

# Programa sectorizado de acciones para la Incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los Sectores claves Capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro



**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”

TEMA	PÁGINA
Introducción	3
Dependencias capacitadas	4
Comisión Estatal de Aguas (CEA)	5
Instituto Queretano para la Cultura y las Artes	9
Secretaría de Planeación y Finanzas	13
Secretaría de Gobierno	18
Secretaría de la Juventud, Instituto Queretano de las Mujeres y Programa Soluciones	23
Unidad de servicios para la educación básica en el Estado de Querétaro (Usebeq)	28

## Introducción:



“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”

A través del Taller “El servicio público y práctica de la Cultura Institucional con Perspectiva de Género” se capacitó a ocho sectores clave de la Administración Pública Estatal de Querétaro.

Esta capacitación se llevó a cabo entre los meses de septiembre a noviembre de 2012.

En este documento se presenta un reporte de fechas, asistencias al Taller, calificaciones del Pre y del Post test, comentarios del proveedor y sus recomendaciones para cada Dependencia participante, así como el Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro.

Se anexa a este documento para cada Dependencia, lo siguiente:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

## Dependencias capacitadas:



**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”

1. Comisión Estatal de Aguas
2. Instituto Queretano para la Cultura y las Artes
3. Secretaría de Planeación y Finanzas
4. Secretaría de Gobierno
5. Secretaría de la Juventud
6. Instituto Queretano de las Mujeres
7. Programa Soluciones
8. Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro (USEBEQ)

### **Comisión Estatal de Aguas:**

Este Taller tuvo una duración de veinticuatro horas integradas en cuatro sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal de la



**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”

Comisión Estatal de Aguas del Estado de Querétaro los días 7, 14, 21 de septiembre y 5 de octubre de 2012, habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 20 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 16 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cuatro (4) sobre diez.

De las veinte personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	22	100
Segunda	12	60
Tercera	13	65
Cuarta	13	65
Quinta	13	65



Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

La mayoría de las personas que asistieron a este Taller tienen las atribuciones y la posibilidad de instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género, lo que favorece el impacto correspondiente a la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el mismo así como la implementación del proceso de cambio desde un nivel de toma de decisiones.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 10 personas y como grupo obtuvieron una calificación de siete punto cuatro (7.4) sobre diez. Esto representa una mejoría significativa en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller, enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

### **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para la Comisión Estatal de Aguas:**

- Tener una comunicación más amplia entre jefes(as) y colaboradores(as).
- Tener el mismo número de hombres y de mujeres en las Gerencias.
- Promover este tipo de Cursos en el resto del personal.
- Implementar acciones afirmativas a favor de la perspectiva de género en toda la dependencia.



- Diseñar indicadores de desempeño en el trabajo con perspectiva de género.
- Transmitir los conocimientos adquiridos a los colaboradores y colaboradoras.
- Manejar procesos internos de negociación para mejorar las relaciones laborales.
- Comprender la personalidad de los(las) demás y respetar cómo son.
- No generar juicios por las diferencias de sexo.
- Desterrar los conceptos socioculturales arraigados que fomentan la desigualdad.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal de la Comisión, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes de la Comisión, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contrario, se corre el



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”

gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.

- 3) Asesorar a la Comisión por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal de la Comisión los pueda implementar a corto plazo.
- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte de la Comisión, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes de la Comisión Estatal de Aguas con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

## Instituto Queretano para la Cultura y las Artes:



**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”

Este Taller tuvo una duración de treinta horas integradas en cinco sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal del Instituto Queretano para la Cultura y las Artes los días 12, 19, 26 de septiembre, 3 y 10 de octubre de 2012, habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 20 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 19 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cinco punto cinco (5.5) sobre diez.

De las veinte personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	16	80
Segunda	16	80
Tercera	13	65
Cuarta	19	95
Quinta	20	100



Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

La mayoría de las personas que asistieron a este Taller tienen las atribuciones y la posibilidad de instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género, lo que favorece el impacto correspondiente a la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el mismo así como la implementación del proceso de cambio desde un nivel de toma de decisiones.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 19 personas y como grupo obtuvieron una calificación de seis punto seis (6.6) sobre diez. Esto representa una mejoría en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller, enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

### **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para el Instituto Queretano para la Cultura y las Artes:**

- Colaborar en las acciones de integración que lleve a cabo la Institución.
- Mantener una buena comunicación entre compañeros(as) de trabajo.
- Organizar actividades de sensibilización hacia el tema de género para el público de los Museos del Estado.
- Gestionar la promoción y realización de exposiciones en temas como educación sexual y equidad de género.



- Tener siempre presente la equidad de género en todo tipo de decisiones laborales.
- Reconocer los logros y los esfuerzos de los compañeros y compañeras de trabajo.
- Fomentar la escucha abierta entre jefes(as) y colaboradores(as).
- Dar continuidad a los esfuerzos institucionales de sensibilización de la equidad de género.
- Fortalecer a los equipos de trabajo a través del entendimiento y la comprensión de las circunstancias que cada uno y cada una vive, con tolerancia.
- Reconocer y valorar el trabajo de los y las demás en la Institución.
- Evitar promover estereotipos de género en la Institución.
- Innovar, construir y generar más y mejores espacios de desarrollo personal.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal del Instituto, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes del Instituto, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y



**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”

sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contrario, se corre el gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.

- 3) Asesorar al Instituto por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal del Instituto los pueda implementar a corto plazo.
- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte del Instituto, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes del Instituto Queretano para la Cultura y las Artes con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

## Secretaría de Planeación y Finanzas:

Este Taller tuvo una duración de treinta horas integradas en cinco sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Querétaro los días 9, 16, 23,



30 de agosto y 6 de septiembre de 2012, habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 20 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 20 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cuatro punto siete (4.7) sobre diez.

De las veinte personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	22	100
Segunda	20	100
Tercera	18	90
Cuarta	12	60
Quinta	17	85



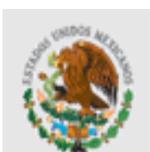
Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

A pesar de que se sugirió que asistiera personal de mandos medios con la finalidad de instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género, la mayoría de las personas que asistieron al curso no tienen las atribuciones para realizar esta tarea; sin que por esto se reste valor al hecho de que enriquezcan sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes ante la transformación desde la categoría de género. No obstante, la limitada participación de las y los tomadoras/es de decisiones, podría restarle impacto a la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el Taller y a la implementación del proceso de cambio e impulso que se dé a dicha transformación hacia una nueva cultura institucional, desde los primeros niveles de la estructura jerárquica.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 17 personas y como grupo obtuvieron una calificación de siete punto cinco (7.5) sobre diez. Esto representa una mejoría significativa en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller y enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia. Lo anterior, aún cuando se había mencionado que algunas/os por su posición no tenían las atribuciones para instrumentar en sus áreas de trabajo las transformaciones en la Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

## **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados**



**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”

## de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para la Secretaría de Planeación y Finanzas:

- No discriminar para un trabajo o una responsabilidad a un hombre o una mujer por la simple condición de su sexo.
- Buscar que en el trabajo las oportunidades de desarrollo profesional se den por igual a hombres y mujeres, sin importar el sexo o el género.
- Difundir entre compañeros(as) de trabajo este tipo de eventos para que más gente pueda tener otra perspectiva de la equidad de género y lo que ello implica.
- Evitar el trato diferenciado en el trabajo por condiciones de sexo, de género o de preferencia sexual.
- Dar la misma oportunidad a los subordinados y subordinadas para inmiscuirse en los proyectos y oportunidades de subir en el escalafón.
- Conocer realmente las habilidades de los colaboradores y colaboradoras.
- Ser más tolerantes con las personas, conocer los problemas y comprenderlos.
- Hacer actividades grupales que promuevan la integración de todos(as).
- Conocer mejor el entorno y juzgar cuando sea analizado realmente.
- Incorporar las ideas de todo el equipo de trabajo.
- No permitir lastimarse solo o sola ni permitir que afecte lo que digan los demás.
- Consultar a usuarios(as) internos y externos acerca de su satisfacción con el servicio de las diversas áreas de trabajo de la Institución.
- Analizar los resultados de cada área de trabajo y tomar acciones concretas que mejoren el servicio.
- Ser siempre mejores jefes y jefas, sabiendo escuchar.
- Ser confiables en el trabajo, haciendo lo que se ha dicho y como se ha dicho.
- Promover la equidad de género en las áreas de trabajo.
- Mejorar las relaciones laborales utilizando las herramientas sugeridas en el Curso.
- Buscar el mejoramiento del clima laboral a partir de desarrollar la asertividad.
- No anteponer prejuicios de género; analizar las situaciones siempre.
- Definir los horarios de trabajo con igualdad.



- Aclarar las encomiendas entre jefes(as) y colaboradores(as).
- Dar iguales oportunidades de trabajo a hombres y mujeres.
- No prejuzgar a nadie por su aspecto físico ni su sexo.
- Involucrar por igual a hombres y mujeres en las juntas de trabajo y aceptar las propuestas de todos y todas.
- Asignar mismo nivel de sueldos en igualdad de puestos.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal de la Secretaría, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes de la Secretaría, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contra-



rio, se corre el gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.

- 3) Asesorar a la Secretaría por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal de la Secretaría los pueda implementar a corto plazo.
- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte de la Secretaría, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes de la Secretaría de Planeación y Finanzas con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

### Secretaría de Gobierno:

Este Taller tuvo una duración de treinta horas integradas en cinco sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal de la Secretaría de Gobierno del Estado de Querétaro los días 8, 15, 22, 29 de agosto y



5 de septiembre de 2012, habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 20 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 13 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cuatro punto cinco (4.5) sobre diez.

De las veinte personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	14	70
Segunda	10	50
Tercera	13	65
Cuarta	11	55
Quinta	13	65



Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

A pesar de que se sugirió que asistiera personal de mandos medios con la finalidad de instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género, la mayoría de las personas que asistieron al curso no tienen las atribuciones para realizar esta tarea; sin que por esto se reste valor al hecho de que enriquezcan sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes ante la transformación desde la categoría de género. No obstante, la limitada participación de las y los tomadoras/es de decisiones, podría restarle impacto a la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el Taller y a la implementación del proceso de cambio e impulso que se dé a dicha transformación hacia una nueva cultura institucional, desde los primeros niveles de la estructura jerárquica.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 11 personas y como grupo obtuvieron una calificación de siete punto siete (7.7) sobre diez. Esto representa una mejoría significativa en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller y enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia. Lo anterior, aún cuando se había mencionado que algunas/os por su posición no tenían las atribuciones para instrumentar en sus áreas de trabajo las transformaciones en la Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

## **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados**



**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”

## de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para la Secretaría de Gobierno:

- Influir día a día en compañeros(as) y colaboradores(as) con actitud positiva, poniendo el ejemplo.
- Hacer ciertas modificaciones en las especificaciones cuando se busca personal.
- No hacer distinciones en el trato.
- Hacer modificaciones a las políticas internas de la Institución a favor de la igualdad de género.
- Comunicar e informar mejor internamente.
- Crear consciencia en el entorno laboral de quienes han recibido esta capacitación.
- Observarse a si mismos(as), ver qué les gusta y qué no les gusta, analizarse y aceptarse con cambios positivos en su trabajo.
- Ser líderes transmitiendo y haciendo del conocimiento del tema a los(las) demás en el trabajo, dando ejemplo de conductas coherentes.
- Tratar en igualdad de circunstancias a mujeres y hombres.
- Hacer respetar la Cultura Institucional entre los compañeros y compañeras de trabajo.
- Seguir documentándose respecto a este tema.
- Analizar las actividades o acciones contrarias a la equidad de género en la Institución.
- Formular un plan para solventar las carencias que se susciten y contrarrestar acciones negativas.
- Concientizar acerca de la eficiencia de las acciones en beneficio de la equidad de género.
- Lograr poner en práctica la aceptación de las preferencias sexuales en la actividad laboral.
- Orientar y guiar a los compañeros y compañeras de trabajo en su actividad laboral bajo los conceptos aprendidos en este Curso.
- Reconocer las potencialidades y capacidades de compañeros y compañeras de trabajo, sin importar su sexo o género.
- Sustentar la labor profesional en el espíritu de mejora continua y un mejor servicio a la ciudadanía.
- Tener una mejor actitud personal, para mejorar el ambiente laboral.



- Dar el mismo valor y oportunidad de opinión a todos los compañeros y compañeras de trabajo.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal de la Secretaría, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes de la Secretaría, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contrario, se corre el gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.
- 3) Asesorar a la Secretaría por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal de la Secretaría los pueda implementar a corto plazo.



- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte de la Secretaría, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes de la Secretaría de Gobierno con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

## Secretaría de la Juventud, Instituto Queretano de las Mujeres y Programa Soluciones:

Este Taller tuvo una duración de treinta horas integradas en cinco sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal de la Secretaría de la Juventud del Estado de Querétaro, del Instituto Queretano de las Mujeres y del Programa Soluciones los días 13, 20, 27 de septiembre, 4 y 11



de octubre de 2012, habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 20 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 14 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cinco (5) sobre diez.

De las veinte personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	14	70
Segunda	16	80
Tercera	13	65
Cuarta	14	70
Quinta	14	70

Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y



se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

A pesar de que se sugirió que asistiera personal de mandos medios con la finalidad de instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género, la mayoría de las personas que asistieron al curso no tienen las atribuciones para realizar esta tarea; sin que por esto se reste valor al hecho de que enriquezcan sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes ante la transformación desde la categoría de género. No obstante, la limitada participación de las y los tomadoras/es de decisiones, podría restarle impacto a la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el Taller y a la implementación del proceso de cambio e impulso que se dé a dicha transformación hacia una nueva cultura institucional, desde los primeros niveles de la estructura jerárquica.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 13 personas y como grupo obtuvieron una calificación de siete punto cinco (7.5) sobre diez. Esto representa una mejoría significativa en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller y enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia. Lo anterior, aún cuando se había mencionado que algunas/os por su posición no tenían las atribuciones para instrumentar en sus áreas de trabajo las transformaciones en la Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

### **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para la Secretaría de**



## la Juventud, el Instituto Queretano de las Mujeres y el Programa Soluciones:

- No asumir roles en base al sexo ni reproducir estereotipos de género.
- Tener un trato igualitario hacia todas las personas con quienes se tiene contacto dentro de la Institución.
- Difundir en toda la Dependencia el concepto de equidad de género.
- Desempeñar el trabajo cotidiano siempre con la visión de equidad y con perspectiva de género.
- Implantar un modelo de equidad de género para fomentar el desarrollo.
- Garantizar una comunicación más incluyente y menos discriminatoria en la Dependencia.
- Implementar algunas líneas de acción para mejorar la Cultura Institucional en el trabajo cotidiano.
- Fomentar liderazgos a lo largo de toda la Dependencia.
- Definir mecanismos internos para mejorar la comunicación interdepartamental.
- Brindar a los usuarios internos y externos un servicio con calidad, calidez y empatía.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:



“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”

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal de la Secretaría, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes de la Secretaría, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contrario, se corre el gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.
- 3) Asesorar a la Secretaría por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal de la Secretaría los pueda implementar a corto plazo.
- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte de la Secretaría, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes de la Secretaría de la Juventud con comentarios generales.



- Listas de asistencia.

## **Unidad de servicios para la educación básica en el Estado de Querétaro (Usebeq):**

Este Taller tuvo una duración de treinta horas integradas en cinco sesiones semanales de seis horas cada una. Se impartió al personal de la Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro (USEBEQ) en dos grupos, los días 10, 17, 24, 31 de octubre y 7 de noviembre de 2012,



habiendo sido propuesto para que asistieran un total de 40 integrantes representando el nivel de mandos medios.

En la primera sesión se aplicó un pre-test con la finalidad de realizar un diagnóstico con base en los conocimientos de las y los participantes sobre el tema. Este instrumento estaba integrado por las siguientes diez preguntas:

- 1) ¿Qué es el género?
- 2) ¿Qué son los estereotipos de género? Da tres ejemplos.
- 3) ¿Qué es la equidad de género? Da tres ejemplos.
- 4) ¿Qué es la perspectiva de género? Da tres ejemplos.
- 5) Menciona tres ejemplos de inequidad de género y ¿cuál es su sustento o su justificación?
- 6) ¿A qué crees que se deban las conductas de inequidad de género?
- 7) ¿Por qué se dice que las instituciones sociales han contribuido a generar y a mantener la inequidad de género?
- 8) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu trabajo?
- 9) ¿Cómo lograrías y fortalecerías la equidad de género en tu familia?
- 10) ¿Cuáles crees que serían las ventajas de lograr y de fortalecer la equidad de género?

Este pre-test lo presentaron 40 personas, y como grupo obtuvieron una calificación de cuatro punto cinco (4.5) sobre diez.

De las cuarenta personas contempladas para que tomaran este taller, el porcentaje de asistencia fue el siguiente:

Sesión	Asistencia	Porcentaje
Primera	40	100
Segunda	40	100
Tercera	43	107
Cuarta	41	102
Quinta	39	97

Además de lo anterior, es necesario mencionar que durante las sesiones algunas y algunos participantes recibieron llamadas a sus teléfonos móviles y



se salieron de las mismas, en ocasiones regresando y en otras ocasiones ausentándose durante el resto de la sesión.

Las personas que asistieron al curso tienen las atribuciones para instrumentar en sus áreas de trabajo los preceptos de Cultura Institucional con equidad y perspectiva de género; y esto promoverá tanto la aplicación de los conceptos que se expusieron durante el Taller como la implementación del proceso de cambio desde un nivel de toma de decisiones.

En la última sesión se aplicó un post-test integrado por las mismas diez preguntas con la finalidad de comprobar los conocimientos de las y los participantes sobre el tema; lo presentaron 39 personas y como grupo obtuvieron una calificación de seis punto nueve (6.9) sobre diez. Esto representa una mejoría significativa en los conocimientos de las y los asistentes, con lo que queda plenamente justificada la instrumentación de este Taller, enriqueciendo el rol de las y los participantes como agentes de cambio y cuya influencia tendrá un efecto multiplicador en su dependencia.

En esta última sesión también se les pidió a las y los participantes que escribieran cinco compromisos personales y acciones que llevarán a cabo en su trabajo y en su persona a partir de haber tomado este Taller, mismos que aparecen en los post-test levantados.

### **Programa sectorizado de acciones para la incorporación de la Cultura Institucional en el quehacer diario de los sectores claves capacitados de la Administración Pública Estatal de Querétaro, para la Unidad de Servicios para la Educación Básica en el Estado de Querétaro (USEBEQ):**

- Sensibilizar a los demás acerca de que no debe haber discriminación de ningún tipo en el trabajo.
- Impulsar la cultura y perspectiva de género en la Institución.
- Lograr consolidar un trabajo en equipo en los diferentes Departamentos, con equidad de género.
- Lograr mayor comunicación y eficiencia en el trato con la ciudadanía.
- Evitar las interrelaciones personales en el trabajo a partir de estereotipos de género.



- Manejar la cultura institucional con Perspectiva de género.
- Sensibilizar a los altos mandos de los conceptos de equidad de género e igualdad.
- Fortalecer liderazgos individuales y privilegiar el trabajo en equipo.
- Utilizar un lenguaje hablado y escrito con características de equidad.
- Tener pensamientos constructivos en el trabajo en cuanto a la capacidad por igual entre hombres y mujeres.
- Promover la cultura de la equidad de género.
- Ejercer la negociación en lugar de la imposición.

Las personas que permanecieron en las sesiones se mostraron atentas y participativas, externando su agradecimiento por haber sido tomadas en cuenta para profundizar y comprender mejor estos conceptos; comentando que la gran mayoría de los mismos tienen un alto grado de aplicación para incidir en la conciliación de su vida laboral, institucional, familiar y personal.

Como instructores de este Taller consideramos que el marco conceptual expuesto motivó a las y los participantes e incidirá en el desarrollo de sus conocimientos y en la generación de actitudes a favor de la perspectiva con equidad de género en el ámbito de su competencia, enriqueciendo el clima laboral y su vida.

Como instructores, nuestras recomendaciones finales son las siguientes:

- 1) Diseñar a corto plazo actividades de convivencia entre el personal de la Dependencia, con la finalidad de crear y de consolidar el compromiso de integración, como equipo de trabajo, lo cual redundará en un beneficio laboral y social en pro de la atención a sus proveedores y a sus clientes tanto internos como externos.
- 2) Impartir este Taller al mayor número posible de integrantes de la Dependencia, y especialmente a las personas que cuenten con un nivel de toma de decisiones, con la finalidad de que todas y todos estén sintonizados y sincronizados con los mismos conceptos, ya que de lo contrario, se corre el gran riesgo de que los conceptos expuestos se pierdan y no se implemente un proceso de cambio.



- 3) Asesorar a la Dependencia por parte del Instituto Queretano de las Mujeres, para que se puedan implementar acciones afirmativas en el corto plazo, a favor de la equidad de género.
- 4) Diseñar programas que permitan la instrumentación relacionada con los conceptos de equidad y perspectiva de género, para que el personal de la Dependencia los pueda implementar a corto plazo.
- 5) Dar seguimiento a la aplicación del Programa de Cultura Institucional por parte de la Dependencia, con la finalidad de realizar cambios y mejoras en relación a los nueve factores de incidencia, que son: 1. Clima laboral; 2. Comunicación inclusiva o incluyente; 3. Selección de personal; 4. Igualdad de salarios y prestaciones; 5. Promoción vertical y horizontal; 6. Capacitación, formación y desarrollo profesional en igualdad; 7. Conciliación vida laboral, institucional, familiar y personal; 8. Hostigamiento y acoso sexual y 9. Política Nacional y deberes institucionales.

Se anexan al presente reporte:

- Los pre y los post test aplicados y calificados.
- Fotografías de cada sesión de trabajo.
- Los listados de compromisos de cada participante.
- Copias de las evaluaciones del taller de parte de las y los asistentes de la Dependencia, con comentarios generales.
- Listas de asistencia.

