asuntos personales o privados (acoso sexual, estado civil, uso del tiempo, atención familiar, por ejemplo) hoy se constituyen en temas centrales en la agenda política de instituciones de gobierno, el ámbito legislativo, la academia y la sociedad.

Las tareas del Instituto Queretano de la Mujer de promover una sociedad más justa y equitativa entre hombres y mujeres, al promover una cultura institucional que contribuya con la igualdad de oportunidades entre los sexos solo podrán ser posible con la participación de funcionarias y funcionarios que toman decisiones y definen las políticas que determinan del escenario laboral de los servidores públicos.

Entre estas políticas está la de la cultura de equidad y no discriminación a efecto de ir construyendo los mecanismos que contribuyan a determinar las condiciones de equidad en las entidades de la administración pública estatal.

Debido a que es, en la administración pública, donde se presenta uno de los espacios que potencian los cambios sociales, pues de aquí surjan propuestas en materia de equidad y no discriminación para que repercutan hacia fuera, al ciudadano, hacia la población que requiere de mejores condiciones de vida, es que se realiza el presente estudio a fin de detectar la situación actual de este contexto en espacios específicos de la administración pública estatal.

Metodología

La información base de esta investigación fue obtenida mediante la aplicación de una encuesta (censo), y de 7 entrevistas abiertas a funcionarios, directivos y empleados, técnicas que buscaron abordar las percepciones de las personas respecto a las relaciones, actitudes, oportunidades, y políticas que se presentan en sus centros y áreas de trabajo. La población objetivo a la que se aplicó la encuesta fueron a 83 servidores públicos, la aplicación fue simultánea, anónima, revisando cuidadosamente los reactivos no contestados. (Los no contestados fueron por voluntad de los encuestados).

Las entrevistas se realizaron a funcionarios, directivos, y a personal operativo y de servicio.

El cuestionario se dividió en tres apartados:

1.- Datos generales y específicos de perspectiva de género.- Capta las características sociodemográficas, la identidad y desarrollo laboral, así como la discriminación, el acoso sexual y su seguimiento.

Las líneas de referencia fueron de acuerdo a los siguientes aspectos:

- ✓ Perfil sociodemográfico
- ✓ Responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidado familiar
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Participación en actividades
- ✓ Percepciones del ambiente laboral
- ✓ Discriminación
- ✓ Satisfacción en el trabajo
- ✓ Sexismo
- ✓ Hostigamiento sexual

2.- Cultura Institucional con perspectiva de género.- Capta las prácticas discriminatorias, a través de de los siguientes factores: ¹

¹ Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. Instituto Nacional De las Mujeres

- ✓ **Clima laboral.**
Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de los empleados y empleadas.
- ✓ **Comunicación Inclusiva.**
Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
- ✓ **Selección de Personal**
Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- ✓ **Salarios y prestaciones**
Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.)
- ✓ **Promoción vertical y horizontal.**
Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- ✓ **Capacitación y formación profesional**
Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- ✓ **Conciliación vida laboral, familiar y personal.**
Evalúa el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
- ✓ **Hostigamiento y acoso sexual**
Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

3. – Posicionamiento del Instituto Queretano de la Mujer

La información se levanto durante el mes de octubre del 2010.

Presentación de Resultados

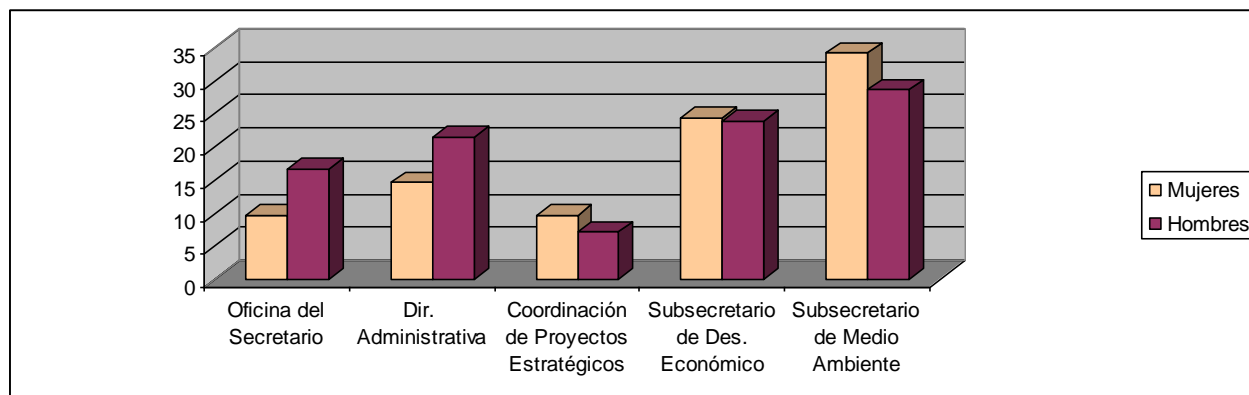
1. Datos Específicos de Perspectiva de Género

Cuadro No. 1
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Área de Adscripción y Sexo

Adscripción	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Oficina del Secretario	11	13.25	4	9.72	7	16.67
Dirección Administrativa	15	18.07	6	14.63	9	21.43
Coordinación de Proyectos Estratégicos	7	8.43	4	9.75	3	7.14
Subsecretario de Desarrollo Económico	20	24.10	10	24.39	10	23.81
Subsecretario de Medio Ambiente	26	31.33	14	34.16	12	28.57
N/c	4	4.82	3	7.32	1	2.38
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

De acuerdo a los datos que se registraron, en la Secretaría de Desarrollo Sustentable laboran 83 servidores públicos, de los cuales 41 son mujeres (49.39%) y 42 hombres (50.60%), es decir, presenta una población casi equilibrada entre hombres y mujeres.

Gráfica No. 1
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Área de Adscripción y Sexo
 %



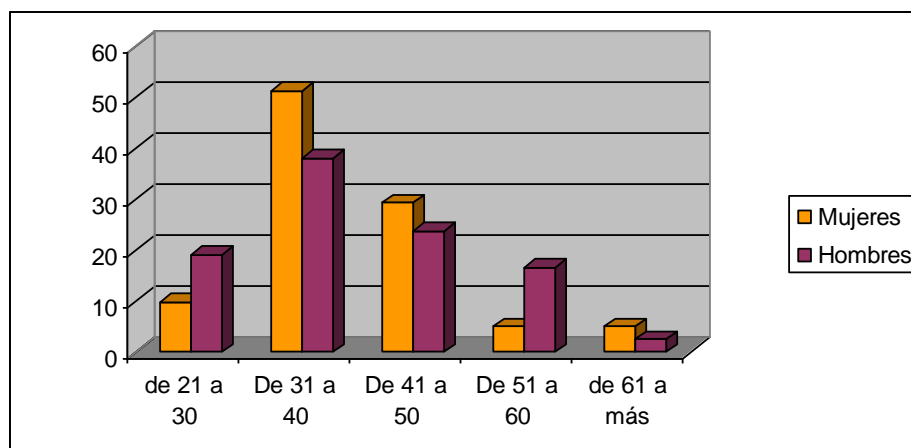
En la Subsecretaría del Medio Ambiente y en la Coordinación de Proyectos Estratégicos se observan más mujeres que hombres. Sin embargo en la Oficina del Secretario y en la Dirección Administrativa se observan más hombres. En equilibrio la Subsecretaría de Desarrollo Económico.

Cuadro No. 2
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Edad y Sexo

Edad	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
de 21 a 30	12	14.46	4	9.75	8	19.05
De 31 a 40	37	44.58	21	51.22	16	38.09
De 41 a 50	22	26.51	12	29.27	10	23.81
De 51 a 60	9	10.84	2	4.88	7	16.67
de 61 a más	3	3.61	2	4.88	1	2.38
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

En cuanto a edad no se presenta servidores públicos de menos de 20 años, hay 3 personas mayores de 60 años, dos mujeres y un hombre.
 El mayor número de mujeres se concentran entre los rubros de 31 a 40 y de 41 a 50, los hombres están en los mismos rubros, destacando sensiblemente el tercero de 21 a 30 años.

Gráfica No. 2
Secretaría de Desarrollo Sustentable
No. de Servidores Públicos por Edad y Sexo
 Años
 %



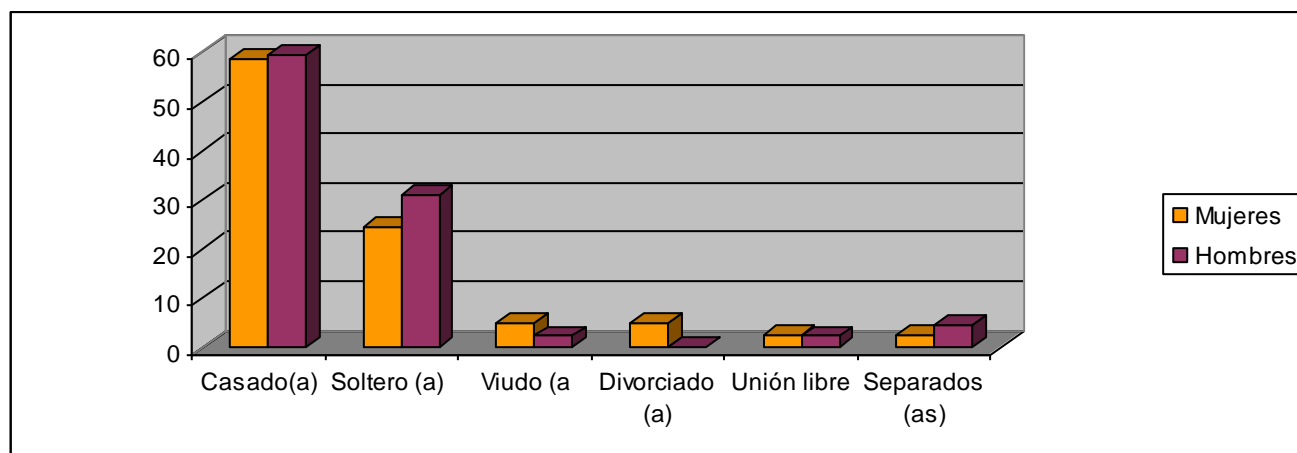
En el único rubro donde hay más hombres es el de 21 a 30 años de edad, sobresale el de 51 a 60 años donde la proporción es mayores (7 hombres por dos mujeres).

Cuadro No. 3
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Estado Civil y Sexo

Estado Civil	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Casado(a)	49	59.04	24	58.53	25	59.53
Soltero (a)	23	27.72	10	24.39	13	30.95
Viudo (a)	3	3.61	2	4.88	1	2.38
Divorciado (a)	3	3.61	2	4.88	0	0.00
Unión libre	2	2.41	1	2.44	1	2.38
Separados (as)	2	2.41	1	2.44	2	4.76
N/c	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Se observa una tendencia equilibrada entre la población casada, el 58.53% las mujeres el 59.53% los hombres. En los hombres se presenta más la soltería con el 30.95% de ellos, en comparación con la mujeres que tiene el 24.39%.

Gráfica No. 3
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Estado Civil y Sexo
 %



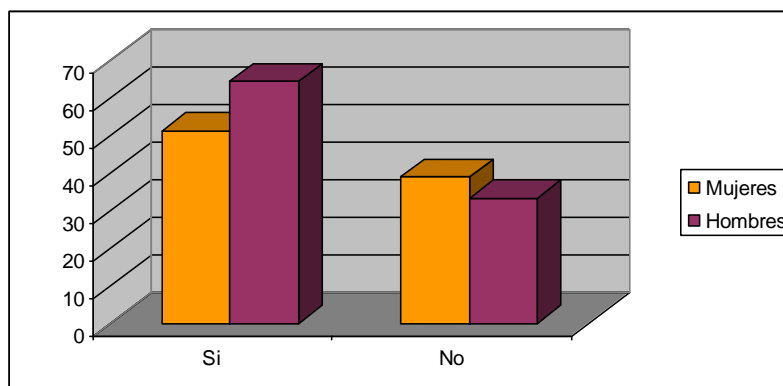
El divorcio se observó solo en la mujer, la separación más en el hombre.

Cuadro No. 4
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Jefes de Familia por Sexo
 %

Es jefe de familia	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	48	57.83	21	51.22	27	64.29
No.	30	36.14	16	39.02	14	33.33
N/c	5	6.03	4	9.76	1	2.38
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Es de observarse que hay más hombres jefe de familia, el 64.29%, en comparación con la mujer, con 46.80%.

Gráfica No. 4
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Jefes de Familia por Sexo
 %



Por cada jefe de familia mujer hay 1.29 constituidas por hombres.

Cuadro No. 5
Secretaría de Desarrollo Sustentable
No. de Hijos e Hijas de Servidores Públicos por Sexo

Sexo Servidores Públicos con hijos e hijas	No. de Servidores Públicos	Total e hijos	No. de		Promedio de hijos	Promedio de	
			hijas	Hijos		Hijas	Hijos
Hombres	25	56	29	27	2.24	1.16	1.08
Mujeres	26	52	22	30	2.00	0.85	1.15
Total	51	108	51	57	2.12	1.00	1.12

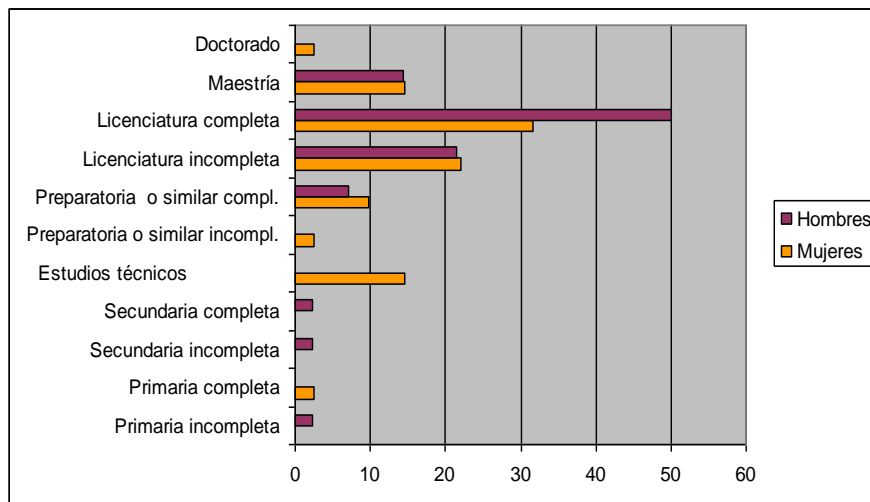
El promedio de hijos de los servidores públicos es de 2.12 siendo los hombres los que tienen más 2.24 en comparación con las mujeres 2.00

Cuadro No. 6
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Nivel Educativo por Sexo

Nivel Educativo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Primaria incompleta	1	1.20	0	0.00	1	2.38
Primaria completa	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Secundaria incompleta	1	1.20	0	0.00	1	2.38
Secundaria completa	1	1.20	0	0.00	1	2.38
Estudios técnicos	6	7.23	6	14.63	0	0.00
Preparatoria o similar incompl.	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Preparatoria o similar compl.	7	8.43	4	9.76	3	7.14
Licenciatura incompleta	18	21.69	9	21.95	9	21.43
Licenciatura completa	34	40.96	13	31.71	21	50.00
Maestría	12	14.46	6	14.63	6	14.29
Doctorado	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Es significativa la proporción de hombres y mujeres en cuanto escolaridad, el hombre 50.00 % es decir la mitad, tiene licenciatura completa, en comparación con la mujer con el 31.71%. Por otra parte solamente la mujer esta en el rubro de estudios técnicos con el 14.12% de su población.

Gráfica No. 5
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Nivel Educativo por Sexo
 %



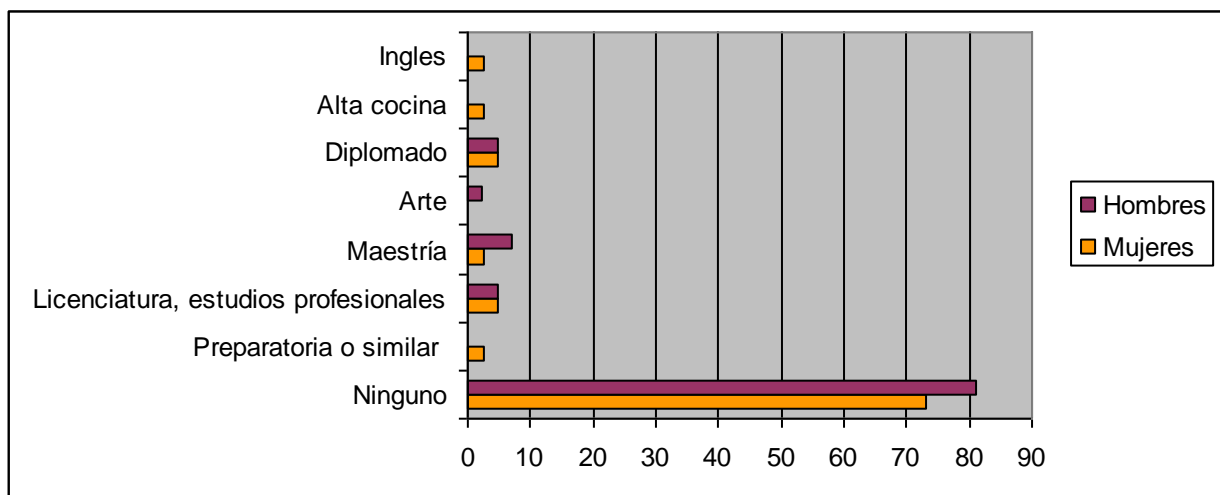
Los hombres presentan mayor porcentaje en escolaridad del nivel licenciatura completa.

Cuadro No. 7
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Estudios Actuales por Sexo

Estudios Actuales	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Ninguno	64	77.13	30	73.16	34	80.96
Preparatoria o similar	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Licenciatura, estudios profesionales	4	4.82	2	4.88	2	4.76
Maestría	4	4.82	1	2.44	3	7.14
Arte	1	1.20	0	0.00	1	2.38
Diplomado	4	4.82	2	4.88	2	4.76
Alta cocina	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Inglés	1	1.20	1	2.44	0	0.00
N/c	3	3.61	3	7.32	0	0.00
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Es igual la incidencia de mujeres y hombres actualmente estudiando (8 mujeres y 8 hombres). La mujer en diplomados y estudios profesionales, el hombre en la maestría.

Gráfica No. 6
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Estudios Actuales por Sexo
 %



El 73.16% de las mujeres y el 80.96% de los hombres no estudia actualmente. No se reportó que sea por acciones discriminatorias.

Cuadro No. 8
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Horas de Capacitación reciba durante 2010 por Sexo

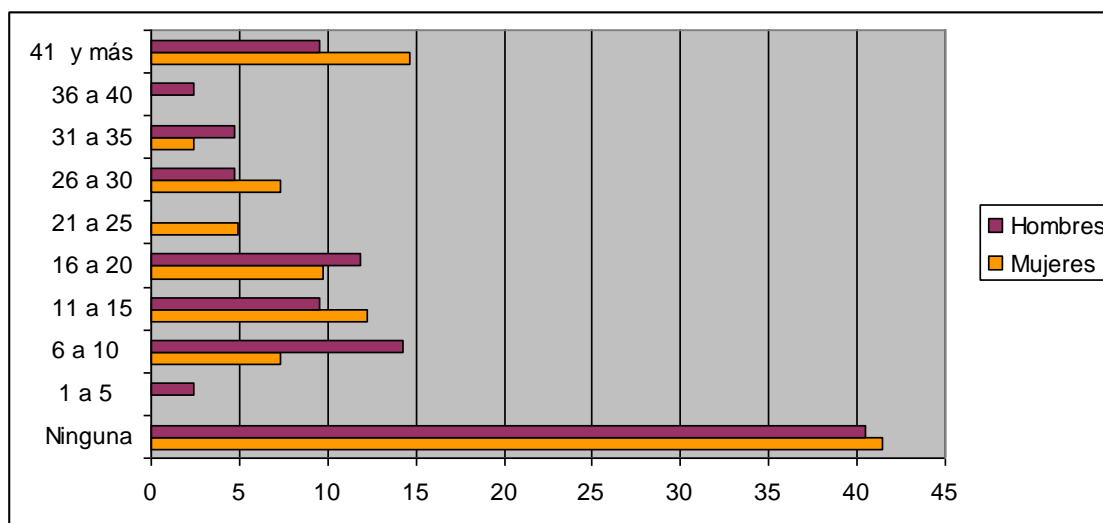
No. de Horas de Capacitación	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Ninguna	32	40.96	18	41.45	14	40.48
1 a 5	1	1.20	0	0.00	1	2.38
6 a 10	9	10.84	3	7.32	6	14.29
11 a 15	9	10.84	5	12.20	4	9.52
16 a 20	9	10.84	4	9.76	5	11.90
21 a 25	2	2.41	2	4.88	0	0.00
26 a 30	5	6.02	3	7.32	2	4.76
31 a 35	3	3.61	1	2.44	2	4.76
36 a 40	1	1.20	0	0.00	1	2.38
41 y más	10	12.05	6	14.63	4	9.52
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Relativamente son mas mujeres, el 41.45 %, quienes no ha recibido capacitación, en comparación de los hombres con el 40.48 %.

Resalta que el 14.63% de las mujeres ha recibido 41 y mas horas mas frecuentemente.

La frecuencia de los hombres es la de 6 a 10 hrs.

Gráfica No. 7
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Horas de Capacitación reciba durante 2010 por Sexo
 %



El 40.96% de los trabajadores de la Secretaría no ha recibido capacitación.

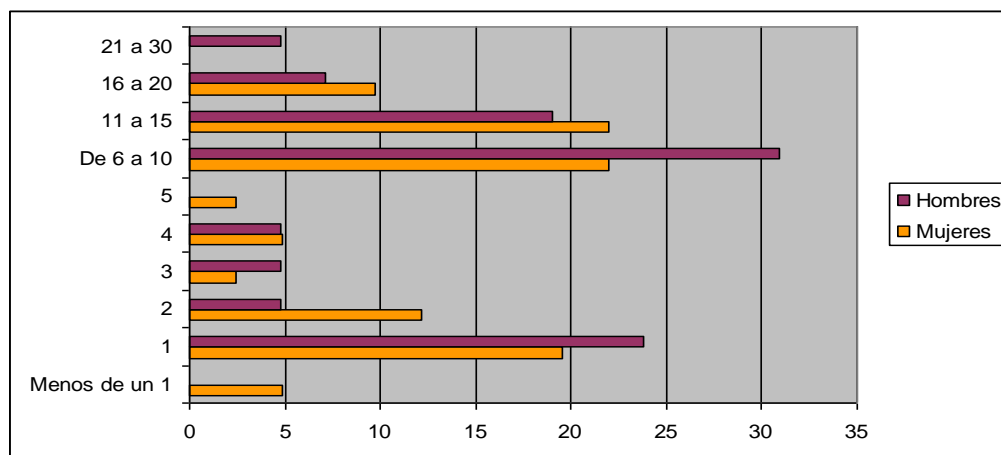
Cuadro No. 9
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Antigüedad en la Secretaría de Trabajo por Sexo

Años de Antigüedad en la Secretaría de Trabajo	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de un 1	2	2.41	2	4.88	0	0.00
1	18	21.69	8	19.51	10	23.81
2	7	8.43	5	12.19	2	4.76
3	3	3.61	1	2.44	2	4.76
4	4	4.82	2	4.88	2	4.76
5	1	1.20	1	2.44	0	0.00
De 6 a 10	22	26.51	9	21.95	13	30.95
11 a 15	17	20.48	9	21.95	8	19.05
16 a 20	7	8.43	4	9.76	3	7.14
21 a 30	2	2.41	0	0.00	2	4.76
31 a 40	0	0.00	0	0.00	0	0.00
N/c	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	83	100.00	41	100.00	42	100

La mayor concentración de antigüedad laboral se ubica en el rango de 6 a 10 años tanto en los hombres como en mujeres. Las mujeres destacan en el siguiente rango de 11 a 15 años de antigüedad.

Identificando que de la población total de la secretaría el 21.69% tiene un año en la presente administración.

Gráfica No. 8
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Antigüedad en la Secretaría de Trabajo por Sexo
 %



Se observa la presencia de los hombres en los rangos de 1 año y de 6 a 10 años de antigüedad.

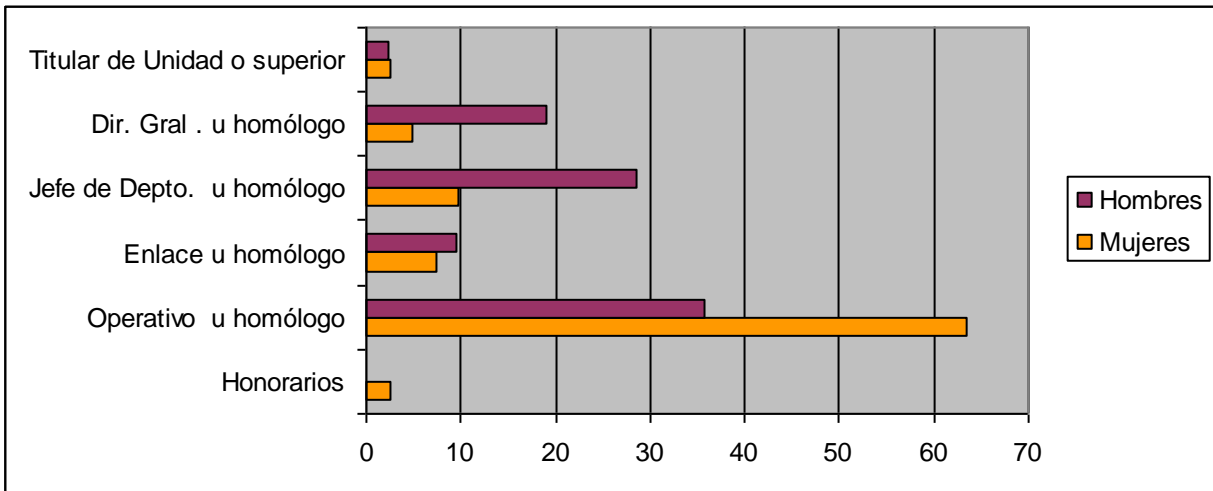
Cuadro No. 10
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Puesto y Sexo

Puesto	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Honorarios	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Operativo u homólogo	41	49.40	26	63.40	15	35.72
Enlace u homólogo	7	8.43	3	7.32	4	9.52
Jefe de Depto. u homólogo	16	19.28	4	9.76	12	28.57
Director General u homólogo	10	12.05	2	4.88	8	19.05
Titular de Unidad o superior	2	2.41	1	2.44	1	2.38
N/c	6	7.23	3	9.76	2	4.76
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Los puestos de toma de decisiones (jefe de departamento u homólogo) son ocupados mayoritariamente por hombres 19.05%.

En puestos operativos están el 63.40% de las mujeres.

Gráfica No. 9
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Puesto y Sexo
 %



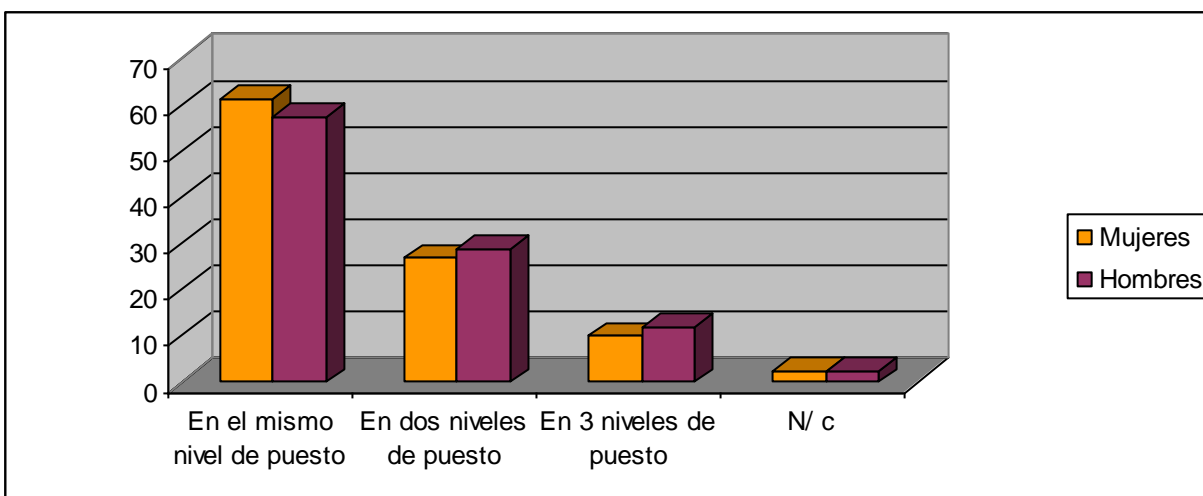
Se observa la división de puestos con mando (hombres) y puestos operativos (mujeres)

Cuadro No. 11
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Puestos Ocupados y por Sexo

Puestos	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
En el mismo nivel de puesto	49	59.04	25	60.98	24	57.15
En dos niveles de puesto	23	27.71	11	26.83	12	28.57
En 3 niveles de puesto	9	10.84	4	9.97	5	11.90
N/ c	2	2.41	1	2.43	1	2.38
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

El 60.98 % de las mujeres y 57.15 % de los hombres han permanecido en el mismo puesto. En los siguientes niveles se observa una movilidad muy similar sensiblemente a favor de los hombres.

Gráfica No. 10
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por el No. de Puestos Ocupados y por Sexo
 %



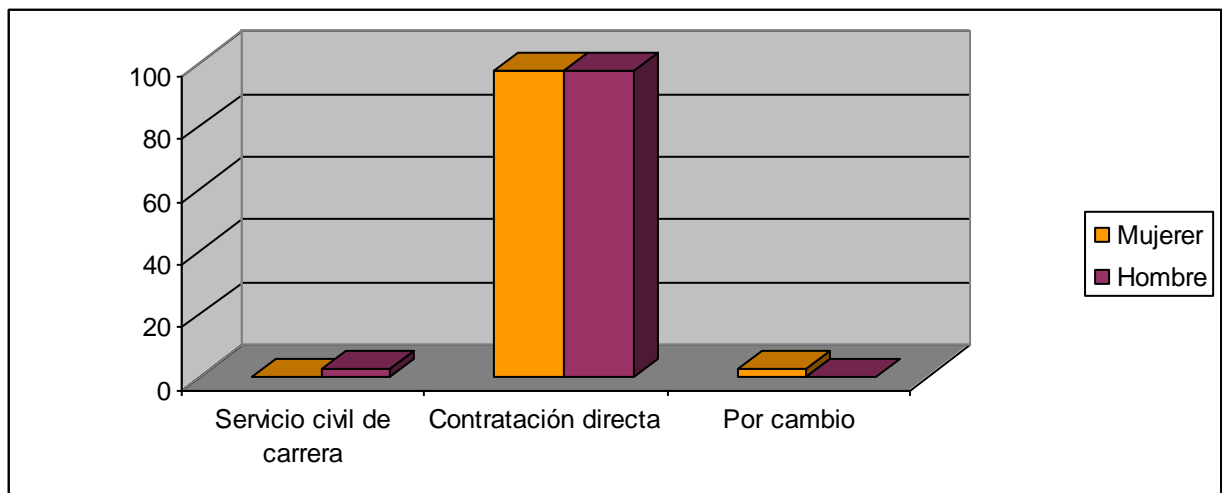
Del 100% de los que han estado en el mismo puesto la mayoría son mujeres.

Cuadro No. 12
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Forma de Ingreso y por Sexo

Forma de Ingreso	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Servicio civil de carrera	1	1.20	0	0.00	1	2.38
Contratación directa	81	97.60	40	97.56	42	97.62
Por cambio	1	1.20	1	2.44	0	0.00
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Hay similitud en cuanto a la contratación directa, se contrata por igual a hombres y mujeres. Se observa sin embargo, que solo una persona (hombre) ha sido contratada a través del servicio civil de carrera.

Gráfica No. 11
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Servidores Públicos por Forma de Ingreso y por Sexo
 %



La forma de ingreso por contratación directa es igual para mujeres y hombres

Cuadro No. 13
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Prestaciones que otorga la institución por Sexo

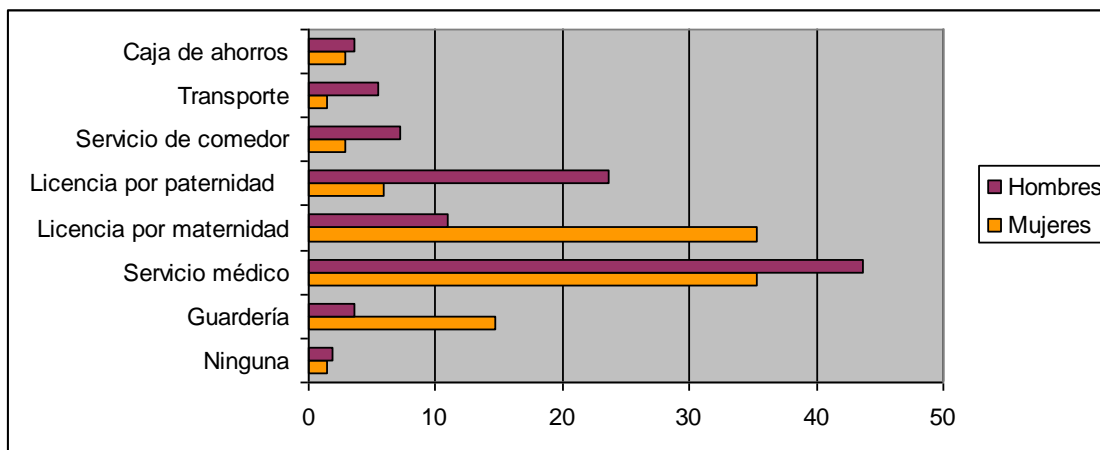
Prestaciones	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Ninguna	2	1.63	1	1.47	1	1.82
Guardería	11	8.94	10	14.72	2	3.64
Servicio médico	48	39.03	24	35.29	24	43.64
Licencia por maternidad	30	24.39	24	35.29	6	10.91
Licencia por paternidad	17	13.82	4	5.88	13	23.63
Servicio de comedor	6	4.88	2	2.94	4	7.27
Transporte	4	3.25	1	1.47	3	5.45
Caja de ahorros	5	4.06	2	2.94	2	3.64
Total	123	100.00	68	100.00	55	100.00

La prestación más frecuentemente mencionada es la del servicio médico.

Destacan la licencia por maternidad 35.29% de las mujeres y la de paternidad con el 23.63% de los hombres.

Las mujeres mencionan por igual la prestación médica y la licencia por maternidad.

Gráfica No. 12
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Prestaciones que otorga la institución por Sexo
 %



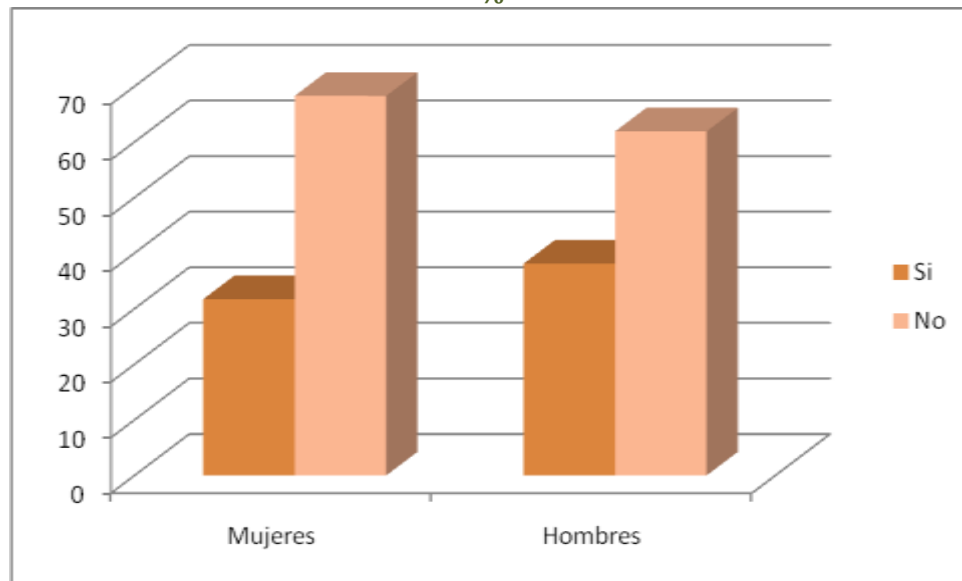
El servicio médico es mencionado con más frecuencia por los hombres.

Cuadro No. 14
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la Ley General para la Igualdad
entre Hombres y Mujeres.

Conoce la Ley	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	29	34.94	13	31.71	16	38.10
No	54	65.06	28	68.29	26	61.90
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Se destaca que la mayoría de las mujeres desconoce la ley (68.29%) en similar situación están los hombres la desconocen el 61.90%

Gráfica No. 13
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la Ley General para la Igualdad
entre Hombres y Mujeres
%



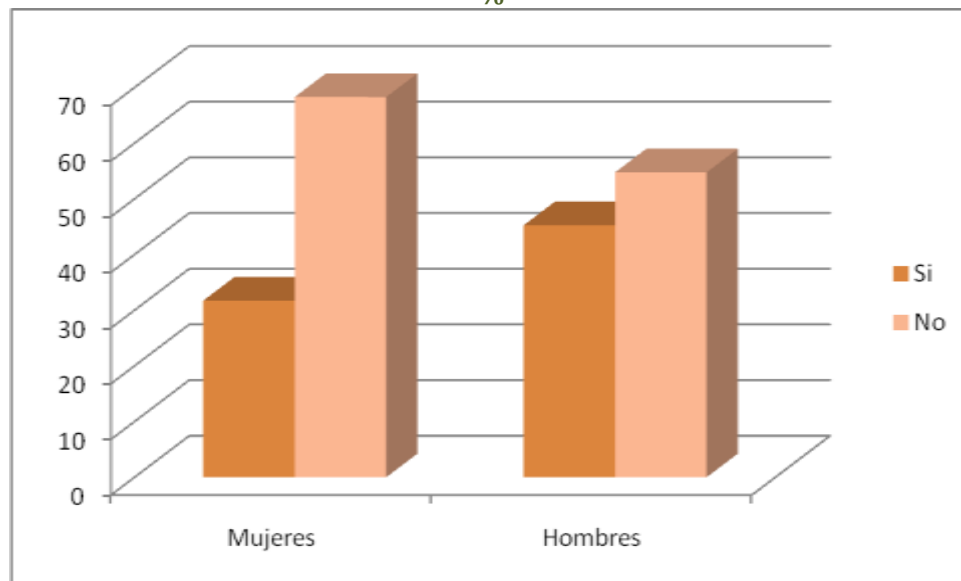
Es más la proporción de hombres, en comparación con las mujeres, que conocen la ley.

Cuadro No. 15
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres
a una Vida Libre de Violencia

Conoce la Ley	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	32	38.55	13	31.71	19	45.24
No	51	61.45	28	68.29	23	54.76
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

La mayoría de los servidores públicos desconoce la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia.

Gráfica No. 14
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres
a una Vida Libre de Violencia.
 %



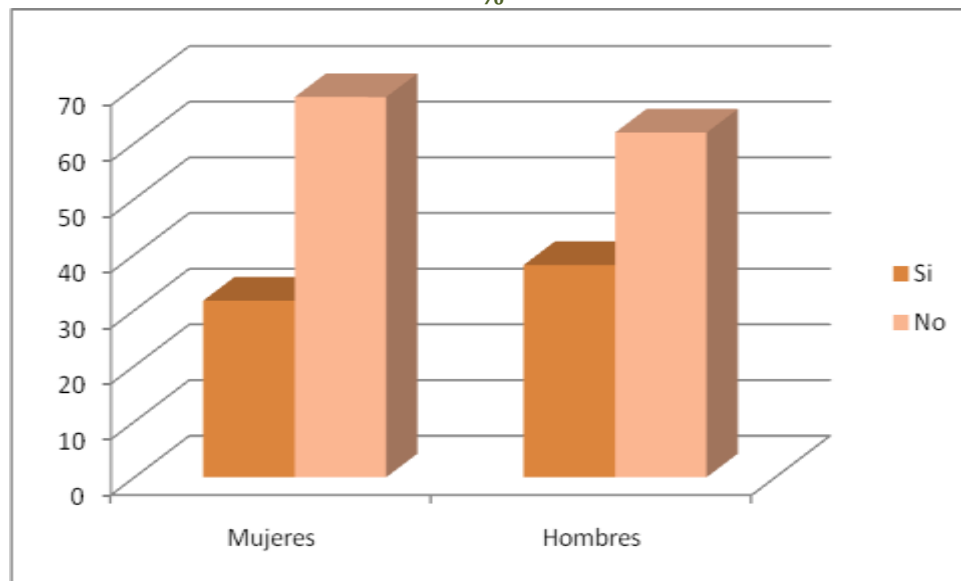
A diferencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Las mujeres conocen más la ley que los hombres.

Cuadro No. 16
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento Programa Nacional para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres 2008-2012

Conoce el programa	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	21	25.30	8	19.51	13	30.95
No	62	74.70	33	80.49	29	69.05
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

La mayoría de los servidores públicos desconoce el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012** (74.70%).

Gráfica No. 15
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento Programa Nacional para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres 2008-2012
 %



Mas hombres que mujeres conoce el Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012

Cuadro No. 17
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Existencia de un área administrativa para tratar temas de género

Existencia del área	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	5	6.02	3	7.31	2	4.76
No	53	63.86	30	73.17	23	54.76
No tengo idea	25	30.12	8	19.52	17	40.48
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

El 93.98 % de los servidores públicos no tiene idea o no sabe de la existencia de un área para tratar temas de género, y en cierta forma se percibe desconocimiento de la organización de la Secretaría, ya que 6.02 % opinó que sí existe un área.

Cuadro No. 18
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Cursos y Talleres
sobre Perspectiva de Género.

Han recibido cursos y talleres	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	9	10.48	5	12.28	4	9.52
No	74	89.16	36	87.80	38	90.48
Total	83	100.00	41	100.00	42	100

El 10.48 % de los servidores públicos afirman haber recibido cursos y talleres sobre Perceptiva de Género.

Utilidad	Total	Mujeres	Hombres
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución	4	2	2
Mejorar la atención al ciudadano	5	3	2
Total	9	5	4

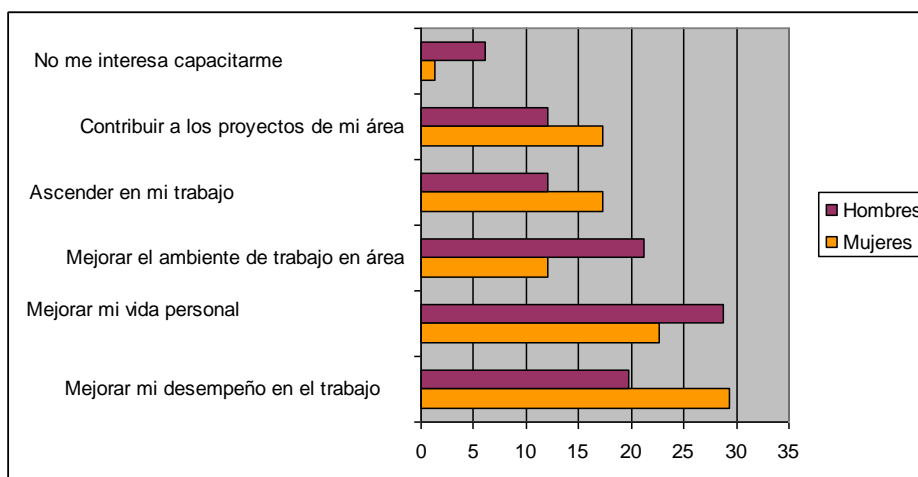
Cuadro No. 19
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Interés por capacitarse en perspectiva de género

%

Interés en capacitarse	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Mejorar mi vida personal	36	25.54	17	22.68	19	28.79
Mejorar mi desempeño en el trabajo	35	24.82	22	29.33	13	19.70
Contribuir a los proyectos de mi área	25	14.89	13	17.33	8	12.12
Mejorar el ambiente de trabajo en área	23	16.31	9	12.00	14	21.21
Ascender en mi trabajo	21	14.89	13	17.33	8	12.12
No me interesa capacitarme	5	3.55	1	1.33	4	6.06
Total	141	100.00	75	100.00	66	100.00

Se observa interés en la capacitación sobre perspectiva de género, tanto en hombres como en mujeres, la mayor incidencia es para mejorar la vida personal y para mejorar el desempeño en el trabajo, es decir, para contar con mayores acciones de equidad en lo público y privado.

Gráfica No. 16
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Interés por capacitarse en perspectiva de género
 %



En cuanto al interés masculino, se presenta mayoritariamente en el rubro “para mejorar su vida personal” con el 28.79%, en tanto para las mujeres es solo del 22.68%. Se destaca que el 6.06 % de los hombres no le interesa capacitarse en perspectiva de género. Se observa el interés mayoritario de la mujer de capacitarse en perspectiva de género.

Cuadro No. 20
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Utilidad de los Cursos sobre Perspectiva de Género
 %

	Total	%	Mujeres	%	hombres	%
Mejorar la atención a otras áreas de mi institución	4	4.82	2	4.88	2	4.76
Mejorar la atención al ciudadano	5	6.02	3	7.32	2	4.76
No he recibido cursos o talleres sobre Perspectiva de Género	74	89.16	36	87.80	38	90.48
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

Cuadro No. 21
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Víctima de Hostigamiento
o Acoso Sexual en el Centro de Trabajo

Hostigamiento o Acoso Sexual	Total	Mujeres	Hombres
Ha sido Víctima	11	6	5
Denunció	1	-	1
Conforme con la Respuesta	0	-	0
No denunció	10	6	4

El 9.52 % (12) de los servidores públicos de la Secretaría ha sido víctima o ha recibido acoso sexual. De ellos, 6 fueron mujeres que no denunciaron, y 5 hombres de los cuales uno denunció y no obtuvo respuesta.

2. Cultura Institucional con Perspectiva de Género²

Promedio de los Factores	Promedio ³
Promedio de la Secretaría	7.44

De todos los factores calificados la Secretaría obtuvo una calificación promedio baja.

Las calificaciones más altas fueron:

<i>“Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores”</i>	9.68
<i>“En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad”</i>	9.62
<i>“En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales”</i>	9.09

Calificaciones con promedios altos fueron:

<i>“En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.”.</i>	8.89
<i>“En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres”.</i>	8.88
<i>“En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres”</i>	8.81

Calificaciones con los promedios más bajos:

<i>“Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual”.</i>	3.75
<i>“En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual”.</i>	3.80

² Para la determinación de la calificación se tomó por referencia el libro de Jorge Padua “Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales”. Ed. F. C. E. 1981 Cap. VI. Escalas de Medición de Actitudes. Pág. 154. Como consulta los libros de “Metodología de la Investigación”. Roberto Hernández Samperi, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. Ed. Mc. Graw Hill 2003. Pág. 368. y “Métodos de Investigación Social” De William J. Goode y Paul K. Hatt. Ed. Trillas. 1977. Pág. 331

³ La escala de medición fue de 0 a 4 (0 Muy en desacuerdo hasta 4 para muy de acuerdo). Para mayor comprensión se convirtió a la escala de 0 a 10 (por medio de la regla de 3 simple).

<i>“En mi institución se no otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física”.</i>	4.93
<i>“En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales”.</i>	4.93
<i>“Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”</i>	4.94

Calificación de la Secretaría por Reactivo⁴

Reactivo	Calif.
✓ <i>Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.</i>	9.68
✓ <i>En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad.</i>	9.62
✓ <i>En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.</i>	9.09
✓ <i>En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.</i>	8.89
✓ <i>En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.</i>	8.88
✓ <i>En mi institución existen un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.</i>	8.81
✓ <i>En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.</i>	8.73
✓ <i>Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.</i>	8.67
✓ <i>Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.</i>	8.61
✓ <i>En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.</i>	8.59
✓ <i>Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.</i>	8.49
✓ <i>Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.</i>	8.40
✓ <i>En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.</i>	8.39
✓ <i>Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</i>	8.38
✓ <i>En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares</i>	8.34
✓ <i>En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).</i>	8.33
✓ <i>En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.</i>	8.33
✓ <i>En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.</i>	8.18
✓ <i>En mi Institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.</i>	8.15
✓ <i>En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.</i>	8.06
✓ <i>En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.</i>	8.05

✓ <i>El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.</i>	7.89
✓ <i>En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.</i>	7.88
✓ <i>En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.</i>	7.86
✓ <i>En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.</i>	7.81
✓ <i>En mi institución no sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión</i>	7.77
✓ <i>En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.</i>	7.60
✓ <i>En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.</i>	7.57
✓ <i>En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.</i>	7.33
✓ <i>En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres</i>	7.11
✓ <i>En mi institución se no considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales</i>	7.08
✓ <i>En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño</i>	6.94
✓ <i>Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.</i>	6.79
✓ <i>En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato</i>	5.96
✓ <i>En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.</i>	5.46
✓ <i>En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.</i>	5.33
✓ <i>En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.</i>	5.31
✓ <i>Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.</i>	5.00
✓ <i>Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.</i>	4.94
✓ <i>En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.</i>	4.93
✓ <i>En mi institución se no otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.</i>	4.93
✓ <i>En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.</i>	3.80
✓ <i>Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.</i>	3.75

Calificación por Factor

Factor	Calif.
✓ Clima laboral	8.38
✓ Salarios y prestaciones	8.30
✓ Comunicación inclusiva	8.11
✓ Conciliación vida laboral, familiar y personal	8.07
✓ Selección de personal	7.13
✓ Capacitación y formación profesional	6.96
✓ Promoción vertical y horizontal	6.59
✓ Hostigamiento y acoso sexual	6.09

En la Secretaría hay buen clima laboral (calificación de 8.38), sin embargo el tema del acoso y hostigamiento es significativo y esta latente en los servidores públicos ya que su calificación es la mas baja (6.09).

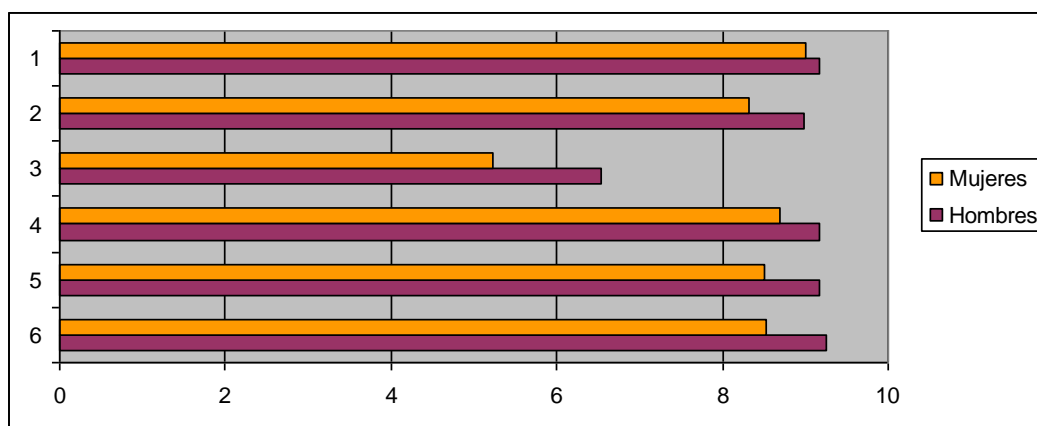
Calificación por factor y sexo

Cuadro No. 22
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Clima Laboral Por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
6	En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	9.25	8.52
5	En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	9.16	8.51
4	En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	9.16	8.69
3	En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato	6.54	5.23
2	En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	8.99	8.31
1	Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	9.18	9.00
Calif. Promedio		8.71	8.04

El clima laboral es el factor mejor calificado, se destaca que son los hombres los que lo perciben ya que tienen un promedio de 8.17 en comparación al de la mujeres de 8.04

Gráfica No. 17
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Clima Laboral
 %



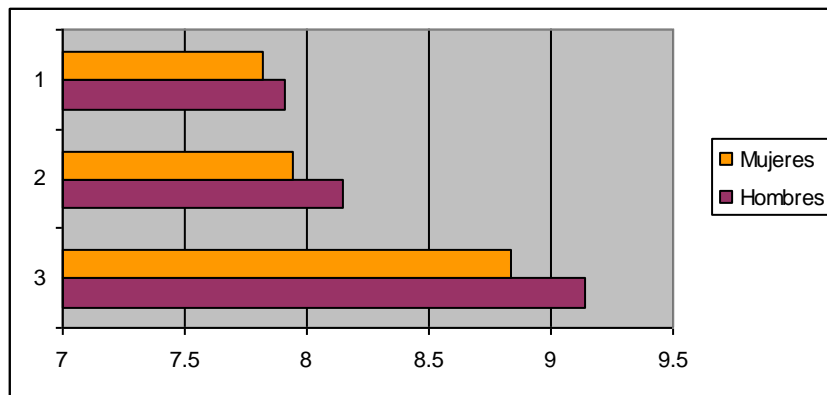
El reactivo con mas baja calificación fue:
 “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato”

Cuadro No. 23
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Salarios y Prestaciones por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
3	En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres	9.14	8.84
2	En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	8.15	7.94
1	En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	7.91	7.82
Calif. Promedio		8.40	8.20

Los hombres calificaron mejor el factor con 8.40 a diferencia de las mujeres que calificaron con 8.20

Gráfica No. 18
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Salarios y Prestaciones
 %



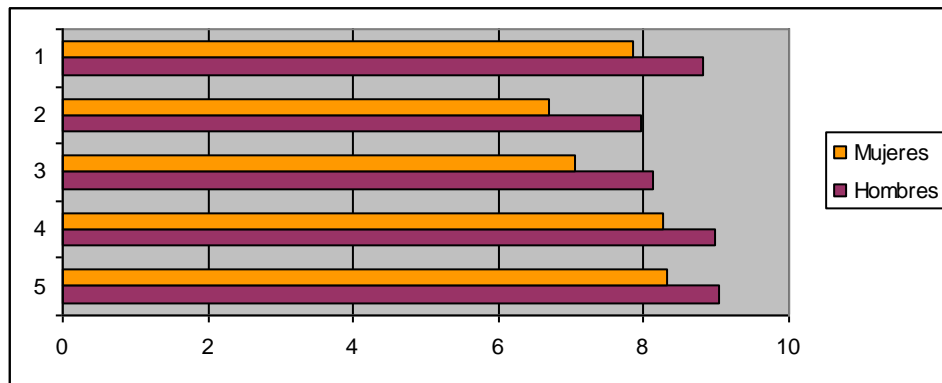
El reactivo con mas baja calificación fue:
 “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario”

Cuadro No. 24
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Comunicación Inclusiva por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
5	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	9.04	8.31
4	Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombre en la comunicación formal	8.99	8.27
3	En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.	8.14	7.05
2	En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres	7.96	6.69
1	En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).	8.82	7.84
Calif. Promedio		8.59	7.63

Los hombres calificaron mejor con 8.59 en comparación del 7.63 de las mujeres. Es de observarse el reactivo donde las mujeres califican bajo.

Gráfica No. 19
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Comunicación Inclusiva
 %



Los reactivos con baja calificación proporcionada por las mujeres son:
 “En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres”

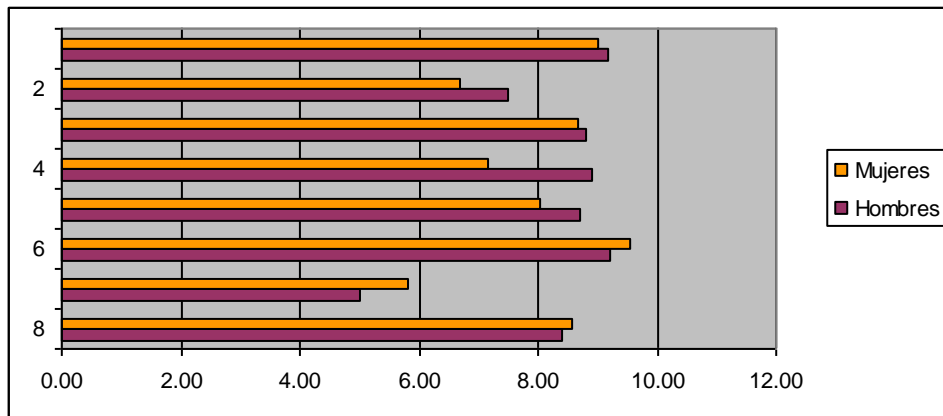
Cuadro No. 25

Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Conciliación Vida Laboral
 Familiar y Personal por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
8	En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	8.40	8.56
7	En mi institución no se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales.	5.00	5.81
6	En mi institución se respeta e permiso o licencia por maternidad.	9.22	9.55
5	Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	8.69	8.02
4	El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	8.90	7.17
3	En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares	8.81	8.68
2	En mi institución no se considera como positivo o negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales	7.50	6.70
1	En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	9.18	9.00
Calif. Promedio		8.21	7.93

Los hombres calificaron mejor con 8.21 en comparación del 7.93 de las mujeres.
 Es de observarse el reactivo calificado muy bajo, los hombres con 5.00, las mujeres 5.81.

Gráfica No. 20
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal
 %



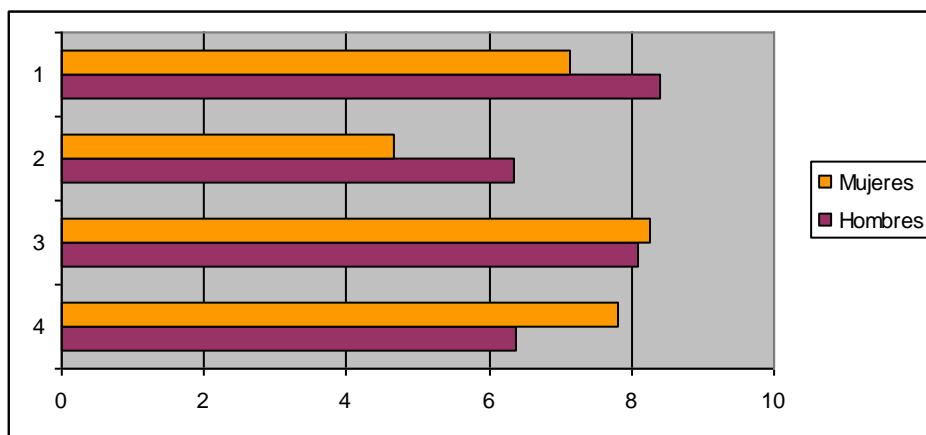
Los reactivos con baja calificación proporcionada por las mujeres son:
 “En mi institución no se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y /o días laborales”

Cuadro No. 25
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Selección del Personal por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
4	En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres	6.38	7.82
3	En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si se es hombre o mujer.	8.10	8.25
2	En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	6.35	4.67
1	En mi institución sólo no ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión	8.39	7.13
Calif. Promedio		7.30	6.97

Se observa la calificación diferenciada: 7.30% los hombre en comparación con el 6.97% de las mujeres. Es de observarse el reactivo donde las mujeres califican con 4.67

Gráfica No. 21
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Selección de Personal
 %



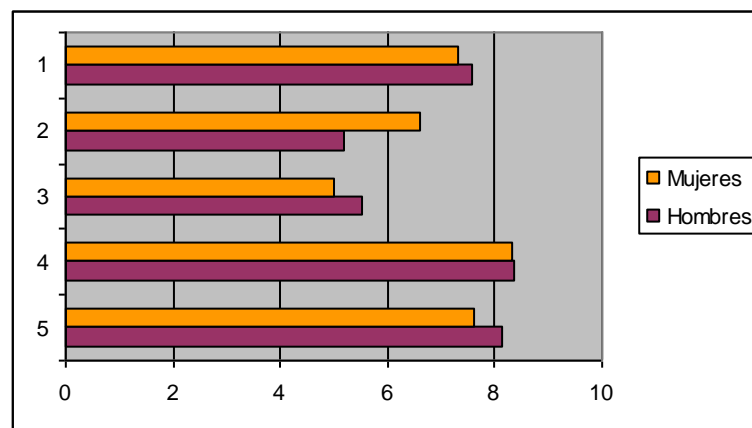
El reactivo con más baja calificación fue:
 “En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal”

Cuadro No. 27
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Capacitación y Formación Profesional por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
5	En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.	8.14	7.62
4	En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	8.34	8.33
3	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	5.52	5.00
2	Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	5.18	6.62
1	En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	7.56	7.31
Calif. Promedio		6.95	6.98

Las mujeres califican sensiblemente mejor que los hombres. Los hombres califican bajo dos reactivos y las mujeres uno muy bajo.

Gráfica No. 22
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Capacitación y Formación Profesional
 %



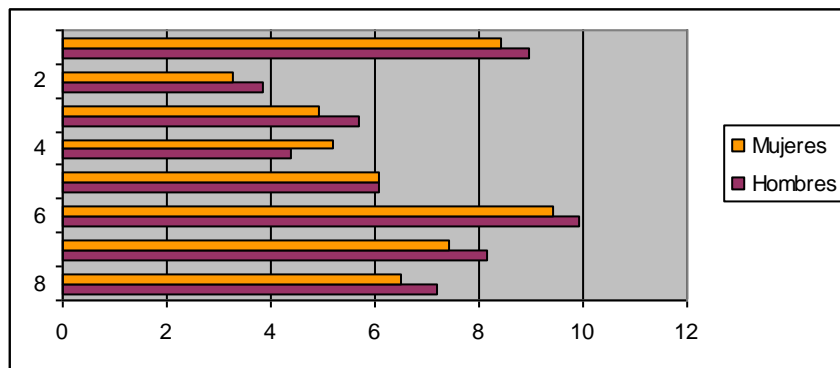
El reactivo con mas baja calificación fue:
 “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos”
 “Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional”

Cuadro No. 28
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Promoción Vertical y Horizontal
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
8	En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño	7.18	6.50
7	En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	8.17	7.43
6	Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	9.93	9.42
5	En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	6.07	6.07
4	En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	4.39	5.21
3	En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	5.71	4.93
2	Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	3.85	3.25
1	En mi Institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	8.96	8.44
Calif. Promedio		6.78	6.41

Al factor lo califican sensiblemente mejor los hombres, se destaca los 3 reactivos que ambos servidores públicos califican con números rojos.

Gráfica No. 23
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Promoción Vertical y Horizontal
 %



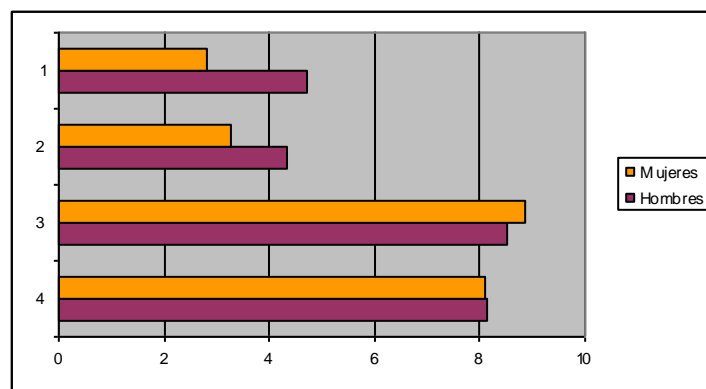
El reactivo con mas baja calificación fue:
 “En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física”
 “Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”
 “En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado”

Cuadro No. 29
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Reactivos del Factor Hostigamiento y Acoso Sexual por Sexo
 %

Acotación	Reactivo	Hombres	Mujeres
4	En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	8.14	8.11
3	Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.	8.50	8.85
2	En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	4.32	3.28
1	Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	4.71	2.83
Calif. Promedio		6.41	5.77

Son más las mujeres que consideran necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual. Se observa, así mismo, la falta de información sobre hostigamiento y acoso sexual, ya que las mujeres califican al reactivo con 2.83

Gráfica No. 24
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Factor: Hostigamiento y Acoso Sexual
 %



El reactivo con mas baja calificación fue:
 “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual”
 “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual”

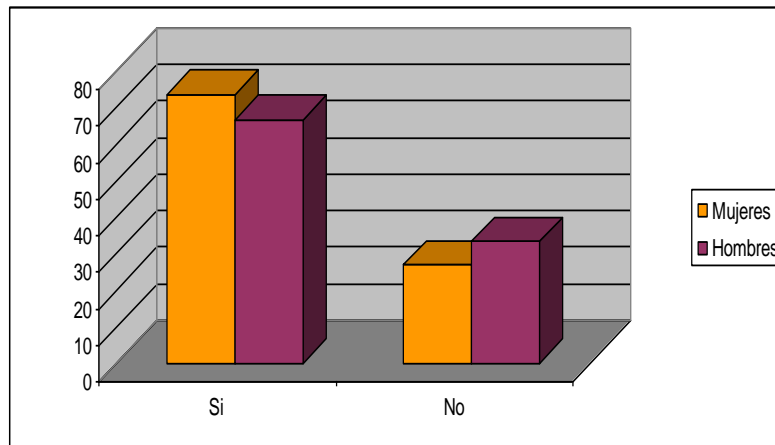
3. Posicionamiento del Instituto Queretano de la Mujer

Cuadro No. 30
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la existencia del Instituto Queretano de la Mujer
Por Sexo

Conoce la existencia del IQM	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	58	69.88	30	73.71	28	66.67
No	25	30.12	11	26.83	14	33.33
Total	43	100.00	41	100.00	42	100.00

Son mas los mujeres que conocen la existencia del IQM, el 73.71% en comparación con el 66.67% de los hombres. El 26.83% de las mujeres y el 33.33% de los hombres no sabe de su existencia.

Gráfica No. 25
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de la existencia de un Instituto para la Protección de la Mujer en Querétaro.
 %

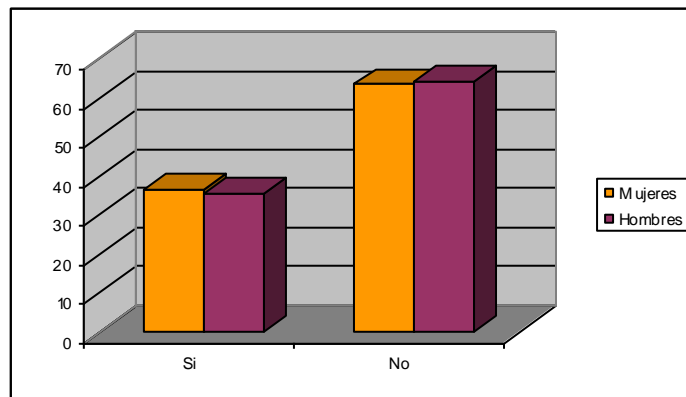


Cuadro No. 31
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de un refugio para mujeres maltratadas en Querétaro

Conoce la existencia del refugio	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	30	36.14	15	36.59	15	35.71
No	53	63.86	26	63.41	27	64.29
Total	83	100.00	41	100.00	42	100.00

El 63.41% de la mujeres y el 64.29% de los hombres desconoce la existencia de un refugio.

Gráfica No. 26
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conoce la existencia de un refugio para mujeres maltratadas en Querétaro
 %

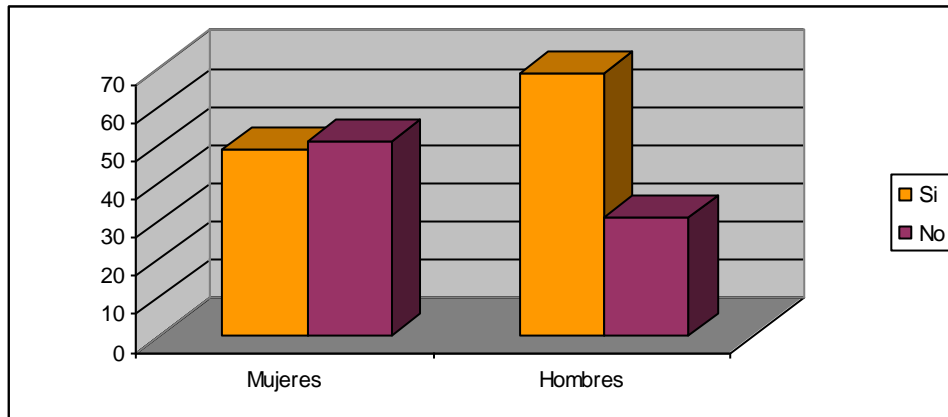


Cuadro No. 32
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de donde canalizar a una mujer que sufre violencia, por Sexo

Sabe donde canalizar	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Si	43	51.81	20	48.78	29	69.05
No	40	48.19	21	51.22	13	30.95
Total	83	100.00	41	100.00	42	100

El 51.22% de la mujeres desconoce donde canalizar a una mujer maltratada, en comparación con el 69.05% de hombres que si lo saben.

Gráfica No. 27
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de donde canalizar a una mujer que sufre violencia
 %



Cuadro No. 33
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Conocimiento de lo que es violencia de género

Violencia de género	Total	%	Mujeres	%	Hombres	%
Daños físicos (empujones, jalones, bofetadas, golpes, etc.).	74	16.89	37	17.04	37	16.74
Intimidación o coacción (amenazas, chantaje, aislamiento, etc.).	73	16.67	34	15.67	39	17.65
Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.	70	15.98	31	14.29	39	17.65
Obligar a tener relaciones sexuales	66	15.07	34	16.67	32	14.48
Privación de la libertad.	55	12.56	27	12.44	28	12.67
Impedir disponer de su patrimonio.	51	11.64	27	12.44	24	10.26
Exigir detalles de sus actos.	46	10.50	25	11.52	21	9.50
Prepotencia	1	0.23	0	0.00	1	0.45
Ignorar a la mujer y hacer un gesto facial de fastidio es violencia de género también.	1	0.23	1	0.46	0	0.00
Violencia Psicológica.	1	0.23	1	0.46	0	0.00
Total	438	100.00	217	100.00	221	100.00

Resalta que para las mujeres la respuesta más frecuente sobre lo que entiende por violencia de género es el daño físico, seguido por la intimidación, para los hombres lo primero es la intimidación seguido por daños físicos.

Cuadro No. 34
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Opiniones y Comentarios en materia de Género por Sexo

Comentario	Total	Mujeres	Hombres
Capacitación, conocer más el tema, información, pláticas.	13	7	6
Felicitación, aceptación encuesta.	4	1	3
Más apoyos.	2	2	0
Difusión de programas.	2	1	1
Más equidad.	2	0	2
Resolver lo del acoso sexual.	1	1	0
Colocación por experiencia.	1	1	
Integrarse a estrategias de derechos humanos.	1	0	1
Confusión del concepto de cultura institucional.	1	0	1
Cambiar conductas.	1	1	0
Total	28	14	14

Dentro de los comentarios y opiniones sobresale la necesidad de información.

4. Conclusiones de las entrevistas

- ✚ La totalidad de los entrevistados niega que exista hostigamiento y acoso sexual, se reconoce un conflicto de acoso laboral, no sexual, en la cual intervino la Contraloría.
- ✚ Los entrevistados no perciben conflictos de género, ni acosos a pesar de la alta incidencia.
- ✚ No se captó información de conflictos de género.
- ✚ No ha recibido capacitación, pláticas ni orientación en materia de género. Sólo una persona afirma haber recibido capacitación.
- ✚ Desconocen el cómo aplicar la perspectiva de género en su trabajo.
- ✚ Tienen poco conocimiento de las funciones y objetivos del Instituto Queretano de la Mujer.
- ✚ Perciben la equidad de género como igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✚ Afirman que no hay limitantes para la implantación de un programa de equidad de género en la Institución.
- ✚ Se carece mecanismos para la inclusión de puestos clave a las mujeres, éstas han ascendido de acuerdo a su experiencia y perfil de puesto.
- ✚ Perciben la visión de igualdad y equidad de género entre los servidores públicos como el que haya mas mujeres y varias hayan ascendido a puestos de mando.
- ✚ Se carece de visión en cuanto a una política de género y sus beneficios para la Institución.
- ✚ Afirman que no hay puestos feminizados ni masculinizados (excepto el de las labores de recepción y chóferes).
- ✚ Los registros y estadísticas no son presentados por sexo.
- ✚ Afirman que hay equidad en las prestaciones en general.
- ✚ El salario es equitativo no intervine el ser hombre o mujer para su determinación.
- ✚ La institución no proporciona al personal orientación sobre equidad de género.
- ✚ Afirman que es posible alcanzar objetivos en cuanto a políticas de género, puede haber recursos para ello. Afirman que es útil como un plus para el servicio y desarrollo personal. Pero a la vez desconocen como aplicar una política de género. (La perciben como orientar a la mujer victima de la violencia).
- ✚ En general se desconoce sobre la teoría de género.
- ✚ Todos afirman que hay conciliación entre trabajo y familia.
- ✚ Afirman que los mecanismos de ascenso de las mujeres ha sido su experiencia y su antigüedad en el empleo.

5. Propuesta y Líneas de Acción

Prioridad 1

Lineamiento: Atender el Factor: Hostigamiento y Acoso Sexual.

- Generar un ambiente de justicia y seguridad institucional, eliminando esta práctica de la Secretaría.
- Implantar un proceso de atención con tiempos de respuesta para las quejas y denuncias.
- Difundir entre el personal el procedimiento, con información preventiva.
- Poner a disposición la atención psicológica y jurídica

Prioridad 2

Lineamiento: Atender el Factor: Capacitación y Formación Profesional.

- Capacitar y proporcionar información sobre los ordenamientos legales:
 - Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Capacitar y proporcionar información sobre:
 - El Instituto Queretano de la Mujer.
 - Perspectiva de Género.
 - Al personal Directivo para promover entre los servidores públicos un cambio en los procesos administrativos que implique la generación de la cultura en materia de género, y que tenga su repercusión en las acciones y servicios que otorga la Secretaría.

Prioridad 3

Lineamiento: Atender el Factor: Promoción Vertical y Horizontal

- Difundir entre el personal:
 - Los mecanismos de promoción que propician el desarrollo y la capacidad del personal de la Secretaría, estableciendo un sistema de valores organizacionales equitativos, competitivos, no discriminatorios.
 - Adecuar las políticas que se aplican para evaluar el ascenso en todos los niveles, a efecto que permitan una movilidad equitativa y sin discriminación por motivos de género.
 - Acciones afirmativas a efecto de fortalecer la paridad en los niveles de la organización de la Secretaría.

Prioridad 4

Lineamiento: Atender el Factor: Selección de Personal.

- Selección de personal:
 - Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos, habilidades y de la experiencia laboral.

- Difusión:
 - Difundir claramente los criterios de selección de personal.
 - Difundir un sistema de valores organizaciones donde se perciba la equidad e igualdad en la selección institucionalizada del personal.

Prioridad 5

Lineamiento: Atender el Factor: Salarios y Prestaciones.

- Salarios y prestaciones:
 - Revisar los lineamientos de asignación de salarios y prestaciones con base a criterios de igualdad.

Prioridad 6

Lineamiento: Atender el Factor: Comunicación Inclusiva.

- Capacitación:
 - Impartir cursos de capacitación y sensibilización sobre comunicación organizacional incluyente
- Difundir :
 - Difundir y promover un sistema de valores organizacionales que permita la igualdad y la no exclusión al interior de la Secretaría

Prioridad 7

Lineamiento: Atender el Factor: Conciliación vida Laboral, Familiar y Personal.

- Organización:
 - Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.
 - Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.

Prioridad 8

Lineamiento: Atender el Factor Clima Laboral.

- Promoción
 - Promover acciones que favorezcan el clima laboral donde se acote el abuso y maltrato y enriquezcan el ambiente de trabajo en un marco de confianza, igualdad y respeto.
 - Generar un clima incluyente, de confianza, respeto y justo.

Sugerencias y comentarios, de los encuestados sobre perspectiva de género

Mujeres

- *Mi opinión para poder eliminar la discriminación de género, es modificar la educación de la mujer en su ámbito de educadora, es decir, que para que el varón modifique su conducta, primero debemos modificar la visión de su educadora, que son primordialmente las mamás. Si logramos que las mujeres nunca dejen su papel de mujer (generalmente cambian al ser madres) y eduquen a los hijos como mujeres para mujeres, la conducta del varón invariablemente debe cambiar.*
- *Que se tenga más apoyo a la mujer en todos ámbitos.*
- *Me interesaría que nos informaran más sobre el tema, sugiero que sea a través de pláticas informativas o trípticos.*
- *Tiene que ver un poco con este tema, pero a veces en esta Secretaría se promueve más a las personas que vienen de escuelas o instituciones de cierta categoría, además de la presencia que tenga la persona, no sé si sea para hombres o mujeres por igual.*
- *Que se resuelva lo del acoso sexual ya que más de alguna tenemos este problema. Y si no hay alguien con quien denunciar en nuestra Institución no lo podemos hacer afuera.*
- *En la encuesta hay algunos puntos en los que desconozco si existe o no en la Secretaría, propongo lo hagan saber a todos, ya que algunas cosas o la mayoría las conoce sólo la Dirección Administrativa y siempre tenemos que acudir a ella a consultar.*
- *Hay muy poco personal de intendencia es muy grande el edificio para 3 intendentes.*
- *Que tomen en cuenta al personal de intendencia por si una familiar puede ocupar una plaza en la institución.*
- *Si bien este tipo de encuestas nos ayudan a conocer el perfil de miembro de la Secretaría es ambiguo el resultado. Creo que falta mucho por hacer a nivel tradicional. Sin embargo, veo con gusto que nuestro líder tiene toda la disposición de modificar algunas cosas de peso y por algo se empieza.*
- *Conocer más sobre el Programa Nacional.*
- *Apoyo para la mujer cuando se separa o divorcia y el marido gana menos*
- *Con mucho orgullo comento que en esta Secretaría de Desarrollo Sustentable en diversas ocasiones y por los actos del titular de la misma nos han quedado claro que para laborar aquí necesitas estar plenamente capacitado para el puesto, gusto por tu trabajo, sentido de responsabilidad y trabajo en equipo, lealtad con la Institución y pro actividad. En esta Dependencia si eres hombre o mujer, si tienes 20 o 50 años o si perteneces a uno u otro partido político no influye para tu contratación, no aplica " palancas" ni " recomendaciones" y no importa de quien seas amigo mientras seas bueno en tu trabajo.*
- *Considerar igual a las mujeres y hombres y a las mujeres que son madres.*
- *En la Secretaría se ha identificado alguna área que se tiene con menos apoyos a las mujeres para lograr ascender a puestos, o incluso en el mismo puesto tiene percepciones menores que los que ocupan un hombre.*

Hombres

- *Es necesario más difusión respecto a las actividades y funciones del Instituto para canalizar a las mujeres que son víctimas de género.*
- *Estamos en un mundo con cambios y el hecho de tener las mismos derechos me parece de lo más acertado... somos iguales todos.*
- *Es importante educar que la perspectiva de género también incluye a gente adulta, niños, jóvenes y al propio hombre, no es sólo caso de la mujer, porque en ocasiones la mujer se ve beneficiada por ese hecho.*
- *Me parece una excelente idea que estén llevando a cabo este tipo de encuestas con el fin de promover la equidad e igualdad de género.*
- *Realizar programas para apoyar no solo a mujer con marginación, proponer programas para apoyar a mujeres emprendedoras de los distintos niveles socioeconómicos. Un mayor control en la contratación del personal femenino que cumplan con los requerimientos ya que se contrata por su cara bonita y no por capacidad.*
- *Me parece muy bien la encuesta.*
- *Es importante tener información de las leyes que existen y sobre los cuatro puntos anteriores.*
- *Los felicito por hacer extensivo este tipo de temas. Sin embargo, les sugiero que también puedan utilizar medios de comunicación con mayor espectro, es decir, medios de comunicación con los que se pueden posicionar con mayor dimensión estos temas: TV, foros, presentaciones, incluso en plazas o centro públicos, etc.*
- *Creo que la mujer debería tener un horario de trabajo de acuerdo a las escuelas para así poder atender a su hijo y no hubiera tantos problemas familiares que después se convierten en sociales, ya que actualmente hay que trabajar los 2 para salir adelante.*
- *Se debería incrementar los cursos y talleres sobre equidad y género.*
- *Es muy importante conocer de estos temas y realizar acciones para que se haga efectiva dicha equidad de género.*
- *Desconozco la existencia de programas de apoyo permanente a mujeres maltratadas espero que de haberlos, su alcance sea de mayor impacto entre la sociedad, y como sugerencia sería ideal que estos temas cuenten con personal capacitado y con el perfil adecuado que sin duda es el de un antropólogo social, también con asesores sociólogos.*
- *Cultura institucional: En la pregunta 2 yo estoy desacuerdo en que existan pero no se hace. Creo que la pregunta esta mal planteada. Es confusa en esa parte de la cultura institucional.*
- *Existe en todo el mundo y México también el acoso y hostigamiento a los varones, creo que olvidaron totalmente esta situación en todo el cuestionario. Todo el tiempo se ven en oficinas particulares casos de mujeres maltratadas. ¿Pero cuando ellas molestan, mienten, omiten sus obligaciones los hombres nos debemos quedar callados?*

- *Me parece muy acertada la forma en que se esta impulsando este programa de apoyo a la equidad entre el hombre y la mujer. Es cierto que nos falta mucho por la cultura que traemos arrastrando, sin embargo, este tipo de foros o eventos que ablande esto podremos poco a poco familiarizarnos con los derechos tanto de la mujer como el del hombre.*
- *Discriminación por su sexo y condiciones económicas o sociales, etc.*
- *Una promesa de campaña la equidad de género. Me parece que las preguntas y respuestas están mal planteadas son ambiguas y puede malinterpretarse.*
- *Me parece importante mayor difusión de programas y acciones del Instituto.*
- *Debería quitarse el nombre a las dependencias en el señalamiento de mujeres ya que la violencia es tanto a hombres como mujeres, o integrarse a la estrategia de derechos humanos. La diversidad institucional divide, la estrategia es integrar una sola comunidad.*