Índice

	Pág.
Presentación	4
Introducción	5
Resumen Ejecutivo	7
Promedio de calificación por factor	9
Ponderación de reactivos por calificación	10

PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

Diagnóstico de Cultura Institucional

Octubre 2012

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Diagnóstico: 12
Datos Sociodemográficos 13
Sexo
Edad
Estado civil
Jefatura familiar
Incidencia de hijos
Escolaridad
Estudios actuales
Antigüedad en el Sector Público
Antigüedad en la Procuraduría General de Justicia
Factores 18
I. Clima Laboral 18
II. Comunicación Incluyente 19
III. Selección de Personal 20
Nivel de puesto
Tipo de contratación
Tipo de selección
Calificación a la selección y reclutamiento de personal
IV. Igualdad de Salarios y Prestaciones 23
Percepción de prestaciones
Calificación a salarios y prestaciones
V. Promoción Vertical y Horizontal 25
Promoción de puestos
Calificación a la Promoción horizontal y vertical
VI. Capacitación , Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad 27
Horas de capacitación
Calificación a la capacitación y formación profesional
Sensibilización en Género :Cursos y Talleres de Perspectiva de Género
Asistencia a cursos
Utilidad de cursos
Razones para capacitarse
VII. Conciliación con la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal 32
VIII. Hostigamiento y Acoso Sexual 33
Incidencia de hostigamiento y acoso sexual
Calificación al hostigamiento y acoso sexual
Denuncia
Respuesta a denuncia
Conocimiento del concepto de violencia de género

IX. Política Nacional y Deberes Institucionales 37
Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Conocimiento de la existencia de área administrativa para tratar asuntos de género
Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres 40
Conocimiento de existencia de un instituto de protección a la mujer en Querétaro.
Conocimiento de refugio para mujeres víctimas de violencia
Conocimiento de canalización a mujeres víctimas de violencia
Sugerencias 42
Metodología 47
Anexo 51
Vocabulario referido al género 52
Bibliografía 57

Presentación

El Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, para las dependencias de la administración pública del Estado de Querétaro, tiene como finalidad identificar las prácticas, estereotipos, percepciones y dinámicas institucionales, que nos permitan, inicialmente, conocer e interpretar las condiciones actuales entre los servidores y servidoras públicas, para posteriormente, formular las acciones que transformen la cultura tradicional por una cultura institucional que facilite la igualdad, favoreciendo un ambiente de trabajo más justo, equitativo y humano.

El Instituto Queretano de las Mujeres, apoyándose en éste estudio tiene la tarea de promover la igualdad entre los géneros, el respeto a los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, y la erradicación de cualquier forma de discriminación, acoso y violencia, fomentando un acceso eficiente para competir, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

En este contexto fortalecemos el precepto del Lic. José Antonio Calzada Rovirosa, Gobernador Constitucional del Estado de Querétaro, quien promueve la incorporación de

políticas públicas de equidad en todas las prácticas y actividades de su gobierno.

LIC. IRMA MARÍA DE LOURDES ALCÁNTARA DE LA TORRE

DIRECTORA GENERAL

Introducción

Los Diagnósticos de Cultura Institucional y No-Discriminación, son herramientas y

referentes del principio de igualdad en la agenda internacional. Por lo que forman parte de los compromisos asumidos por México para avanzar en materia de igualdad y equidad; siendo prioritario eliminar la discriminación por motivos de sexo. La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país; constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). Ratificada por México en 1981).

Éstos objetivos y acciones también los enfatiza la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing, con el compromiso de lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades, *así como la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en todos los órganos y procesos de determinación de políticas a nivel nacional, regional e internacional.* Es en ésta Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB), dónde se establece que los gobiernos deben apoyar una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género, para promover el adelanto de las mujeres en todos los planos. La reunión de Beijing, fue el punto de partida, que permitió legitimar y formalizar a nivel nacional un nuevo marco teórico-conceptual tendiente a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Es así como surge el concepto de la transversalización de la perspectiva de género, que permite incorporar de manera efectiva a las mujeres a los procesos de desarrollo, y cuidar

que sus derechos y libertades fundamentales sean respetados, conocidos y ejercidos en todos los ámbitos de la vida social.

Ante este compromiso nuestro país ha venido adaptando y fortaleciendo el marco normativo en cual se sustentan las acciones estratégicas de los programas de cultura institucional en el ámbito federal, estatal y municipal.

Las instituciones como entes dinámicas y evolutivas, son influenciadas por el comportamiento de los individuos que las conforman, influyendo en la percepción de lo femenino y lo masculino, aplicando preconceptos, prejuicios y presupuestos vigentes en la sociedad que determinan el funcionamiento del aparato estatal y reproduciendo una cultura tradicional, en la que aún nos falta influir para propiciar mejores condiciones de equidad entre hombres y mujeres, que laboran en la administración pública, no sólo en las estructuras organizativas sino también en la filosofía y valores institucionales que apoyen y promuevan nuevas conductas.

Este documento es resultado de la congruencia entre las políticas públicas contenidas en Programa Federal de Cultura Institucional, así como con el Modelo de Equidad de Género, y las establecidas -de igual manera- en el Plan Estatal de Desarrollo, Plan Querétaro 2010-2015 y el Programa Estatal de la Mujer, que nos permite conocer de manera fehaciente la situación actual de la cultura de género que permea a nuestras instituciones y que a la vez nos sirve de sustento para incorporar acciones hacia una nueva cultura institucional con perspectiva de género en el sector público estatal.

Resumen Ejecutivo

- La Procuraduría General de Justicia está conformado mayoritariamente por mujeres. Por cada hombre hay 1.28 mujeres.
- El rango de edad de mayor frecuencia es de 21 a 30 años.
- El 44.590% son casados.
- Del total de mujeres que laboran en la Secretaría el 26.62% son jefas de familia.
- El promedio de hijos que tiene el personal es de 1.78.
- Del total del personal, el 54.30% tiene licenciatura. Las mujeres tienen mayor escolaridad que los hombres.
- El 61.43% no estudia actualmente. El 6.43% estudia licenciatura o estudios profesionales, otro 6.43% maestría
- El 28.27% del personal tiene antigüedad de 6 a 10 años en el sector público, y en este mismo rango de antigüedad se encuentra el 26.93% del personal en la Procuraduría.
- El promedio de calificación del factor Clima Laboral es de 8.15 mujeres y 8.96 hombres
- El personal calificó mejor al factor Comunicación Incluyente otorgando promedios de 8.13 la mujeres y de 8.86 los hombres.
- El 77.86% del personal es operativo. El 69.78% del personal es de confianza.
- El 50.72% del personal ingresó a la Procuraduría por medio del servicio social meritorio.
- El factor Selección de Personal es calificado por las mujeres y los hombres con 7.00 y 7.29 respectivamente.
- El 48.61% menciona la prestación de servicio médico.
- El 53.57% del personal ha permanecido en el mismo puesto.
- Otorgan calificación baja al reactivo "*En mi institución no se otorgan premociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física*", las mujeres 6.28 y los hombres 7.29.

- El 50.01% del personal se ubican en el rango de 41 horas y más de capacitación.
- La calificación más baja proporcionada por hombres y mujeres de la Procuraduría corresponde al reactivo *"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro de horario de trabajo"*, las mujeres le otorgan el 3.74 y los hombres 4.00
- 23.74% del personal no ha recibido cursos o talleres de perspectiva de género.
- El 67.94% del personal refiere que los cursos le han servido para mejorar la atención a la ciudadanía.
- El 7.19% del personal ha sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.
- No denunció el 6.47% del personal que manifiesta haber sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.
- El sólo el 0.72% quedó conforme con la respuesta a la denuncia. El 6.47% quedó inconforme.
- El 96.40% del persona sabe cómo canalizar a mujeres víctimas de violencia.
- El 30.72% del personal desconoce la existencia de un refugio para mujeres victimas de violencia.
- El 36.43% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.

- El 58.27% del personal desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Resalta que para las mujeres y los hombres las 3 primeras respuestas más frecuentes sobre lo que entiende por violencia de género es "Discriminación, manipulación, subestimar capacidad", "*Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc."* e *"Intimidación o coacción*".

Promedio de Calificación por Factor

Factor	Promedio
Clima Laboral	8.96
Comunicación Incluyente	8.86
Promoción Vertical y Horizontal	8.79
Igualdad de Salarios y Prestaciones	8.67
Hostigamiento y Acoso Sexual	8.49
Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad	7.96
Conciliación de la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal	7.85
Selección de Personal	7.29
Promedio General	**8.36**

Ponderación de reactivos por calificación

Reactivos con calificación más alta	Promedio
✓ Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	9.85
✓ En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	9.45
✓ En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	9.41
✓ En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	9.29
✓ En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	9.26
✓ En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	9.21
✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	9.08
✓ Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	9.03
Reactivos con calificación promedio	
✓ En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	8.90
✓ En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.	8.87
✓ Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual.	8.86
✓ En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	8.84
✓ En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	8.84
✓ 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.	8.70
✓ En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.	8.69
✓ En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	8.66
✓ En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	8.56
✓ En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.	8.51
✓ En mi institución se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de su licencia de maternidad o permisos para atender asuntos personales.	8.50
✓ En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.).	8.49
✓ En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	8.48
✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	8.43
✓ Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para	8.36

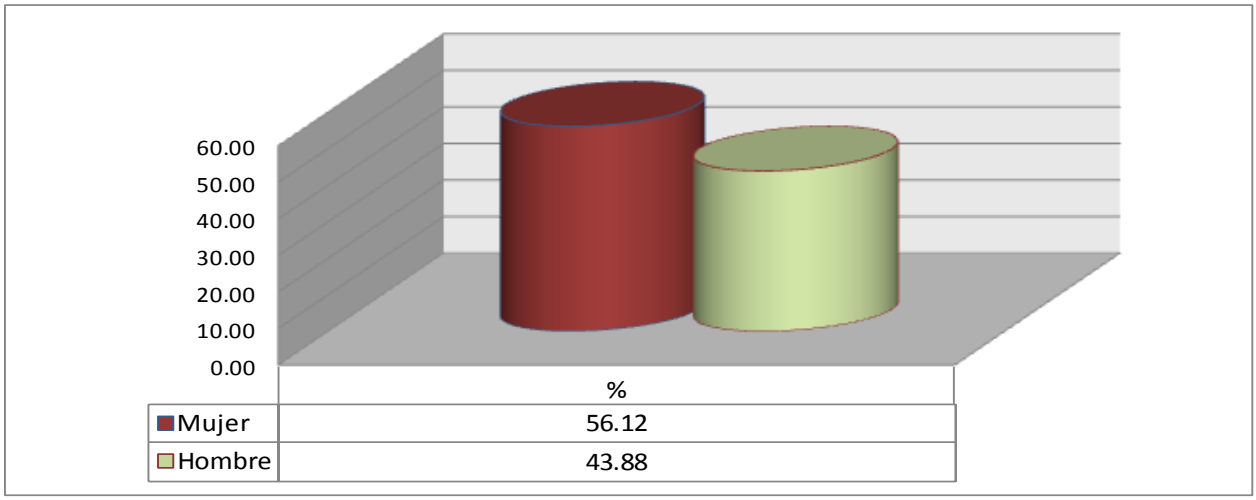
mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	
✓ En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	8.20
✓ Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	8.13
✓ En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	8.05
✓ En los documentos 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.	8.00
✓ Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	7.95
✓ En mi institución no solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	7.86
✓ En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	7.82
✓ Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	7.81
✓ En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	7.80
✓ En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	7.76
✓ En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	7.55
✓ En mi institución otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	7.45
✓ En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	7.18
Reactivos con calificación baja	
✓ En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	6.78
✓ Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	6.77
✓ En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	6.47
✓ El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	5.93
✓ En mi institución **no** se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos.	5.04
✓ En mi institución solo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión.	3.92
✓ En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	3.87

Diagnóstico

Datos Sociodemográficos

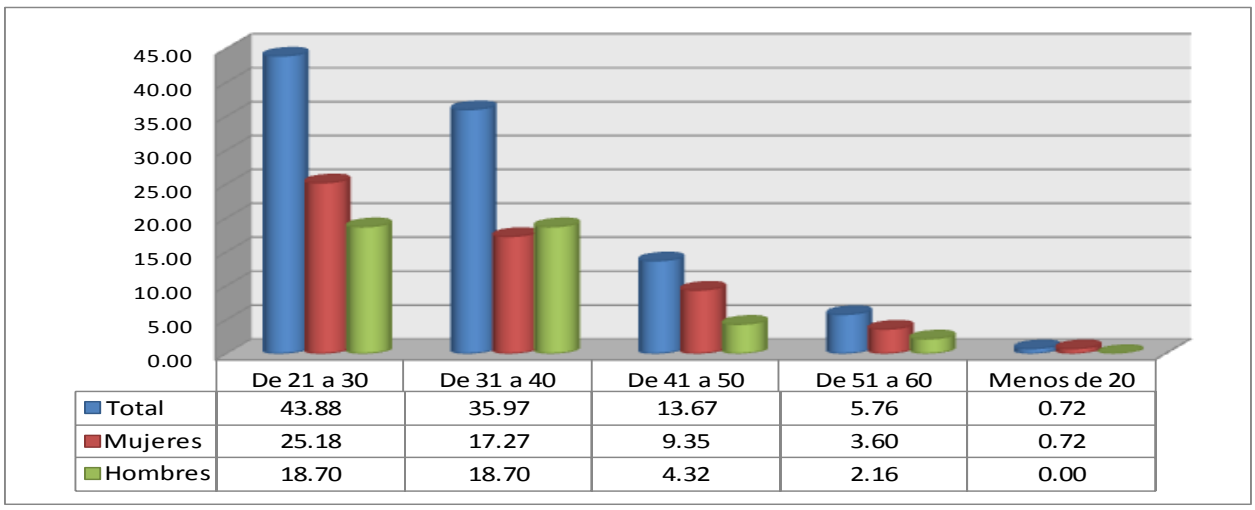
Características sociodemográficas de los/las servidores/as de la Procuraduría General de Justicia.

Gráfica No. 1
Procuraduría General de Justicia por Sexo
%



	%
Mujer	56.12
Hombre	43.88

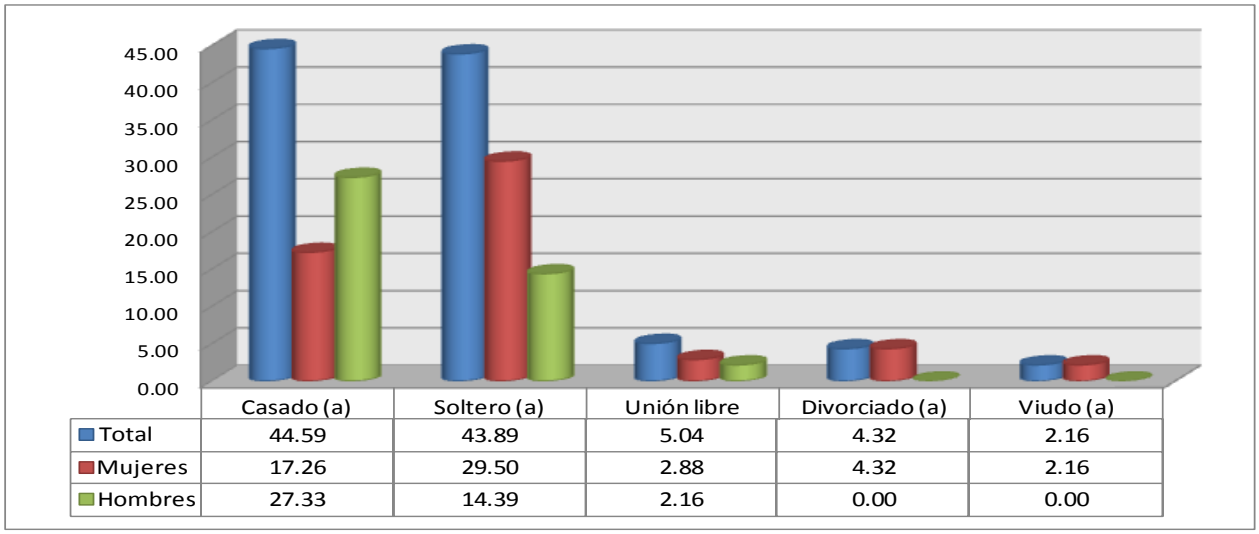
Gráfica No. 2
Procuraduría General de Justicia
Edad por Sexo
%



	De 21 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	Menos de 20
Total	43.88	35.97	13.67	5.76	0.72
Mujeres	25.18	17.27	9.35	3.60	0.72
Hombres	18.70	18.70	4.32	2.16	0.00

La Secretaría se integra por el 56.12% de mujeres y el 53.88% de hombres, concentrada en el rango de los 21 a 30 años de edad. Por cada hombre hay 1.28 mujeres.

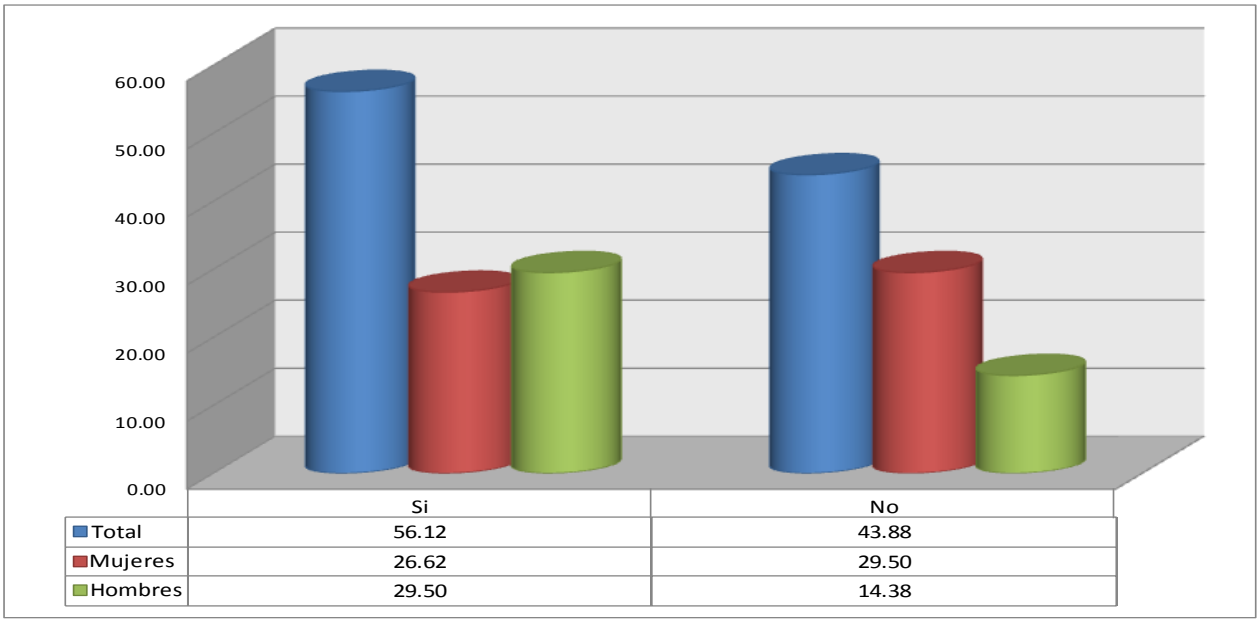
Gráfica No. 3
Procuraduría General de Justicia
Estado Civil por Sexo
%



	Casado (a)	Soltero (a)	Unión libre	Divorciado (a)	Viudo (a)
Total	44.59	43.89	5.04	4.32	2.16
Mujeres	17.26	29.50	2.88	4.32	2.16
Hombres	27.33	14.39	2.16	0.00	0.00

En cuanto al estado civil el mayor porcentaje es de casados(as) con el 44.59%. Solteros el 43.89% (el 29.50% son mujeres y el 14.39% hombres). El divorcio se presenta exclusivamente en mujeres (4.32%).

Gráfica No. 4
Procuraduría General de Justicia
Jefatura Familiar por Sexo
%



	Si	No
Total	56.12	43.88
Mujeres	26.62	29.50
Hombres	29.50	14.38

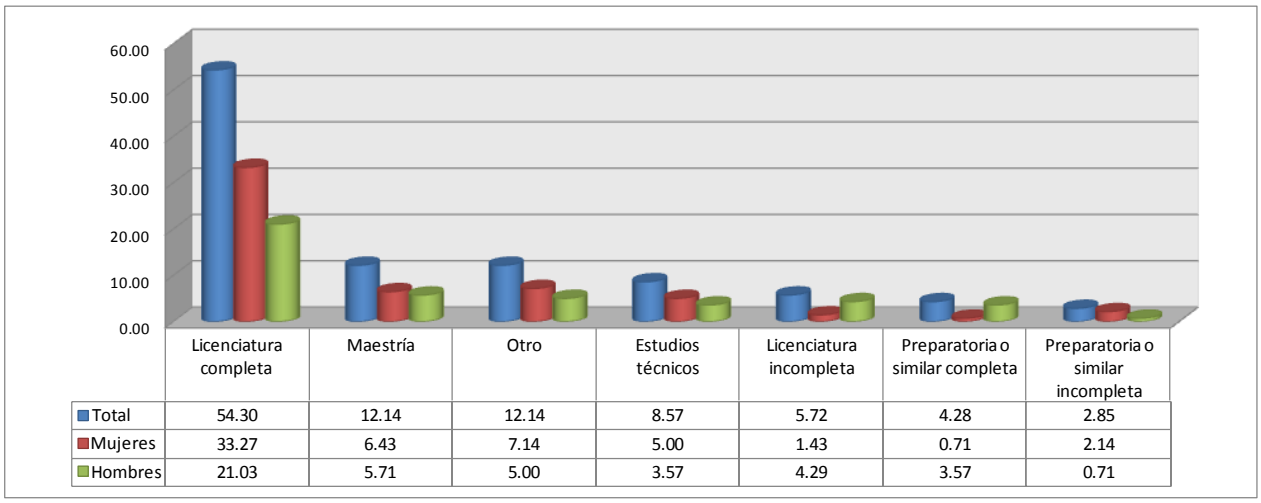
El 56.12% del personal tiene jefatura familiar (hombres 29.50%, mujeres 26.62%).

Cuadro No. 1
Procuraduría General de Justicia
No. de Hijos (as) por Sexo
%

Sexo	Funcionarios/as Públicos/as	% de Hijos e Hijas	No. de		Índice Promedio de hijos(as)	Promedio de	
			Hijas	Hijos		Hijas	Hijos
Hombres	28.06	52.48	27.66	24.82	1.87	0.99	0.88
Mujeres	28.06	47.52	27.66	19.86	1.69	0.99	0.71
No tienen	43.88						
Total	**100.00**	**100.00**	**55.32**	**44.68**	**1.78**	**0.99**	**0.80**

Del 100% del personal el 43.88% no tiene hijos. El 28.06% de las mujeres y el 28.06% de hombres si los tienen. Se observa que hay más hijas (55.32%) que hijos (44.68%). El promedio de hijos(as) es de 1.78

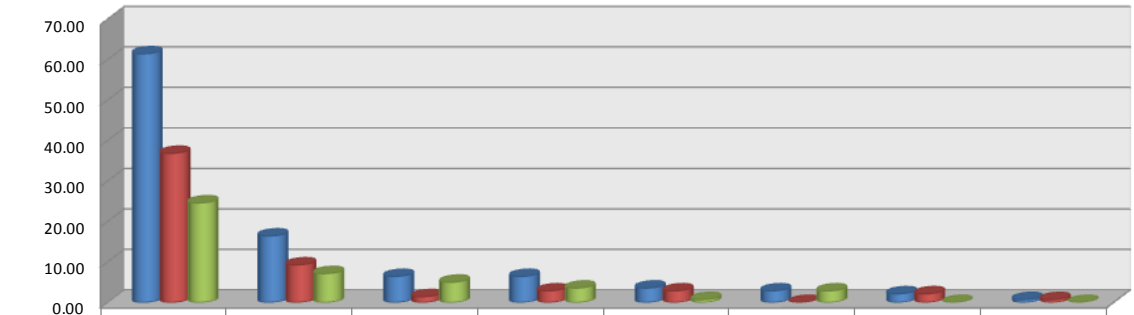
Gráfica No. 5
Procuraduría General de Justicia
Escolaridad por Sexo
%



	Licenciatura completa	Maestría	Otro	Estudios técnicos	Licenciatura incompleta	Preparatoria o similar completa	Preparatoria o similar incompleta
Total	54.30	12.14	12.14	8.57	5.72	4.28	2.85
Mujeres	33.27	6.43	7.14	5.00	1.43	0.71	2.14
Hombres	21.03	5.71	5.00	3.57	4.29	3.57	0.71

El 54.30% del personal tiene licenciatura completa, de ellos el 33.27% son mujeres y el 21.03% hombres. Con maestría el 12.14%, también con más presencia de la mujer 6.43%, los hombres con 5.71%.

Gráfica No. 6
Procuraduría General de Justicia
Estudios Actuales por Sexo
%

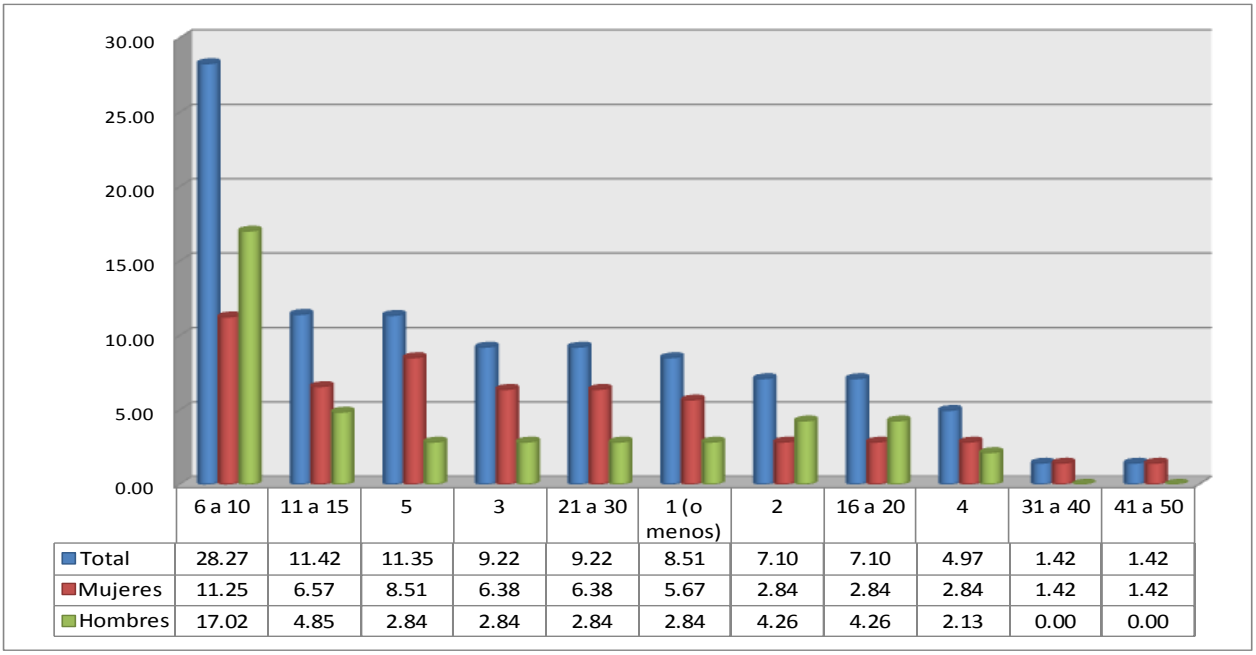


	Ninguno	Otros	Licenciatura o estudios profesionales	Maestría	Diplomado Idiomas	Estudios técnicos	Doctorado Especialidad	Preparatoria o similar
Total	61.43	16.43	6.43	6.43	3.57	2.86	2.14	0.71
Mujeres	36.83	9.29	1.43	2.86	2.86	0.00	2.14	0.71
Hombres	24.60	7.14	5.00	3.57	0.71	2.86	0.00	0.00

El 61.43% no estudia actualmente. El 6.43% estudia licenciatura o estudios profesionales, otro 6.43% maestría.

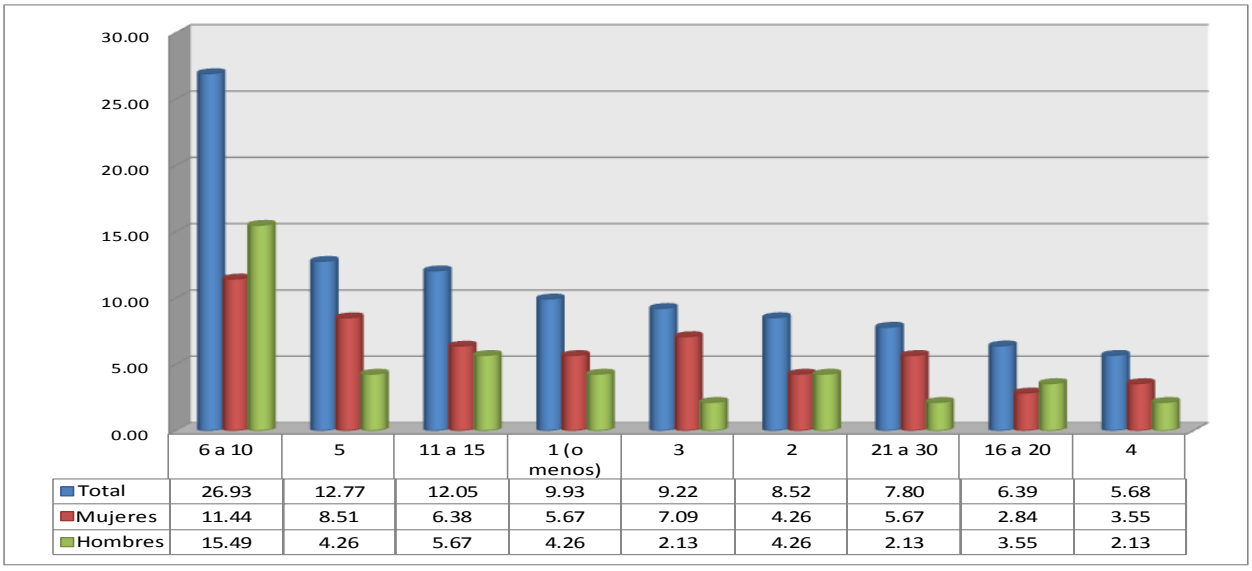
Antigüedad en el Sector Público

Gráfica No. 7
Procuraduría General de Justicia
Antigüedad en el Sector Público por Sexo
%



	6 a 10	11 a 15	5	3	21 a 30	1 (o menos)	2	16 a 20	4	31 a 40	41 a 50
Total	28.27	11.42	11.35	9.22	9.22	8.51	7.10	7.10	4.97	1.42	1.42
Mujeres	11.25	6.57	8.51	6.38	6.38	5.67	2.84	2.84	2.84	1.42	1.42
Hombres	17.02	4.85	2.84	2.84	2.84	2.84	4.26	4.26	2.13	0.00	0.00

Gráfica No. 8
Procuraduría General de Justicia
Antigüedad en el Procuraduría General de Justicia por Sexo
%



	6 a 10	5	11 a 15	1 (o menos)	3	2	21 a 30	16 a 20	4
Total	26.93	12.77	12.05	9.93	9.22	8.52	7.80	6.39	5.68
Mujeres	11.44	8.51	6.38	5.67	7.09	4.26	5.67	2.84	3.55
Hombres	15.49	4.26	5.67	4.26	2.13	4.26	2.13	3.55	2.13

El 28.27% del personal tiene antigüedad de 6 a 10 años en el sector público, y en este mismo rango de antigüedad se encuentra el 26.93% del personal en la Procuraduría.

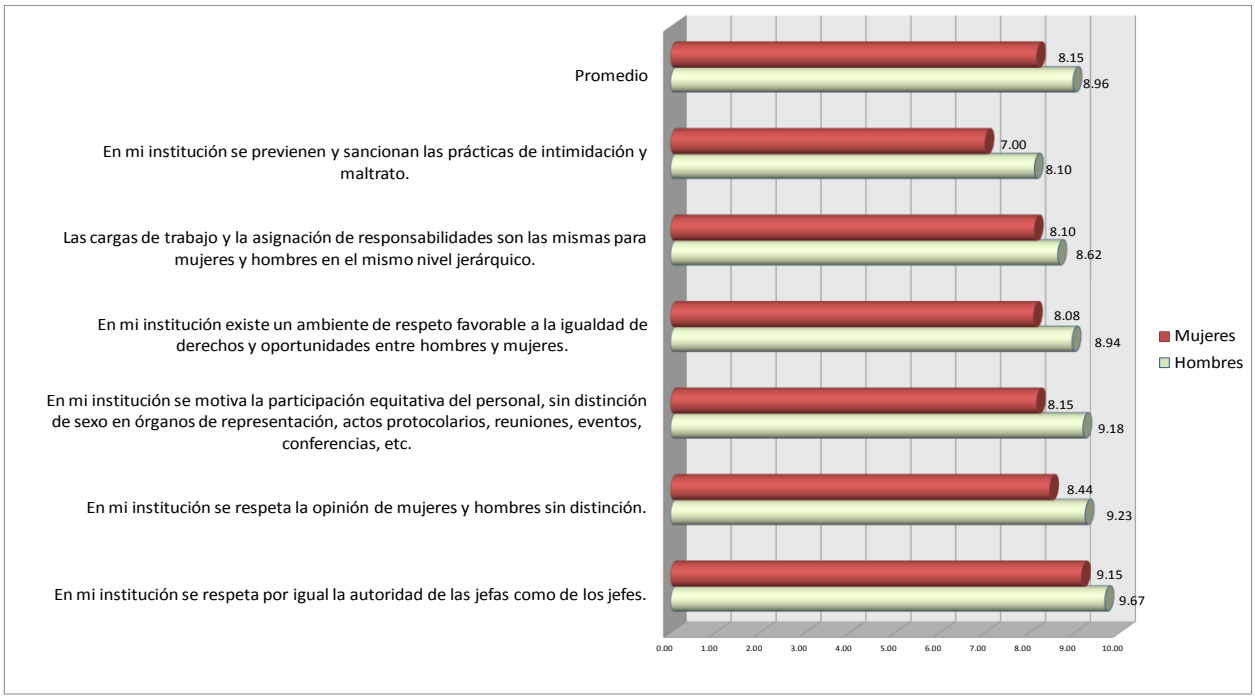
Factores:

Clima Laboral

Contar con un ambiente armonioso, implica tener buenas relaciones interpersonales, donde se conjugan la cultura personal y social de hombres y mujeres con diferentes capacidades y habilidades para trabajar, para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, y evidentemente lograr sus satisfacciones personales. En este aspecto juega especial relevancia el garantizar las condiciones, el ambiente laboral, la higiene y protección para el desempeño de funciones, que permitan el ejercicio de una cultura institucional sana. En este aspecto 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.) que influyen en el desempeño del personal.

.

Gráfica No. 9
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Clima Laboral por Sexo

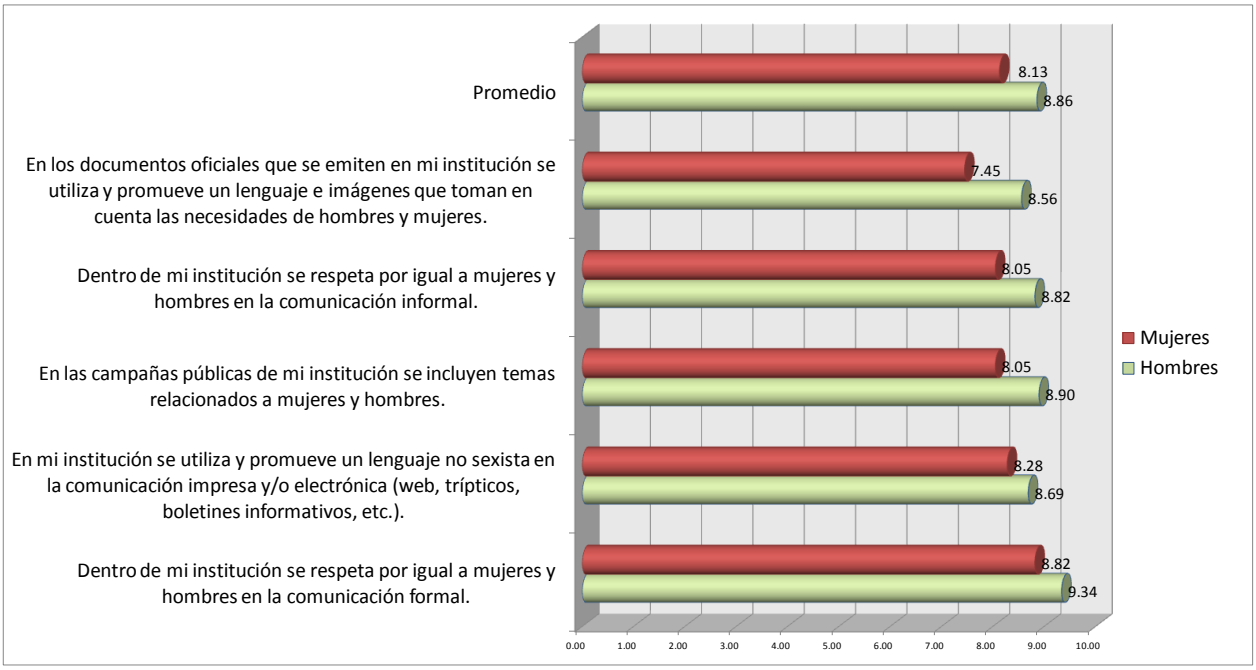


El promedio de calificación del factor es de 8.15 mujeres y 8.96 hombres. Sin embargo, es muy significativa la baja calificación que proporcionan al reactivo "*En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato*" otorgando 7.00 las mujeres y 8.10 los hombres, En el reactivo "*En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes*" otorgan calificaciones altas, las mujeres califican con 9.15 en tanto los hombres 9.67

Comunicación Incluyente

Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin incluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Gráfica No. 10
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Comunicación Incluyente por Sexo



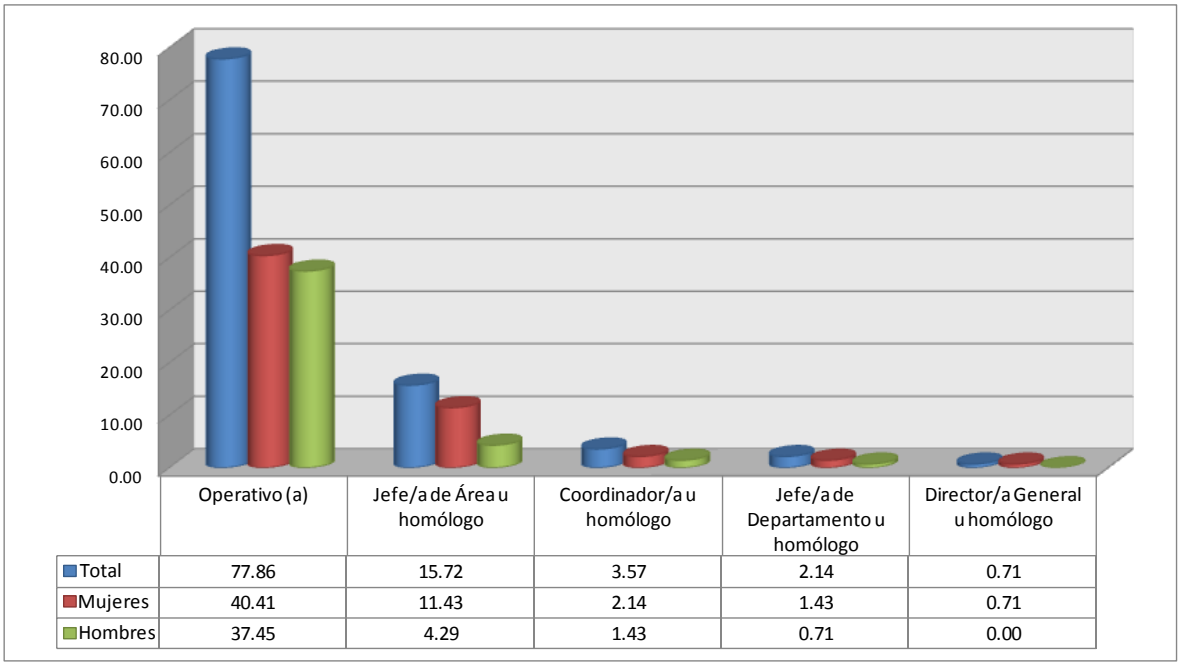
El personal calificó mejor al factor Comunicación Incluyente otorgando promedios de 8.13 la mujeres y de 8.86 los hombres.

Otorgan calificaciones altas al reactivo "*Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal*", las mujeres calificaron 8.82 y los hombres 9.34

Selección de Personal

Es prioritario contar con lineamientos y prácticas institucionalizadas no discriminatorias y transparentes, en los procesos de reclutamiento y selección de personal, basadas en las habilidades y aptitudes que conforman las bases fundamentales para una cultura institucional que fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A continuación se detallan los resultados en este aspecto:

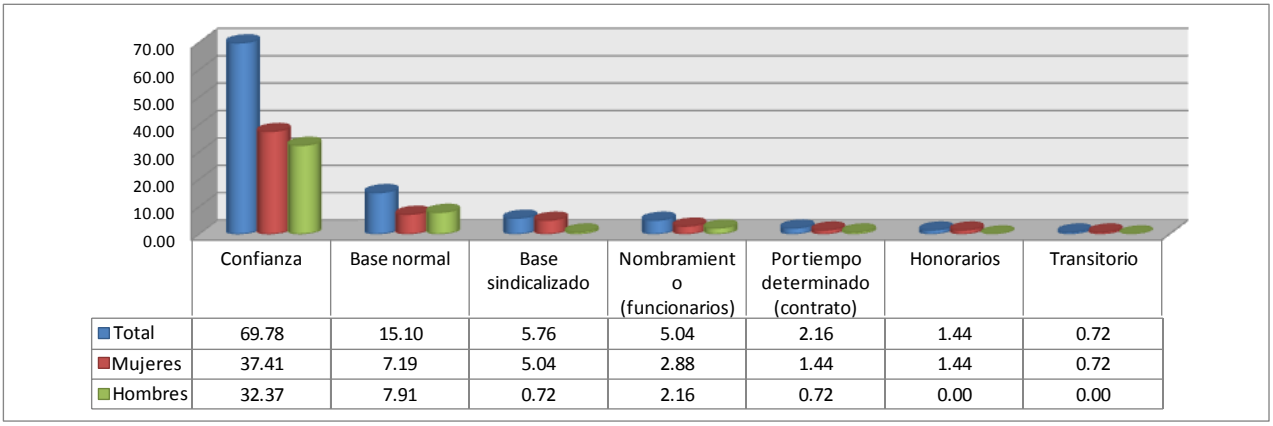
Gráfica No. 11
Procuraduría General de Justicia
Nivel de Puesto por Sexo
%



	Operativo (a)	Jefe/a de Área u homólogo	Coordinador/a u homólogo	Jefe/a de Departamento u homólogo	Director/a General u homólogo
Total	77.86	15.72	3.57	2.14	0.71
Mujeres	40.41	11.43	2.14	1.43	0.71
Hombres	37.45	4.29	1.43	0.71	0.00

El 77.86% del personal es operativo, de éste porcentaje el 40.41% corresponde a mujeres y el 37.45% a hombres.
En los puestos de jefe (a) de Área y homólogo tienen más presencia las mujeres con el 11.43% contra el 4.29 % de los hombres.
Se observa la presencia mayoritaria de las mujeres en todos los niveles de puestos.

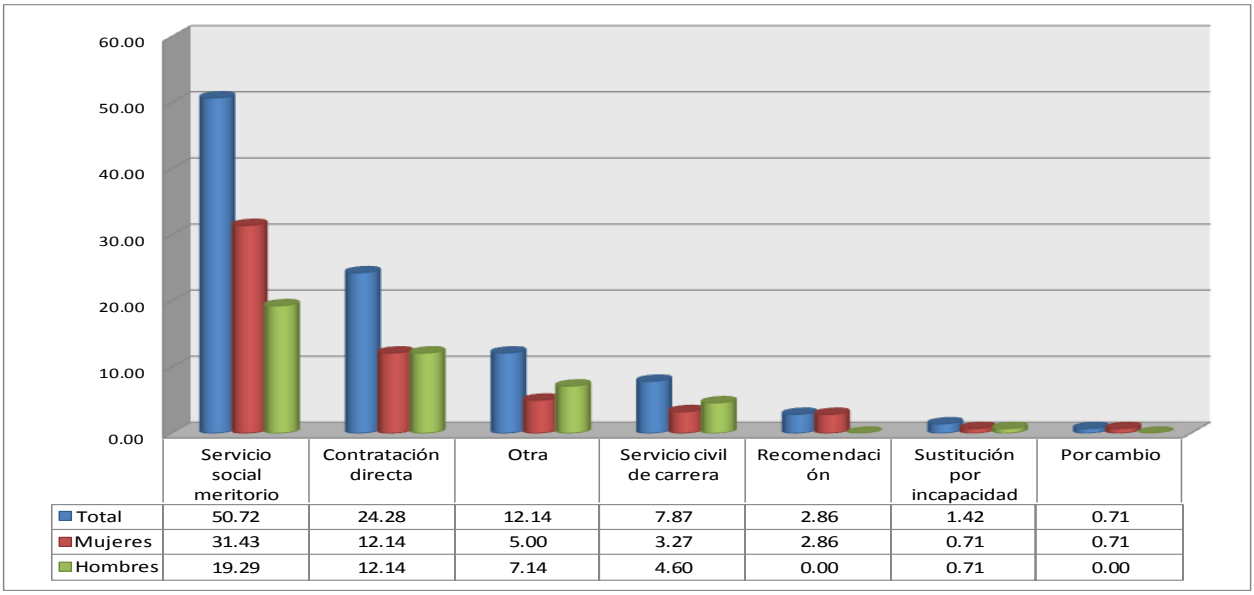
Gráfica No. 12
Procuraduría General de Justicia
Tipo de Contratación por Sexo
%



	Confianza	Base normal	Base sindicalizado	Nombramiento (funcionarios)	Por tiempo determinado (contrato)	Honorarios	Transitorio
Total	69.78	15.10	5.76	5.04	2.16	1.44	0.72
Mujeres	37.41	7.19	5.04	2.88	1.44	1.44	0.72
Hombres	32.37	7.91	0.72	2.16	0.72	0.00	0.00

El 69.78% del personal es de confianza (37.41% mujeres y 32.37% hombres). En los puestos de base normal sensiblemente hay más hombres con un 7.91% en tanto las mujeres sólo ocupan el 7.19%.
Existe poco personal de honorarios (1.44%) siendo exclusivamente por mujeres.

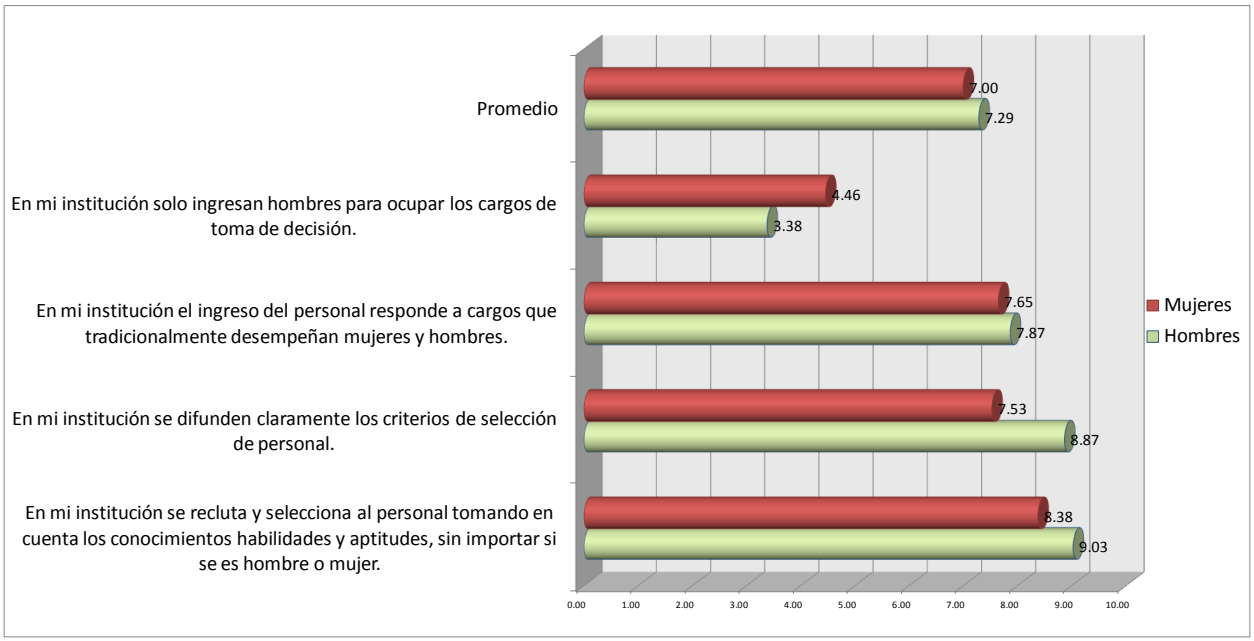
Gráfica No. 13
Procuraduría General de Justicia
Ingreso por Sexo
%



	Servicio social meritorio	Contratación directa	Otra	Servicio civil de carrera	Recomendación	Sustitución por incapacidad	Por cambio
Total	50.72	24.28	12.14	7.87	2.86	1.42	0.71
Mujeres	31.43	12.14	5.00	3.27	2.86	0.71	0.71
Hombres	19.29	12.14	7.14	4.60	0.00	0.71	0.00

El 50.72% del personal ingresó a la Procuraduría por medio del servicio social meritorio, siendo mujeres el 31.43% y el 19.29% hombres.
Por contratación directa ingresó el 24.28% del personal, y por recomendación el 1.42%

Gráfica No. 14
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Selección de Personal por Sexo

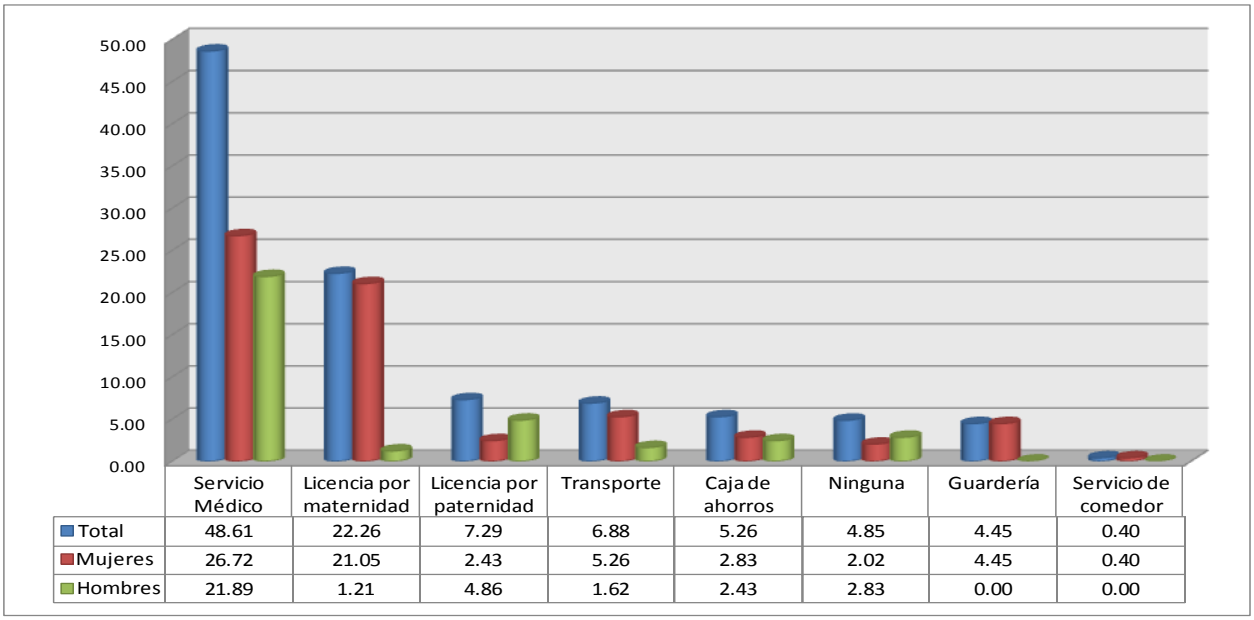


El factor es calificado por las mujeres y los hombres con 7.00 y 7.29 respectivamente.
Califican alto al reactivo *"En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer"* otorgando 8.38 las mujeres y 9.03 los hombres.

Igualdad de Salarios y Prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos o prestaciones.

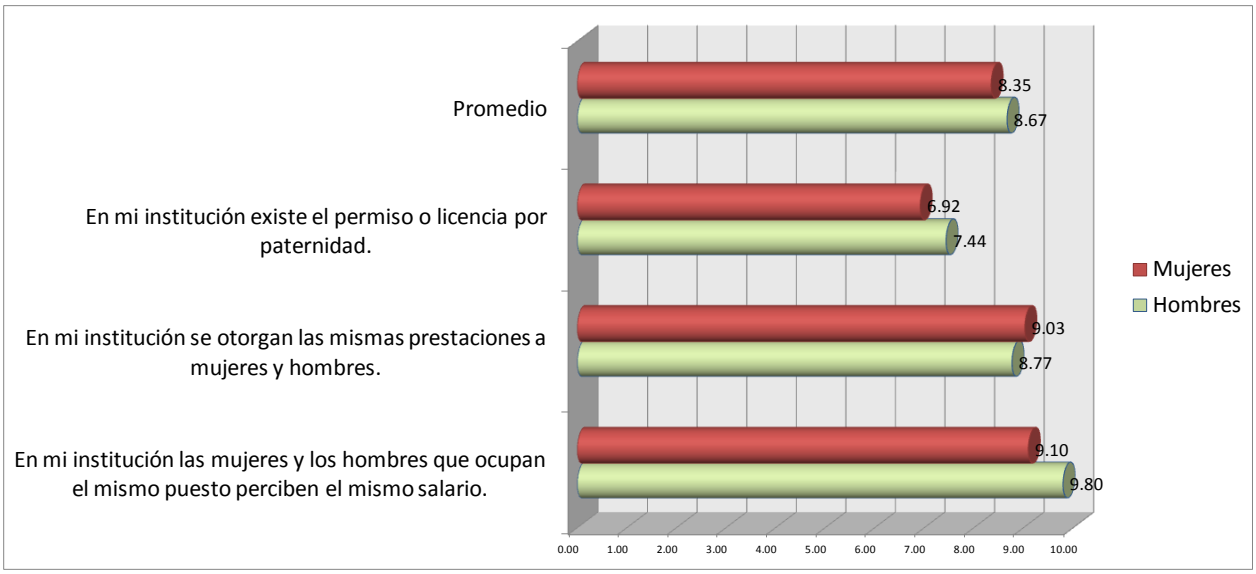
Gráfica No. 15
Procuraduría General de Justicia
Prestaciones por Sexo
% de Opiniones



	Servicio Médico	Licencia por maternidad	Licencia por paternidad	Transporte	Caja de ahorros	Ninguna	Guardería	Servicio de comedor
Total	48.61	22.26	7.29	6.88	5.26	4.85	4.45	0.40
Mujeres	26.72	21.05	2.43	5.26	2.83	2.02	4.45	0.40
Hombres	21.89	1.21	4.86	1.62	2.43	2.83	0.00	0.00

El 48.61% menciona la prestación de servicio médico. Destaca la "licencia por maternidad" mencionado en el 22.26% de las opiniones, en comparación con la "licencia por paternidad" mencionado sólo en 7.29%, de éste porciento el 2.43% de las mujeres lo menciona.

Gráfica No. 16
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Salarios y Prestaciones por Sexo



La calificación promedio que le dan al factor es de 8.35 las mujeres y un poco más alto los hombres con 8.67

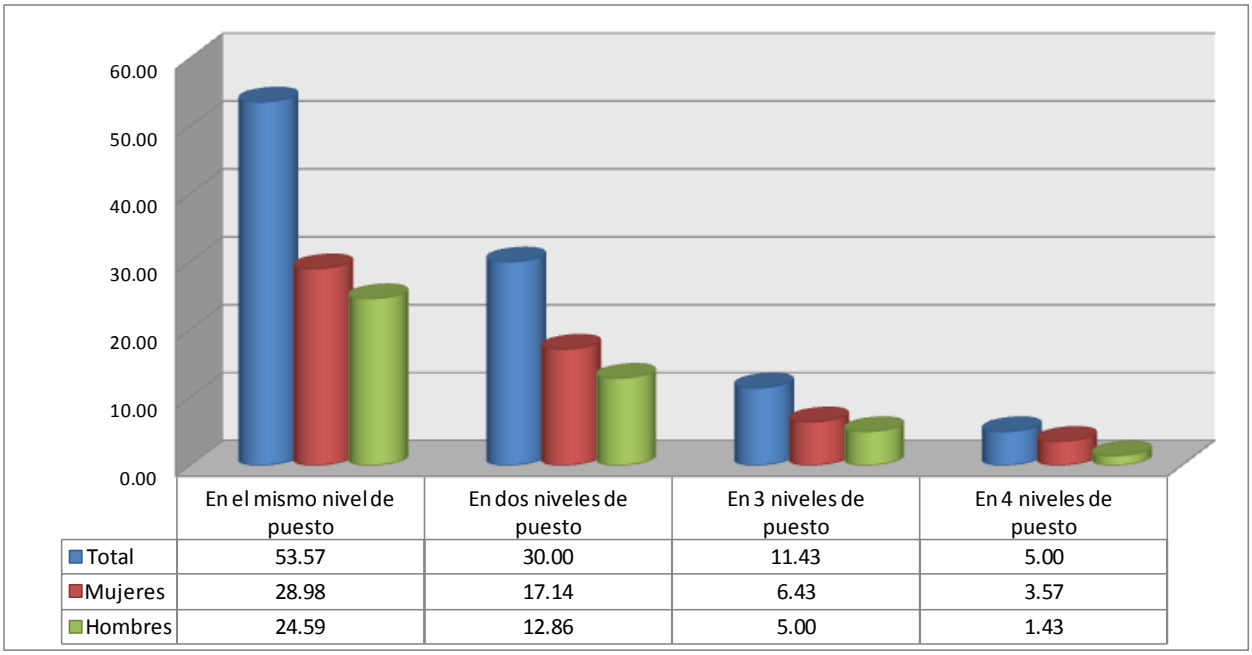
El reactivo que califican más bajo es " *En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad* " las mujeres le otorgan 6.92, y los hombres 7.44

El reactivo que califican más alto es "*En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario"* le otorgan 9.10 la mujeres y 9.80 los hombres.

Promoción Vertical y Horizontal

Brindar la oportunidad de ascenso y promoción bajo el principio de igualdad, capacidad y calidad; basándose en los principios de objetividad, no discriminación, imparcialidad y transparencia; ello permite el sano desarrollo organizacional y una motivación permanente en los empleados para mejorar su situación laboral en lo económico, en la posibilidad de una realización personal y por ende en lo familiar. A continuación se detallan las respuestas del personal del Procuraduría General de Justicia:

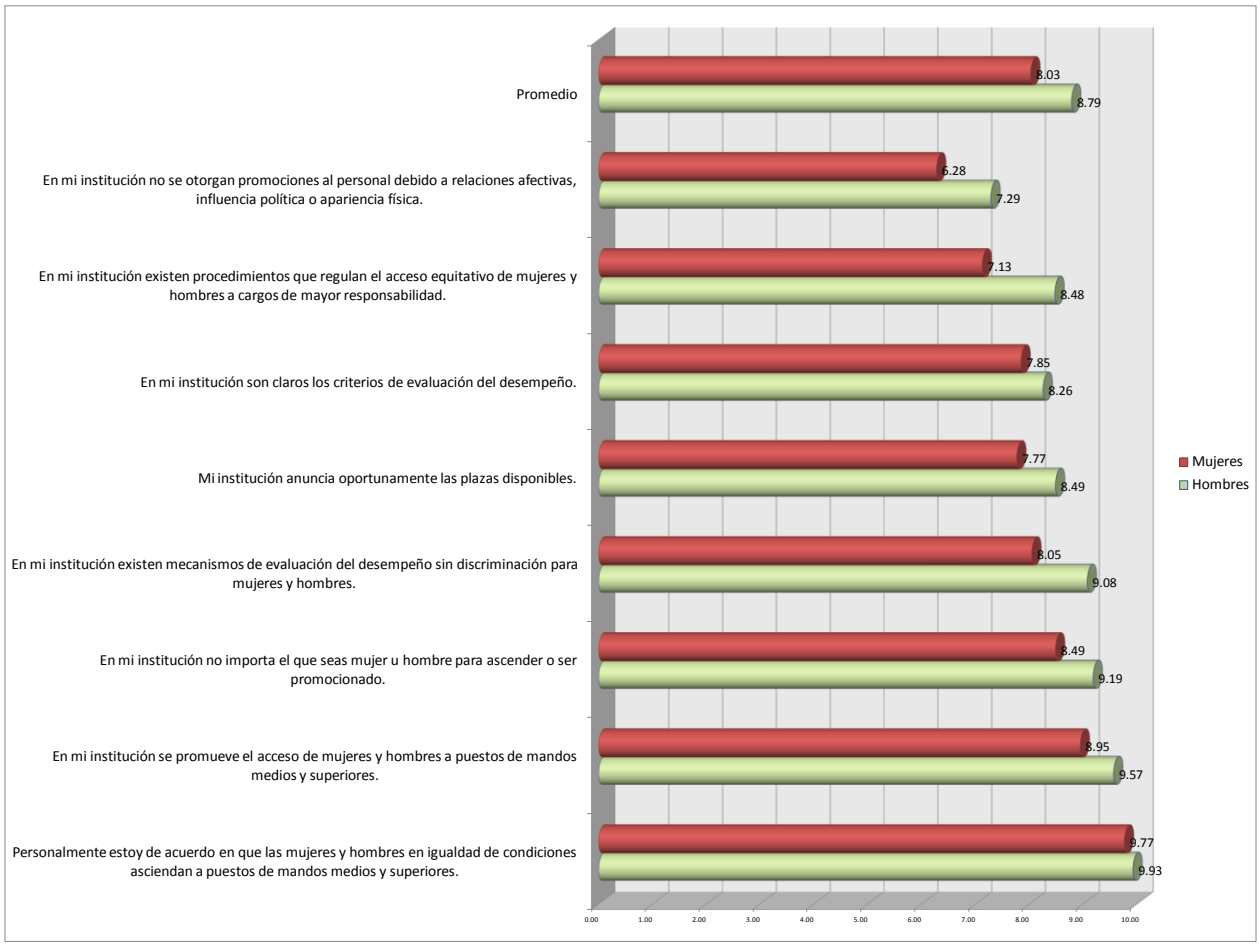
Gráfica No. 17
Procuraduría General de Justicia
Promoción de Puestos por Sexo
%



	En el mismo nivel de puesto	En dos niveles de puesto	En 3 niveles de puesto	En 4 niveles de puesto
Total	53.57	30.00	11.43	5.00
Mujeres	28.98	17.14	6.43	3.57
Hombres	24.59	12.86	5.00	1.43

El 53.57% del personal ha permanecido en el mismo puesto. Con movimientos en 2 niveles se presenta el 30.00% del personal (17.14% mujeres y 12.86% hombres).

Gráfica No. 18
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Promoción Vertical y Horizontal por Sexo



La calificación promedio al factor es más baja en las mujeres (8.03), en comparación al de los hombres (8.79).

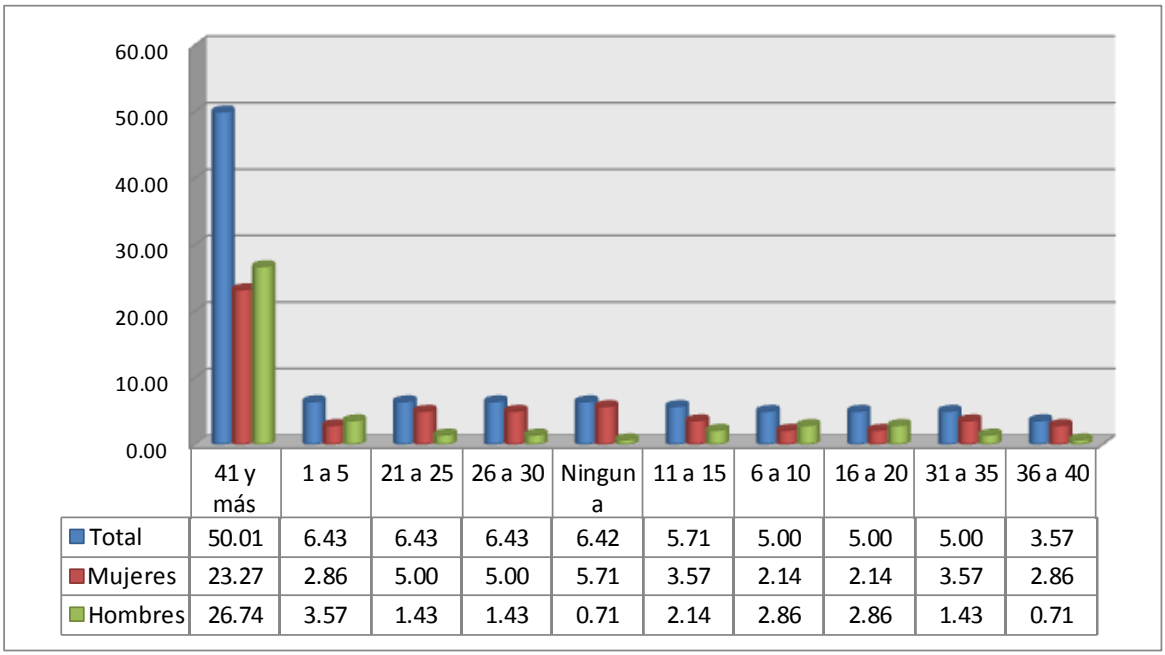
Otorgan calificación baja al reactivo "*En mi institución no se otorgan premociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física*", las mujeres 6.28 y los hombres 7.29

El reactivo mejor calificado *"Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores"* otorgaron 9.77 las mujeres y 9.93 los hombres.

Capacitación Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad

Tanto la capacitación como la profesionalización, son estrategias fundamentales para el mejoramiento, que consisten en proporcionar los conocimientos para el desarrollo de habilidades y nuevas actitudes que contribuyan a un desempeño óptimo, que trascienda en las organizaciones y se vea reflejado en un servicio público de calidad.
Hombres y mujeres que no reciben capacitación se ven limitados en lo que a su promoción se refiere y, a su vez, para contar con mejores condiciones de trabajo.
A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de las acciones de capacitación que realiza la Secretaría como organización en pro del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación y desarrollo profesional por sexo:

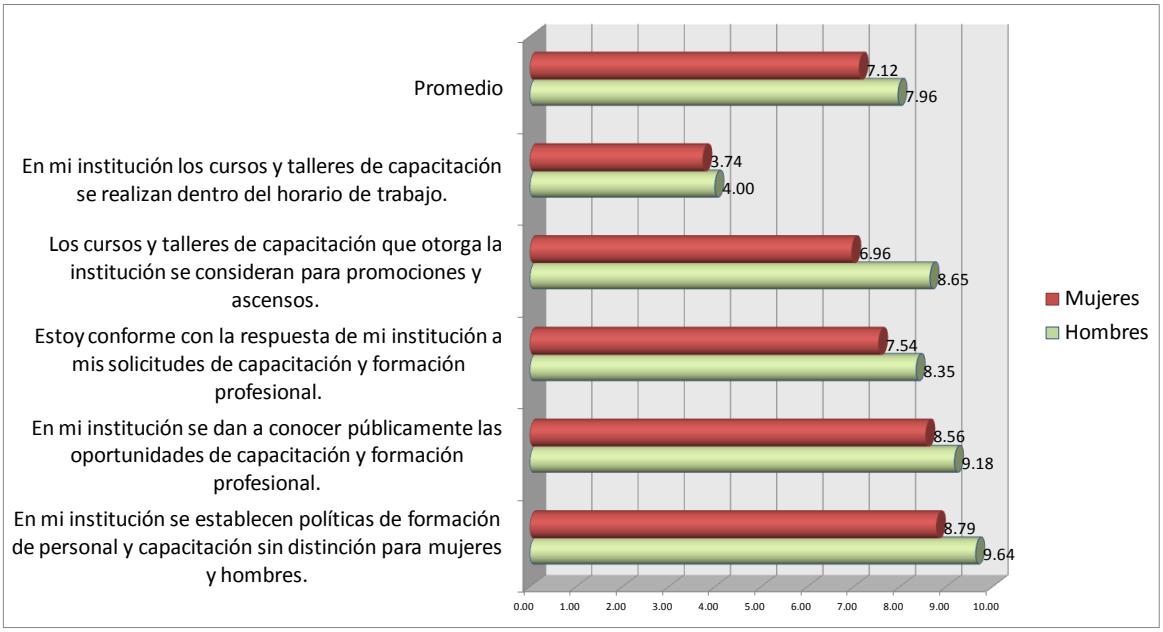
Gráfica No. 19
Procuraduría General de Justicia
No. de Horas de Capacitación por Sexo
%



	41 y más	1 a 5	21 a 25	26 a 30	Ninguna	11 a 15	6 a 10	16 a 20	31 a 35	36 a 40
Total	50.01	6.43	6.43	6.43	6.42	5.71	5.00	5.00	5.00	3.57
Mujeres	23.27	2.86	5.00	5.00	5.71	3.57	2.14	2.14	3.57	2.86
Hombres	26.74	3.57	1.43	1.43	0.71	2.14	2.86	2.86	1.43	0.71

El 50.01% del personal se ubican en el rango de 41 horas y más de capacitación, existe mayor incidencia de capacitación en los hombres que en las mujeres.

Gráfica No. 20
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Capacitación , Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad por Sexo



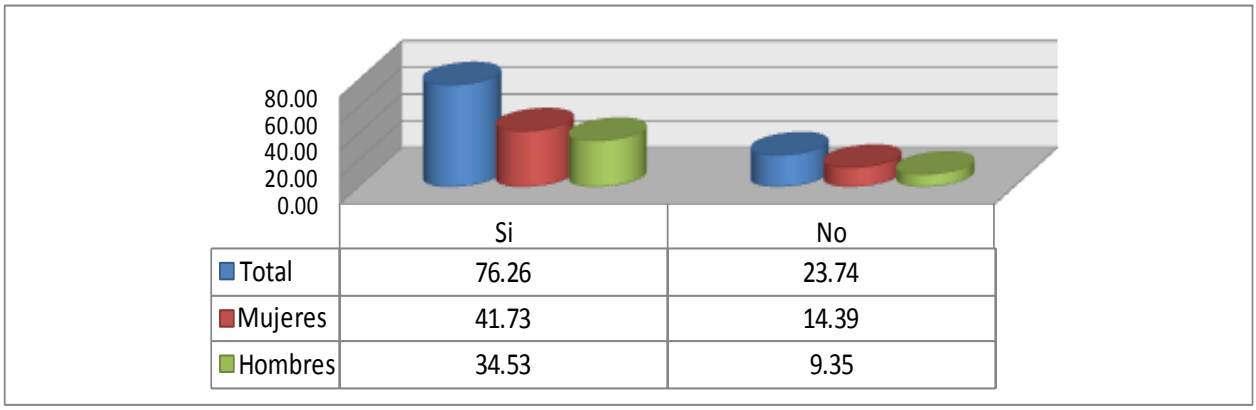
La calificación promedio al factor "Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad" es de 7.12 por parte de las mujeres, y de 7.96 los hombres.

La calificación más baja proporcionada por hombres y mujeres de la Procuraduría corresponde al reactivo *"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro de horario de trabajo"*, las mujeres le otorgan el 3.74 y los hombres 4.00

Sensibilización en Género: Cursos y Talleres de Perspectiva de Género

La sensibilización es el grado de aceptación, por parte de las instituciones y las personas que las integran, de la existencia del concepto de género. Implica un proceso de información, comprensión y aprendizaje para la toma de conciencia y un compromiso institucional de las organismos de atención a las mujeres para fomentar, fortalecer y aplicar las acciones necesarias para incidir en las políticas en contra de la discriminación por género, implica la construcción de la agenda pública para incluir la perspectiva de género y su transversalización institucional.

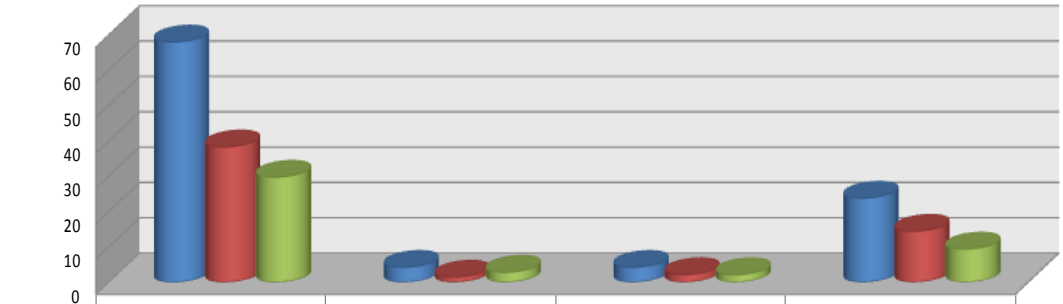
Gráfica No. 21
Procuraduría General de Justicia
Cursos o Talleres de Perspectiva de Género Recibidos por Sexo
%



	Si	No
Total	76.26	23.74
Mujeres	41.73	14.39
Hombres	34.53	9.35

El 23.74% del personal no ha recibido cursos o talleres de perspectiva de género.

Gráfica No. 22
Procuraduría General de Justicia
Percepción de Utilidad de los Cursos o Talleres de Perspectiva de Género por Sexo
%

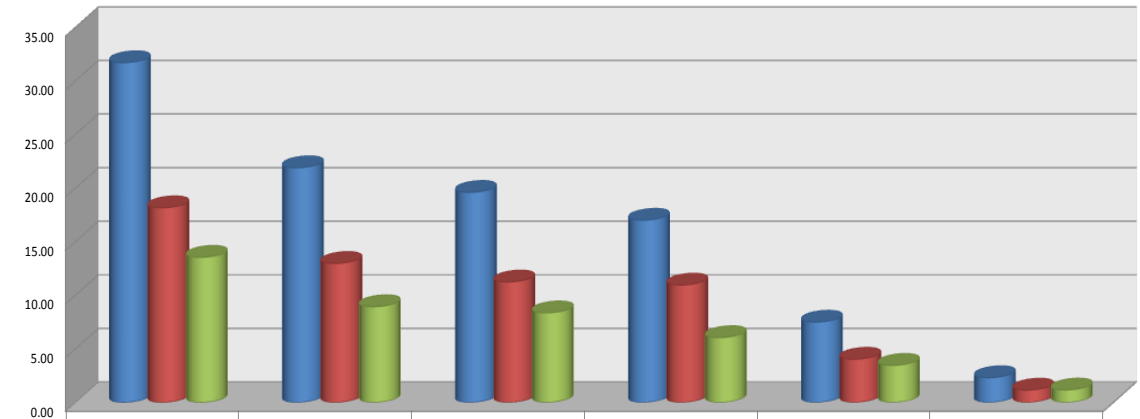


	Mejorar la atención a la ciudadanía	Mejorar la atención a otras áreas de mi institución	No me han servido	No he tenido
Total	67.94	4.16	4.16	23.74
Mujeres	38.25	1.39	2.09	14.39
Hombres	29.69	2.77	2.07	9.35

El 67.94% del personal refiere que los cursos le han servido para mejorar la atención a la ciudadanía.

Razones para Capacitarse en Perspectiva de Género

Gráfica No. 23
Procuraduría General de Justicia
Interés de Capacitarse en Perspectiva de Género por Sexo
% de Repuestas



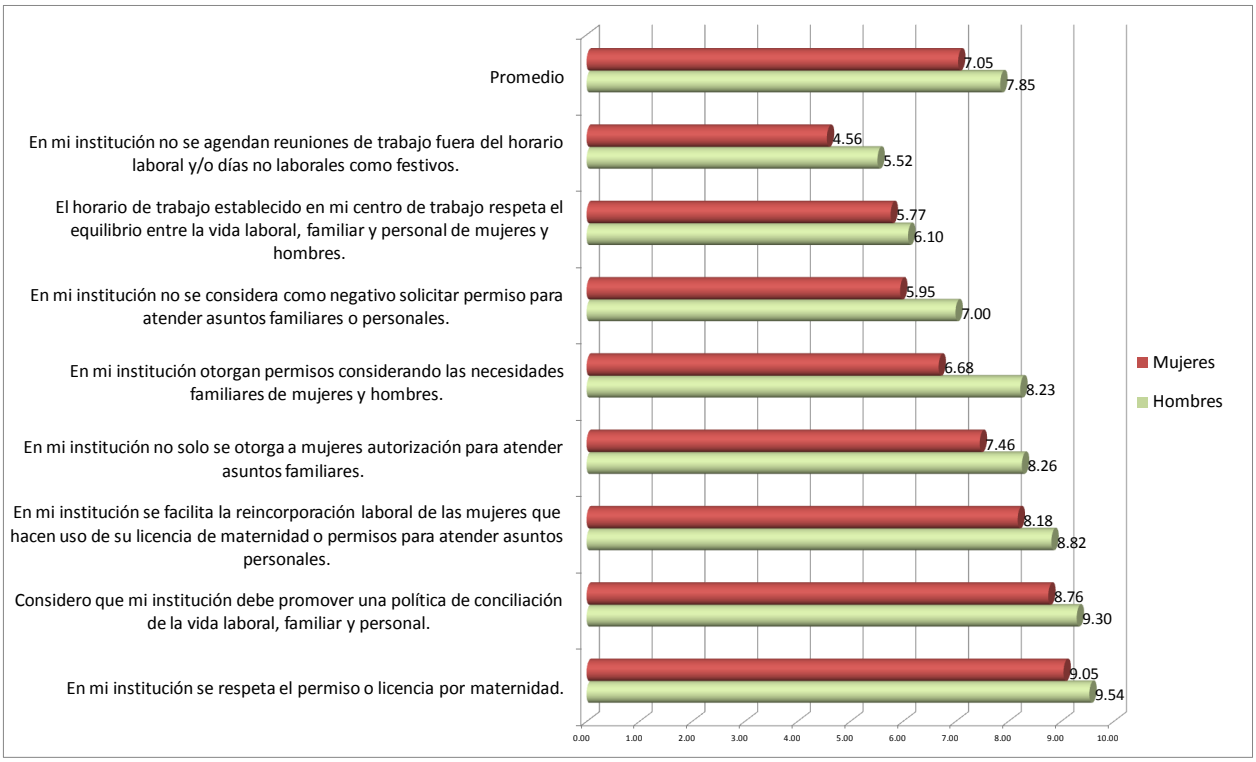
	Mejorar mi desempeño en el trabajo	Mejorar mi vida personal	Mejorar el ambiente de trabajo en mi área	Contribuir a los proyectos de mi área	Ascender en mi trabajo	No me interesa capacitarme
Total	31.70	21.90	19.60	17.00	7.49	2.31
Mujeres	18.16	12.97	11.24	10.95	4.03	1.15
Hombres	13.54	8.93	8.36	6.05	3.46	1.16

El 31.70% del personal, manifiesta que los cursos le serviran para mejorar el desempeño en su trabajo, el 21.90% para atender mejor su vida personal, y el 2.31% no tiene interés por capacitarse.

Conciliación de la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal

Promover acciones que faciliten el equilibrio de las responsabilidades laborales, familiares y personales de los empleados, representa una excelente estrategia para fortalecer el mejoramiento de la calidad de vida, este factor evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).

Gráfica No. 24
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Conciliación de la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal por Sexo



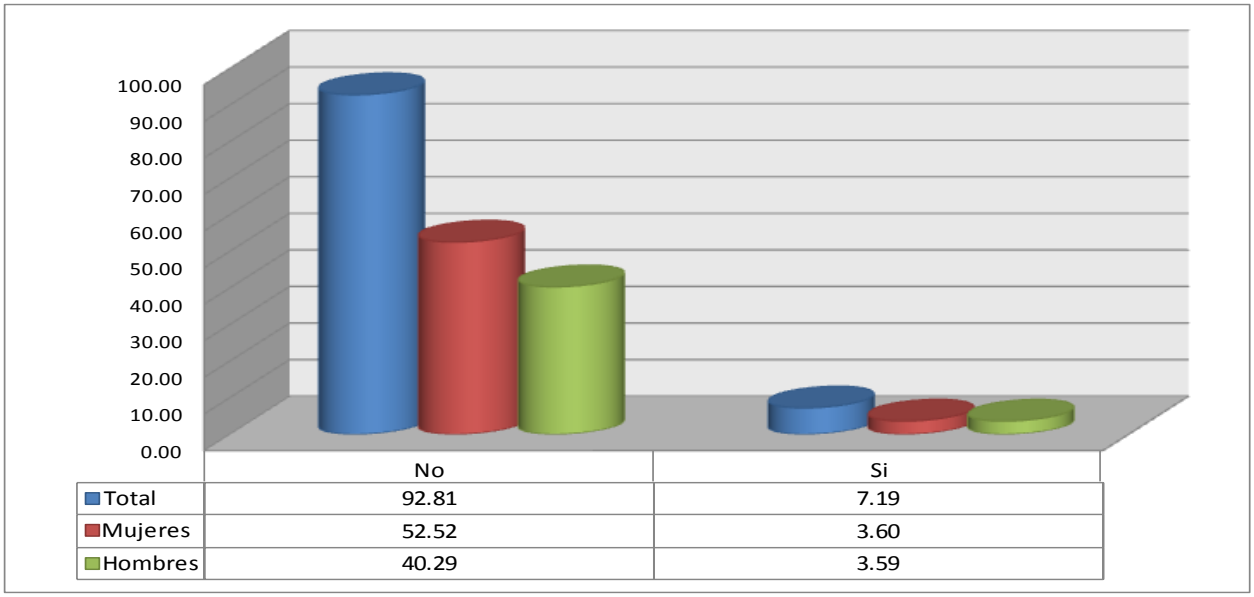
Al factor "Conciliación Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal" obtuvo calificaciones promedios de 7.05 por parte del personal masculino, y de 7.85 por parte de las mujeres.
El reactivo con calificación más baja fue "*En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos*" las mujeres calificaron con 4.56, los hombres con 5.52
Al reactivo "*Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal*" le otorgaron calificaciones altas de 8.76 mujeres y 9.30 hombres.
La más alta calificación la proporcionaron al respeto por la licencia de maternidad, con 9.05 mujeres y 9.54 los hombres.

Hostigamiento y Acoso Sexual

El hostigamiento y acoso es una conducta sexual no reciproca que afecta la dignidad de mujeres y hombres, resultando ofensiva e irrazonable para quien la recibe, estableciéndose una clara relación asimétrica que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para quien lo recibe e incluso para terceras personas. Es una conducta sexual no deseada, verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas, puede ser repetitiva o presentarse una sola vez, y se puede dar en cualquier espacio como en la calle, escuela, hogar, trabajo, etc. Implica una persecución que suscita incomodidad para quien la recibe, los costos sociales y personales de esta situación son elevados, tanto en el rendimiento laboral, como en la calidad de vida personal y familiar, este rubro también afecta la imagen de la Dependencia que permite y tolera en muchas ocasiones a este tipo de hechos, lo cual también afecta la imagen gubernamental.

Este bloque evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

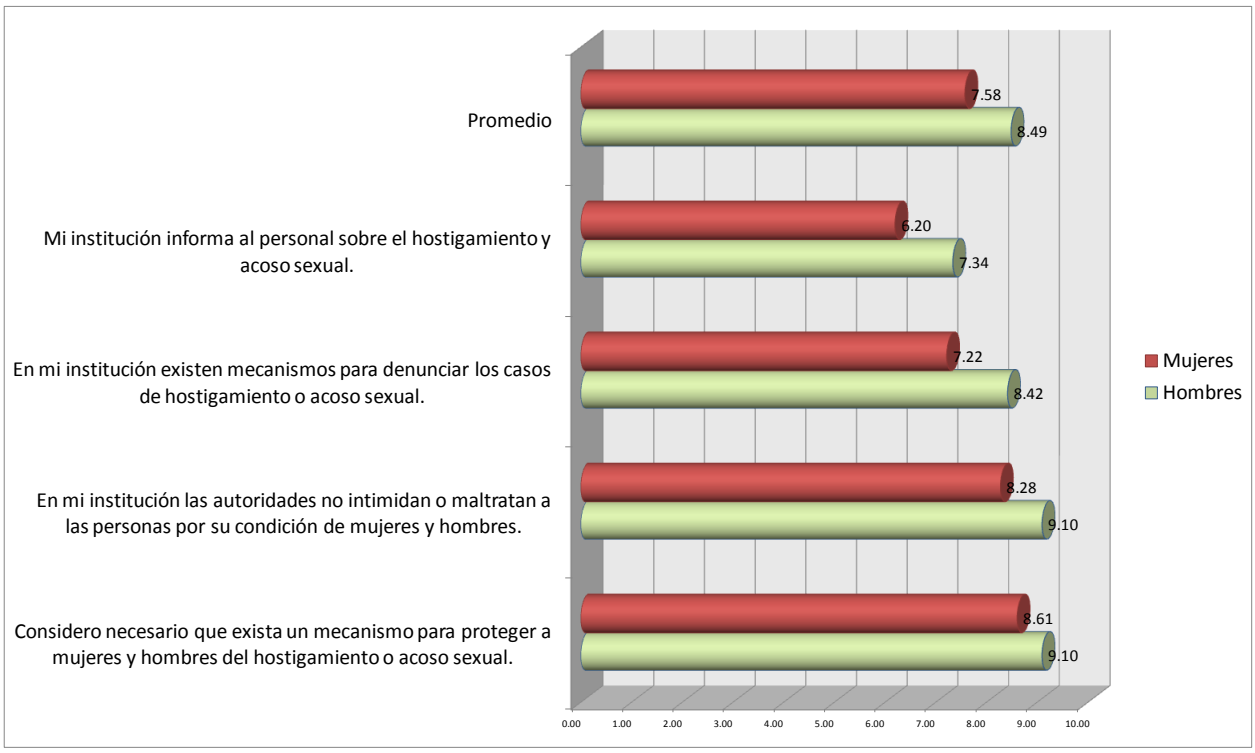
Gráfica No. 25
Procuraduría General de Justicia
Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
%



	No	Si
Total	92.81	7.19
Mujeres	52.52	3.60
Hombres	40.29	3.59

El 7.19% del personal ha sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

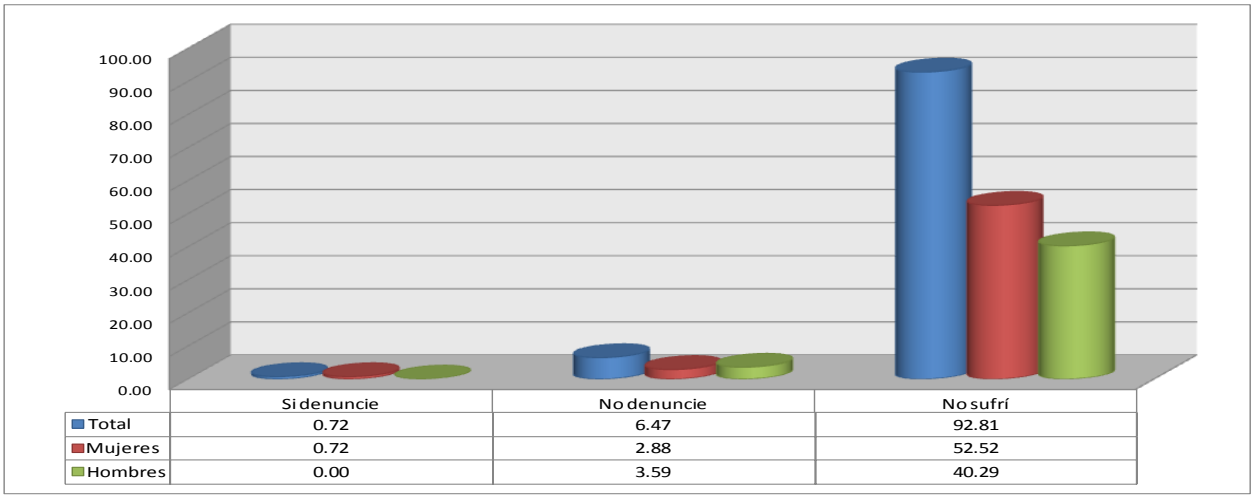
Gráfica No. 26
Procuraduría General de Justicia
Calificación: Hostigamiento y Acoso Sexual por Sexo



La calificación más baja la proporciona el personal al reactivo: "*Mi institución informa al personal sobre hostigamiento y acoso sexual*" con 6.20 hombres y con 7.34 mujeres. Llama la atención la calificación de 9.10 de los hombres y 8.61 de las mujeres al reactivo *"Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual"*.

Denuncia

Gráfica No. 27
Procuraduría General de Justicia
Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
%

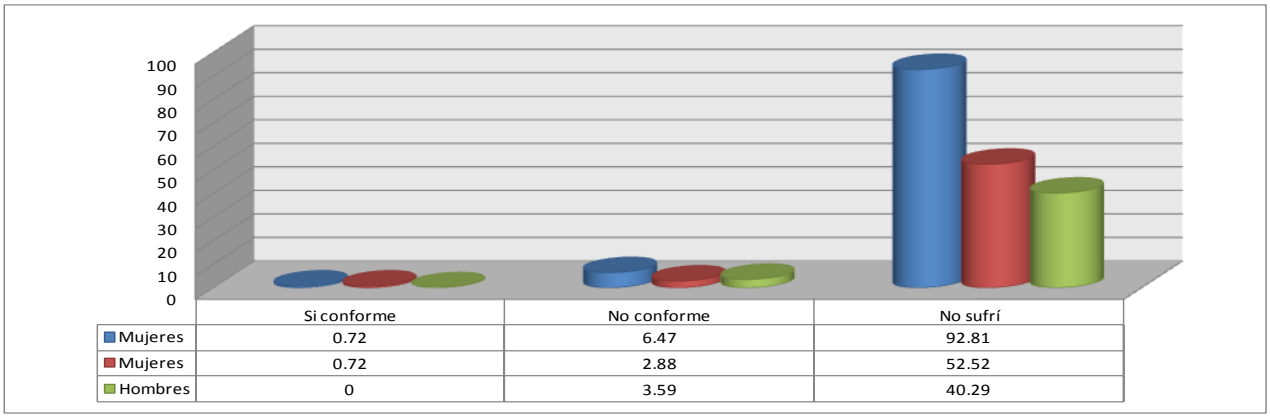


	Si denuncie	No denuncie	No sufrí
Total	0.72	6.47	92.81
Mujeres	0.72	2.88	52.52
Hombres	0.00	3.59	40.29

No denunció el 6.47% del personal que manifiesta haber sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

Conformidad a Denuncia

Gráfica No. 27
Procuraduría General de Justicia
Conformidad a Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
%



	Si conforme	No conforme	No sufrí
Mujeres	0.72	6.47	92.81
Mujeres	0.72	2.88	52.52
Hombres	0	3.59	40.29

El sólo el 0.72% quedó conforme con la respuesta a la denuncia. El 6.47% quedó inconforme.

Cuadro No. 2
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento del Concepto de Violencia de Género por Sexo
% de Respuestas

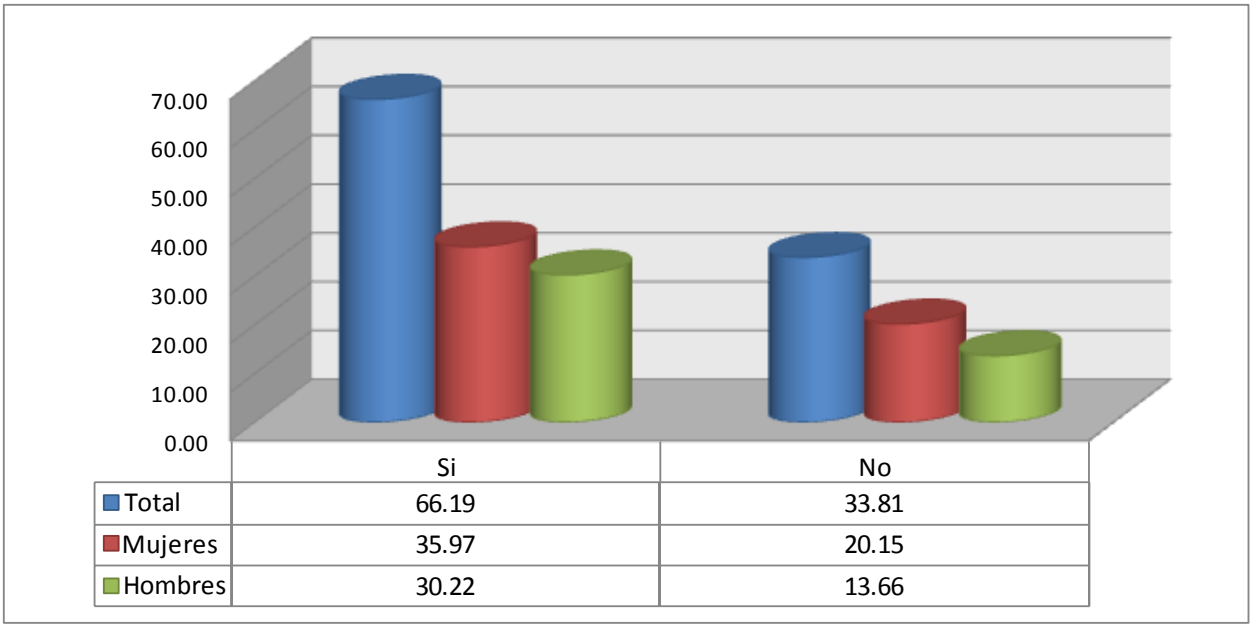
RESPUESTA	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Discriminación, manipulación, subestimar capacidad.	13.02	7.47	5.55
Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.	11.70	6.56	5.14
Intimidación o coacción (amenazas, chantaje, aislamientos, etc.)	11.51	6.36	5.15
Hablar sin respeto a una mujer (con groserías)	11.20	6.46	4.74
Violencia psicológica	11.00	5.75	5.25
Daños físicos (empujones, jalones, bofetadas, golpes, etc.)	10.39	5.45	4.94
Obligar a tener relaciones sexuales	9.08	4.94	4.14
Exigir detalles de sus actos	7.27	4.44	2.83
Impedir disponer de su patrimonio	7.16	3.73	3.43
Privación de la libertad	6.36	3.43	2.93
Otras	1.31	0.81	0.50
Total	100.00	55.40	44.60

Resalta que para las mujeres y los hombres las 3 primeras respuestas más frecuentes sobre lo que entiende por violencia de género es "Discriminación, manipulación, subestimar capacidad", "*Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.*" e "*Intimidación o coacción*".

Política Nacional y Deberes Institucionales

En este factor se buscó conocer, el grado de conocimiento de las instituciones, respecto al marco jurídico nacional para la igualdad entre hombres y mujeres, con el fin articularlo en la elaboración del Programa de Cultura Institucional (PCI).

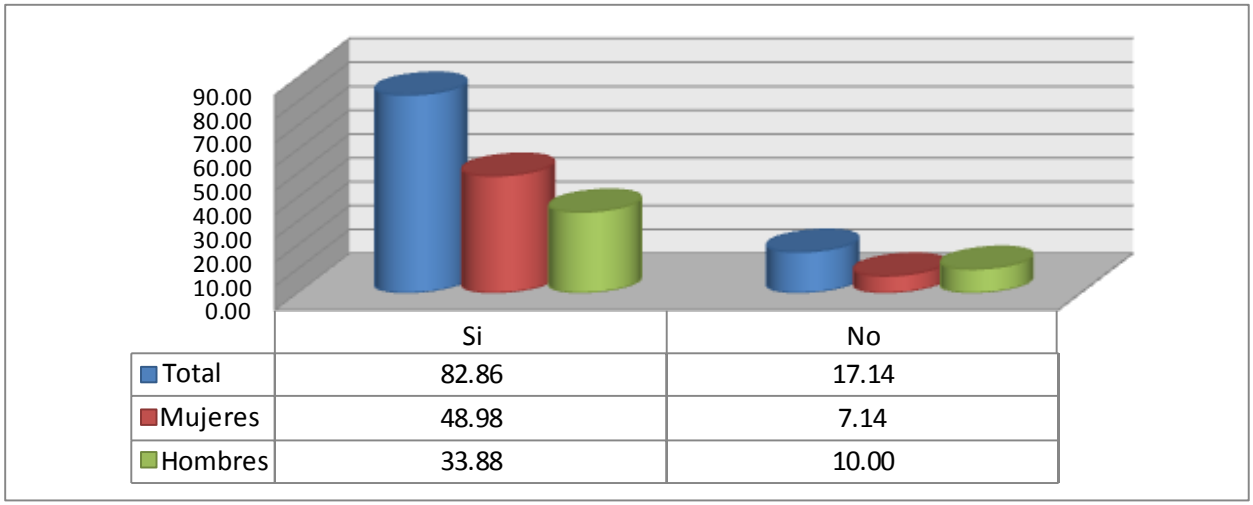
Gráfica No. 28
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento de existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres por Sexo
%



	Si	No
Total	66.19	33.81
Mujeres	35.97	20.15
Hombres	30.22	13.66

El 33.81 % del personal desconoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

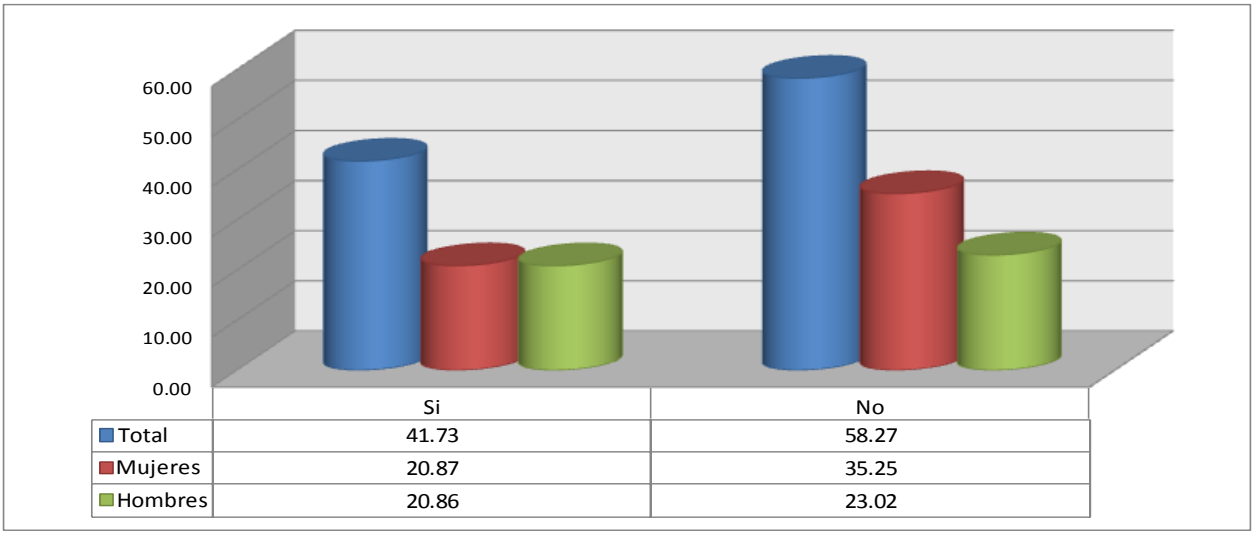
Gráfica No. 29
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento de existencia de la Ley General de Acceso
de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia por Sexo
%



	Si	No
Total	82.86	17.14
Mujeres	48.98	7.14
Hombres	33.88	10.00

El 17.14% del personal no conoce la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De éste porciento el 17.14% corresponde a mujeres, y el 10.00% hombres.

Gráfica No. 30
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres 2008-2012 por Sexo
%



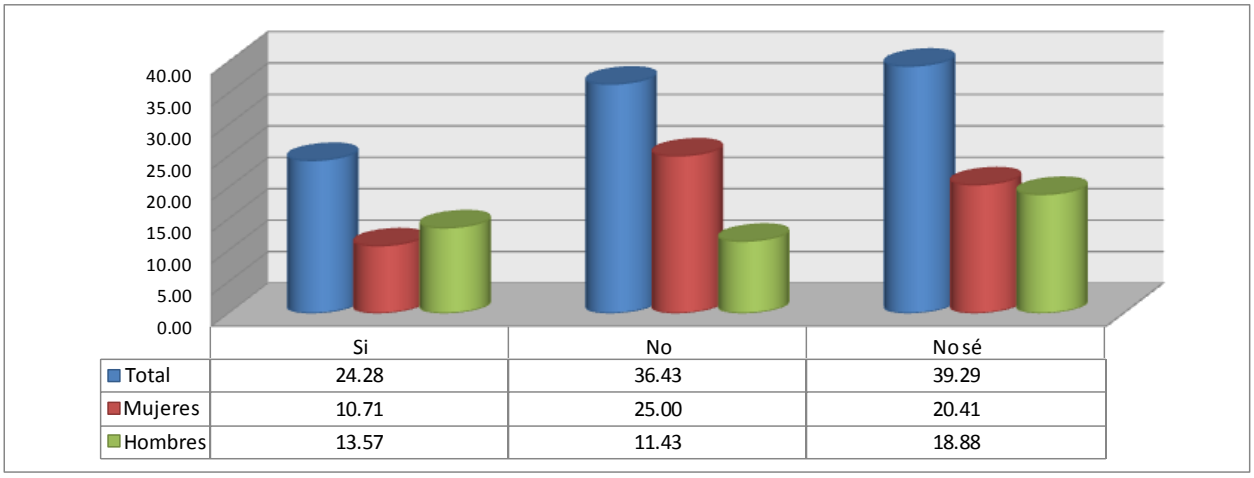
	Si	No
Total	41.73	58.27
Mujeres	20.87	35.25
Hombres	20.86	23.02

El 58.27% del personal desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. El 35.25% son mujeres y 23.02 % son hombres.

Conocimiento del Área Administrativa que Gestione Temas de Género

Ésta área o estructura de género, es un instrumento creado dentro de algunas Dependencias para promover e impulsar los procesos de sensibilización en género, así como para fomentar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel interno y externo. Permiten la institucionalización de la perspectiva de género, para ello se requiere de personal capacitado y los recursos necesarios.

Gráfica No. 31
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento de Área Administrativa para Tratar Temas de Género por Sexo
%

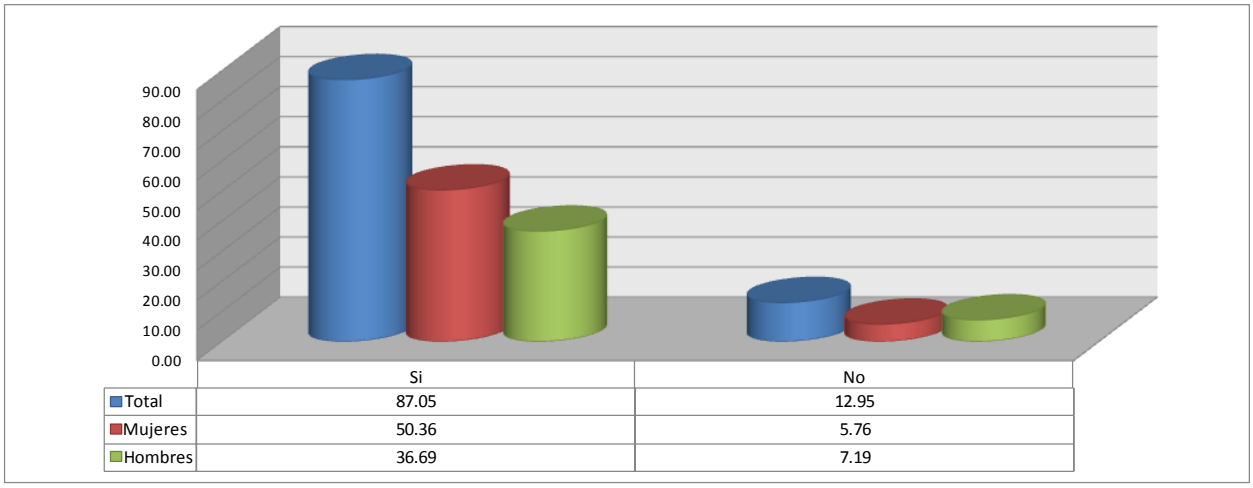


	Si	No	No sé
Total	24.28	36.43	39.29
Mujeres	10.71	25.00	20.41
Hombres	13.57	11.43	18.88

El 36.43% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género. El 20.41% de las mujeres y el 18.88% de los hombres no sabe si existe o no esa área. El 24.28% de los refiere la existencia del área administrativa.

Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres

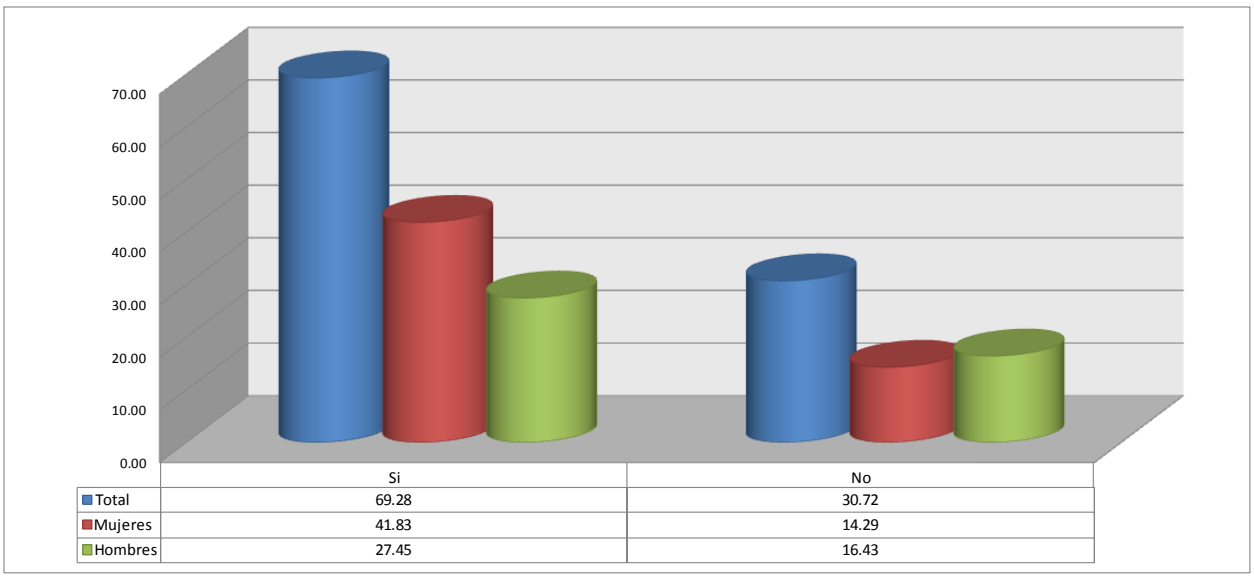
Gráfica No. 32
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro por Sexo
%



	Si	No
Total	87.05	12.95
Mujeres	50.36	5.76
Hombres	36.69	7.19

El 12.95% no conoce la existencia de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro. De este porciento el 5.76% corresponde a mujeres y 7.19% a hombres.

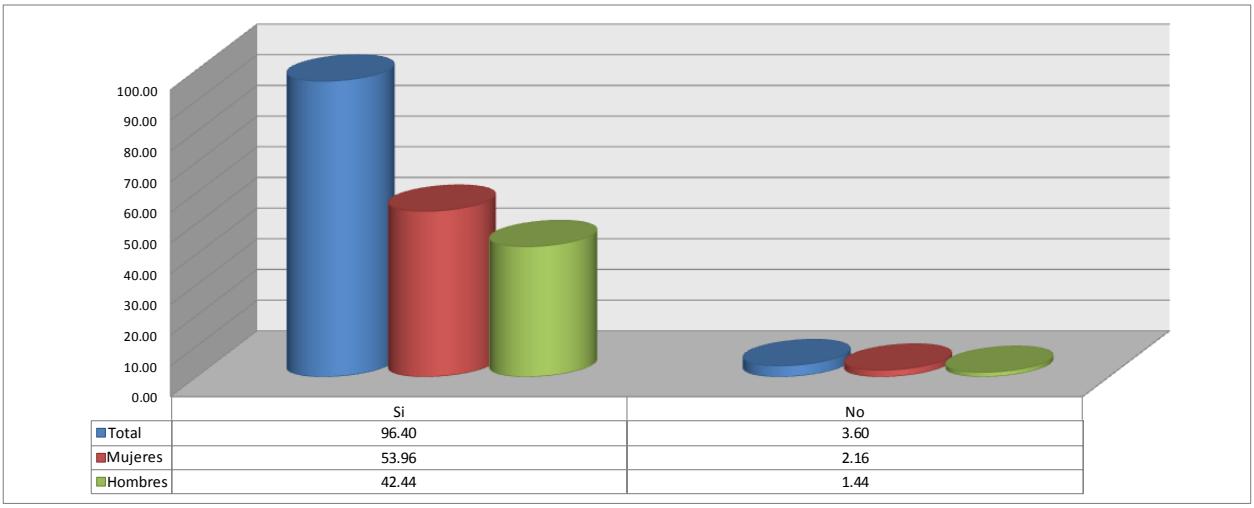
Gráfica No. 33
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento de Refugio para Mujeres Maltratadas por Sexo
%



	Si	No
Total	69.28	30.72
Mujeres	41.83	14.29
Hombres	27.45	16.43

El 30.72% del personal desconoce la existencia de un refugio para mujeres victimas de violencia.

Gráfica No. 34
Procuraduría General de Justicia
Conocimiento para canalizar a Mujeres Víctimas de Violencia
%



	Si	No
Total	96.40	3.60
Mujeres	53.96	2.16
Hombres	42.44	1.44

El 96.40% del persona sabe cómo canalizar a mujeres víctimas de violencia.
Sólo el 3.60% del personal no tiene conocimientos de cómo canalizar.

Sugerencias

Sugerencias del personal de la Procuraduría General de Justicia.

Resumen por factor

Factores	I. Clima Laboral	II. Comunicación Incluyente	III. Selección de personal	IV. Igualdad de Salarios y Prestaciones	V. Promoción Vertical y Horizontal	VI. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad	VII. Conciliación Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal	VIII. Hostigamiento y Acoso Sexual	IX. Política Nacional y Deberes Institucionales
Mujeres		7				10	2		
Hombres	1	6				9	1	1	1

Textuales

Hombres

- Es muy importante que existan estos grupos que auxilien en la violencia de género.
- El curso de capacitación de perspectiva de género debe ser impartido por personal capacitado reamente en el área, en conjunción tanto género masculino.
- Crear mayores medios de difusión para nuestra sociedad, a fin de que logremos crear conciencia entre todos nosotros que componemos e integramos la sociedad humana.
- Mayor difusión y capacitación.
- Deseo conocer la ley de igualdad entre hombres y mujeres.
- Hace falta contar con más información a la ciudadanía en general.
- Más información a la ciudadanía.
- Difundir esta información a lugares con este tipo de problema.
- Sugiero se lleven a cabo taller y actualizaciones sobre cuestiones de género, para construir una cultura de respeto.
- Que en ocasiones son las mujeres las que ven la diferencia del género.
- Estoy de acuerdo con estas encuestas, es importante saber el punto de vista de personas ajenas a esta institución.
- Que sigan dando cursos sobre este tema.

- Capacitación en lugares donde si se discrimine a la mujer.
- Ser tratadas a las mujeres por igual.
- Considero que es bueno que haya una institución que vele por los derechos y protección de la mujer.
- que se realicen mas conferencias o pláticas acerca de la perspectiva de género, pero con un criterio más amplio con la finalidad de establecer unos lineamientos mas objetivos es decir, en el curso de que fue impartido anteriormente por el instituto nacional d las mujeres se tendía a satanizar la él género masculino y a poner ejemplos fuera de nuestro contexto sociocultural, asimismo lo casos que exponían relataban casos aislados de feminicidios, cuando lo importante es hacer conciencia de lo que sucede en las oficinas y espacios de trabajo, en donde en ocasiones se observan faltas de respeto hacia las compañeras, hostigamiento, desigualdades, tratos inequitativos, a título personal considero esto último de mayor importancia, puesto que es con lo que lidiamos día a día.
- Es bueno que se realicen este tipo de encuestas que sirven para poder apreciar lo que realmente ocurre dentro de una institución y lo que falta por trabajar en este tema.
- Excelente labor sobre todo para las mujeres a quienes debemos respeto por el simple hecho de ser mujeres.
- La mujer merece el mismo trato y respeto en el ámbito familiar y laboral.
- Es importante la capacitación para un mejor conocimiento y manejo del tema en el ámbito laboral y familiar.
- Se capacite en general a los servidores públicos sobre dicho tema, pues si bien es cierto que también requerimos del mismo trato de las personas de nuestro entorno, es necesario que sepamos darlo también a las personas que llegan a nuestras instituciones para ser atendidas.
- Falta mucho trabajo de concientización, ya conocemos el problema, solo falta atenderlo, sobre todo en el aspecto de la calidad de vida de las personas.
- El respeto a las diferentes preferencias sexuales, ideologías, formas de ser, o de vivir, de pensar, creencias, religiones, razas, culturas, ideologías políticas, y sociales, principios morales, e incluso de obtener ingresos siempre y cuando sean honestos, y socialmente aceptados, es el principio de la paz y fraternidad entre los seres humanos, el respeto al Derecho ajeno es la paz.
- Considero que en mi institución si hay una efectiva equidad respecto a las mujeres y los hombres. Además de que nuestra institución tiene un área especializada para tratar de disminuir o hasta eliminar este tipo de violencia de género que día a día se incrementa y es parte de nuestra obligación evitar que se siga propagando mediante una correcta aplicación de políticas de prevención del delito y respeto a los derechos humanos inherentes a la persona.
- Es una forma de tratar diferente a nuestros semejantes.
- Me parece un tema de suma importancia en nuestro rol social, el cual nos permite establecer una igualdad y equidad de género tangible y real, atendiendo a la evolución y transformación social.
- Pues privilegiar verdaderamente la igualdad sin prejuicios tales como victimar o pretender victimar a la mujer, esto debe ser fundado realmente en una buena investigación sin prejuicios, donde verdaderamente se respete la equidad.
- Siempre debe existir una equidad entre hombres y mujeres.
- Promover más esta información.
- Que la igualdad entre hombre y mujeres siempre debe ser la misma.
- Difusión y cursos en lugares rurales donde la igualdad de género, es más vulnerable.
- Muy buena y adecuada.

Mujeres

- En mi Institución se requiere una guardería que cubra de tiempo completo nuestra jornada laboral, para garantizar el cuidado y protección de nuestros hijos, ya que ninguna guardería del IMSS cubre después de las 7:30 pm. Por lo que las madres solas, sin redes de apoyo y en proceso de migración requerimos un lugar seguro donde dejar a nuestros hijos, pues una niñera cobra entre 40 y 60 pesos la hora, por lo que en este sentido las jefas de familia no logramos un equilibrio económico, jerárquico y de formación profesional.
- Dar capacitación sobre mas temas de género y como trabajar con las victimas u ofendidos de algún delito de genero
- Talleres a más dependencias.

- Considero que debe haber más información sobre violencia de Género no sólo a las Instituciones de Gobierno sino al público en general.
- Que el instituto realice cursos prácticos de aplicación de perspectiva de género.
- Todos los servidores públicos con independencia de puestos y rangos deben recibir capacitación en perspectiva de género.
- Que se tome en cuenta que todos los servidores públicos tenemos familia que atender que independientemente de que tengamos una responsabilidad u obligación en nuestro trabajo también lo tenemos en casa, que se consideren mejores mecanismos de organización para beneficio de todos los servidores públicos, no solamente de unos cuantos, todos tenemos una obligación con la sociedad y con nosotros mismos, que para poder servir a la sociedad es necesario que el servidor público lo pueda estar en su centro de trabajo, yo trabajo en esta dependencia por convicción y amor pero no deseo se vaya ese sentir por qué no se nos sea tomado en cuenta que también tenemos vida.
- Considero que es necesaria la continua capacitación al personal de la Procuraduría, pero no solo a nivel operativo, sino a los altos mando, ya que son los que están a cargo de todo el personal.
- Que a las personas se les canalice al lugar indicado para ser asesorados.
- Es apremiante incorporar la herramienta conceptual a las instituciones públicas, mismas que a mi juicio deben incorporar acciones afirmativas con el personal, a través de dicho mecanismo considero que se lograra la sensibilización del personal.
- No fomentar de manera radical las diferencias entre hombres y mujeres, tanto a nivel familiar, como personal, laboral y social. Prevenir la discriminación o violencia de género desde casa.
- Sólo el respeto a la mujer y al hombre por igual.
- La igualdad debe prevalecer en cualquier caso.
- Se debe seguir trabajando en el tema, sobre todo a nivel de las escuelas y en sus domicilios, para realizar cambios en los adultos, pero con mayor atención de los menores de edad.
- Que es bueno que a las instituciones como ésta se nos capacite al respecto, para nosotros a su vez como servidores públicos, dar la asesoría y orientación necesarias a los que padecen este tipo de violencia.
- No se respetan los horarios de trabajo. El Director llega a la hora de salida y exige que todos se queden hasta que él decida. Cita a los empleados y los deja plantados. No muestra respeto por las necesidades familiares que hay que atender. URGE concientizar a las cabezas por favor.
- Que se difunda más información sobre la violencia de género.
- Continuar con capacitación tanto a hombres como mujeres para hacer valer el respeto entre ambos géneros.
- Considero que en la institución en la que laboro hay igualdad de género entre hombres y mujeres para ocupar cargos de la misma jerarquía.
- Pienso que apenas estamos entrando en la etapa de cambio, por que aún se dan actos de discriminación a la mujer, sin embargo las mujeres siguen adelante y empiezan a destacar en no ocupar puestos de mayor jerarquía.
- Pues siempre estará marcada esa diferencia de género entro los hombres y las mujeres y en esta institución se ve muy marcado porque todos los directores y altos mandos son hombres.
- Concientizar a los mandos de las necesidades del servicio y educación en este tipo de temas
- Es muy bueno el cuestionario.
- Es necesario que con base a los resultados que arrojen estas encuestas haya aplicación de lo que es justo para todo el personal de la institución sobre todo en el respeto a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de permisos o licencias, ascensos no solo por concursos sino por trayectoria y desempeño respetando lo que dice la ley, horario laboral digno o en su caso remunerado en sus excesos y que contemple el derecho a una vivienda como lo prevé la constitución federal ya que no se cuenta al menos con INFONAVIT.
- Que se fomenten más este tipo de pláticas principalmente en comunidades del estado de Querétaro ya que carecen de este tipo de información y así poder ir fomentando la equidad de género.
- Que se promueva el respeto entre mujeres y hombres tanto en lo laboral, pero inculcar este valor en la escuela.
- Que se den talleres a mandos operativos toda vez que en ocasiones solo los mandos medios o altos son los únicos que tienen este tipo de capacitaciones.
- Conocer más al respecto y así poder dar a conocer a mi familia para prevención y ejecución en caso dado
- Me parece que la institución puede y debe actualizar a sus trabajadores en el tema de perspectiva de género, pero incluir a todos, no únicamente a los de altos niveles jerárquicos o a los de alguna agencia especializada, ya que todos podemos estar inmersos en una de estas situaciones y deberíamos saber cuál es la mejor opción para la víctima.

- Es importante y bueno que se esté difundiendo a todas las personas en general cuáles son sus derechos y obligación respecto a conocer y saber cómo pueden ser ayudados en caso que sufran una violación a sus derechos fundamentales.
- Que es bueno el plan a desarrollar, pero es muy difícil cambiar la mentalidad de las personas, ya que son costumbres, valores, creencias familiares que vienen desde niños y no se pueden cambiar de un día para otro, aún para mí sería muy bueno que se dieran a conocer más estas instituciones para poder dar a conocer a toda la gente que existen, para que sirven, y que pueden acudir a ellas en cualquier conflicto que llegaran a tener, tanto hombres como mujeres, pero lo principal es dar a conocer que existen, y así ir empezando a conocer y la gente vaya teniendo un sentido más amplio de lo que significa.
- Que difunda más sobre perspectiva de género y que haya más acciones a favor.
- Puedo sugerir que no contamos en caso de las personas que tenemos hijos pequeños que no contamos con guarderías ya son muy necesarias y con los horarios de trabajo que tenemos si hacen falta; así mismo los horarios de trabajo que tenemos de 24 horas por 48 de descanso no rendimos de la misma manera que me gustaría que fueron de 8 y/o 12 horas; ya que nuestro jefe inmediato no ha dicho que nosotros nos vendemos desde la hora que checamos hasta las 8 horas que salimos tomando en cuenta que no salimos a las 8 horas del día siguiente si no a las 12 0 hasta las 14: 00 horas así mismo, no nos pagan horas extras que son justificadas en algunos de los casos; me gusta mi trabajo me fascina pero creo que trabajaríamos mejor y rendiríamos es horarios que ya había mencionado, o también si tuviéramos que trabajar las 24 horas me parecería que hubiera como en otras procuradurías áreas de descanso, de aseo personal y área de comedor que nosotros no la tenemos. Gracias por sus atenciones.
- Sería importante obtener mayor información respecto del tema.
- Es necesario abordar el tema, principalmente en niños en edades de primaria y secundaria, ya que es donde puede originarse la violencia de género, por ser aprendida desde el hogar, o porque se observa entre los compañeros. En adultos, se trata únicamente de sensibilizar sobre el tema, y hacernos participes de la importancia que tiene erradicar el problema.
- Es necesario difundirse en comunidades con mayor auge.
- Mayores oportunidades en altos rangos.

Metodología

Metodología

Metodología

La información base de la presente investigación fue obtenida mediante la aplicación del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género" con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Administración Pública Estatal.

Para el cálculo muestral para la realización del diagnóstico se empleo la fórmula:

$$n = \frac{K2*P*Q*N}{(e2*(N-1)) + K2*P*Q}$$

Recomendada en la "Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género" del Instituto Nacional de las Mujeres.

Los valores fueron tomados de la presentación de los "Cuestionarios de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No-Discriminación". Secretaría de la Función Pública e Instituto Nacional de la Mujeres 2008, Julio / Agosto, donde se recomienda emplear diferentes valores de la confianza "K" en el error estadístico "e" según la siguiente tabla:

GRUPO "B"
PARA EFECTOS DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA APLICADA EN INSTITUCIONES CON UNIVERSOS DE POBLACIÓN **MAYORES** A **500** SERVIDORES PÚBLICOS, **HASTA 2000**, SE TOMARÁN LOS SIGUIENTES VALORES PARA CALCULAR EL MÍNIMO DE RESPUESTAS:
N = UNIVERSO DE APLICACIÓN VALIDADO POR CADA INSTITUCIÓN K = 1,28 CONSIDERANDO UN 80 % DE CONFIANZA, DADA LA PEQUEÑA POBLACIÓN Y EL ESFUERZO REALIZADO e = 5% CONSIDERANDO UN 5% DE ERROR MUESTRAL p = 0.5 CONSIDERANDO QUE ES UN DATO DESCONOCIDO, 0.5 ES EL MÁS SEGURO q = 0.5 CONSIDERANDO QUE ES UN DATO DESCONOCIDO, 0.5 ES EL MÁS SEGURO

Obteniendo una muestra de 139 servidores/as públicos/as (universo de 898), quienes aportaron la información vía internet (http://iqmculturainstitucional.org.mx/) en el mes de octubre del 2012.

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:

- ✓ Sexo
- ✓ Edad
- ✓ Estado civil
- ✓ Jefe o jefa de familia
- ✓ No. de hijos e hijas
- ✓ Escolaridad
- ✓ Estudios actuales
- ✓ Capacitación
- ✓ Antigüedad total en el servicio público
- ✓ Antigüedad en la dependencia actual.
- ✓ Puesto
- ✓ Tipo de contratación
- ✓ Movilidad (No. de puestos ocupados)
- ✓ Ingresó a la institución
- ✓ Prestaciones
- ✓ Conocimiento de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
- ✓ Conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✓ Existencia de áreas administrativas para tratar temas de género
- ✓ Cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos
- ✓ Porque capacitarse en Perspectiva de Género
- ✓ Utilidad de los cursos y talleres sobre perspectiva de género recibidos
- ✓ Hostigamiento o acoso sexual y denuncia
- ✓ Conocimiento de la violencia de género

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

I. 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.

II. 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.

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

III. 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.

IV. 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.)

V. 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.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. Política Nacional y deberes Institucionales.

Evalúa el nivel de conocimientos de los ordenamientos jurídicos para la igualdad entre hombres y mujeres, así como la existencia de Unidades Administrativas para la Gestión de temas de Género, elementales para la incorporación del Programa de Cultura Institucional (PCI)

3. – El posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres.

Es importante mencionar que los resultados que se presentan no tienen calificaciones "buenas" o "malas", solamente proporcionan los insumos básicos para conocer y valorar los logros y avances, así como, detectar áreas de oportunidad en el proceso de incorporación de la perspectiva de género.

Anexo

Vocabulario referido a género[2]

- **Acceso a recursos y oportunidades:** Con el análisis de género, se busca conocer quiénes (hombres y mujeres) tienen acceso y control a los recursos humanos, materiales y naturales, así como a las oportunidades que brinda la sociedad. Los recursos pueden ser: naturales (agua, tierra, bosque), económicos ó productivos (crédito, herramientas, ingresos, tecnologías), políticos (organizaciones, capacidad de liderazgo). Sociales (educación, salud, información). Tiempo (recurso particularmente crítico y escaso entre las mujeres) y espacio (geográfico e histórico). Se refiere a que la mujer y el hombre puedan contar con los recursos necesarios para su trabajo, el control que ejercen sobre estos recursos para poder usarlos de acuerdo a sus necesidades
- **Análisis de género:** Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas. Tal análisis debe describir las estructuras de subordinación existentes entre géneros. El análisis de género no debe limitarse al papel de la mujer, sino que debe cubrir y comparar el papel de la mujer respecto al hombre y viceversa. Las variables a considerar en este aspecto son: división sexual y genérica del trabajo, acceso y control de recursos y beneficios, participación en la toma de decisiones. El análisis de género debe identificar: La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo). El acceso y control sobre los recursos y beneficios. Las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres. Las limitaciones y oportunidades. La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.
- **Brechas de género:** Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.
- **Concientización en género: a) Concientización:** Proceso acompañado de la reflexión. Es un proceso de comunicación participativo, en el cual en base a la situación de los participantes o de la comunidad, con experiencias vivenciales y experiencia de campo y de las personas, se retroalimenta la información y se genera una doble vía de la misma. Implica la internalización de la información por las personas por medio de la reflexión. **b) Concientización en Género.** Contiene elementos que permiten generar el entendimiento, respecto a que existen diferencias y desigualdades genéricas entre hombres y mujeres, determinadas por la sociedad y la cultura en un tiempo y lugar determinado.
- **Condición de género: a) Femenina:** Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados. Es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico. La mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro. La condición de género femenina es un conjunto de características históricas que definen en una sociedad determinada lo que es ser una mujer. Más allá de la voluntad de las personas, se trata socialmente, de una condición histórica. **b) Masculina,** Comprende características que social, cultural e

[2] Fuente: Depósito de Documentos de la FAO. http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm Nov. 2012

históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a hambres, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado. Ser hombre, significa ser para sí. La condición masculina reúne una gran cantidad de atributos y además, los más valorados de nuestro mundo. La condición de género masculina es un conjunto de características que definen en una sociedad determinada lo que es ser un hombre. Más allá de la voluntad de las personas, se trata, socialmente de una condición histórica. Por su especialización genérica, los hombres han sido los dueños de la palabra que nombra al mundo en la sociedad patriarcal. Desde ese monopolio del saber, han construido concepciones que legitiman y fundamentan los sistemas de valores, las normas, las condiciones de formación del universo y las explicaciones del orden patriarcal.

- **Construcción cultural de la masculinidad y de la Feminidad:** Aquellas características que corresponden a la feminidad o masculinidad, son aprendidas, adquiridas y modificables. Tenemos una cultura de género y cada quien se educa para ver al otro género sólo de cierta manera. Es el conjunto de atributos cultural e históricamente determinados que caracterizan y definen la condición genérica (masculina y femenina) de manera contrastada. En nuestra cultura se considera criterio de validez universal que la base de la feminidad es sexual y que toda la experiencia femenina pertenece necesariamente al orden biológico, de la identidad social e histórica que se atribuye al hombre.
- **Desigualdad de género:** Situación desfavorecida de un género frente al otro en cuanto al acceso y/o control sobre recursos, servicios y beneficios. El acceso a algún factor de producción no implica necesariamente el control sobre los beneficios. Situación en la cual no se presentan u otorgan iguales oportunidades, recursos, beneficios, derechos o satisfacción de necesidades a hombres y mujeres, quedando en situación de desventaja unos de otros. En situaciones de desigualdad, la biología ha sido utilizada para fundamentar la inferioridad de la mujer respecto del hombre, o para adscribirle características particulares que la relegan al plano doméstico. La maternidad tiene un papel central dentro de estas concepciones, por sus múltiples implicaciones; por ejemplo: los períodos de pre y postnatal y otros que cumple como madre, que son considerados como limitaciones.
- **Diferencia entre género y sexo:** El sexo alude a las diferencias entre el macho y la hembra, es una categoría física y biológica, con funciones de reproducción especificas de cada uno. El macho engendra o fecunda y la hembra concibe, gesta, pare y amamanta. Mientras que género (masculino o femenino) es una categoría construida social y culturalmente, se aprende y por lo tanto puede cambiar.
- **Diferencia entre igualdad y equidad:** Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad, religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso.
- **Discriminación de género: a) Discriminación:** Trato desigual. Relación diferenciada de una y otra persona en la sociedad. La discriminación es toda distinción, exclusión o preferencia que se hace de las personas, basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. **b) Discriminación de Género.** Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, de los derechos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquiera otra esfera.
- **Dominio entre géneros.** Se ocupa una posición de inferioridad respecto al varón por el simple hecho de haber nacido hembra. Se ocupan posiciones subalternas por la forma en que la sociedad construye a la mujer. Los sistemas de género pueden ser comprendidos por su forma de distribución de poderes. En los casos donde el dominio es patriarcal, se establecen relaciones inequitativas entre hombres y mujeres y se asegura el monopolio de poderes de dominio al género masculino. El género femenino queda en sujeción. Por eso los hombres

suelen normar a las mujeres, dirigirlas y controlarlas, casi de manera incuestionable. Los hombres construyen las normas y las mujeres deben cumplirlas.

- **Enfoque de género:** Es una alternativa que implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y acciones para el desarrollo. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada.
- **Equidad: a) Equidad**: Virtud que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece. Respuesta consciente que se da a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna. Acto de justicia social y económica basado en una noción ética, política y práctica que supera a una acción redistributiva. En este sentido, son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas, y el respeto a las diferencias y a la cultura. **b) Equidad de Beneficios** Se refiere al impacto final que tienen los esfuerzos de desarrollo sobre ambos géneros, es decir, equidad de beneficios implica que los resultados sean igualmente accesados y aprovechados tanto por hombres como por mujeres. Se ha visto que la igualdad de oportunidades no necesariamente implica que ambos géneros disfruten de los mismos resultados, por causa de factores estructurales en la sociedad que impiden a ciertos grupos, particularmente a las mujeres, aprovechar plenamente las diversas oportunidades que se les ofrecen.
- **Feminismo:** Doctrina social que concede a la mujer capacidad y derechos reservados hasta ahora a los hombres. Es un concepto de variadas acepciones, que básicamente aluden a la necesidad de cambiar la condición de subordinación de la mujer, como requisito ineludible para el desarrollo de sus potencialidades. Movimiento social y político que surge a finales del Siglo XVIII, momento en que las mujeres como grupo colectivo humano toman conciencia de la dominación y explotación de que han sido objeto en la sociedad patriarcal. El feminismo lucha por la igualdad entre varones y mujeres.
- **Género y poder:** Como hecho positivo, es la capacidad de decidir sobre la propia vida; como tal, es un hecho que trasciende al individuo y se plasma en los sujetos y en los espacios sociales: ahí se materializa como afirmación, como satisfacción de necesidad y como consecución de objetivos. El poder consiste también en la capacidad de decidir sobre la vida del otro, en la intervención con hechos que obligan, circunscriben, prohíben o impiden. Quien ejerce el poder se atribuye el derecho al castigo y a vulnerar bienes materiales y simbólicos. Desde esa posición domina, enjuicia, sentencia y perdona. Al hacerlo acumula y reproduce poder.
- **Género y régimen jurídico:** Existen varios instrumentos jurídicos internacionales que protegen la plena vigencia de los derechos humanos para todas las personas, sin distingos de ninguna clase, así como instrumentos específicos que protegen a la mujer. Estos instrumentos reconocen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y el establecimiento de un Estado de Derecho que proteja estos derechos.
- **Género:** Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos. Es importante distinguir que existen interacciones y traslapes entre los roles de mujeres y hombres. Los aspectos de género cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo. Las características de género son contracciones

socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino".

- **Identidad de género:** La identidad es una dimensión de las personas, de los grupos sociales. ¿Soy yo? Cada uno de nosotros tiene una identidad y es el contenido de nuestro ser; mi identidad es lo que yo soy. El concepto de "identidad de género" alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por ella misma. Las entidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con las asignadas al otro sexo. Es así como suelen atribuirse características contrapuestas, como por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres. Conjunto de mecanismos conscientes e inconscientes que cada persona internaliza; formas específicas de pensar, sentir y actuar que definen los roles que desempeñarán a lo largo de su vida.
- **Igualdad: a) Igualdad**: Conformidad de una cosa con otra, en naturaleza, forma, calidad y cantidad.

  La consecución del objetivo de la igualdad es algo más que la mera prohibición o eliminación de las discriminaciones. Para promover la igualdad es preciso hacer un esfuerzo constante y dinámico y aplicar medidas que vayan más allá de la simple prohibición de la discriminación. **b) Igualdad de Oportunidades** Situación en la que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales y alcanzar las metas que establecen para su vida. Desarrollar en forma eficiente todos los recursos humanos y productivos, partiendo de una base que garantice la equidad y la calidad de vida de las próximas generaciones creando las condiciones para que todas las personas, sin distinción de sexo, género, clase, edad, religión y etnia, tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades potenciales. **c) Igualdad de Trato** La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.
- **Información desglosada por sexo:** Se entiende como desagregar documentación e información sobre hombres y mujeres, relacionada con metas y resultados de un proyecto o actividad específica, a fin de lograr la valorización, transparencia y visibilidad del aporte económico y social de ambos.
- **Instrumentos de análisis de género:** Existen varios instrumentos para el análisis de género. A continuación se presentan, a manera de ilustración, algunos de ellos: **a) Instrumento presentado en documento UICN:** Consiste en ocho herramientas para la consideración y análisis de las variables que intervienen en las relaciones de género en la comunidad, desde el punto de vista de los procesos de desarrollo. Se trata de las siguientes: Entorno socioeconómico. División del trabajo por género. Acceso y control de recursos y beneficios. Factores influyentes. Condición y posición de género. Necesidades prácticas e intereses estratégicos. Niveles de participación. Potencialidades para la transformación. **b) Esquema de identificación de género (GIF):** El GIF provee un enfoque para el análisis de género, a seguir por equipos planificando, diseñando o evaluando programas o proyectos.
- **Invisibilidad de la mujer:** El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente, además no suele reconocerse su participación en las actividades productivas o en actividades comunitarias. Contribuye a la invisibilización, la falta de información y estadísticas desglosadas por sexo.
- **Jefe - jefa de hogar:** Es aquella persona responsable del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones, dentro de la misma. El rol de "jefe de hogar" ha sido tradicional y legalmente asignado al varón dando como resultado la formación de familias patriarcales, es decir encabezadas por un hombre como sostén principal. Debido a fenómenos de tipo económico, cultural, social y político, Ésta situación ha ido modificándose y cada vez se hacen más comunes los hogares en donde la responsabilidad económica recae sobre la mujer como consecuencia de viudez, divorcio, migración temporal o definitiva de los compañeros de hogar en busca de trabajo.

- **Jerarquía de los géneros:** Se educa para pensar de manera jerarquizada, basado en que hay un género superior y otro inferior y se piensa de antemano que por sólo el hecho de ser hombre se es superior y por ser mujeres se es inferior, para los hechos que se valoran en la sociedad y en el mundo.
- **Machismo:** Es la expresión del hombre muy "macho", valiente, agresivo mujeriego, dominante con un sentimiento de superioridad sobre la mujer, a las que sitúan en condición de inferioridad. Fundamentalmente por su sexo. Se puede interpretar el machismo como un fenómeno de orden socio-cultural. Porque está en íntima relación con: a) la estructuración de la cultura y b) las relaciones sociales de producción.
- **Marginación de géneros:** Limitación o exclusión que se hace del género femenino o masculino en la ejecución de acciones que puedan contribuir a su desarrollo, beneficio o satisfacción de necesidades.
- **Participación:** Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida. Por este proceso hombres y mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones de su propio desarrollo, ya no como simples beneficiarios sino como protagonistas.
- **Sensibilización en género: a) Sensibilización:** Proceso de comunicación social, se basa en el manejo de emociones o sensaciones (superficiales y personales) para transmitir un mensaje. Se considera la percepción de las personas de acuerdo a patrones de conducta característica, estereotipos. Conductas psicológicas, etc. en forma individual. **b) Sensibilización en Género**. Implica un proceso que facilita generar un cambio de actitud en hombres y mujeres, respecto al reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.
- **Sexo:** Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace.
- **Subordinación: a) Subordinación de Género:** Sujeción, sumisión, dependencia que se genera de un sexo hacia el otro, considerado como inferior en cuanto a importancia o posición jerárquica, cultural y/o histórica. **b) Subordinación de la Mujer respecto a Género.** Sometimiento de la mujer al control y la dependencia del varón. Pérdida del control de la mujer sobre diversos aspectos de su vida tales como: su sexualidad, su capacidad reproductiva, su capacidad de trabajo. La subordinación de la mujer se evidencia: (i) subordinación económica que se manifiesta como trabajo no remunerado, falta de acceso a capital y tecnología, desigualdades en materia salarial, discriminación ocupacional; subordinación política que se manifiesta como aislamiento físico en la unidad doméstica, falta de poder económico, estructura familiar dictatorial, bajo grado de participación en organizaciones de masa, falta de representación en instancias políticas, dependencia en órganos políticos; subordinación cultural que se experimenta en discriminación educativa, desvalorización de la mujer, trato de la mujer como objeto sexual y unidimensionalidad como madre, limitaciones para el control de la natalidad.

BIBLIOGRAFÍA

ASTELARRA, Judith, "Políticas de igualdad de oportunidades", en Grupo Educación Popular con Mujeres, *Feminismo en transición*, México, 1998.

COOPER, Jennifer (a), *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación de casos en el ámbito laboral,* PUEG, México, 2001.

COOPER, Jennifer (b), *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto,* PUEG, México, 2001.

DIF-UNICEF, *La perspectiva de género: Una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres,* México, 1998.

Programa de Cultura Institucional Inmujeres.http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/2010/12/pci/, y Guía para realizar el análisis estadístico de los resultados del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género". Instituto Nacional de las Mujeres.

Páginas con información sobre los temas tratados en este texto:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101156.pdf

http://pci.inmujeres.gob.mx/igualdadescultura/wp-content/uploads/2011/02/Gu%C3%ADa-para-realizar-el-an%C3%A1lisis-estad%C3%ADstico-del-Diagn%C3%B3stico-d.pdf

www.baiona.org/pdf/.../la.diferencia.cultural.y.el.genero.pdf

web.ceti.mx/archivos/presentacion_paci.pptx

cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Tabasco/tabmetal2_4d.pdf

www.imt.mx/archivos/AdministradorContenido/.../CulturaEquidad.

cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Puebla/puemetal9_1.pdf

www.inmujeres.gob.mx › Programas

www.unifem.undp.org

www.worldbank.org/gender/

www.gtzgenero.org.ni/