

Índice

Pág.

S
E
C

RETARÍA DE DESARROLLO SUSTENTABLE

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”

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Presentación | 4 |
| Introducción | 5 |
| Resumen Ejecutivo | 7 |
| Promedio de calificación por factor | 9 |
| Ponderación de reactivos por calificación | 10 |
| 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 Secretaría de Desarrollo Sustentable | |
| 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 | | 4 |
| | Metodología | | 44 |
| | Anexo | | 48 |
| | Vocabulario referido al género | | 49 |

Pr

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 Roviroso,

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 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 Secretaría de Desarrollo Sustentable está conformado mayoritariamente por hombres. Por cada mujer hay 1.27 hombres.
- El rango de edad de mayor frecuencia es de 41 a 50 años.
- El 48.00% son casados.
- Del total de mujeres que laboran en la Secretaría el 16% son jefas de familia.
- El promedio de hijos que tiene el personal es de 1.92.
- Del total del personal, el 72.00% tiene licenciatura. Las mujeres tienen mayor escolaridad que los hombres
- Actualmente el 8.00% de la mujeres está estudiando maestría.
- 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%
- 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 40.00% del personal tiene antigüedad de 11 a 15 años en el sector público, y en este mismo rango el 36.00% del personal los tiene en la Secretaría.
- Las jefaturas de área están distribuidas en 50% para cada género, No así las jefaturas de Departamento en donde el 16.00% es para mujeres y 4.00% para hombres.

- El 60.00% es personal de confianza, y de base normal el 32.00%. El 4.00% de mujeres está contratada por honorarios sin prestaciones sociales.
 - El 68.00% del personal ingresó por contratación directa (28.00% mujeres y 40.00% hombres).
 - El 52.00% del personal ha permanecido en el mismo puesto (32.00% mujeres 20.00% hombres).
 - El 48.00% del personal desconoce la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
 - 40.00% del personal desconoce la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
 - El 76.00% del personal no conoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
 - El 60.00% refiere la inexistencia de un área administrativa para la atención de temas de género. Y no saben si exista o no un 32.00%.
 - El 76.00% del personal no ha tomado cursos o talleres de perspectiva de género. El 14.00% lo considera útil para mejorar la atención en otras áreas de su institución, y el 24.63% desearía capacitarse para mejorar su desempeño en su trabajo.
 - El 8.00% del personal ha recibido hostigamiento o acoso sexual, mismos que denunciarán.
 - Califican con 4.91 hombres y 4.86 mujeres a "*En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato*".
-
- Los hombres perciben mayor comunicación incluyente con una calificación promedio de 8.51 en tanto las mujeres calificaron con 7.91.
 - Las hombres calificaron mejor con 8.73 la conciliación de la vida laboral, Institucional, familiar y personal, en tanto las mujeres calificaron con 7.93.
 - El 76.00% del personal conoce la existencia de un refugio para mujeres víctimas de violencia y 48.00% conocen como canalizarlas.
 - El 11.25% del personal coinciden en conocer como violencia de género con un a "*Insultas, humillaciones, ridiculizaciones ,etc.*"
 - Los hombres sugieren mayor capacitación.En tanto las mujeres sugieren comunicación incluyente y selección de personal..

Promedio de Calificación por Factor

| Factor | Promedio |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| Conciliación de la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal | 8.33 |
| Comunicación Incluyente | 8.21 |
| Igualdad de Salarios y Prestaciones | 8.04 |
| Clima Laboral | 7.28 |
| Hostigamiento y Acoso Sexual | 6.77 |
| Promoción Vertical y Horizontal | 6.40 |
| Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad | 6.13 |
| Selección de Personal | 6.01 |
| Promedio General | 7.15 |

Ponderación de reactivos por calificación

| | Promedio |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Reactivos con calificación más alta | |
| ✓ En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad. | 9.79 |
| ✓ Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores. | 9.64 |
| ✓ Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o acoso sexual. | 9.61 |
| ✓ Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. | 9.40 |
| ✓ 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. | 9.11 |
| Reactivos con calificación promedio | |
| ✓ En mi institución otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres. | 8.70 |
| ✓ En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres. | 8.58 |
| ✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal. | 8.36 |
| ✓ El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres. | 8.35 |
| ✓ En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.). | 8.34 |
| ✓ En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes. | 8.28 |
| ✓ En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción. | 8.15 |
| ✓ En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres. | 8.15 |
| ✓ Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal. | 8.11 |
| ✓ 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. | 8.10 |
| ✓ En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. | 8.06 |
| ✓ En mi institución existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. | 8.02 |
| ✓ En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad. | 7.93 |
| ✓ En mi institución las autoridades no intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres. | 7.89 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ✓ En mi institución se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. | 7.84 |
| ✓ En mi institución no solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares. | 7.84 |
| ✓ En mi institución no se considera como negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales. | 7.80 |
| ✓ En mi institución se establecen políticas de formación de personal y capacitación sin distinción para mujeres y hombres. | 7.69 |
| ✓ En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario. | 7.62 |
| ✓ En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres. | 7.47 |
| Reactivos con calificación baja | |
| ✓ En mi institución no importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado. | 6.94 |
| ✓ En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional. | 6.67 |
| ✓ 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. | 6.62 |
| ✓ Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional. | 6.51 |
| ✓ Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico. | 6.49 |
| ✓ En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres. | 6.31 |
| ✓ En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño. | 6.20 |
| ✓ En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos. | 5.63 |
| ✓ En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal. | 5.52 |
| ✓ En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad. | 5.49 |
| ✓ En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual. | 5.03 |
| ✓ En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo. | 4.99 |
| ✓ En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato. | 4.88 |
| ✓ Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos. | 4.79 |
| ✓ Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual. | 4.56 |
| ✓ Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles. | 4.46 |
| ✓ En mi institución solo ingresan hombres para ocupar los cargos de toma de decisión. | 4.44 |
| ✓ En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física. | 4.11 |

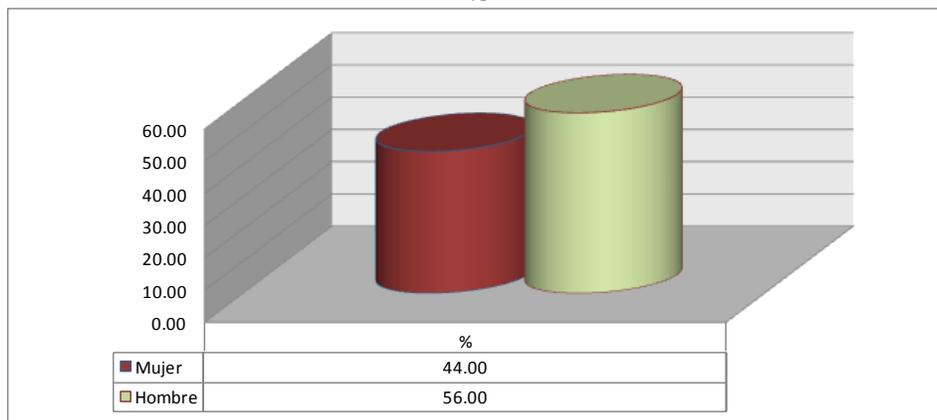


Diagnóstico

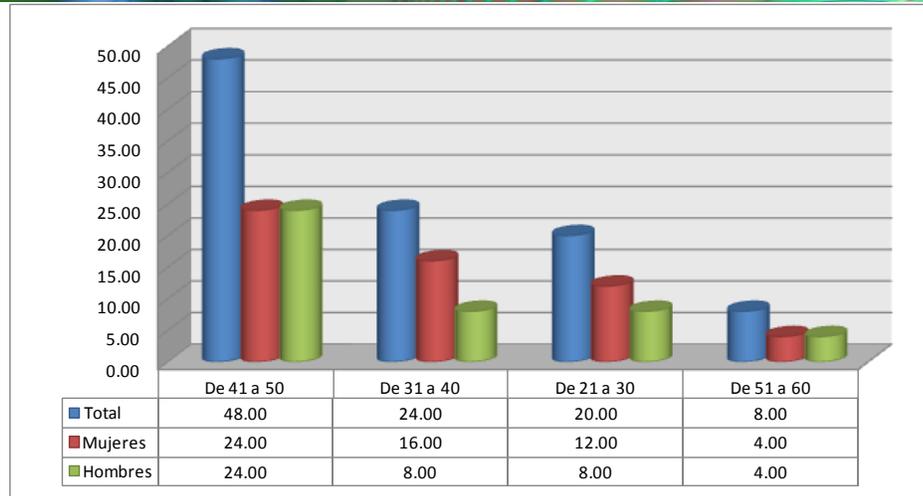
Datos Sociodemográficos

Características sociodemográficas de los/as servidores/as de la Secretaría de Desarrollo Sustentable.

Gráfica No. 1
Secretaría de Desarrollo Sustentable por Sexo
%

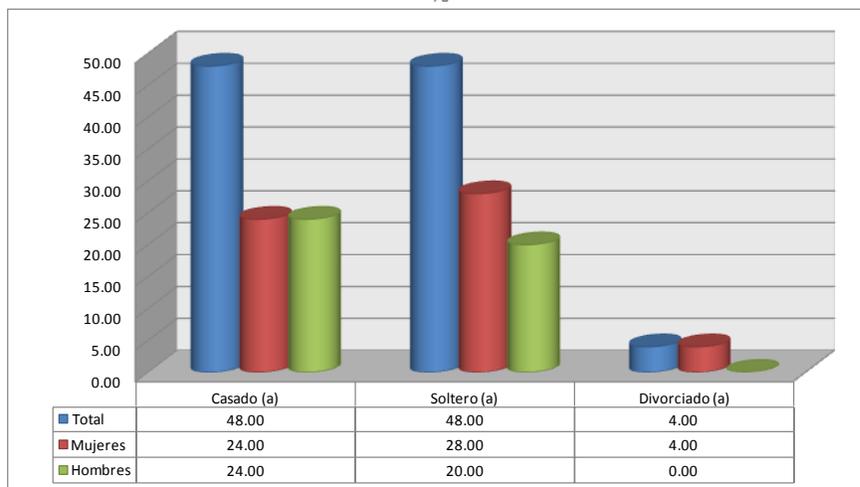


Gráfica No. 2
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Edad por Sexo
%



La Secretaría se integra por el 44.00% de mujeres y el 56.00% de hombres, concentrada en el rango de los 41 a 50 años de edad. Por cada mujer hay 1.27 hombres.

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



En cuanto al estado civil el mayor porcentaje es de casados(as) con el 48.00% y mismo porcentaje de solteros(as) correspondiendo a 28.00% mujeres y 20.00% hombres.

Gráfica No. 4
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Jefatura Familiar por Sexo
%



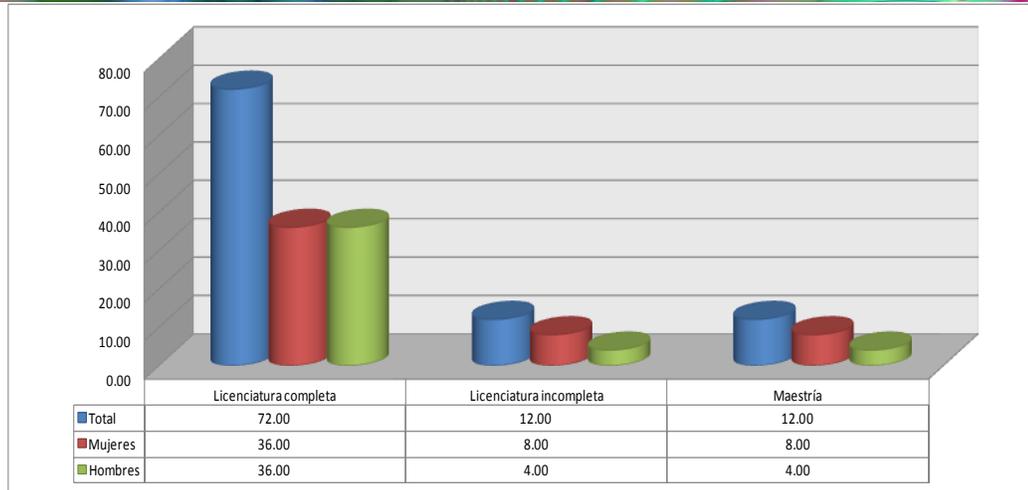
El 44% del personal tienen jefatura familiar, hombres 28.00% y mujeres 16.00%.

Cuadro No. 1
Secretaría de Desarrollo Sustentable
No. de Hijos por Sexo
%

| Sexo | Funcionarios/as Públicos/as con Hijos e Hijas | % de Hijos e Hijas | No. de | | Índice Promedio de hijos(as) | Promedio de | |
|-----------|-----------------------------------------------|--------------------|--------|-------|------------------------------|-------------|-------|
| | | | Hijas | Hijos | | Hijas | Hijos |
| Hombres | 20.00 | 38.46 | 26.92 | 11.54 | 1.92 | 1.35 | 0.58 |
| Mujeres | 32.00 | 61.54 | 34.62 | 26.92 | 1.92 | 1.08 | 1.92 |
| No tienen | 48.00 | -- | | | | | |
| Total | 100.00 | 100.00 | 61.54 | 38.46 | 1.92 | 1.18 | 0.73 |

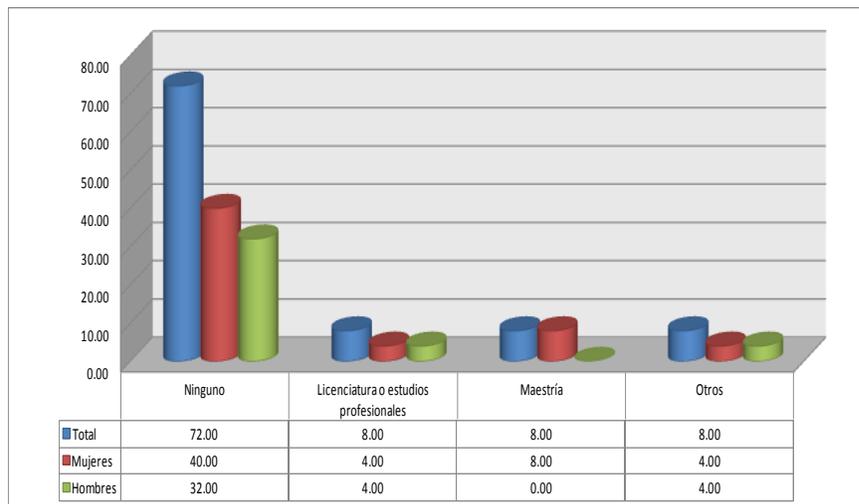
Del 100% del personal el 48.00% no tiene hijos. El 32.00% de las mujeres y el 20.00% de hombres si los tienen. Se observa que hay más hijas (61.54%) que hijos (38.46%). El promedio de hijos(as) es de 1.92.

Gráfica No. 5
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Escolaridad por Sexo
%



El grado de escolaridad es similar en ambos sexos en el nivel de licenciatura completa, en la licenciatura incompleta las mujeres tienen mayor porcentaje de escolaridad con el 8.00% contra el 4.00% en los hombres.

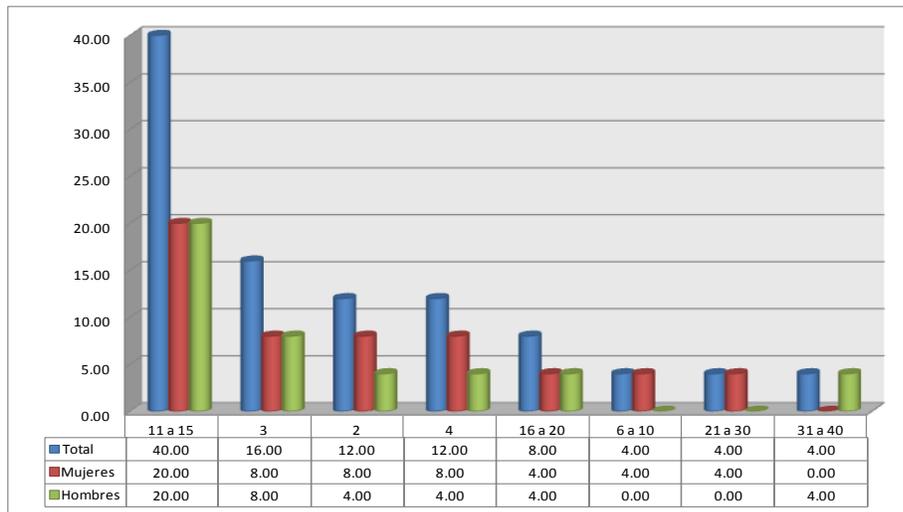
Gráfica No. 6
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Estudios Actuales por Sexo
%



El 72.00% no estudia actualmente. Se observa mayor incidencia en estudios actuales en las mujeres. El 8.00% de ellas estudia de maestría rubro en que no hay presencia masculina.

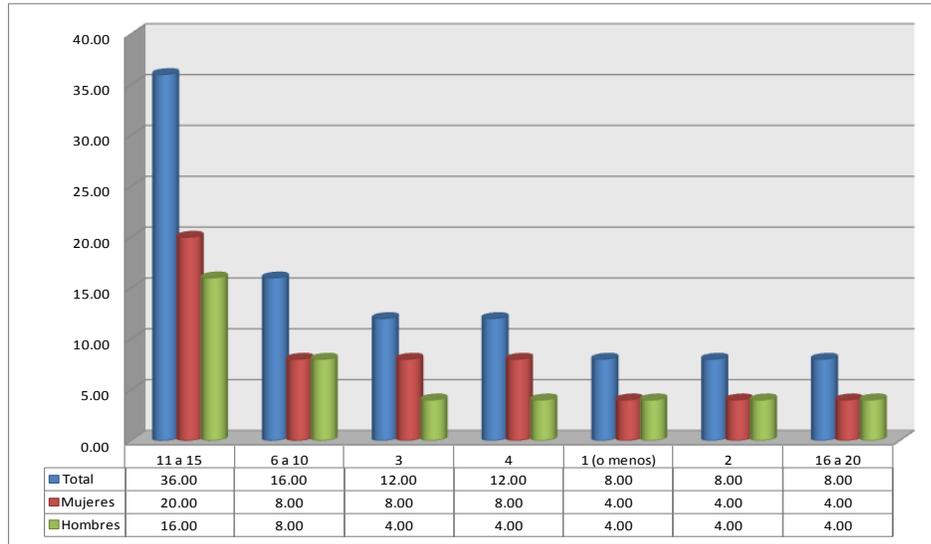
Antigüedad en el Sector Público

Gráfica No. 7
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Antigüedad en el Sector Público por Sexo
 %



Gráfica No. 8

Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Antigüedad en el Secretaría de Desarrollo Sustentable por Sexo
 %



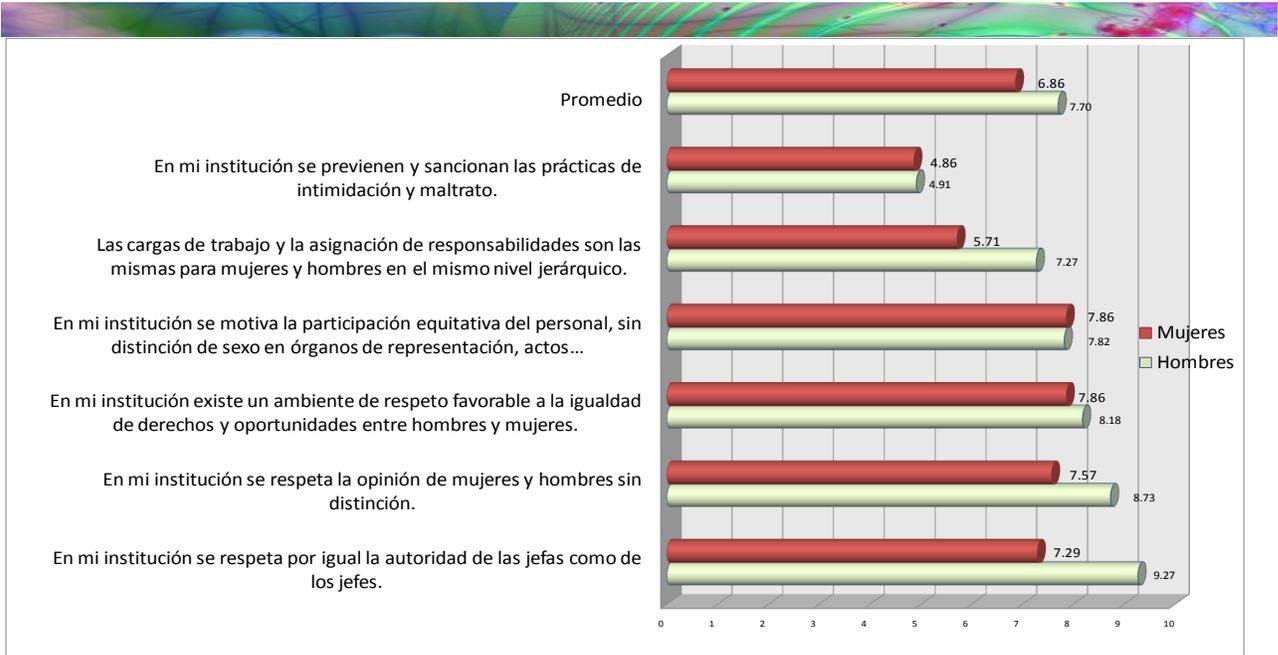
El 40.00% del personal tiene antigüedad de 11 a 15 años en el sector público, y en este mismo rango de antigüedad el 36.00% lo tiene en la Secretaría.

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 Desarrollo Sustentable
 Calificación: Clima Laboral por Sexo

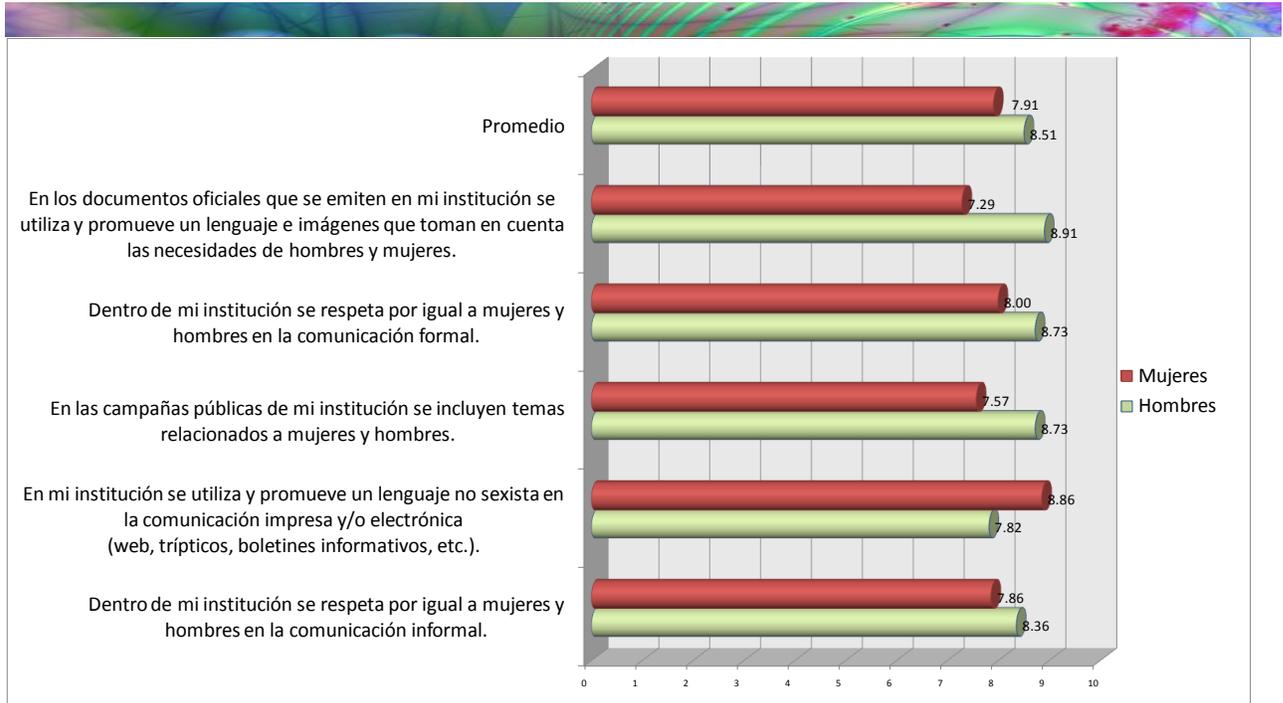


El promedio de calificación del factor es de 6.86 mujeres y 7.70 hombres. Sin embargo, es muy significativa la calificación que proporcionan al reactivo "En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato" otorgando 4.86 las mujeres 4.91 los hombres, y en el reactivo "En mi institución se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes" las mujeres califican con 7.29 en tanto los hombres 9.27.

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 Desarrollo Sustentable
 Calificación: Comunicación Incluyente por Sexo



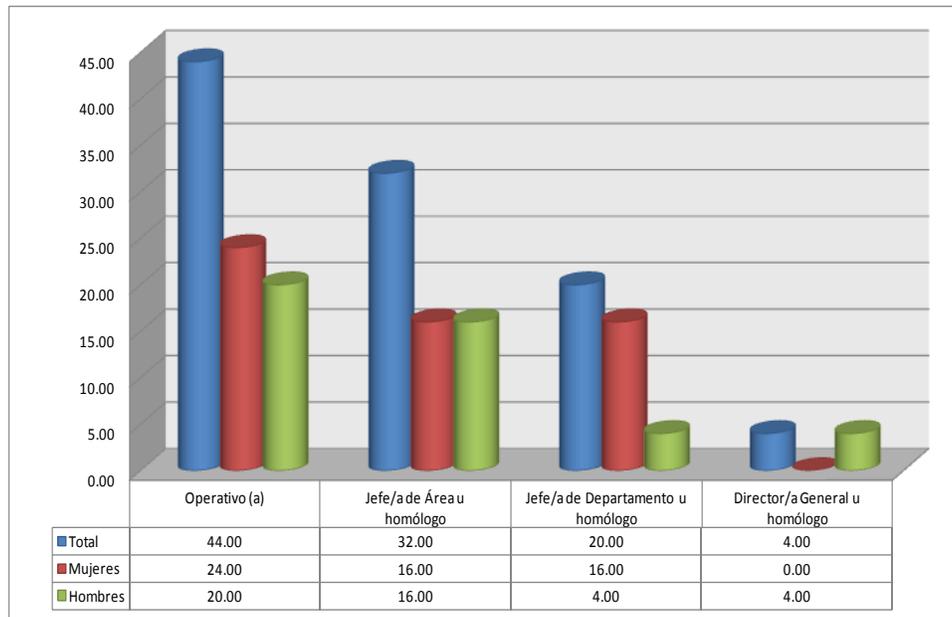
El personal calificó mejor al factor Comunicación Incluyente otorgando promedios de 7.91 la mujeres y de 8.51 los hombres.

Sólo el reactivo "En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación impresa y/o electrónica (web, trípticos, boletines informativos, etc.)", las mujeres calificaron mejor 8.86 que los hombres, 7.82.

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:

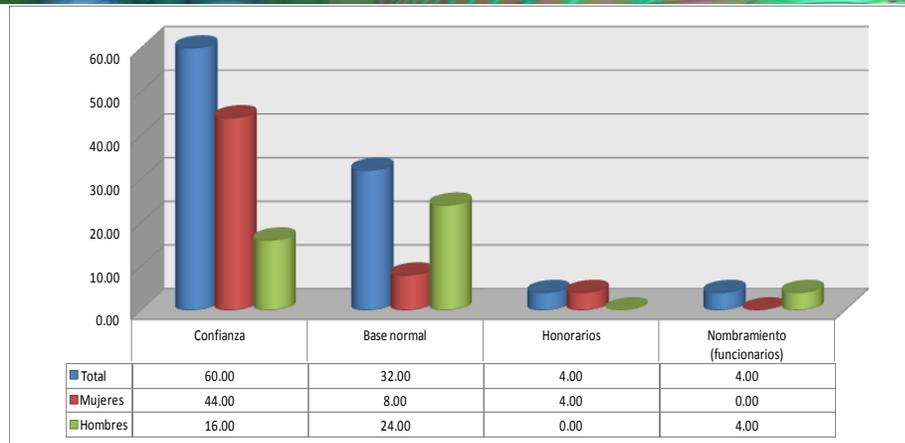
Gráfica No. 11
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Nivel de Puesto por Sexo
 %



El 44.00% del personal operativo, de éste porcentaje el 24.00% corresponde a mujeres y 20.00% a hombres.

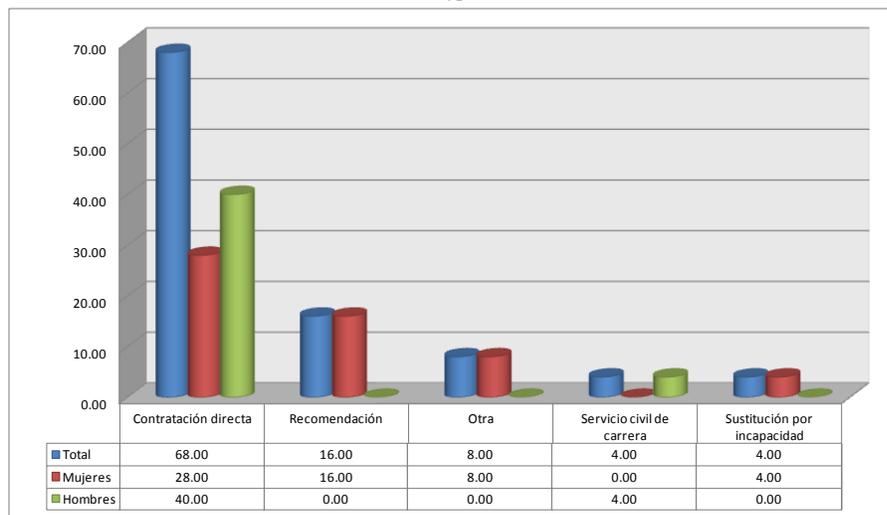
En los puestos de jefe (a) de Departamento u Homólogo tienen más presencia las mujeres con el 16.00% contra el 4.00 % de los hombres. Los puestos directivos son exclusivamente masculinos con el 4.00%.

Gráfica No. 12
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Tipo de Contratación por Sexo
 %



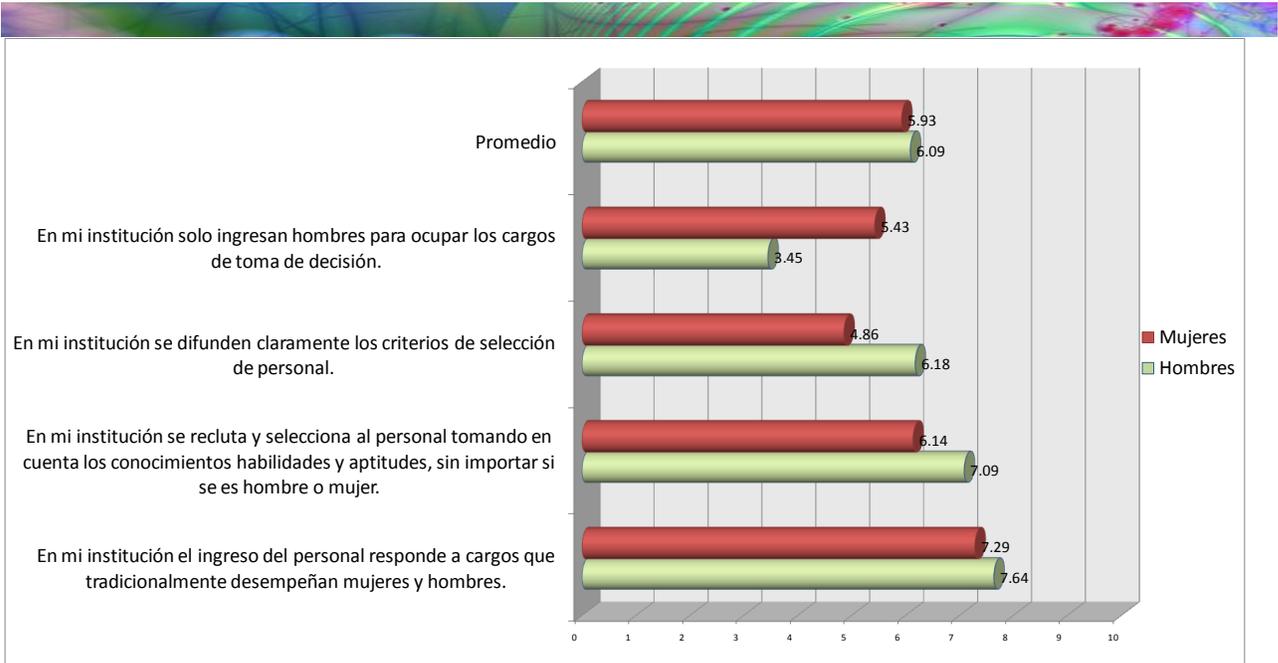
El 60.00% del personal es de confianza (44.00% mujeres y 16.00% hombres). En los puestos de base hay más hombres con un 24.00% en tanto las mujeres solo ocupan el 8.00%. Existe poco personal de honorarios.

Gráfica No. 13
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Ingreso por Sexo
%



Ingresaron por selección directa el 68.00% del personal, siendo mujeres el 28.00% y el 40.00% hombres. El 16.00% del personal fue contratado por recomendación, siendo exclusivamente

Gráfica No. 14
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Calificación: Selección de Personal por Sexo



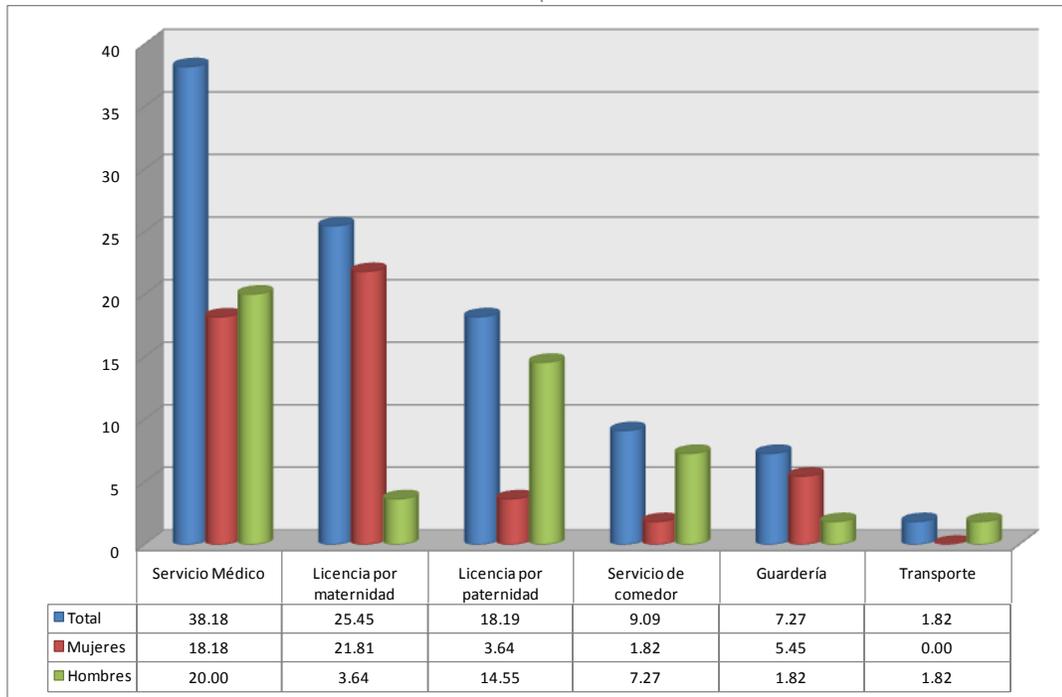
El factor es calificado por las mujeres y los hombres con 5.93 y 6.09 respectivamente.

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. En términos del factor las mujeres proporcionan calificaciones más bajas a la selección del personal.

Igualdad de Salarios y Prestaciones

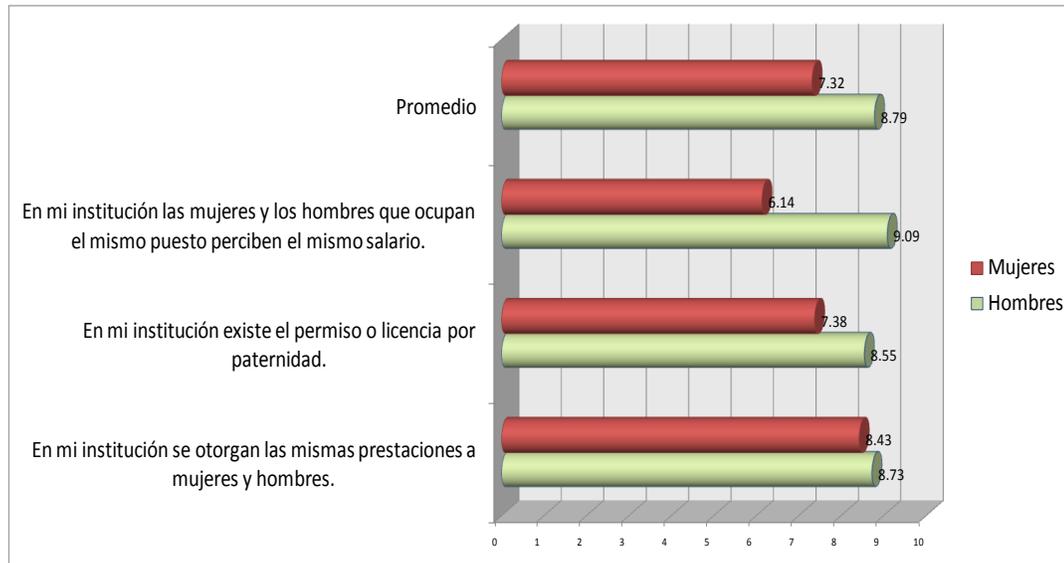
Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos o prestaciones.

Gráfica No. 15
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Prestaciones por Sexo
 % de Opiniones



El 38.18% menciona la prestación de servicio médico. Destaca la "licencia por maternidad" mencionado en el 25.45% de las opiniones, en comparación con la "licencia por paternidad" mencionado sólo en 18.19%, de éste por ciento el 3.64% de las mujeres lo menciona.

Gráfica No. 16
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Calificación: Salarios y Prestaciones por Sexo



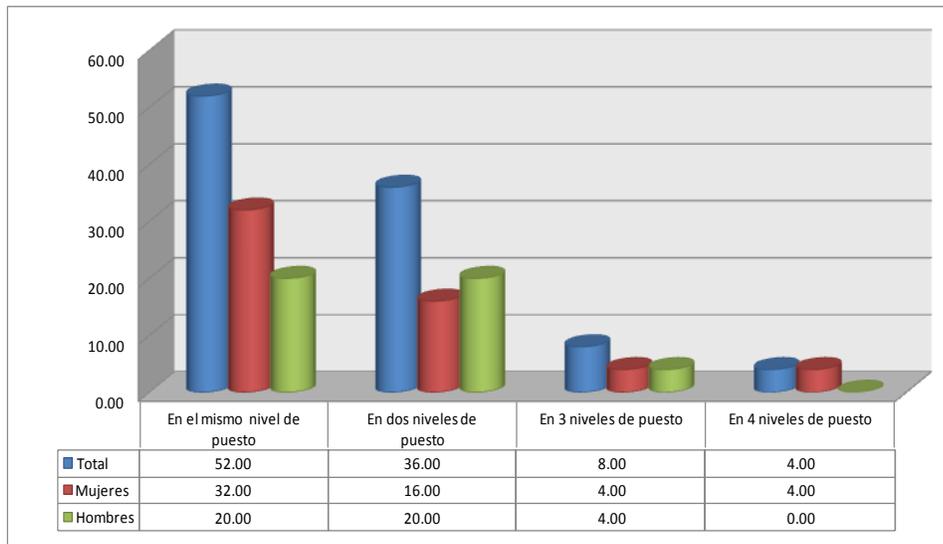
Las mujeres califican en promedio más bajo al factor que los hombres: 7.32 frente a 8.79 de los hombres. El reactivo "En mi institución se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres" ambos la califican igual con más de 8. El reactivo que las mujeres califican más bajo 6.14 es el de "En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario".

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

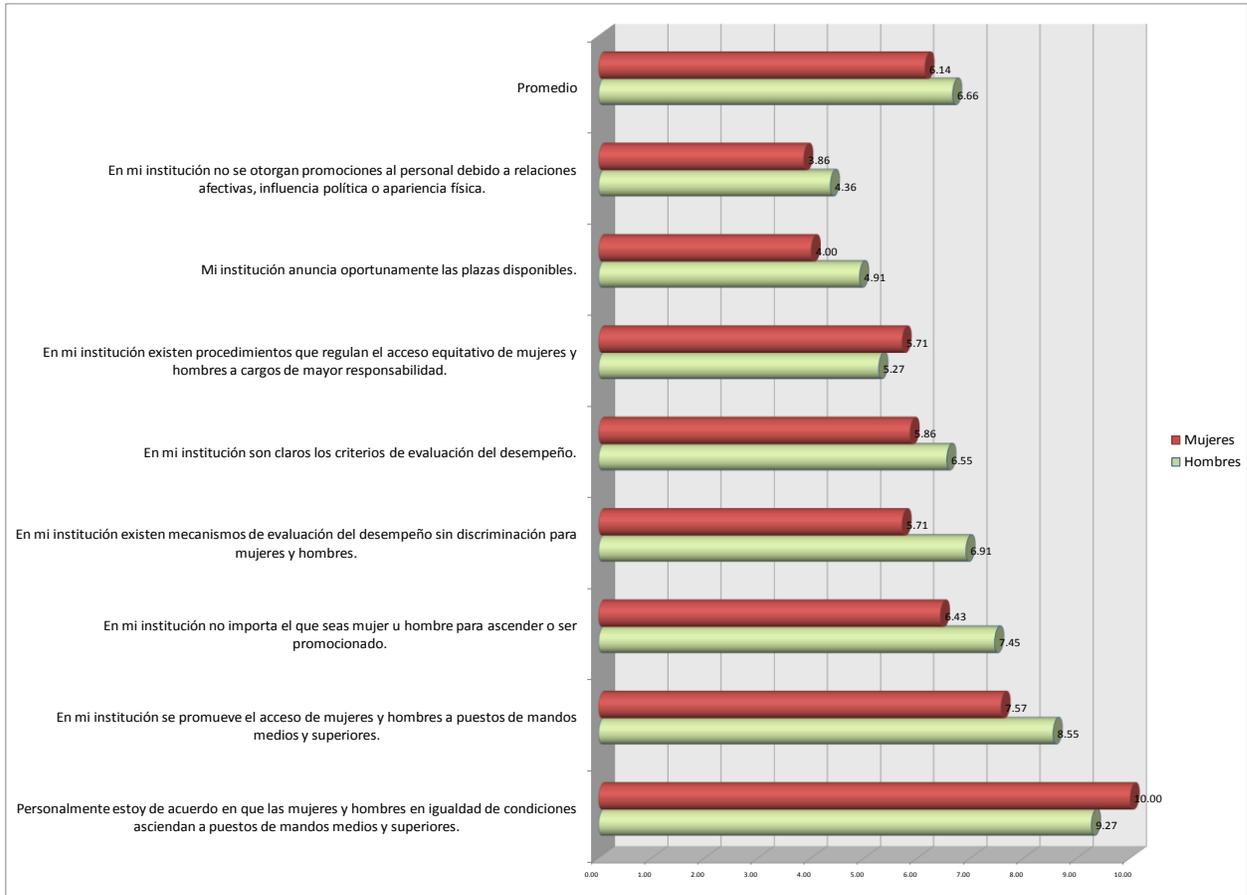
transparencia; ello permite el sano desarrollo organizacional y una motivación permanente en los empleados para mejorar su situación laboral en lo económico, en la posibilidad de una realización personal y por ende en lo familiar. A continuación se detallan las respuestas del personal del Secretaría de Desarrollo Sustentable:

Gráfica No. 17
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Promoción de Puestos por Sexo
 %



El 52.00% del personal ha estado en el mismo puesto. Con movimientos en 2 niveles se presenta el 36.00% del personal (16.00% mujeres y 20.00% hombres).

Gráfica No. 18
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Calificación: Promoción Horizontal y Vertical por Sexo



La calificación promedio al factor es más baja en las mujeres (6.14), en comparación al de los hombres (6.66). Ambos sexos califican bajo (4.36 hombres y 3.86 mujeres) al reactivo: *“Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles”*.

Las mujeres califican más bajo los reactivos: *“En mi institución no se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física”*, y *“En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres”*.

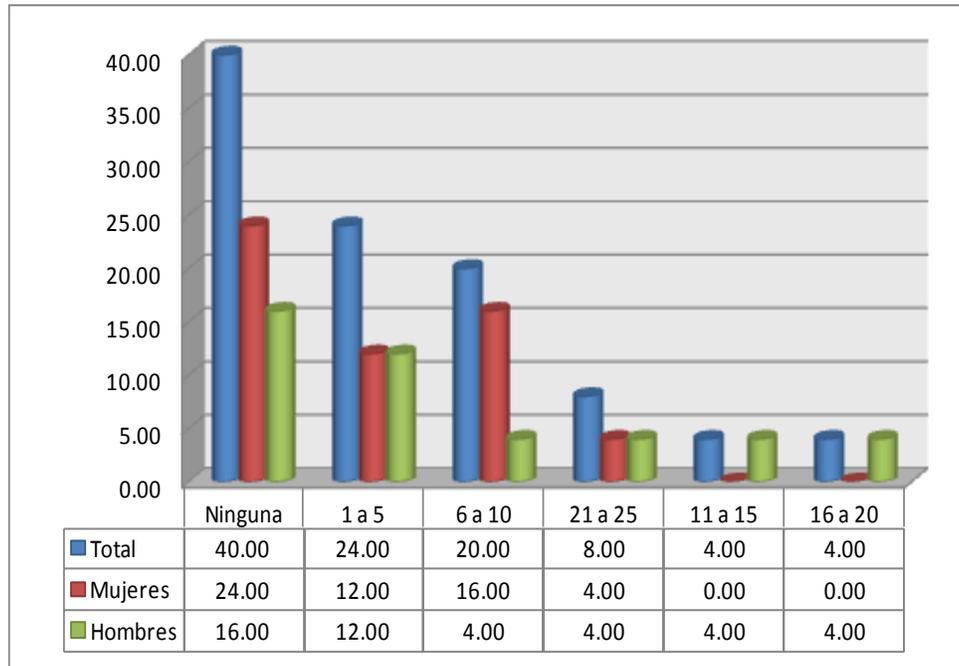
Capacitación y Profesionalización

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.

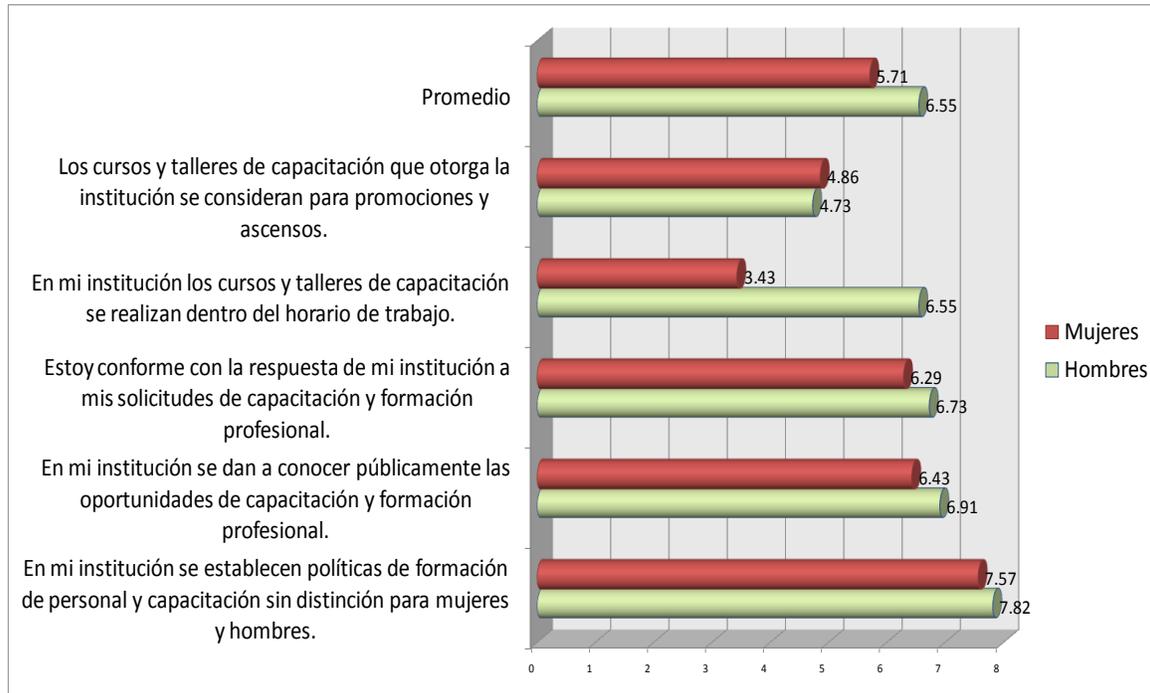
A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de las acciones de capacitación que realiza la Secretaría como organización en pro del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la capacitación y desarrollo profesional por sexo:

Gráfica No. 19
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 No. de Horas de Capacitación por Sexo
 %



El 24.00% del personal se ubican en el rango de 1 a 5 horas de capacitación, existe mayor incidencia de capacitación en las mujeres que en los hombres.

Gráfica No. 20
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Calificación: Capacitación y Formación Profesional por Sexo

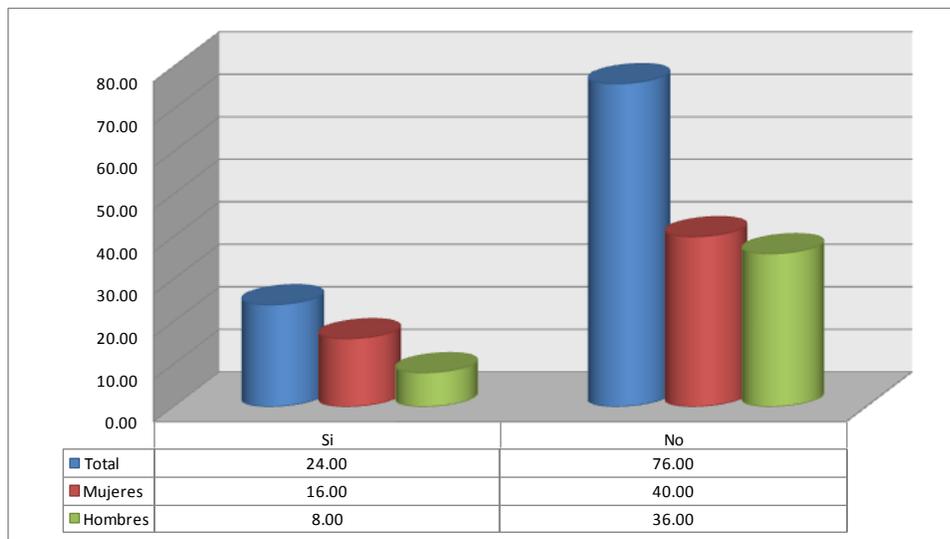


La calificación promedio a de la Capacitación y Formación Profesional es proporcionada por las mujeres 5.71 y 6.55 por los hombres.

La calificación más baja proporcionada por hombres y mujeres corresponde a la capacitación para lograr ascensos 4.86 mujeres y 4.73 hombres.

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.

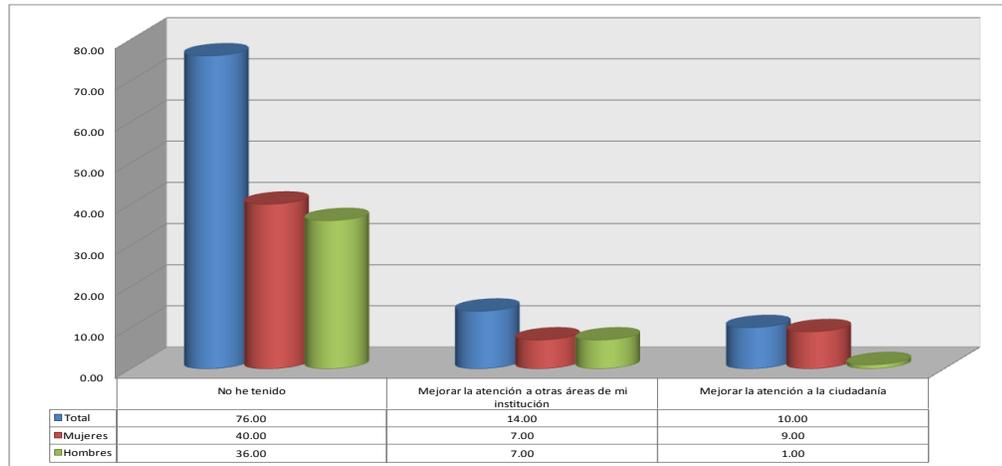
Gráfica No. 21
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Cursos o Talleres de Perspectiva de Género Recibidos por Sexo
 %



El 76.00% del personal no ha recibido cursos o talleres de perspectiva de género.

Gráfica No. 22
 Secretaría de Desarrollo Sustentable

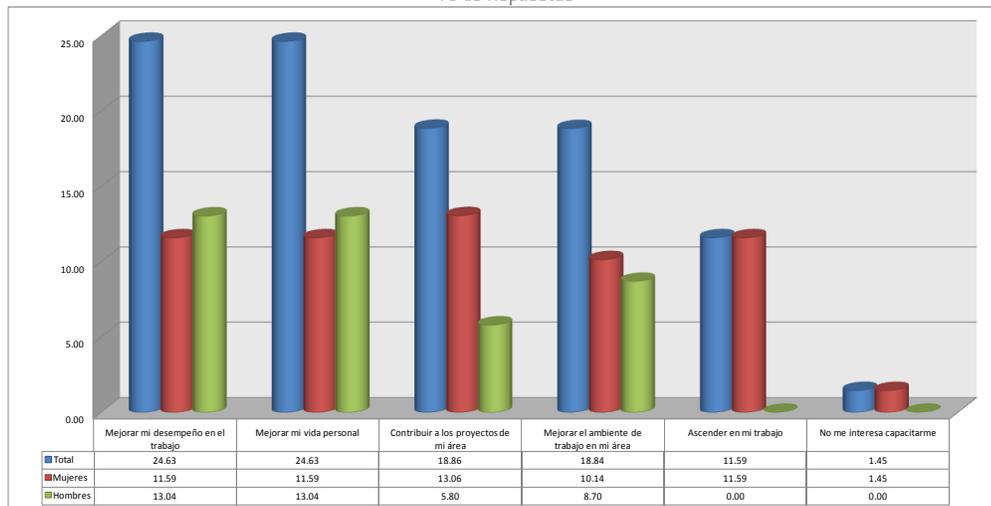
Percepción de Utilidad de los Cursos o Talleres de Perspectiva de Género por Sexo
%



El 14.00% del personal refiere que los cursos le han servido para mejorar su atención en otras áreas de su institución y el 9.00% de las mujeres menciona que le han servido para mejorar la atención a la ciudadanía.

Razones para Capacitarse en Perspectiva de Género

Gráfica No. 23
Secretaría de Desarrollo Sustentable
Interés de Capacitarse en Perspectiva de Género por Sexo
% de Respuestas

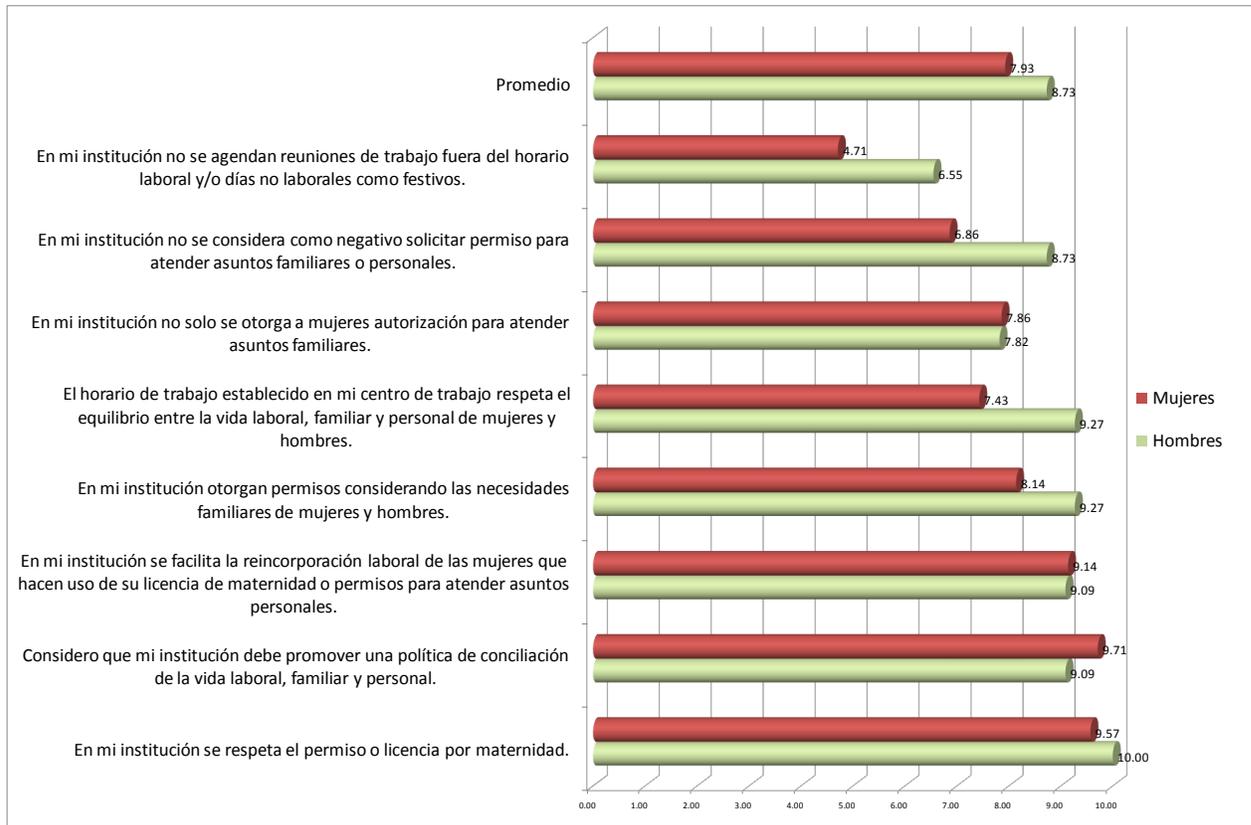


El 24.63% del personal, manifiesta que los cursos le servirán para mejorar el desempeño en su trabajo y el 24.63% para atender mejor su vida personal. EL 1.45% de las mujeres no tiene interés por capacitarse en este rubro

Conciliación de la Vida Laboral, 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 Desarrollo Sustentable
 Calificación: Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal por Sexo



Al factor "Conciliación Vida Laboral Familiar y Personal" obtuvo calificaciones promedios de 8.73 hombres 7.93 mujeres

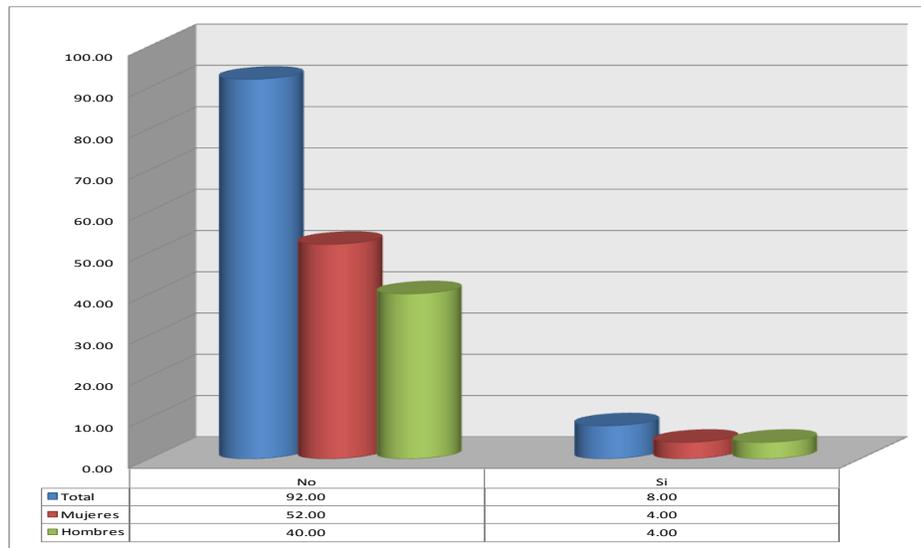
El reactivo con calificación más baja fue "En mi institución no se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días no laborales como festivos" las mujeres califican con 4.71 y los hombres con 6.55 Al reactivo "Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal" le otorgaron calificaciones altas de 9.71 mujeres y 9.09 hombres. La más alta calificación la proporcionan al respeto por la licencia de maternidad, con 9.57 mujeres y 10.00 los hombres.

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.

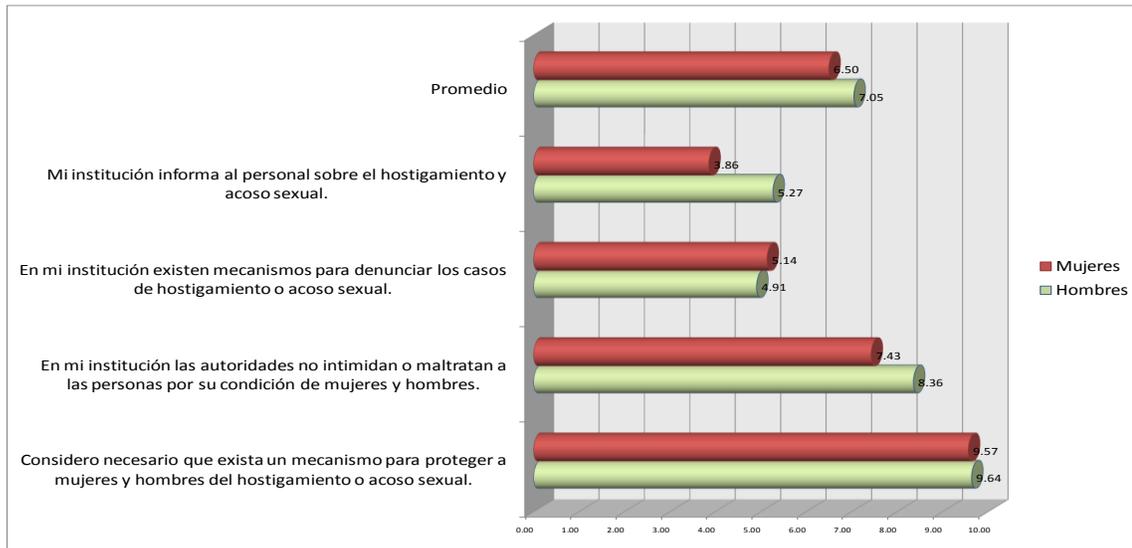
Este bloque evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Gráfica No. 25
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
 %



El 8.00% del personal han recibido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

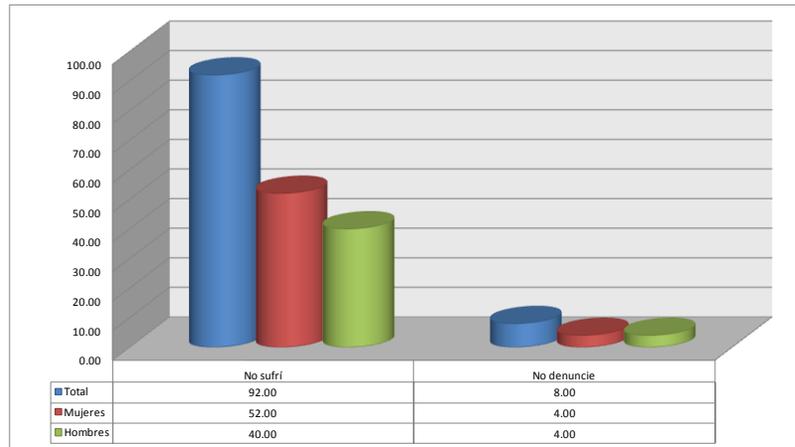
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Calificación: Hostigamiento y Acoso Sexual por Sexo



La calificación más baja la proporciona el personal al reactivo: "Mi institución informa al personal sobre hostigamiento y acoso sexual" con 5.27 hombres y con 3.86 mujeres. Llama la atención la calificación de 9.64 de los hombres y 9.57 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 Desarrollo Sustentable
 Denuncia de Hostigamiento o Acoso Sexual por Sexo
 %



No denunció el 8.00% del personal que manifiesta haber recibido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual.

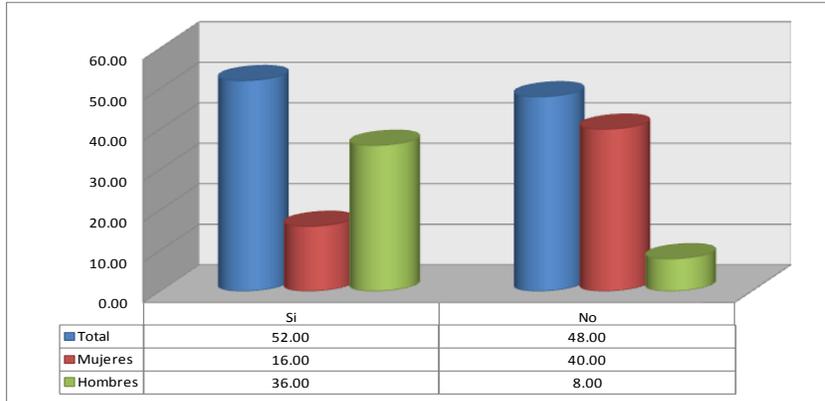
Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de Violencia de Género por Sexo
 % de Respuestas

| Respuesta | Total | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|
| Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc. | 11.25 | 6.49 | 4.76 |
| Intimidación o coacción (amenazas, chantaje, aislamientos, etc. | 10.82 | 6.06 | 4.76 |
| Violencia psicológica | 10.82 | 6.06 | 4.76 |
| Hablar sin respeto a una mujer (con groserías) | 10.82 | 6.49 | 4.33 |
| Obligar a tener relaciones sexuales | 10.39 | 6.06 | 4.33 |
| Daños físicos (empujones, jalones, bofetadas, golpes, etc.) | 9.96 | 6.06 | 3.90 |
| Discriminación, manipulación, subestimar capacidad. | 9.96 | 5.63 | 3.90 |
| Privación de la libertad | 8.66 | 6.06 | 3.03 |
| Impedir disponer de su patrimonio | 8.66 | 6.06 | 2.60 |
| Exigir detalles de sus actos | 8.66 | 6.06 | 2.60 |
| Total | 100.00 | 89.02 | 10.98 |

Resalta que para las mujeres y los hombres las 3 primeras respuestas más frecuentes sobre lo que entiende por violencia de género es "Insultos, humillaciones, ridiculizaciones, etc.", "intimidación o coacción" , y "Violencia psicológica".

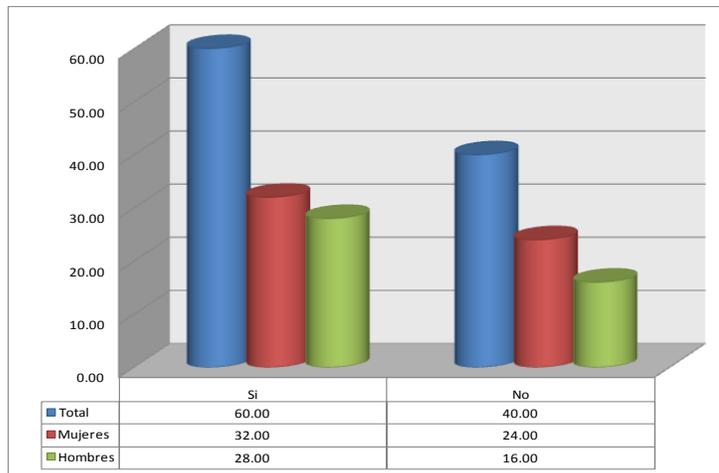
En este factor se buscó conocer, el grado de conocimiento de las instituciones, respecto al marco jurídico nacional para la igualdad entre hombres y mujeres, con el fin articularlo en la elaboración del Programa de Cultura Institucional (PCI).

Gráfica No. 28
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de existencia de la Ley General para la
 Igualdad entre Hombres y Mujeres por Sexo
 %



El 48.00% del personal desconoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

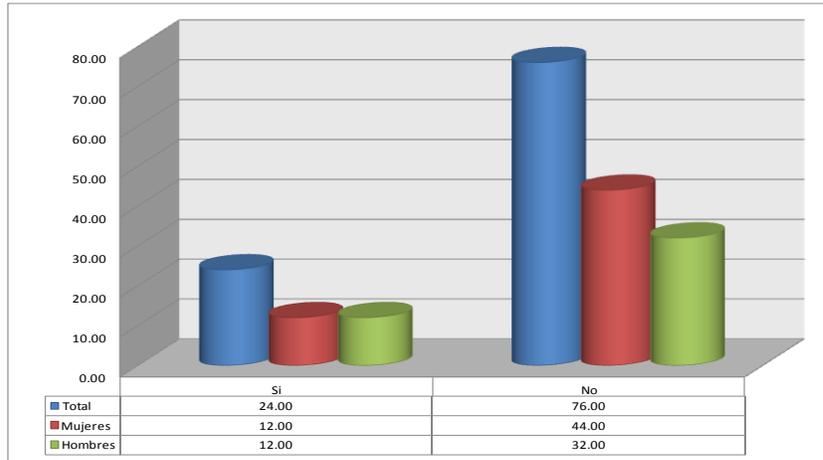
Gráfica No. 29
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de existencia de la Ley General de Acceso
 de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia por Sexo
 %



El 40.00% del personal no conoce existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De éste por ciento el 24.00% corresponde a mujeres.

Gráfica No. 30
 Secretaría de Desarrollo Sustentable

Conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad
entre Mujeres y Hombres 2008-2012 por Sexo
%

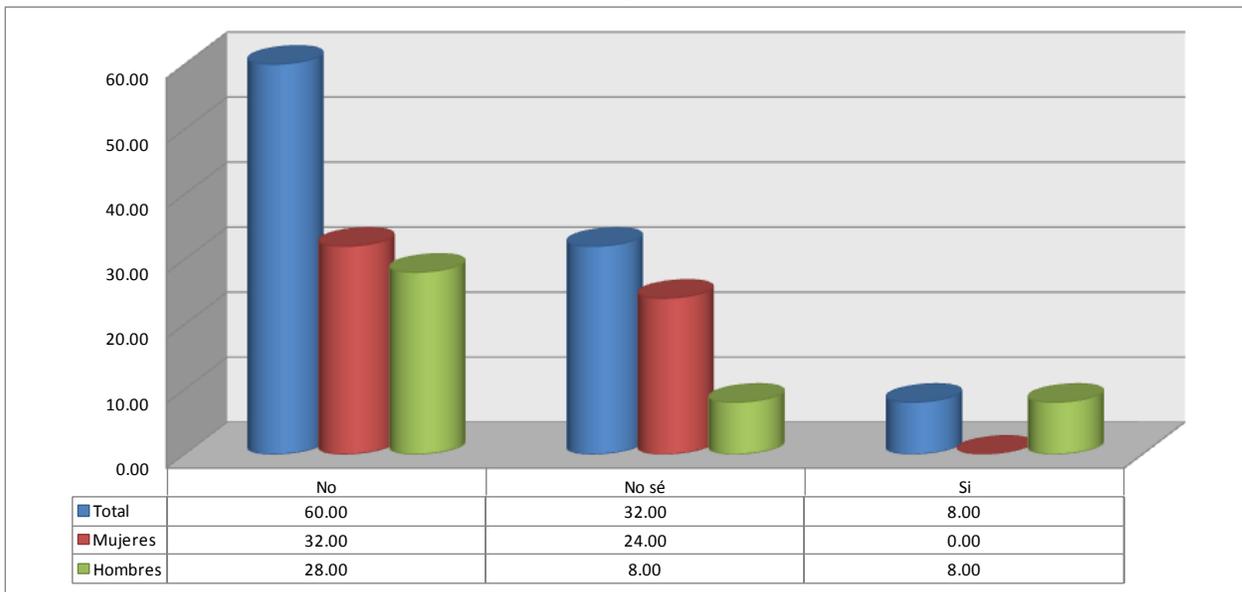


El 76.00% del personal desconoce la existencia del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. El 44.00% son mujeres y 32.00 % son hombres.

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.

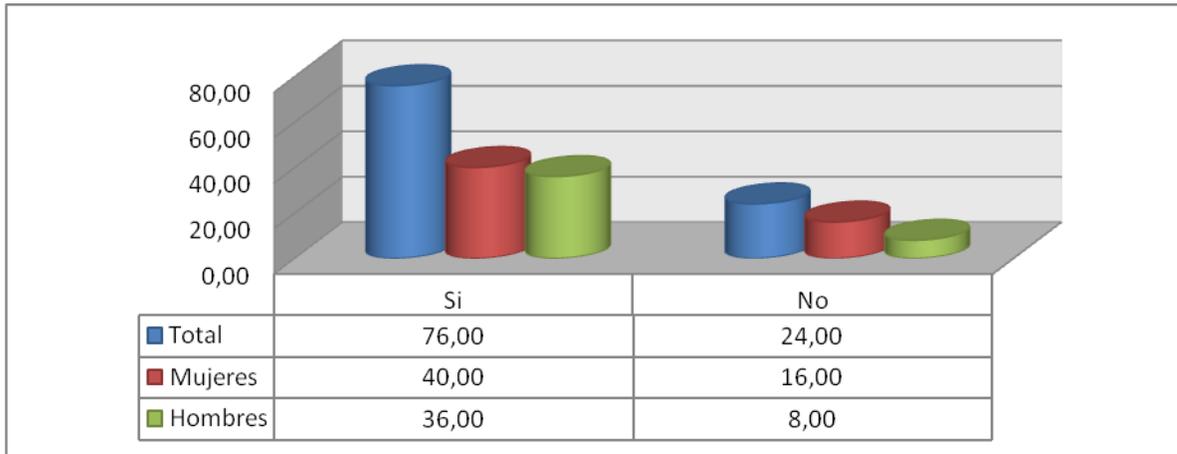
Gráfica No. 31
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de Área Administrativa para Tratar Temas de Género por Sexo
 %



El 60.00% del personal no sabe de la existencia de un área administrativa para tratar temas de género. El 24.00% de las mujeres y el 8.00% de los hombres no sabe si existe o no esa área. El 8.00% de los hombre refiere la existencia de ésta unidad administrativa

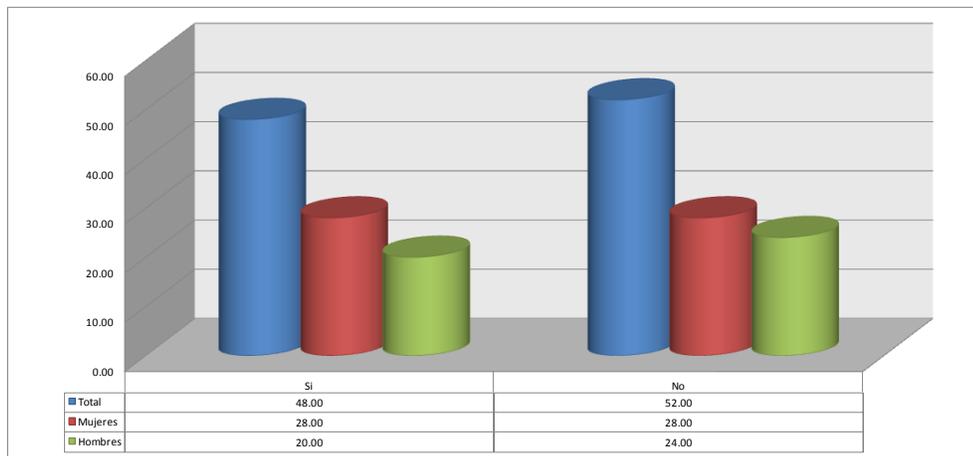
Posicionamiento del Instituto Queretano de las Mujeres

Gráfica No. 32
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro por Sexo
 %



El 24.00% no conoce la existencia de un Instituto de Protección a la Mujer en Qro. De este porcentaje el 16.00% corresponde a mujeres y 8.00% a hombres.

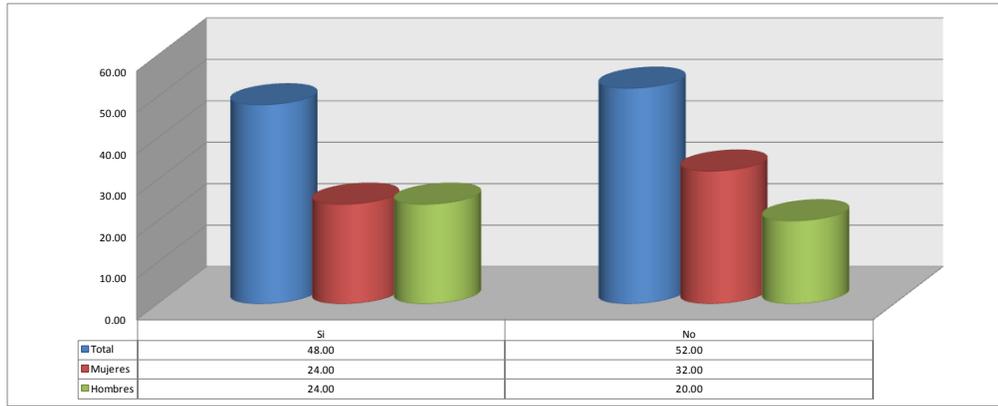
Gráfica No. 33
 Secretaría de Desarrollo Sustentable
 Conocimiento de Refugio para Mujeres Maltratadas por Sexo
 %



El 52.00% del personal desconoce la existencia de un refugio para mujeres víctimas de violencia.

Gráfica No. 34
 Secretaría de Desarrollo Sustentable

Conocimiento para canalizar a Mujeres Víctimas de Violencia
%



El 52.00 % del personal no tiene conocimientos de cómo canalizar a mujeres víctimas de violencia.



Sugerencias

Sugerencias del personal de la Secretaría de Desarrollo Sustentable.

Resumen por factor

| Factores | Clima Laboral | Comunicación Incluyente | Selección de personal | Salarios y Prestaciones | Promoción Horizontal y Vertical | Capacitación y Formación Profesional | Conciliación Vida Laboral Familiar y Personal | Hostigamiento y Acoso Sexual |
|----------|---------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------|
| Mujeres | 1 | 2 | 2 | | | 1 | 1 | |
| Hombres | 2 | | | | | 4 | | |

Textuales

Hombres

- *Proporcionar más información sobre los programas que existen en el estado.*
- *Estoy de acuerdo con la igualdad de género, pero también considero que este tipo de información debe difundirse y aplicarse más en mi institución.*
- *Opino que se le debe dar siempre su lugar a la mujer, siempre debe de haber igualdad de condiciones, la mujer tiene derecho a las mismas oportunidades que el hombre, ojalá y se siga promoviendo esta actitud.*
- *Difundir y definir con más claridad lo que representa este término o concepto.*
- *En esta Secretaría se da mucha preferencia a las mujeres de "agradable apariencia" en algunas áreas sólo contratan a quienes parezcan modelos, las menos agraciadas físicamente no tiene cabida aquí, empezando por la oficina del Secretario, casi todas las plazas las ocupan mujeres.*
- *Tomen en cuenta no sólo a las mujeres sino a los varones, es de verdad difícil tratar en ambientes de trabajo donde una simple secretaria a una directora pueden ser agresivas y sencillamente nadie las puede tocar y aparte de dañar el servicio de la institución son personas imposibles.*

Mujeres

- *Es necesario que se difunda este tipo de información en la SEDESU para mantener un buen clima laboral, así como cuando nos pregunten saber a dónde canalizar alguna persona. Muy buena encuesta, que nos hace reflexionar en la perspectiva de género.*
- *¿Qué hay sobre las familias monoparentales?...no he localizado algún lugar de apoyo.*
- *En la Secretaría no se detecta diferencia entre mujeres y hombres.*
- *Los cursos deben tomarlos los altos mandos, nos deben dar a conocer estos resultados y tomar medidas que corrijan casos de intimidación que existen dentro de la institución.*
- *Lamentablemente no pude acudir a la plática impartida en la Secretaría por lo que sería conveniente que se envié una liga para poder disponer de la presentación.*
- *Que se le dé más oportunidad a la mujer a acceder a puestos de mandos medios y que a quien se les dé un curso sobre perspectiva de género sea a los caballeros, ya que creo que hay algunos que lo necesitan.*
- *Me gustaría una capacitación sobre este tema.*
- *Que a la mujer se le dé oportunidad de acceder a mandos directivos, en igualdad de condiciones de preparación curricular.*



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 empleó 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 las 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 25 servidores/as públicos/as (universo de 102), quienes aportaron la información vía internet (<http://iqmculturainstitucional.org.mx/>) en el mes de septiembre del 2012.

El cuestionario se dividió en tres apartados:

I.- 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

- **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

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 distinción 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 los hechos 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.

ⁱ Fuente: <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>