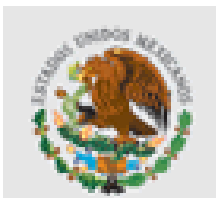


Índice	Pág.
Presentación	4
Introducción	5
Resumen Ejecutivo	7
Promedio de calificación por factor	9
Ponderación de reactivos por calificación	10
Diagnóstico:	12

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

Diagnóstico de Cultura Institucional

Octubre 2012



**GOBIERNO
FEDERAL**

“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”

Datos Sociodemográficos		13
	Sexo	
	Edad	
	Estado civil	
	Jefatura familiar	
	Incidencia de hijos	
	Escolaridad	
	Estudios actuales	
	Antigüedad en el Sector Público	
	Antigüedad en la Secretaría de la Contraloría	
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	31
VIII.	Hostigamiento y Acoso Sexual	32
	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	36
	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	39
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	41
Metodología	43
Anexo	47
Vocabulario referido al género	48
Bibliografía	53

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 todas las 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 Secretaría de la Contraloría está conformado mayoritariamente por mujeres. Por cada hombre hay 1.59 mujeres.
- El rango de edad de mayor frecuencia es de 31 a 40 años.
- El 50.00% son casados.
- El 53.80% del personal tienen jefatura familiar, hombres 27.00% y mujeres 26.90%.
- El promedio de hijos e hijas en ambos sexos es de 3.16.
- El 45.20 del personal tiene de escolaridad licenciatura terminada.
- Se observa mayor incidencia en estudios actuales en las mujeres.
- El 28.00% de las mujeres acumulan mayor porcentaje de horas/capacitación en los rangos de 1 a 5 horas y 6 a 10 horas, en estos rangos los hombres acumulan 16.00%.
- El 26.90% del personal se ubican en el rango de 41 horas y más de capacitación.
- Con calificación promedio de 5.71 y 6.55 otorgan mujeres y hombres, al conjunto de preguntas relacionadas con la capacitación y la formación profesional. Siendo el rubro de más baja calificación el que corresponde a *"En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo."* y *"Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos"*.
- El 38.60% del personal tiene antigüedad de 6 a 10 años en el sector público, y en este mismo rango de antigüedad 23.00% lo tiene en la Secretaría.
- En los puestos de jefe (a) de Departamento u Homólogo tienen más presencia los hombres con el 7.70% contra el 3.80% de las mujeres. Los puestos directivos son exclusivamente masculinos con el 3.80%.
- El reactivo *"en mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión"* cuenta con la calificación más baja por ambos sexos con 3.33 las mujeres y 3.60 los hombres.
- Las mujeres califican de manera significativa y baja los reactivos: *"En mi institución no se otorgan promociones a personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física"*, con 4.00 y los hombres 6.38 *"Mi*

institución anuncia oportunamente las plazas disponibles". Con 5.00 y los hombres 5.75 y "En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres", mujeres con 4.80 en tanto los hombres con 6.88.

- El 15.40% del personal fue contratado por recomendación, siendo exclusivamente mujeres.
 - En los puestos de confianza hay más hombres con un 19.20% en tanto las mujeres ocupan el 11.80%.
 - El 77.00% del personal ha estado en el mismo puesto.
 - El 57.70% del personal desconoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. El 53.80% del personal no conoce existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
 - El 84.60% del personal desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
 - El 77.00% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.
 - El 77.00% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género.
 - El 11.50% del personal ha sido víctima de algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.
 - El 3.80% que denunció (mujeres) no quedó conforme con la actuación de las autoridades.
 - El promedio de calificación al factor de Clima Laboral es de 8.56 mujeres y 7.02 hombres. Sin embargo, es muy significativa la calificación que proporcionan al reactivo "En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato" otorgando 4.91 las mujeres 7.25 los hombres.
-
- Sólo el reactivo "En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres" las mujeres calificaron mejor 5.00 que los hombres, 8.00.
 - El 30.80% no conoce la existencia de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro.
 - El 65.40% del personal desconoce la existencia de un refugio para mujeres víctimas de violencia.

Promedio de Calificación por Factor

Factor	Promedio
Igualdad de Salarios y Prestaciones	7.96
Conciliación de la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal	7.89
Clima Laboral	7.79
Comunicación Incluyente	7.73
Promoción Vertical y Horizontal	6.64
Hostigamiento y Acoso Sexual	6.62
Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad	6.25
Selección de Personal	6.17
Promedio General	7.13

Ponderación de reactivos por calificación

Reactivos con calificación más alta	Promedio
✓ En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	9.60
✓ Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.	9.30
✓ Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual.	9.02
Reactivos con calificación promedio	
✓ Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	8.74

✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.	8.72
✓ 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.	8.65
✓ En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.	8.60
✓ En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	8.60
✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.	8.59
✓ En mi institución no sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.	8.49
✓ En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.	8.41
✓ En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.).	8.10
✓ En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad.	7.99
✓ En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.	7.94
✓ En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.	7.91
✓ En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	7.87
✓ En mi institución otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	7.85
✓ Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.	7.85
✓ 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.	7.62
✓ En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.	7.61
✓ En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.	7.52
✓ En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.	7.29

✓ En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.	7.29
✓ En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.	7.27
✓ En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.	7.22
Reactivos con calificación baja	
✓ En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	6.94

✓ 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.	6.76
✓ En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.	6.50
✓ El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	6.45
✓ En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.	6.34
✓ En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal.	6.31
✓ En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.	6.26
✓ En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	6.08
✓ Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.	6.07
✓ En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.	5.84
✓ En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos.	5.70
✓ Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.	5.61
✓ Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.	5.37
✓ En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	5.29
✓ En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.	5.19
✓ En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.	5.04
✓ Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	4.66
✓ En mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión.	3.49



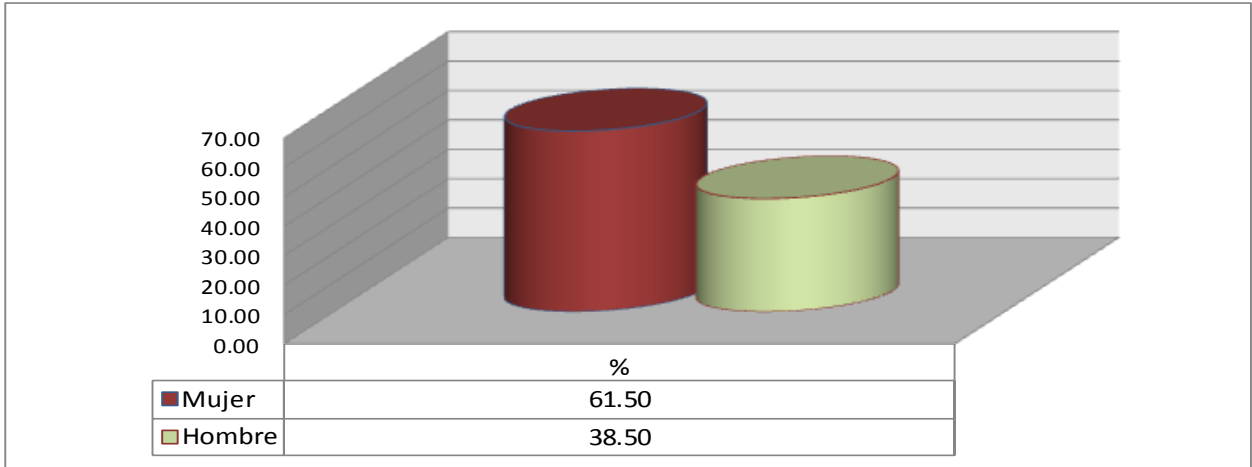
Diagnóstico

Datos Sociodemográficos

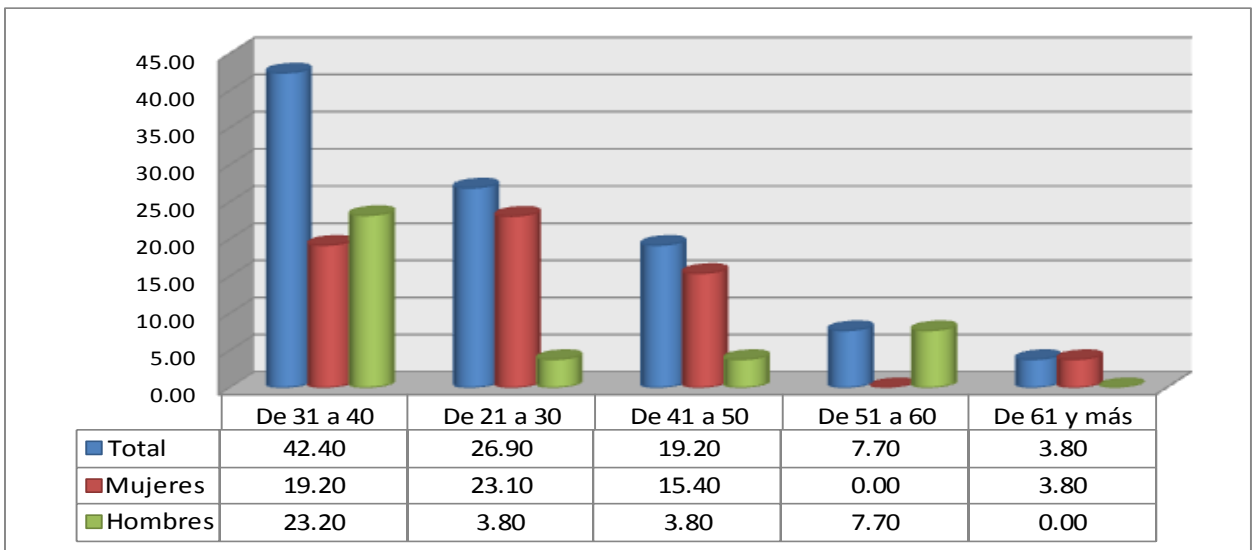
Características sociodemográficas de los/las servidores/as de la Secretaría de la

Contraloría.

Gráfica No. 1
Secretaría de la Contraloría por Sexo
%



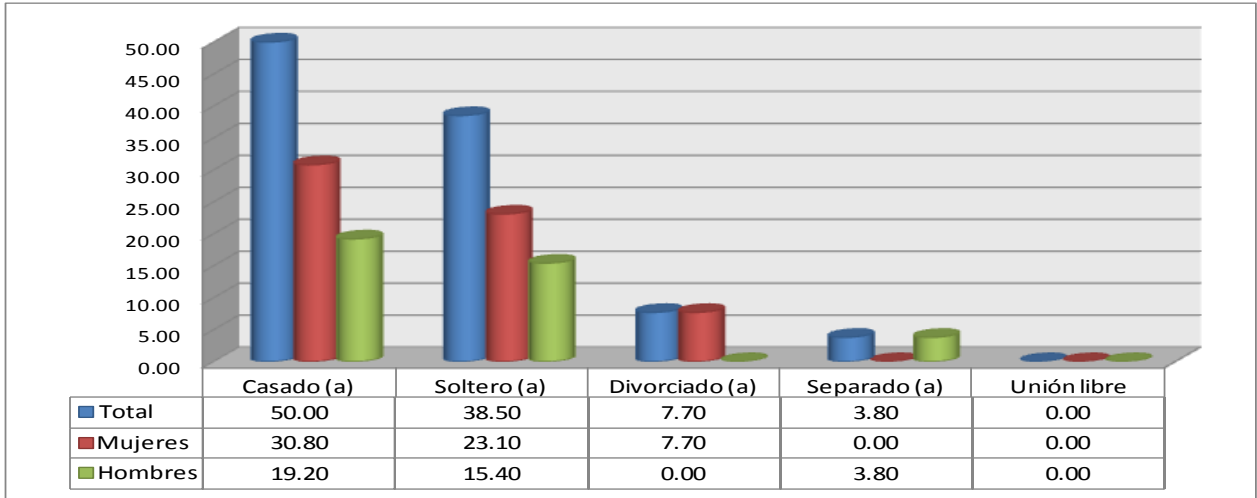
Gráfica No. 2
Secretaría de la Contraloría
Edad por Sexo
%



La Secretaría se integra por el 61.50% de mujeres y el 38.50% de hombres, concentrada en el rango de los 31 a 40 años de edad. Por cada mujer hay 1.27 hombres.

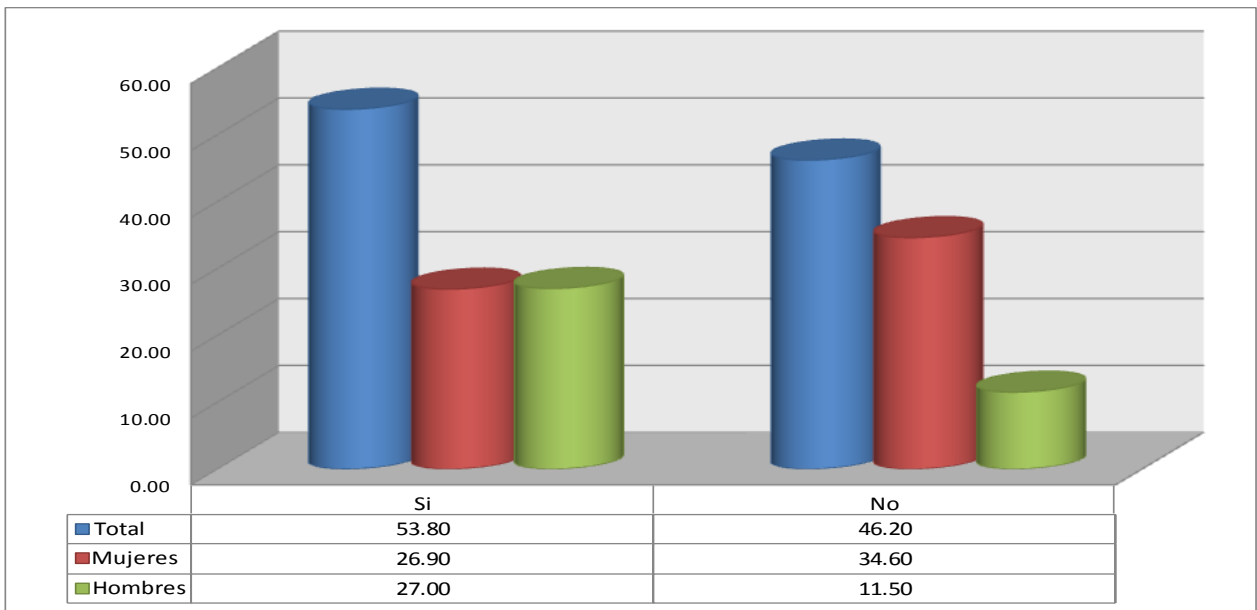
Gráfica No. 3
Secretaría de la Contraloría

Estado Civil por Sexo
%



En cuanto al estado civil el mayor porcentaje es de casados(as) con el 50.00%, y 38.50% de solteros(as).

Gráfica No. 4
Secretaría de la Contraloría
Jefatura Familiar por Sexo
%



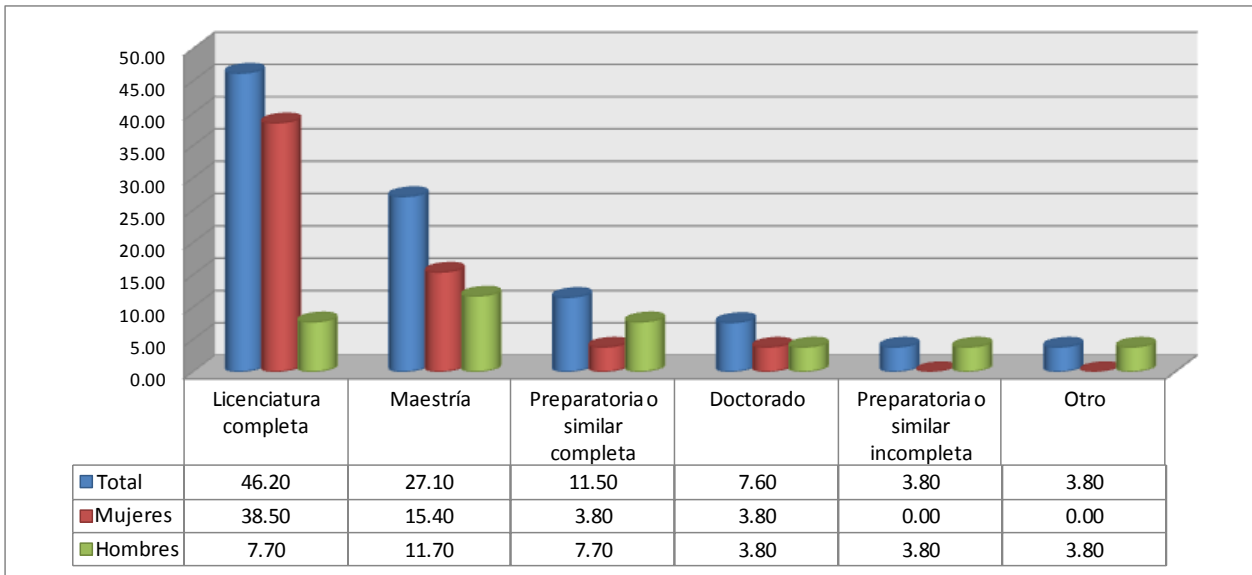
El 53.80% del personal tienen jefatura familiar, hombres 27.00% y mujeres 26.90%.

Cuadro No. 1
Secretaría de la Contraloría
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	15.38	42.1	10.53	31.58	2.73	0.68	2.05
Mujeres	19.23	57.9	42.1	15.79	3.01	2.19	0.82
No tienen	65.39	--					
Total	100.00	100	52.63	47.37	3.16	1.66	1.49

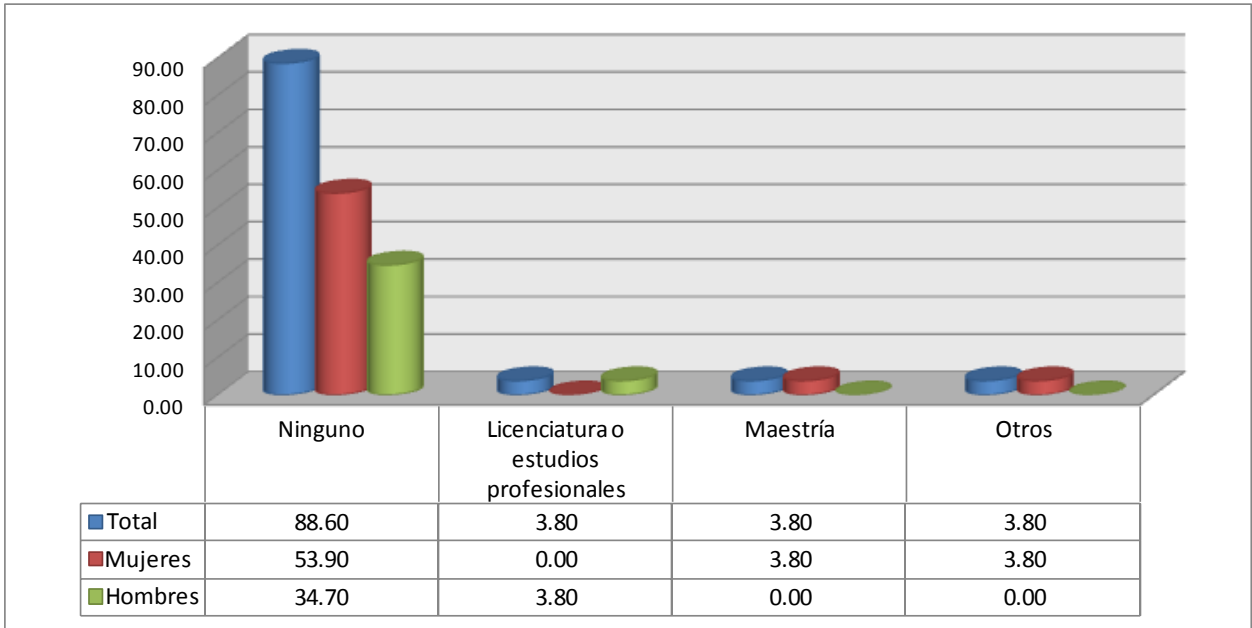
Del 100% del personal el 65.39 % no tiene hijos. El 31.62% si los tienen (el 19.23% de mujeres y el 15.38% de hombres). Presentan más hijas que hijos, por cada hijo hay 1.11 de hijas. El promedio de hijos e hijas en ambos sexos es de 3.16

Gráfica No. 5
Secretaría de la Contraloría
Escolaridad por Sexo
%



El 45.20 del personal tiene de escolaridad licenciatura terminada. Otro 27.10% maestría. Las mujeres registran mayor grado de escolaridad superior.

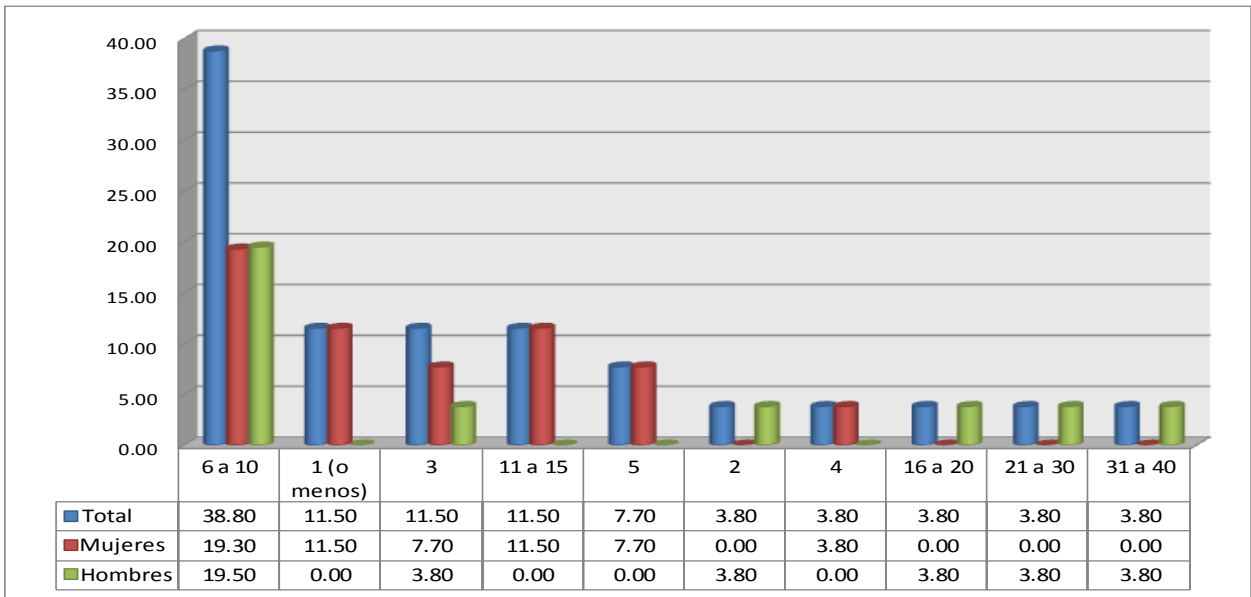
Gráfica No. 6
 Secretaría de la Contraloría
 Estudios Actuales por Sexo
 %



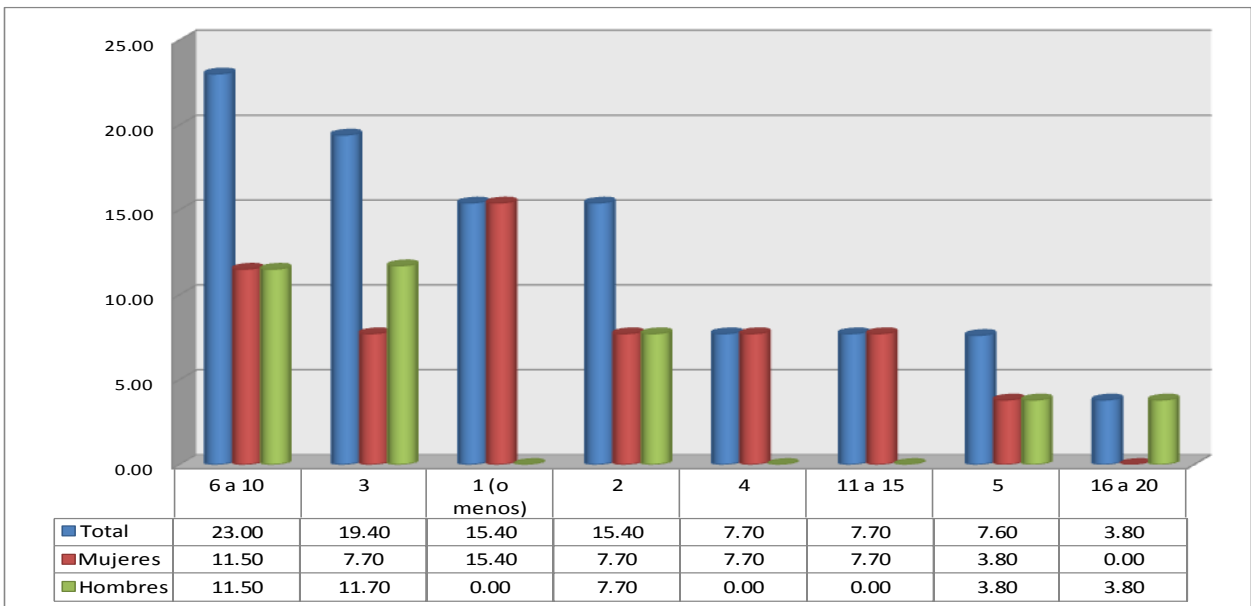
El 88.60% no estudia actualmente. Se observa mayor incidencia en estudios actuales en las mujeres. El 3.80% de ellas estudia la maestría, rubro en que no hay presencia masculina.

Antigüedad en el Sector Público

Gráfica No. 7
 Secretaría de la Contraloría
 Antigüedad en el Sector Público por Sexo
 %



Gráfica No. 8
 Secretaría de la Contraloría
 Antigüedad en el Secretaría de la Contraloría por Sexo
 %



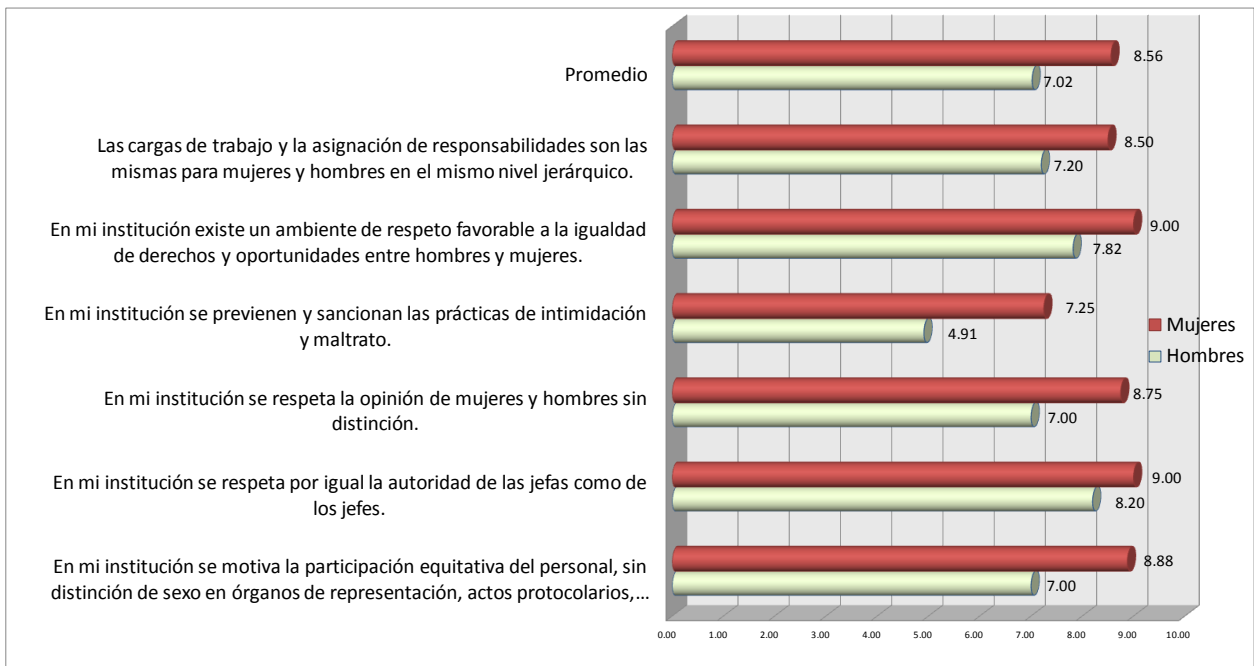
El 38.60% del personal tiene antigüedad de 6 a 10 años en el sector público, y en este mismo rango de antigüedad 23.00% lo tiene en la Secretaría.

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
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Clima Laboral por Sexo

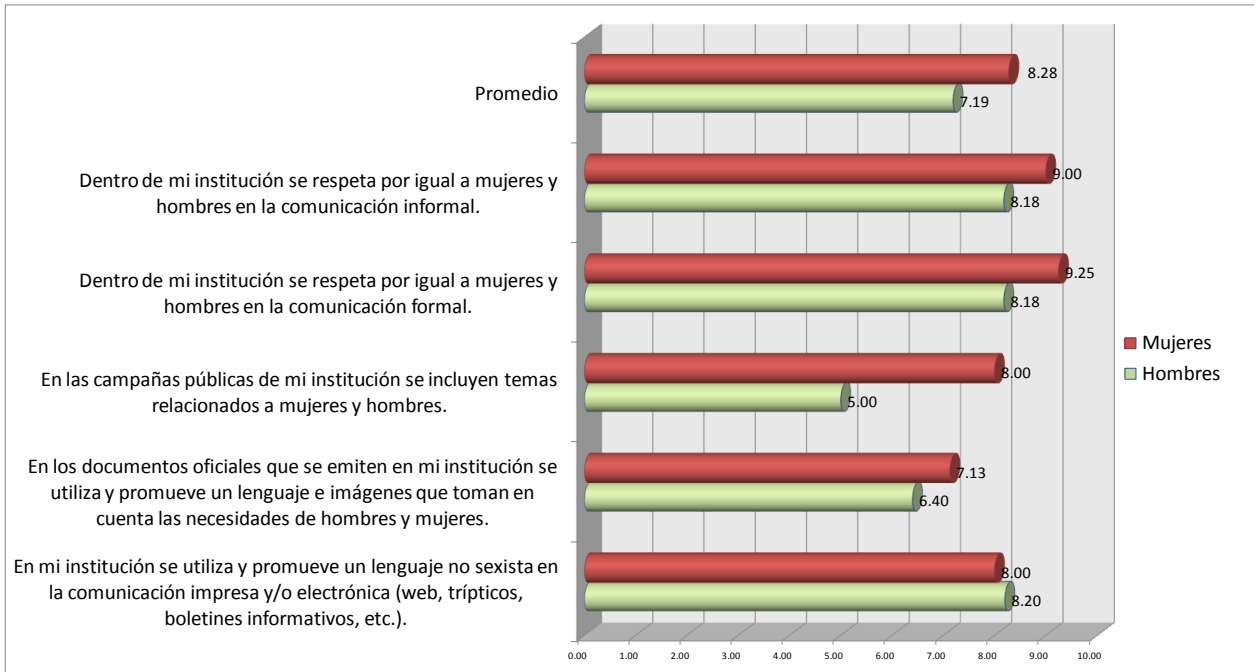


El promedio de calificación del factor es de 8.56 mujeres y 7.02 hombres. Sin embargo, es muy significativa la calificación que proporcionan al reactivo "En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato" otorgando 4.91 las mujeres 7.25 los hombres.

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
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Comunicación Incluyente por Sexo



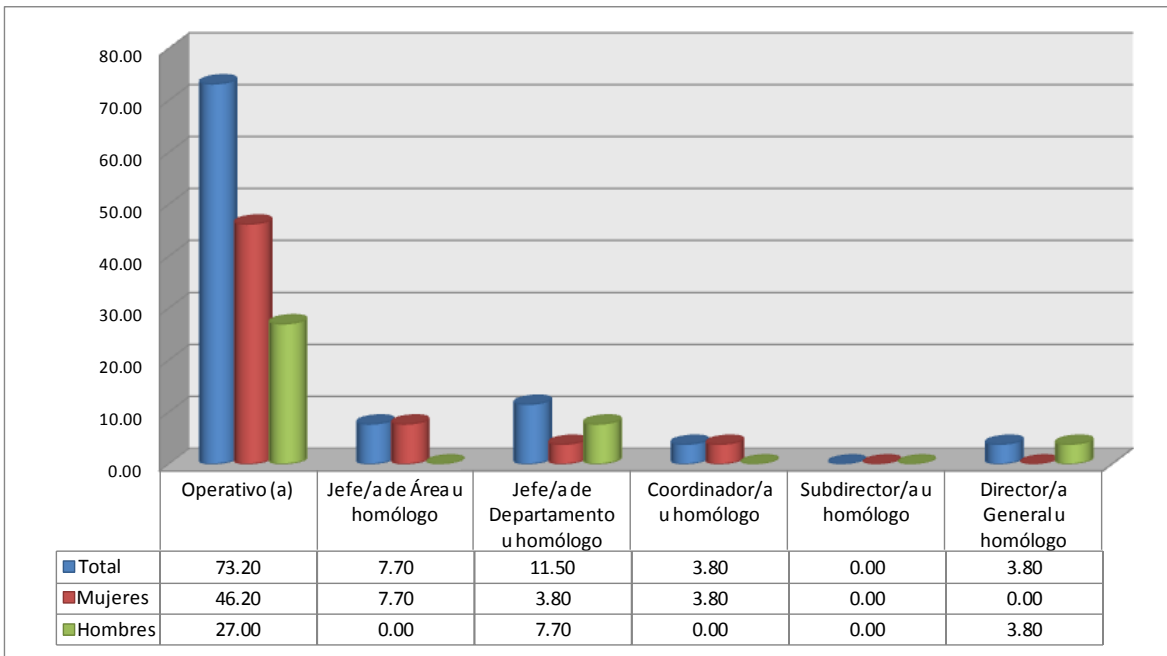
El personal calificó mejor al factor Comunicación Incluyente otorgando promedios de 8.28 a las mujeres y de 7.19 a los hombres.

Sólo el reactivo "En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres" las mujeres calificaron mejor 5.00 que los hombres, 8.00.

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:

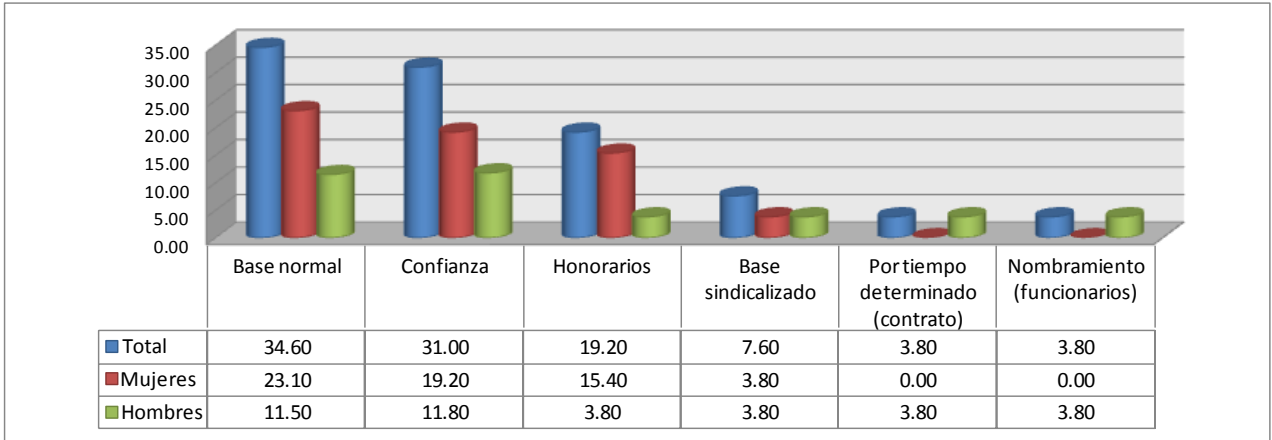
Gráfica No. 11
 Secretaría de la Contraloría
 Nivel de Puesto por Sexo
 %



El 73.20% del personal operativo, de éste porcentaje el 46.20% corresponde a mujeres y 27.00% a hombres.

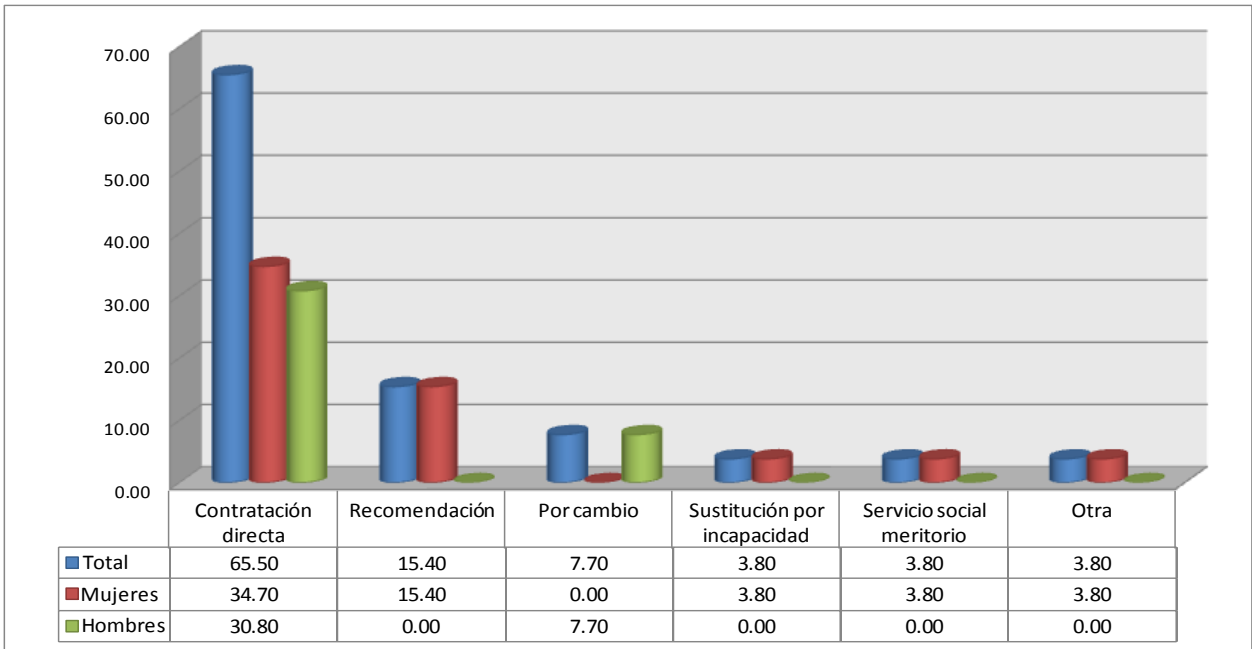
En los puestos de jefe (a) de Departamento u Homólogo tienen más presencia los hombres con el 7.70% contra el 3.80 % de las mujeres. Los puestos directivos son exclusivamente masculinos con el 3.80%.

Secretaría de la Contraloría
 Tipo de Contratación por Sexo
 %



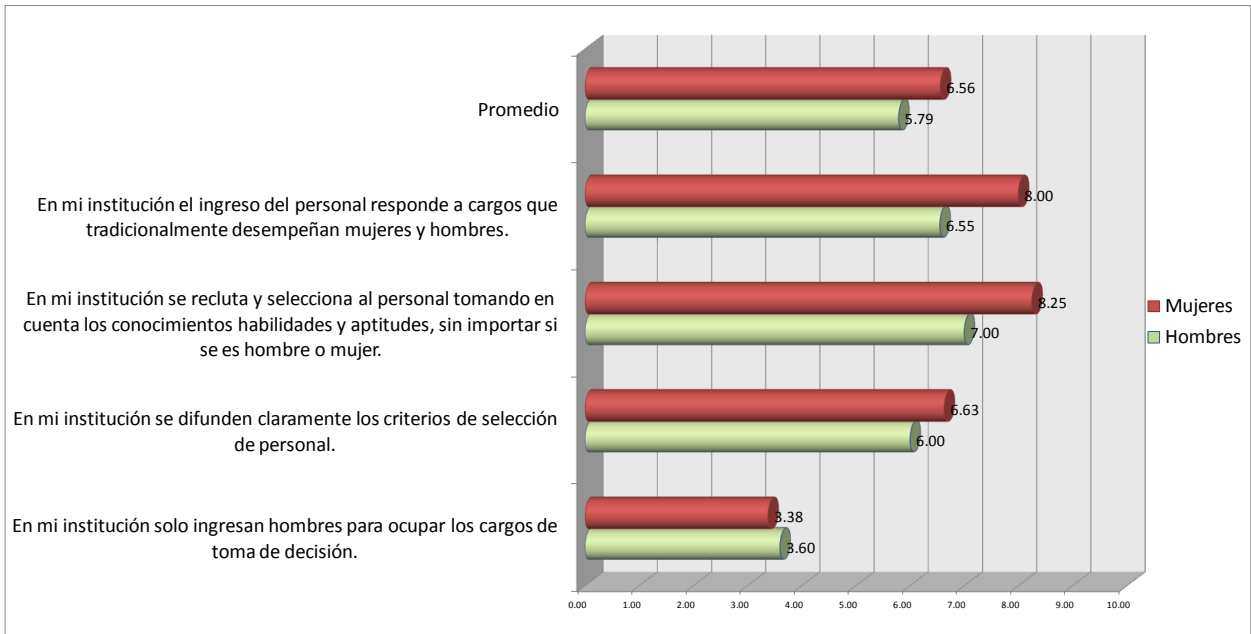
El 34.60% del personal es de base (23.10% mujeres y 11.50% hombres). En los puestos de confianza hay más hombres con un 19.20% en tanto las mujeres ocupan el 11.80%

Gráfica No. 13
 Secretaría de la Contraloría
 Ingreso por Sexo
 %



Ingresaron por selección directa el 65.50% del personal, siendo mujeres el 34.70% y el 30.80% hombres. El 15.40% del personal fue contratado por recomendación, siendo exclusivamente mujeres.

Gráfica No. 14
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Selección de Personal por Sexo

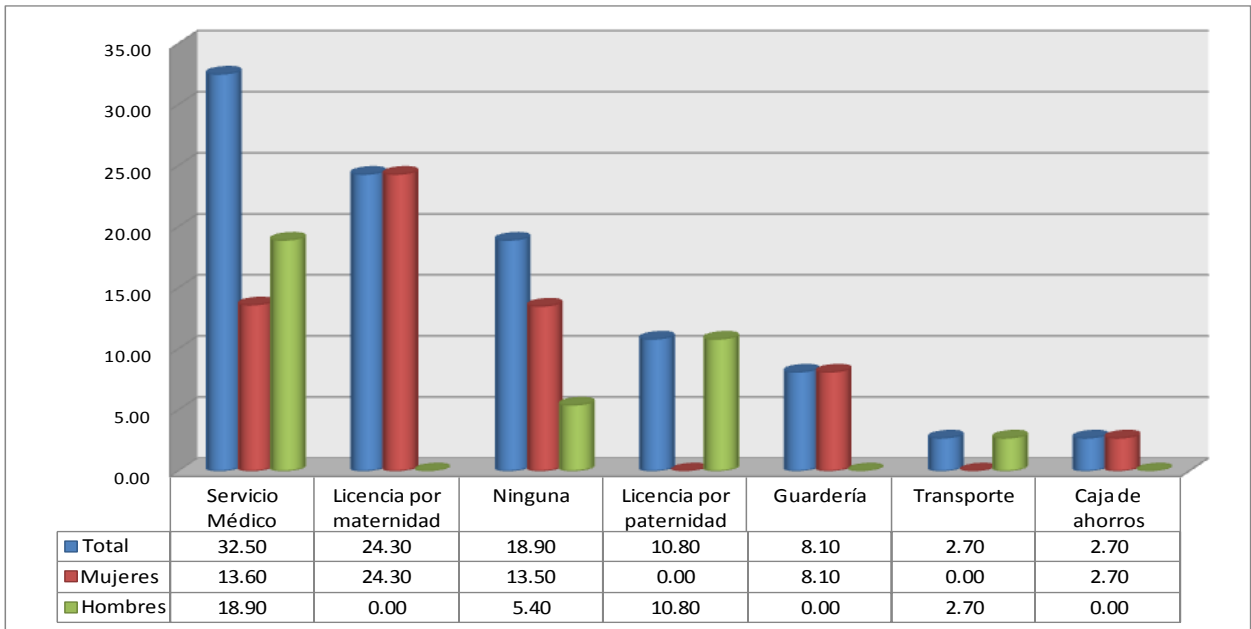


El factor es calificado por las mujeres y los hombres con 6.56 y 5.79 respectivamente. El reactivo "en mi institución sólo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión" cuenta con la calificación más baja por ambos sexos con 3.33 las mujeres y 3.60 los hombres.

Igualdad de Salarios y Prestaciones

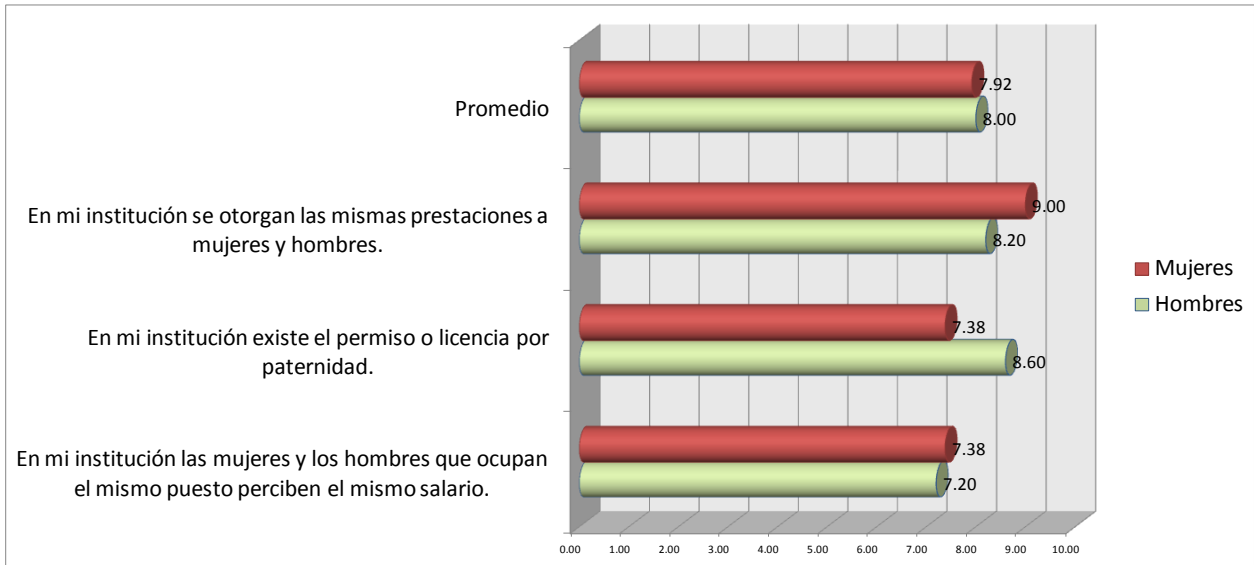
Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos o prestaciones.

Gráfica No. 15
Secretaría de la Contraloría
Prestaciones por Sexo
% de Opiniones



El 32.50% menciona la prestación de servicio médico. Destaca la "licencia por maternidad" mencionado en el 24.30% de las opiniones, en comparación con la "licencia por paternidad" mencionado sólo en 10.80%, por los hombres.

Gráfica No. 16
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Salarios y Prestaciones por Sexo

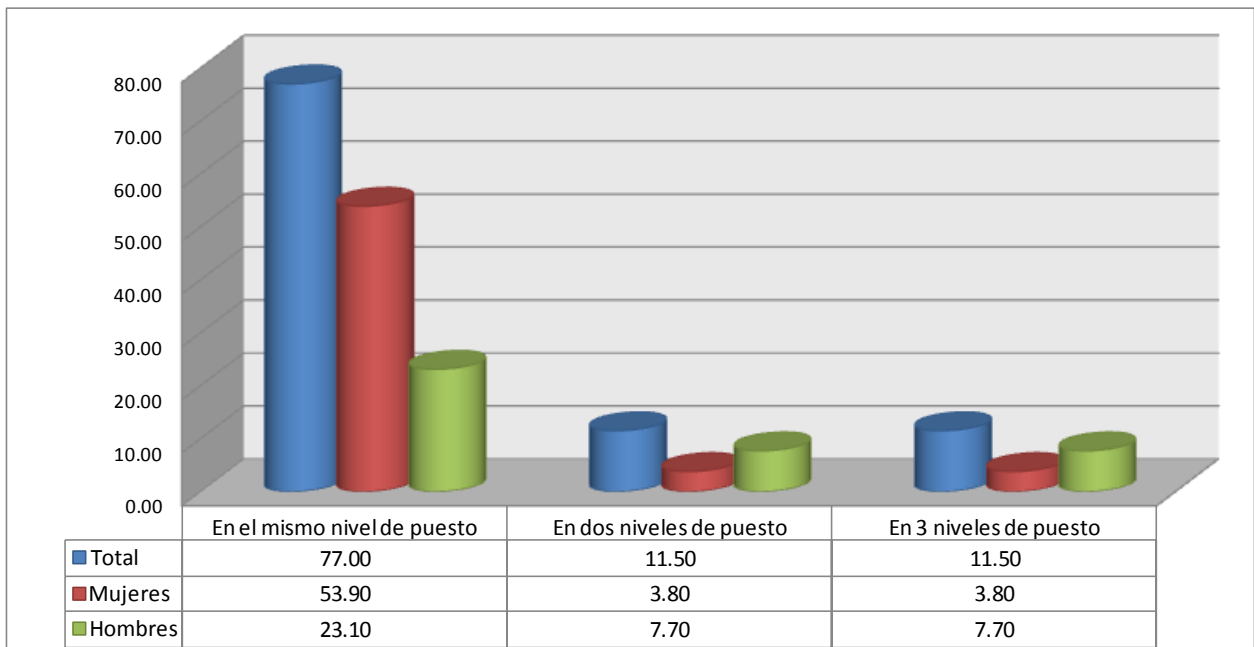


Hombres y mujeres proporcionan calificación similar a este factor: 7.92 las mujeres y 8.00 los hombres. El reactivo "En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario", las mujeres otorgan una calificación mayor de 7.38, en tanto los hombres califican con 7.20.

Promoción Vertical y Horizontal

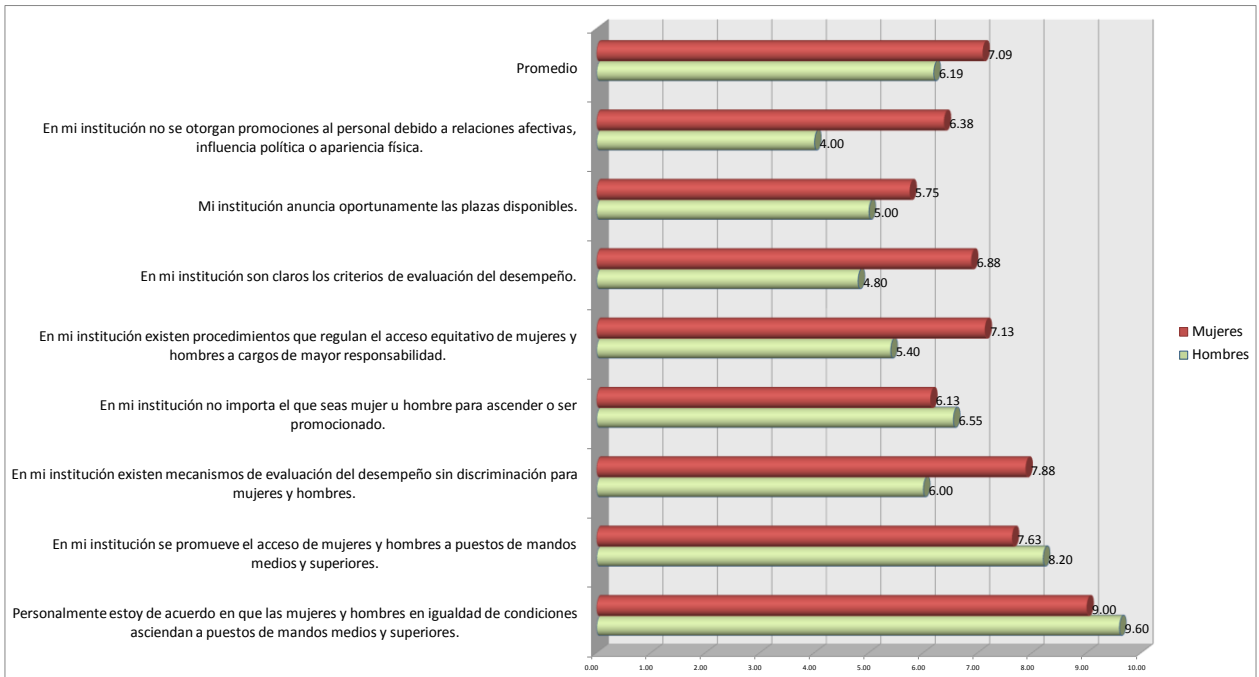
Brindar la oportunidad de ascenso y promoción bajo el principio de igualdad, capacidad y calidad; basándose en los principios de objetividad, no discriminación, imparcialidad y transparencia; ello permite el sano desarrollo organizacional y una motivación permanente en los empleados para mejorar su situación 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 Secretaría de la Contraloría:

Gráfica No. 17
Secretaría de la Contraloría
Promoción de Puestos por Sexo
%



El 77.00% del personal ha estado en el mismo puesto. Con movimientos en 2 niveles se presenta el 11.50% del personal (3.80% mujeres y 7.70% hombres).

Gráfica No. 18
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Promoción Horizontal y Vertical por Sexo



La calificación promedio al factor es más baja en los hombres (6.19), en comparación al de las mujeres (7.09).

Las mujeres califican de manera significativa y baja los reactivos: *“En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física”, con 4.00 y los hombres 6.38* *“Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”. Con 5.00 y los hombres 5.75* y *“En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres”, mujeres con 4.80 en tanto los hombres con 6.88*

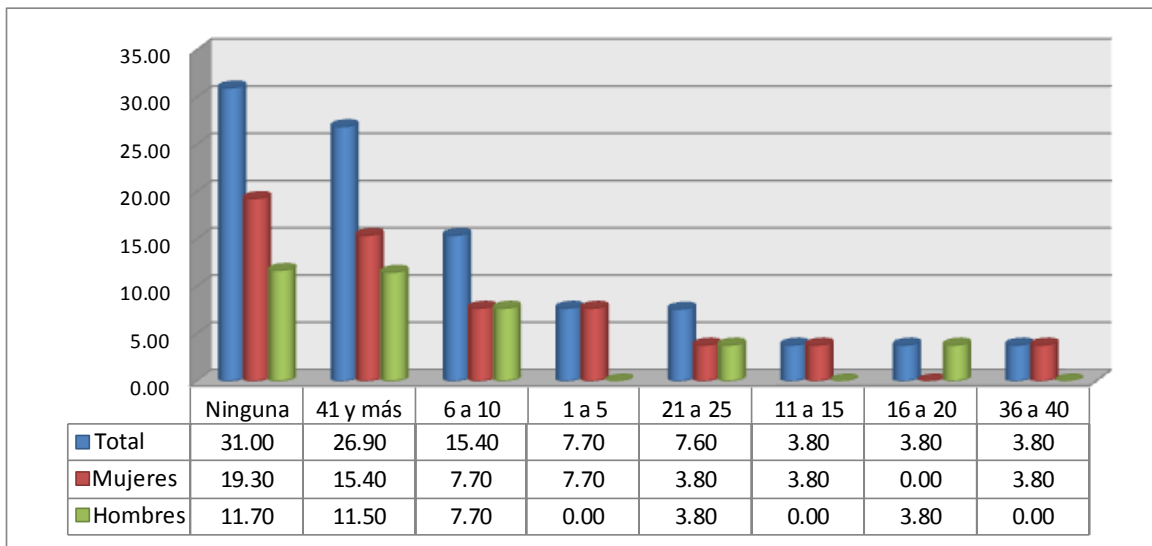
Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad

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.

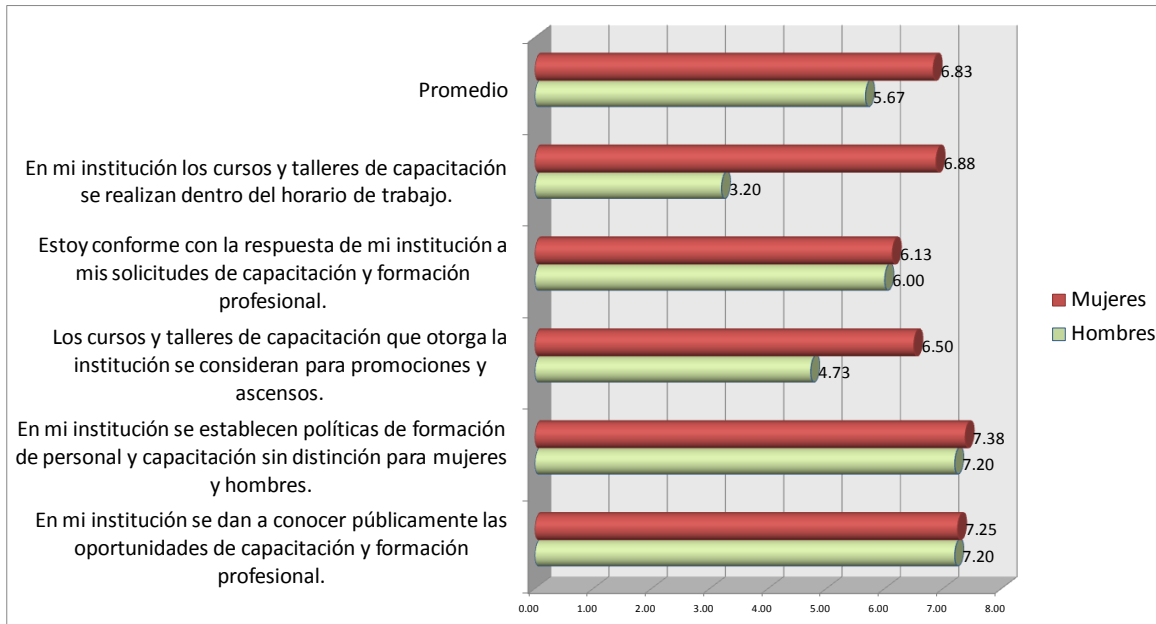
A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de las acciones de capacitación que realiza la Secretaría como organización en pro del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación y desarrollo profesional por sexo:

Gráfica No. 19
Secretaría de la Contraloría
No. de Horas de Capacitación por Sexo
%



El 26.90% del personal se ubican en el rango de 41 horas y más de capacitación. Existe mayor incidencia de capacitación en las mujeres que en los hombres.

Gráfica No. 20
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad por Sexo



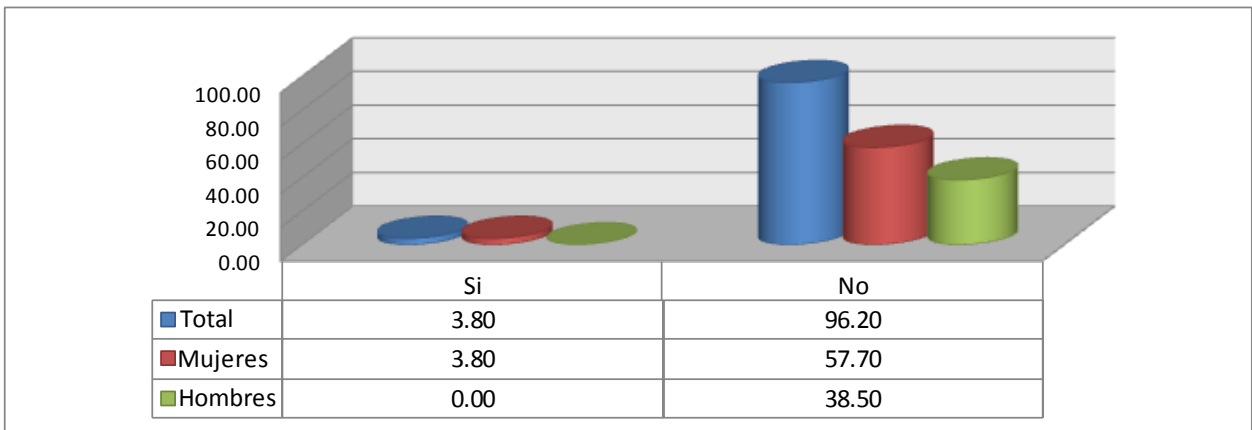
La calificación promedio a de la Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad es proporcionada por las mujeres 6.83 y 5.67 por los hombres.

La calificación más baja proporcionada por hombres y mujeres corresponde a la capacitación para lograr ascensos 6.50 mujeres y 4.73 hombres.

Sensibilización en Género: Cursos y Talleres de Perspectiva de Género

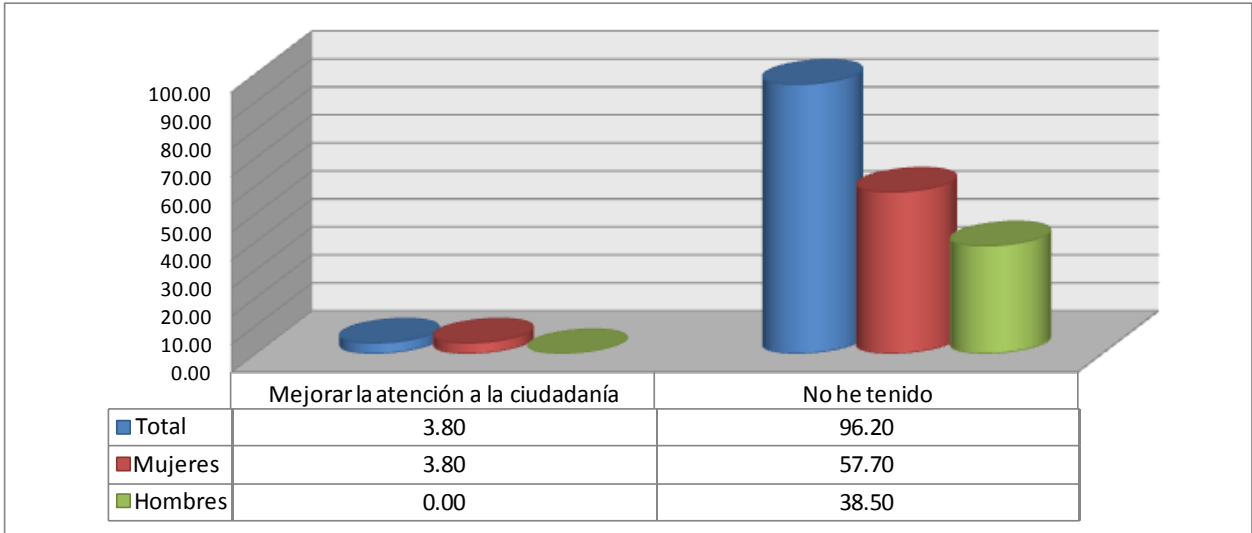
La sensibilización es el grado de aceptación, por parte de las instituciones y las personas que las integran, de la existencia del concepto de género. Implica un proceso de información, comprensión y aprendizaje para la toma de conciencia y un compromiso institucional de las organismos de atención a 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
 Secretaría de la Contraloría
 Cursos o Talleres de Perspectiva de Género Recibidos por Sexo
 %



El 96.20% del personal no ha recibido cursos o talleres de perspectiva de género.

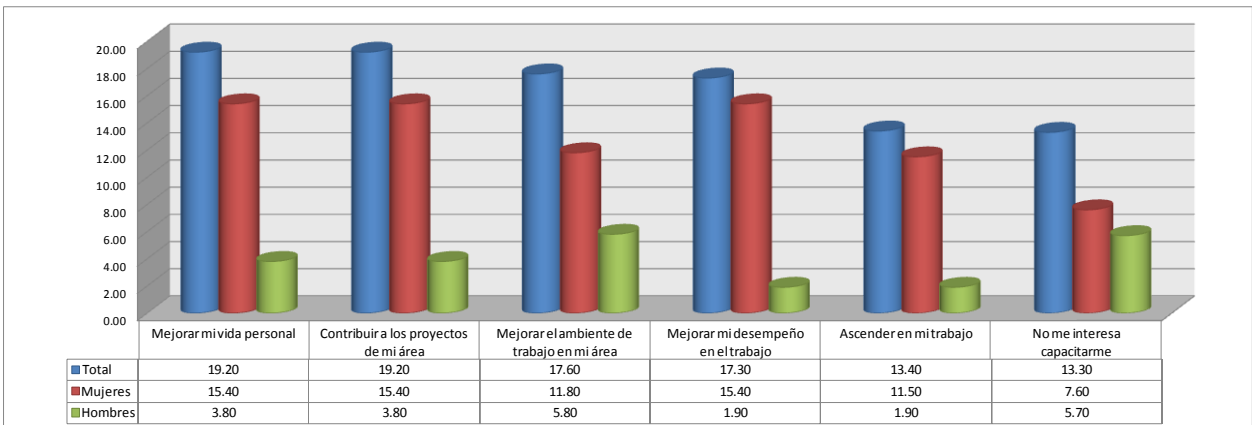
Gráfica No. 22
 Secretaría de la Contraloría
 Percepción de Utilidad de los Cursos o Talleres de Perspectiva de Género por Sexo
 %



El 3.80% del personal refiere que los cursos le han servido mejorar la atención a la ciudadanía.

Razones para Capacitarse en Perspectiva de Género

Gráfica No. 23
 Secretaría de la Contraloría
 Interés de Capacitarse en Perspectiva de Género por Sexo
 % de Respuestas

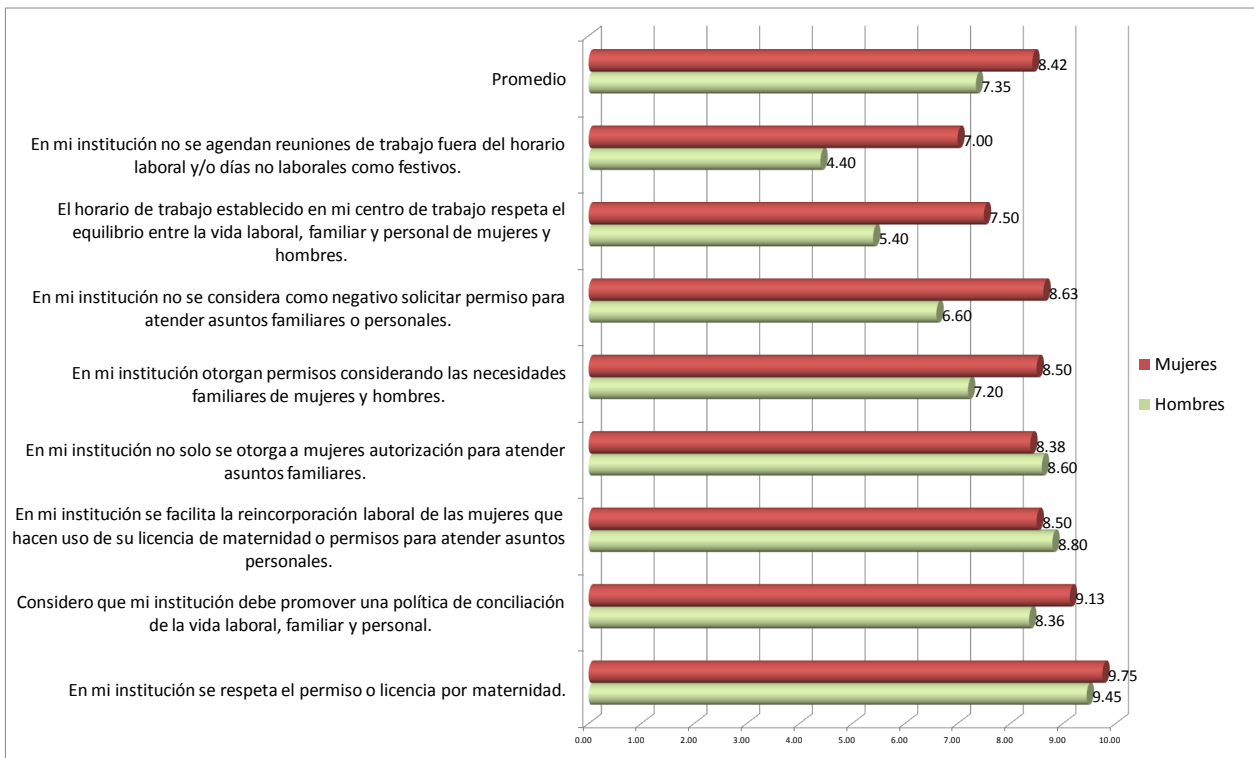


El 19.20% del personal, manifiesta que los cursos le servirán para mejorar su vida personal y mismo porcentaje para contribuir a los proyectos de su área.. EL 13.30% del personal no tiene interés por capacitarse en este rubro.

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
 Secretaría de la Contraloría
 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 7.35 hombres 8.42 mujeres.

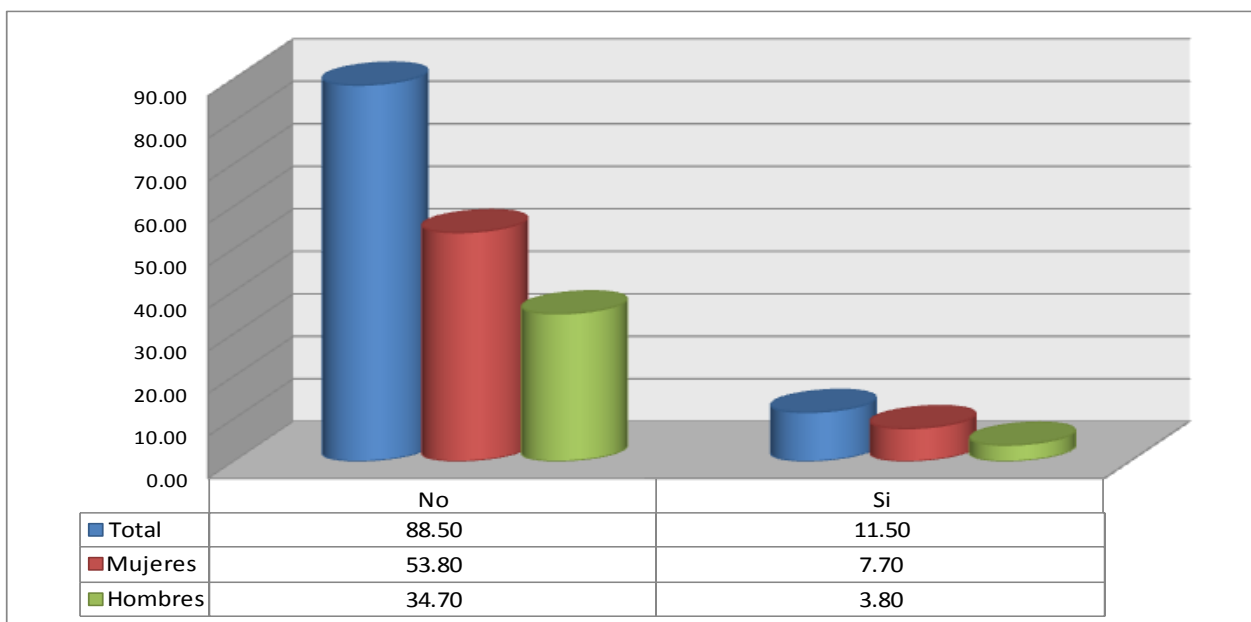
El reactivo con calificación más baja fue "En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos" las mujeres califican con 7.00 y los hombres con 4.40. Al reactivo "El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.", los hombres califican con 5.40 y las mujeres con 7.50.

Hostigamiento y Acoso Sexual

El hostigamiento y acoso es una conducta sexual no recíproca 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.

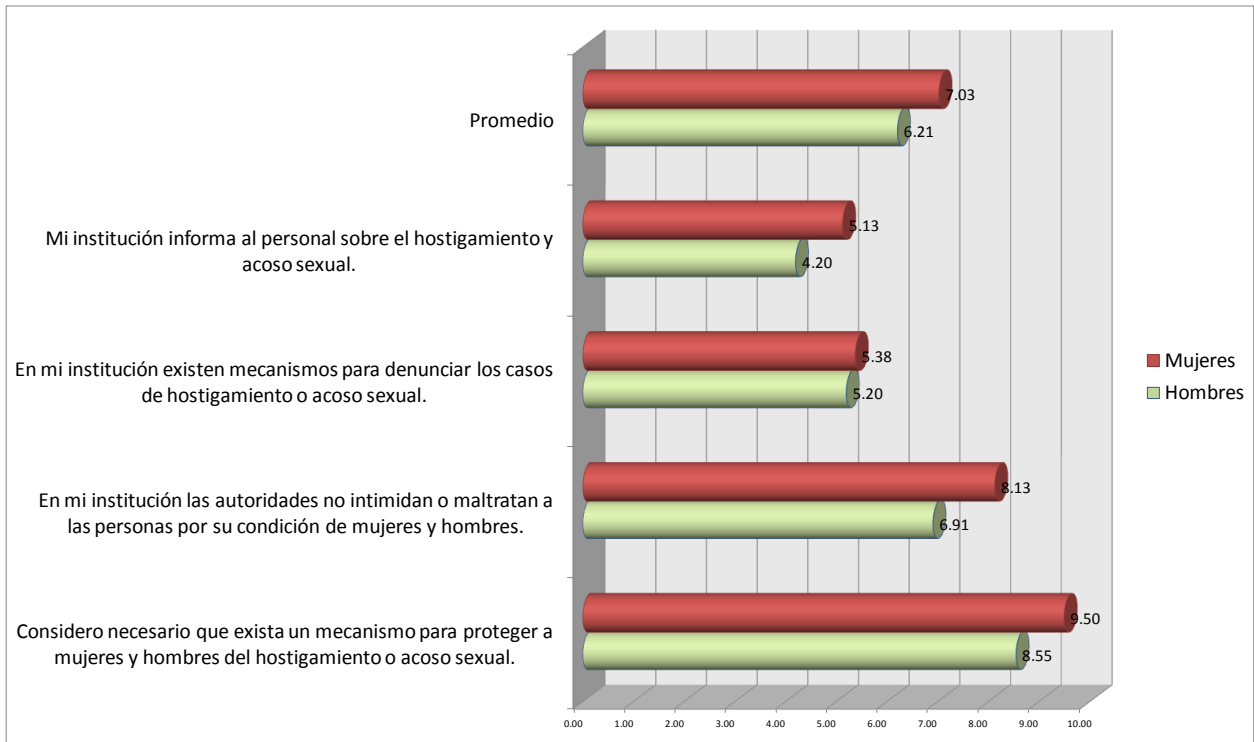
Este bloque evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Gráfica No. 25
Secretaría de la Contraloría
Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
%



El 11.50% del personal han recibido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

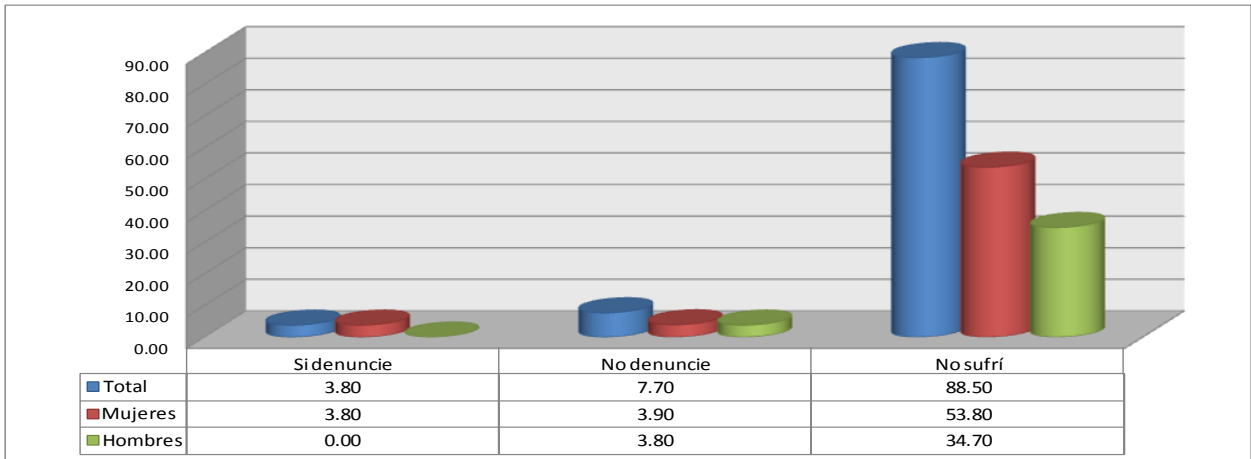
Gráfica No. 26
 Secretaría de la Contraloría
 Calificación: Hostigamiento y Acoso Sexual por Sexo



Los hombres califican el hostigamiento y acoso sexual más bajo este factor que las mujeres. La calificación que proporciona el personal al reactivo: "Mi institución informa al personal sobre hostigamiento y acoso sexual", es 4.20 los hombres, y 5.13 las mujeres. Llama la atención la calificación de 8.55 de los hombres y 9.50 de las mujeres al reactivo "Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual".

Denuncia

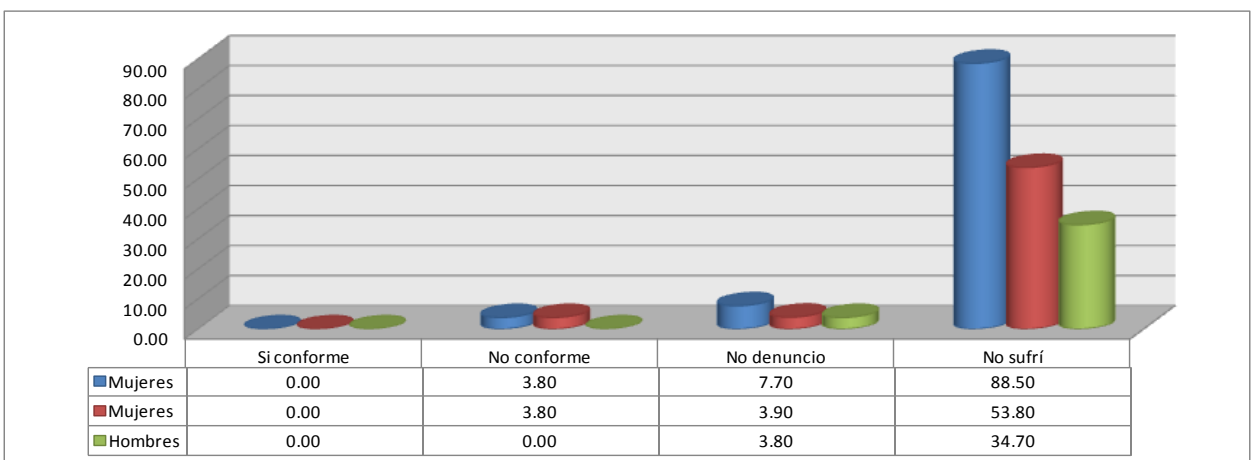
Gráfica No. 27
 Secretaría de la Contraloría
 Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
 %



No denunció el 7.70% del personal que manifiesta haber recibido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

Conformidad a Denuncia

Gráfica No. 28
 Secretaría de la Contraloría
 Conformidad a Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
 %



El 3.80% que denunció (mujeres) no quedó conforme con la actuación de las autoridades.

Cuadro No. 2
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de Violencia de Género por Sexo
 % de Respuestas

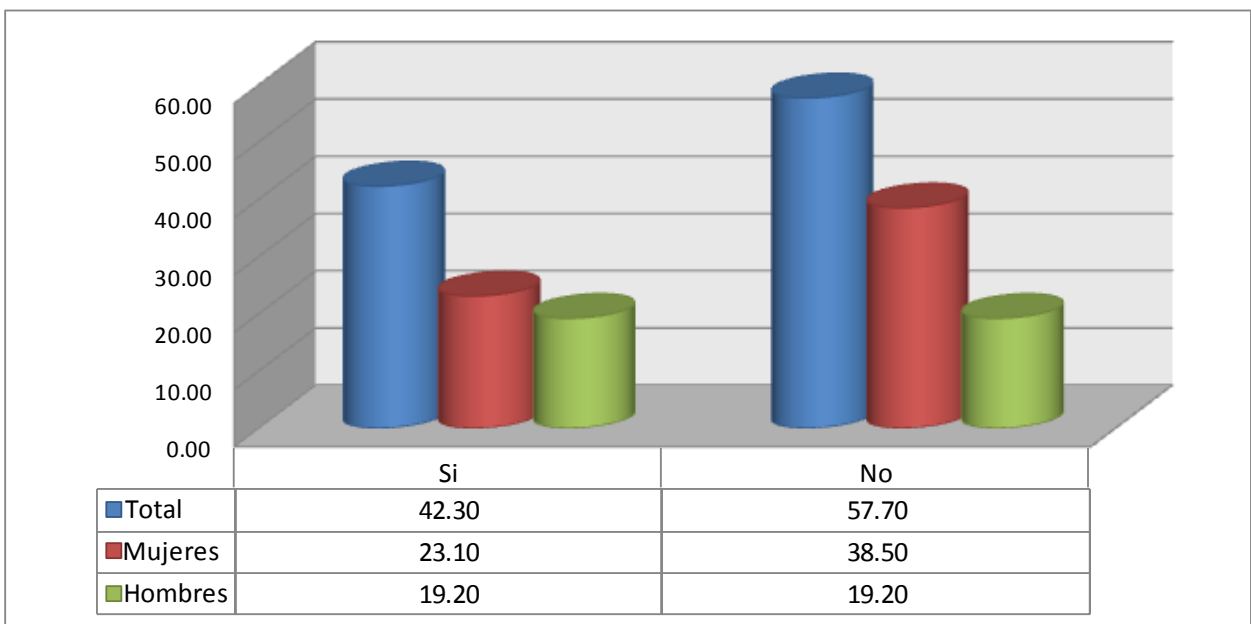
RESPUESTA	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Discriminación, manipulación, subestimar capacidad.	13.00	8.00	5.00
Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.	11.50	6.50	5.00
Hablar sin respeto a una mujer (con groserías)	11.50	7.00	4.50
Intimidación o coacción (amenazas, chantaje, aislamientos, etc.)	11.00	6.00	5.00
Daños físicos (empujones, jalones, bofetadas, golpes, etc.)	10.50	5.50	5.00
Obligar a tener relaciones sexuales	10.50	6.00	4.50
Violencia psicológica	10.00	5.50	4.50
Exigir detalles de sus actos	8.00	4.50	3.50
Impedir disponer de su patrimonio	7.50	4.00	3.50
Privación de la libertad	6.00	3.00	3.00
Otras	0.50	0.50	0.00
Total	100.00	56.50	43.50

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 la capacidad*", "*Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.*", "*Hablar sin respeto a una mujer (con groserías)*".

Política Nacional y Deberes Institucionales

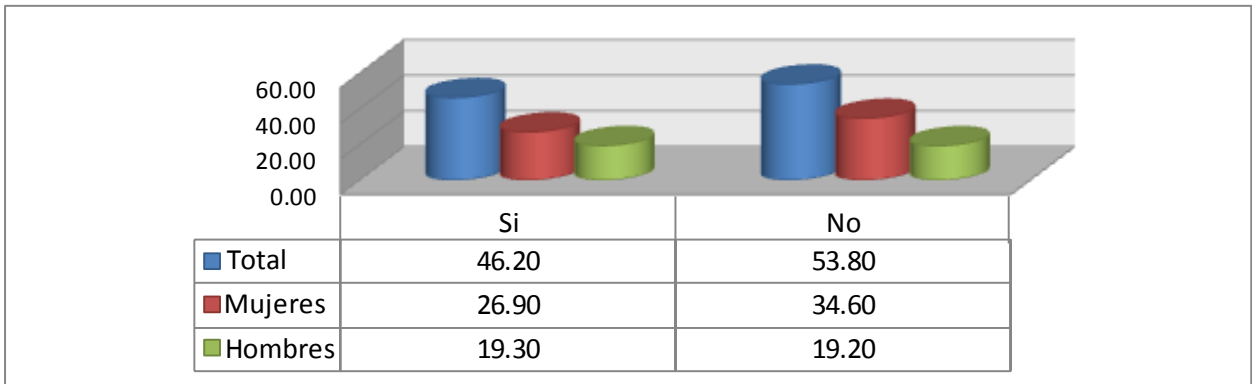
En este factor se buscó conocer, el grado de conocimiento de las instituciones, respecto al marco jurídico nacional para la igualdad entre hombres y mujeres, con el fin articularlo en la elaboración del Programa de Cultura Institucional (PCI).

Gráfica No. 29
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de existencia de la Ley General para la
 Igualdad entre Hombres y Mujeres por Sexo
 %



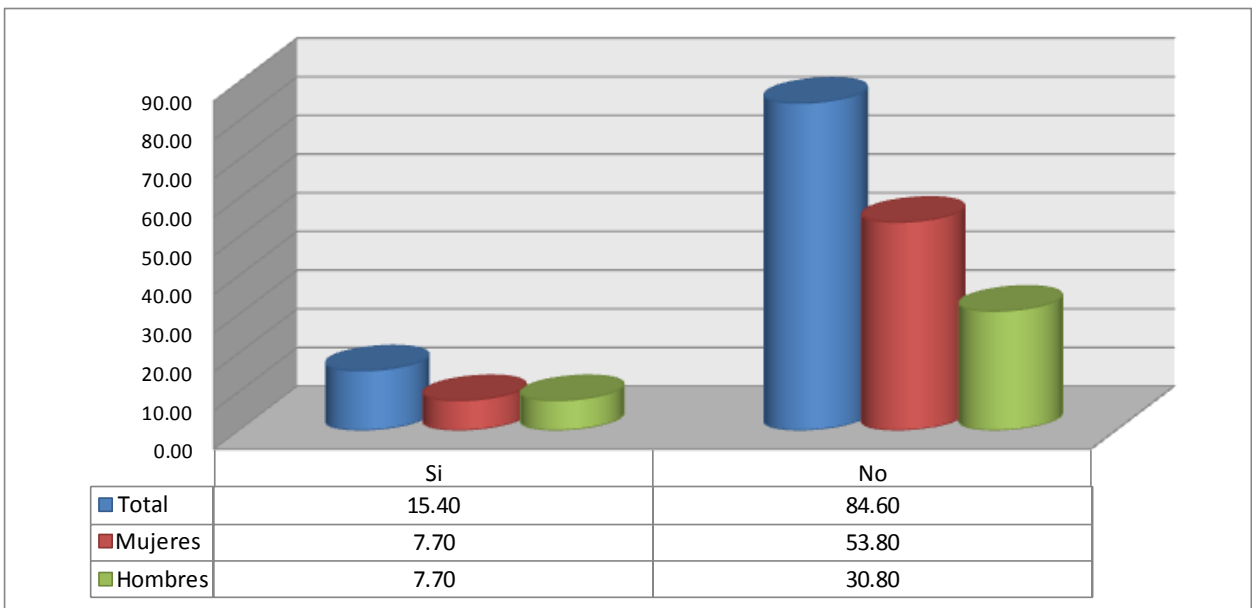
El 57.70% del personal desconoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Gráfica No. 30
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de existencia de la Ley General de Acceso
 de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia por Sexo
 %



El 53.80% del personal no conoce existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De éste porcentaje el 34.60% corresponde a mujeres.

Gráfica No. 31
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad
 entre Mujeres y Hombres 2008-2012 por Sexo
 %

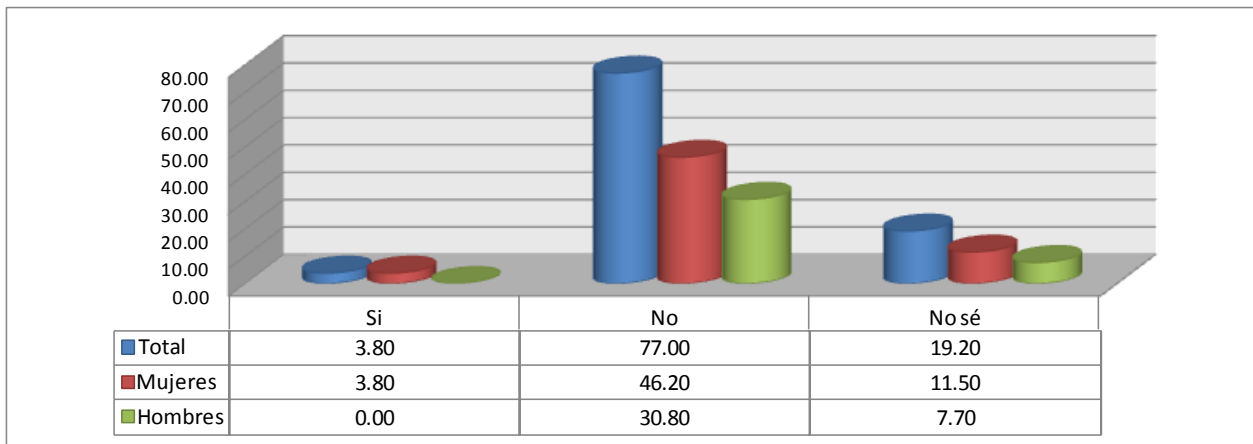


El 84.60% del personal desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. El 53.80% son mujeres y 30.80 % son hombres.

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.

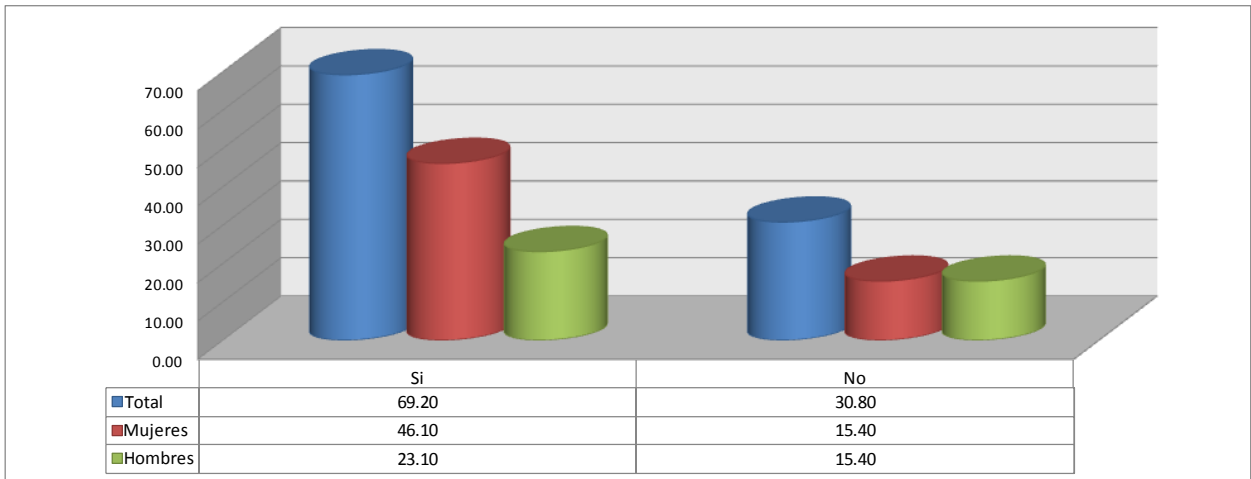
Gráfica No. 32
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de Área Administrativa para Tratar Temas de Género por Sexo
 %



El 77.00% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género. El 19.20% del personal no sabe si existe o no esa área. El 3.80% de las mujeres refiere la existencia de ésta unidad administrativa.

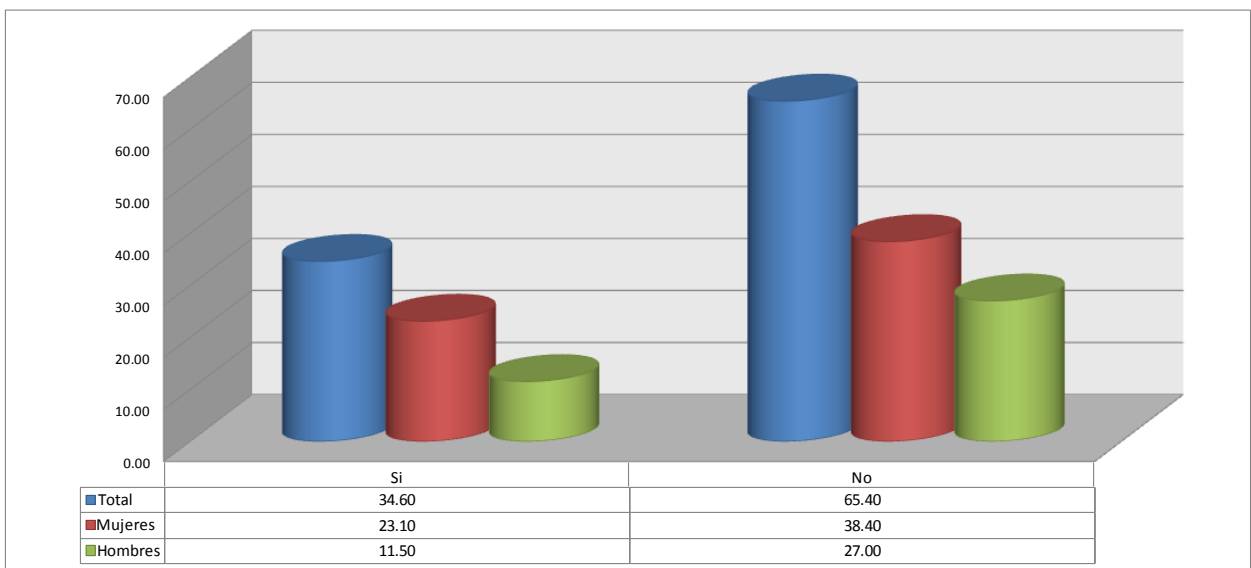
Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres

Gráfica No. 33
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro. por Sexo
 %



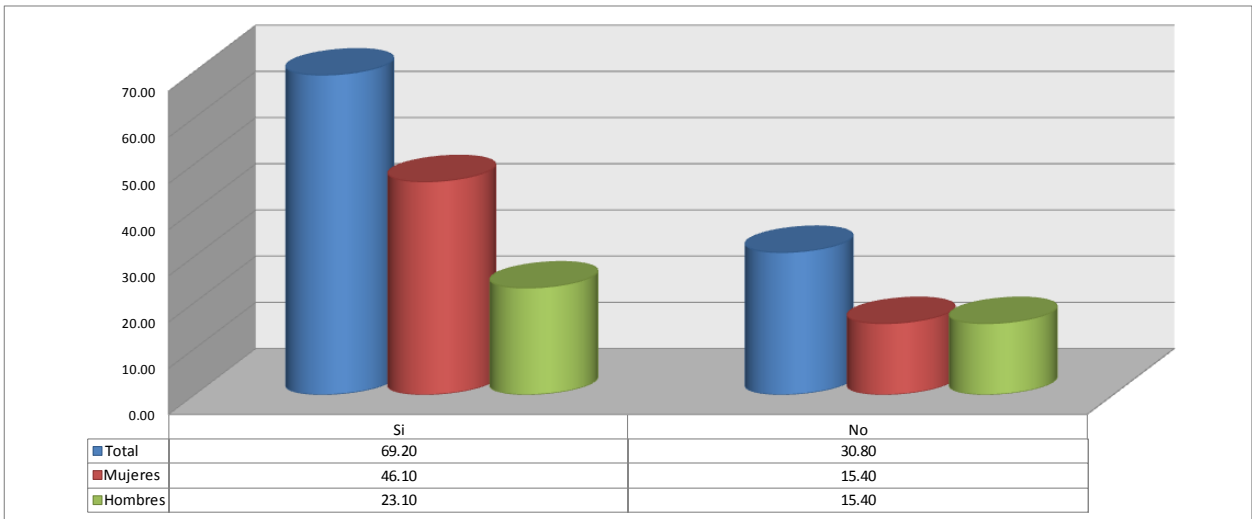
El 30.80% no conoce la existencia de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro. De este porcentaje el 15.40% corresponde a mujeres y 15.40% a hombres.

Gráfica No. 34
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento de Refugio para Mujeres Maltratadas por Sexo
 %



El 65.40% del personal desconoce la existencia de un refugio para mujeres víctimas de violencia.

Gráfica No. 35
 Secretaría de la Contraloría
 Conocimiento para canalizar a Mujeres Víctimas de Violencia
 %



El 30.80 % del personal no tiene conocimientos de cómo canalizar a mujeres víctimas de violencia.



Sugerencias

Sugerencias del personal de la Secretaría de la Contraloría.

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					1				
Hombres						1			

Textuales

Hombres

- Capacitar a la población de Querétaro, servidores públicos o no en el tema para que se tenga conocimiento de lo que significa y los mecanismos de denuncia que existen.

Mujeres

- Me gustaría que se difundieran estos temas para poder enseñar a nuestros hijos e hijas sobre la discriminación y desigualdad para que vivan en una sociedad más justa y armoniosa. Se deben de implementar mecanismos efectivos de evaluación del desempeño para otorgar ascensos a quienes realmente los merecen. Evaluar íntegramente (capacidad, experiencia, disposición, valores éticos, trabajo en equipo, respeto conocimientos y liderazgo, para que sea una evaluación justa y sirva como referencia para un ascenso.



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 emplea la fórmula:

$$n = \frac{K^2 * P * Q * N}{(e^2 * (N-1)) + K^2 * P * Q}$$

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 "A"
PARA EFECTOS DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA APLICADA EN INSTITUCIONES CON UNIVERSOS DE POBLACIÓN O UR'S MENORES A 500 SERVIDORES PÚBLICOS, SE TOMARÁN LOS SIGUIENTES VALORES PARA CALCULAR EL MÍNIMO DE RESPUESTAS:
N = UNIVERSO DE APLICACIÓN VALIDADO POR CADA INSTITUCIÓN
K = 1.15 CONSIDERANDO UN 75 % DE CONFIANZA, DADA LA GRAN POBLACIÓN Y EL ESFUERZO REALIZADO
e = 10% CONSIDERANDO UN 10% 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 26 servidores/as públicos/as (universo de 123), quienes aportaron la información vía internet (<http://iqmculturainstitucional.org.mx/>) en el mes de septiembre 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.

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



- 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.

- 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 género²

- **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 específicas 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, dirigir las 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 distinciones 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.¹
- **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 las hechas que se valoran en la sociedad y en el mundo.
- **Machismo:** Es la expresión del hombre muy "macho", valiente, agresivo, 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/