



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE  
**QUERÉTARO**



## PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010

### INFORME DE RESULTADOS DEL TALLER ABC DE GÉNERO

PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 15 "CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO" PARA PERSONAL DE PRIMER INGRESO DEL INSTITUTO QUERETANO DE LA MUJER.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".



# Índice

DATOS GENERALES .....	3
DESARROLLO DEL EVENTO .....	4
ASPECTOS RELEVANTES .....	5
PROPUESTAS .....	10
CONCLUSIONES .....	18
SUGERENCIAS .....	18
ANEXO 1 FOTOS TALLER GRUPO 1.....	19
ANEXO 2 FOTOS TALLER GRUPO 1 .....	23

## INFORME DE RESULTADOS DEL TALLER ABC DE GÉNERO

PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA META 15 “CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PERSONAL DE PRIMER INGRESO DEL INSTITUTO QUERETANO DE LA MUJER”.

### I. DATOS GENERALES

Nombre del evento: TALLER ABC DE GÉNERO

Duración: 40 horas en total, trabajando 2 grupos de 20 horas cada uno, distribuidas en 10 sesiones de 4 horas cada una, en el Hotel Holliday Inn Diamante, Querétaro, Qro.

Participantes: 39 (36 mujeres y 3 varones) personal de todas las áreas del Instituto Queretano de la Mujer. En el primer grupo se integraron 20 participantes (19 mujeres y 1 hombre) con promedio de edad de 33.4 años las mujeres y 36 años el hombre que asistió. Al segundo grupo asistieron 18 personas (16 mujeres y 2 varones), mujeres con promedio de edad de 39.5 años y varones con edad promedio de 32 años.

Facilitadoras: Mtra. Patricia Suárez Elizalde y Mtra. Luz María García García.

OBJETIVO GENERAL. Al término del Taller:

Las funcionarias y funcionarios del Instituto Queretano de la Mujer reconocerán al Instituto como instancia rectora de la política de igualdad en el estado, la perspectiva de género como eje principal de sus acciones y herramienta para mejorar la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

OBJETIVO PARTICULAR

- Contar con personal sensible al género, que dimensione la importancia de sus acciones y las enfoque, para crear sinergias que contribuyan a posicionar al IQM como entidad rectora de la política de igualdad en el Estado.

TEMÁTICAS

- Contextualización institucional: el Instituto Queretano de la Mujer, visión, misión y mandatos legales.
- Derechos humanos de las mujeres.
- Querétaro y sus mujeres: análisis estadístico de las principales brechas de género en el estado.
- Perspectiva de género.
- Cómo analizar las relaciones de género.
- Acciones de género a nivel nacional.
- Entendiendo el FTPG.
- Trascendencia del PAIMEF.
- Trabajar con PEG en el IQM: Balance y propuestas de mejora.

## II. DESARROLLO DEL EVENTO

Previo a la realización del Taller, se sostuvieron reuniones con autoridades de las distintas áreas del Instituto Queretano de la Mujer, con objeto de delimitar el objetivo del taller y conocer las problemáticas y necesidades específicas a resolver con el personal. El tiempo que transcurrió entre la planeación y la realización de los talleres fue largo, la definición del taller sufrió varias modificaciones, incluso de nombre, creando distintas expectativas. Para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje se dividió el grupo en dos. Para efectos de este reporte se evidenciará el proceso y resultado general, considerando la totalidad de participantes.

Al momento de ser notificados del Taller, surgieron las inconformidades por el horario, pues implicaría salir de trabajar e irse directamente a la capacitación, cosa que no les pareció conveniente ni legal. Dado que era muy airada la protesta, se instrumentaron socio-dramas para desahogar y delimitar lo molesto, como algo real e importante para el grupo, pero externo al taller, buscando que no interfiriera con el logro de objetivos planteados. El primer grupo tuvo un perfil más homogéneo, logrando mayor fluidez en las temáticas e incluso una convivencia más ligera. El segundo grupo fue sumamente heterogéneo, al congregar a personal con muchos años en el instituto o de nuevo ingreso pero sin conocimiento del tema, junto con personal con mucha experiencia o conocimientos teóricos en la materia. Las fechas y el horario del taller también se cruzaron con otros eventos, por lo que el personal con más jerarquía o en puestos clave, acudieron intermitentemente, llegando tarde o saliéndose antes de terminar. Acudir al taller después de una jornada completa de trabajo resultó pesado, situación que se solventó gracias a la disposición de las y los participantes para aprender y generar conocimientos como grupo. Pese a todo, en ambos grupos fluyó la participación reflexiva, valorando qué tanto se está trabajando con la perspectiva de género en sus áreas y creando propuestas de lo necesario para incorporarla.

A través de las dinámicas realizadas, se procuró abrir espacios de diálogo y reconocimiento de las y los participantes, para ubicar las personas y aporte laboral como actores importantes de una institución que busca ser la instancia rectora de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en el Estado de Querétaro. Las dinámicas más importantes fueron: Sociodramas, el árbol, qué me

gusta y qué no de ser mujer/ de ser hombre, inundación, voy de viaje, siendo creativas/os. Se representó la fabula del zorro y la cigüeña y se realizaron estudios de caso y trabajo por equipos. Las instalaciones y atención brindada por el personal del Instituto Queretano de la Mujer que monitoreó el evento, contribuyeron a que el Taller transcurriera agradablemente.

### III ASPECTOS RELEVANTES

1. A excepción de algunas jefas de área, la mayoría de las y los participantes, desconocía el decreto de creación, misión y visión del instituto Queretano de la Mujer.

2. Dada la necesidad de lograr la aplicabilidad de lo aprendido, se partió del planteamiento de la situación, a través de socio-dramas. Por esta vía, por equipos representaron las paradojas, las contradicciones y los anhelos de quiénes laboran en el IQM. A grandes rasgos, se mencionó lo siguiente:

#### PARADOJAS

A Entrevista Inicial llega una mujer con una problemática de violencia laboral en la que el jefe amenaza a la trabajadora, la intimida con comentarios tales como "están mal, tonta"; minimiza su trabajo, le impiden los escotes por ser mal ejemplo para las que van entrando. La mujer trabajadora acude por apoyo porque no sabe qué hacer. La paradoja estriba en que tienen que orientar en un caso similar al que se vive, en algunas áreas, en el IQM; además de que el modelo que se sigue es para asesorar en casos de violencia familiar y cada vez es mayor el número de mujeres que acuden por violencia laboral.

#### CONTRADICCIONES

Crecimiento del Instituto Queretano de la Mujer sin capacidad, sin infraestructura ni herramientas, incongruencia entre lo que se quiere lograr afuera y lo que se vive al interior, por los liderazgos; temor por parte de las trabajadoras para abordar a jefas y convalidación entre jefas del trato que se les da "maltrato".

## ANHELOS

Que después de una plática en la escuela, acudan las mujeres y haya un espacio digno donde entrevistarlas, con sillas, donde el personal no hicieran comentarios sobre las señoras que buscan atención; que los juzgados familiares les entreguen medidas urgentes; que en el IQM haya planeación de recursos federales y estatales, hacerle caso a las observaciones de psicólogas y abogadas para subsanar prácticas de capacitación, detección y prevención de violencia. Que haya representación jurídica, capacidad para 50 familias en el Refugio para Mujeres Maltratadas; área social para el ingreso; cama matrimonial, ropa y alimentos para que las mujeres lleguen a descansar; cocina comedor; área médica con medicamentos; descanso para las abogadas.

Los equipos fueron más allá y plantearon lo que denominaron TUVE UN SUEÑO, en el que se ve al Instituto Queretano de la Mujer así:

Capacitación y Recursos Federales de acuerdo; juegos infantiles para niños, ideas de negocios entre señoras usuarias; contar unas con otras (las trabajadoras del IQM) y hacer equipo; el buen humor del personal, actitud.

Como AREA DE OPORTUNIDAD destacaron: actitud hacia la responsabilidad. Los títulos no justifican la falta de respeto, es necesario dar el ejemplo.

3. La mayoría de participantes consideró que trabajan con perspectiva de género en el Instituto Queretano de la Mujer, a excepción de quienes se están integrando recientemente o en algunas áreas al interior del Refugio para Mujeres Maltratadas, evidenciándose mayor desarrollo de la perspectiva de género en las áreas de atención psicológica y jurídica.

4. Se notó avance de conocimientos en la evaluación pre y la post. Habría que reforzar el área de marco normativo, profundizando en el conocimiento de las distintas leyes. Algunos comentarios interesantes fueron los siguientes:

¿Qué es el Empoderamiento? "Que las mujeres se adjudiquen el valor, conocimiento de lo que pueden hacer ellas mismas". "Concientizar sus deseos y necesidades" Luz María Hernández Jazzo; "crear en las mujeres una autodeterminación e independencia, para tomar las decisiones de su propia vida" Paulina Zavala.

Sobre equidad de género: "Equidad de género: 2 baños para hombres, 6 para mujeres" carolina Estrada.

Sobre lo que significa trabajar con Perspectiva de género: "Cambiar o transformar esquemas que ponen a la mujer en una posición inferior": Carolina Estrada; "Que planifiquen acciones conjuntas con otras compañeras o compañeros" María Isabel Cruz. "El poder revisar objetivamente las distintas situaciones y no tomar decisiones únicamente desde el punto de vista personal" Irene Sánchez Obregón. "Plantear la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres" Miguel Ángel Galván.

¿Por qué la perspectiva de género es el eje principal de las acciones del Instituto Queretano de la Mujer? Porque la Perspectiva de género nos permite desarrollar acciones específicas partiendo del contexto de la mujer queretana": Marina Mendoza. "A través de esta visión se pueden lograr la implementación de acciones afirmativas para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres": Patricia Aguirre.

Uno de los objetivos fue el de sensibilizar en género a las y los participantes. Algunos comentarios fueron los siguientes:

"Si me sensibilizó porque finalmente, se analizó el área en la que trabajo por lo que reconozco que hay áreas fuertes y áreas a trabajar para que se logre la perspectiva de género" Adriana López.

"Si me sensibilizó porque pude detectar las necesidades de mi desempeño profesional dentro de mi área y la importancia de trabajar con la mirada de la PEG".

“Me sensibilizó para aplicarlo en mi misma, porque son conceptos que no conocía y no consideraba importantes” Marisol Pérez.

Si, me ayudó a entender mi trabajo y que es muy importante el Instituto”: Isabel Cruz Chávez.

Si me sensibilizó. Me hizo darme cuenta de mis actitudes tanto hacia las mujeres como con los hombres”: Cynthia Rodríguez Martínez.

Ideas que le darían a una compañera para trabajar con perspectiva de género:

1. Ser más respetuosas entre nosotras.
2. Que no hagan esperar mucho a las mujeres. Que en realidad las ayuden.
3. Capacitarse en el ABC de género.
4. Usar lenguaje incluyente, lenguaje no sexista.
5. Leer sobre el tema.
6. No prejuizar.
7. Creatividad para aportar.

5. Se constató la creatividad de los equipos del grupo 2 para difundir de manera efectiva los contenidos sobre género y la labor del Instituto Queretano de la Mujer. Vertieron ideas que se anexan en las hojas de rotafolio en las que se presentaron. Algunos encabezados fueron: SE BUSCAN MANDILONES; BARRE, LAVA Y SACUDE EL MACHISMO DE TU HOGAR; ADMINISTRA TU AUTOESTIMA; CORRAN LOS AGRESORES; LOS HOMBRES USARÁN TACONES; FAROL DE LA CALLE OSCURIDAD DE LA CASA.

6. Finalmente, las evaluaciones de satisfacción mostraron que el taller les resultó de excelente a muy bueno, en general, el tiempo suficiente, la participación y la facilitación de grupo muy buenas.

El 100% consideraron cumplidos los objetivos, quisieran más capacitación e incorporarían de inmediato los conocimientos adquiridos en lo personal, lo laboral e institucional.

participaran los parejas de los y las  
intercambiando papeles para que de esta manera  
entendieran y valoren a sus parejas.

"Barre, lava y Sacude el machismo  
de tu hogar"

participa en nuestros cursos de  
ABC de género del IQM

Administra tu autoestima

IQM te apoya si estas en una situacion  
de violencia.

"Corran los Agresores"

"El Instituto Queretano de la Mujer implementa  
modelos de atención a mujeres receptoras de  
Violencia"

"Los Hombres usarán tacones"

Los funcionarios que integran la AP, tomarán el  
taller de sensibilización en Perspectiva de Género, como  
parte de la estrategia de un Gob. incluyente.

"Farol de la calle obscuridad de la  
casa"

Diversas instituciones que promueven los D.H de las  
mujeres, con altos índices de Violencia Laboral.

#### IV PROPUESTAS

Por áreas, las y los participantes identificaron problemáticas y elaboraron propuestas para incorporar la perspectiva de género. Se presentaron más de 30 propuestas por parte del personal del Instituto Queretano de la Mujer y del Refugio para Mujeres Maltratadas, mismas que a continuación se detallan:

#### PROPUESTAS GRUPO 1

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Jefatura Jurídica	Se mezclan actividades de jefatura con otras áreas, lo cual atrasa el trabajo de jefatura.	Reestructura de la jefatura delimitando sus atribuciones y competencias, crenado unidades que coadyuven a la armonía de las actividades de la jefatura*redefinir modelo de atención, violencia, familia, género, refugio (separación de centro de atención)	Ser mas especificas en las funciones de cada miembro para dar resultados con PEG en el ejercicio de políticas públicas.
	Condiciones de espacio	Para cada integrante del área	Dar un buen servicio a mujeres receptoras de violencia/con privacidad, respeto y empatía
	Sistema de captura	Que este sea funcional para determinar los informes actuales que se generan.	Para cumplir las necesidades
	Equipo de computo	Para cada integrante del área	Para ser mas empáticas y sensibilizadas a la problemática, planteada de las personas
Planeación	Falta de inventario, codificación y clasificación de acervo bibliográfico del IQM	Obtener asesoría especializada para elaborar un inventario codificado, clasificado del acervo bibliográfico. *Elaborar reglamento para el acceso del personal interno y personas ajenas al acervo bibliográfico. *Elaborar inventario	Que el personal del área encargado del acervo conozca el material con el que cuenta el IQM *Difundir entre todo el personal de las diferentes áreas que integran el IQM, la información del acervo bibliográfico con que se cuenta y la disponibilidad del mismo.

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Capacitación	<p>. Falta de dirección, desorganización, triangulación de información.</p> <p>. No asumir responsabilidades, falta de coordinación, incongruencia.</p> <p>. Violencia Laboral, no equidad.</p>	<p>Asumir responsabilidades y funciones,</p> <p>Análisis de funciones, marco legal y código de ética,</p> <p>Tarjetas de Presentación.</p>	<p>Resultado, Integración, no perder el tiempo, programar y organizar, mejorar imagen institucional, Vinculación, mejora en las relaciones interinstitucionales.</p>
ÁREA CAI o CAU	<p>Definir con precisión nombre del proyecto ¿Indígena o urbano?</p> <p>Negación de folios de atención a hombres y no inclusión en el registro de datos, incluso en pláticas.</p> <p>Inexistencia de un sistema de captura de datos.</p> <p>Incluir y hacer sentir a las profesionistas del Modelo como parte del personal del IQM</p>	<p>Determinar el contexto para que las acciones proyectadas tengan resultados contundentes; detectar con precisión el tipo de necesidades de la población que se atiende. Generar estadísticas que reflejen perspectiva de género</p> <p>Manejar una interpretación de datos, tener una base de datos homogénea, con equipos buenos y suficientes. Propiciar que las profesionistas se sientan respaldadas y cobijados por el IQM.</p>	<p>Atención especializada acorde a las necesidades del contexto social. Demostración de la brecha de género y de la violencia con una inclusión de varones, evidenciar las particularidades de cada proyecto, eficientando el trabajo que realizan las profesionistas, sin riesgo de pérdida de información. Las profesionistas se sentirán respaldadas existirá una mejor relación entre el personal del IQM, dentro y fuera del mismo, que redundará en una mejor proyección de la institución.</p>
Entrevista Inicial	Personal Insuficiente (No hay personal en turno vespertino)	Emplear a otra persona especializada para el área.	Atención pronta a las mujeres que asisten a pedir el servicio (diferentes áreas) así no se molestará a compañeras de otras áreas.
	Infraestructura: Espacio muy pequeño para brindar atención	Espacio con ventilación apropiado	Un mejor ambiente, principalmente para la mujer atender.

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Trabajo Social	No existe un espacio privado para la atención y recepción de las mujeres y sus hijas e hijos que ingresan al refugio	A través de la creación de un espacio (oficina) que facilite las condiciones para lograr una empatía positiva con las usuarias del refugio	Garantizar la privacidad y el respeto en materia de DH de la mujer
	La falta de difusión ante las instancias gubernamentales involucradas en la temática de violencia.	Que se eliminen trámites innecesarios para dar una atención pronta y eficaz a las mujeres receptoras de violencia.	Difundir de manera masiva y particular las acciones del IQM*Garantizar el acceso y la atención a las mujeres y sus hij@s a los servicios de salud, apoyos gubernamentales y en materia de educación pronta y eficaz.
Área Psicológica	<p>Espacio físico muy pequeño; Condiciona material para la intervención.</p> <p>Equipo de computo.</p> <p>Sistema de captura.</p> <p>No hay sensibilidad a la mejora de las condiciones materiales</p>	<p>Lugar amplio, ventilación, privado e iluminado.</p> <p>Equipo para cada integrante del área.</p> <p>Que el sistema sea acorde a las necesidades del servicio funcional.</p> <p>Capacitación especializada en técnicas de intervención con mujeres receptoras de violencia, contacto cercano con otras instituciones con objetivos similares. Que el funcionariado se sensibilice ante las condiciones de trabajo de sus empleadas.</p>	<p>Atención digna a las mujeres que reciben atención psicológica.</p> <p>*Mejorar ambiente laboral*Mayor cantidad de material, estadísticas reales para elaborar diagnósticos.* mayor alternativas de intervención*</p> <p>comprensión de la educación de los resultados, atender las problemáticas para mejorar resultados.</p>

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Psicopedagogía	Nuestra intervención se limita a las niñas y niños, y al regresar a su contexto familiar toda esa resignificación se trunca	Involucrar a la familia con la que tenemos alcance en este proceso d resignificación, logrando que la familia reconstruya sus roles específicos con esta nueva visión. Estrategias de cada caso sobre el vinculo mamá-hijo-hermano.*No perder el seguimiento de la madre con la psicóloga que la atiende.	Romper con los patrones conductuales adquiridos culturalmente y socialmente por las nuevas generaciones, reforzar el empoderamiento de las mujeres para que lleven su función de madre.*tener un lugar adecuado para una mejor intervención, realizar actividades convenientes de acuerdo a la población.
	Falta de espacio para las tres personas del área, sólo hay un espacio. Falta de material para realizar las actividades.	Hacer salón de clases, ludoteca y consultorio, gestionar material.	

Enfermería	Conocimiento sobre los problemas de salud de las mujeres, elaborar un diagnóstico sobre esta situación y generar un proyecto d intervención que mejore la salud de las usuarias.	Entrevista inicial y llenado del formato de expediente de enfermería, Beneficio en la atención médica e ingreso hospitalario, involucrar al personal correspondiente que interviene en acciones específicas a la salud, gestionar material, sensibilizar al guardia de seguridad sobre el IQM, generar conciencia de voluntad para crear espacios, gestionar medicamentos,	Beneficio directo de las usuarias al contar con la información sobre atención oportuna, tener buenos diagnósticos y contar con el medicamento necesario, tener atención fines de semana y por la noche, sensibilizar al guardia de manera que la atención hacia las usuarias por su parte sea amable. dentro del IQM se podría contar con los siguientes materiales en buen uso. *baumanómetro, báscula calibrada* termómetro con pila*báscula con estadiómetro*espacio para cambio de bata*bata médica para usuarias*estetoscopio, etc.
	La falta de material para impartir temas de salud, detección y padecimientos		
	Informar y capacitar al guardia de seguridad sobre las responsabilidades del refugio, evitar su deserción constante.		
	Contar con turno de enfermería para el día, y al mismo tiempo sea enlace con médicos y personal de salud.		
	No hay medicamentos para una primera atención		
	No hay espacios adecuados para enfermería.		

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Tel Mujer	Condiciones materiales, espacio adecuado al área de atención telefónica, No hay teléfono ni mobiliario para la atención telefónica, no hay teléfono específico para el área(es compartido)	Espacio que permita escuchar atentamente y de forma clara a la persona que se comunica, adquirir un conmutador que cuente ID de llamada, que tenga número privado en llamada saliente, que permita realizar llamadas sin perder las entrantes, transferir llamadas y enlazarlas. Que TELMUJER tenga su propia línea telefónica.	Mejorar la calidad en atención brindando servicios privados y confiables, tener llamadas específicamente de atención a mujeres, tener la línea liberada para las usuarias del servicio. *Las usuarias que se comunican tendrán mejor información y atención directa a sus problemáticas además de que se les dará el seguimiento, dar atención con calidez.
	Falta de comunicación con otras instituciones lo que causa que el seguimiento a usuarias que llaman no se de y se pierdan.	Enlace telefónico con otras instituciones (enlazar llamadas cuando estén mujeres en atención) en vez de comunicar con la institución que ayudara enlazarla al momento.	
	Capacitación No existe un protocolo de atención telefónica No existe manual operativo del TELMUJER	Capacitar adecuadamente tener un protocolo de atención y elaborar un manual operativo.	

## PROPUESTAS GRUPO 2

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Asistente de la Dirección General	Falta de comunicación, disponibilidad y actitud para el trabajo en equipo y estar informadas de lo que se está trabajando.	Realizar juntas, proporcionar información recíproca.	Estar informados en cuanto a lo que se está trabajando en su momento y los resultados que se han obtenido.
Asistente de la Dirección Técnica	Atención de las mujeres que acuden a realizarse estudios mastográficos en la Feria de la Mujer.	Tener mejor comunicación y coordinación con la SESEQ para evitar hacer esperar hasta 2 horas a las mujeres, lesionando la imagen del IQM.	Mejorar servicio e imagen institucional.

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Asistente Coordinación Administrativa	Mujeres y hombres se involucran por igual en los programas y procesos internos, sin embargo, hay diferencias que se convierten en desigualdades	Establecer los aspectos más urgentes de ser atendidos.	Reuniones periódicas
Planeación	Uso de lenguaje sexista en los programas de gobierno y por parte del personal encargado. Cursos de capacitación en gobierno con sexismo. Falta de conocimiento y sensibilidad sobre el tema.	Capacita en género y uso de lenguaje no sexista.	Comenzar a identificar los significados e implicaciones de nuestra forma de hablar y por lo tanto, en nuestro quehacer cotidiano.
Director capacitación	No existe capacitación para actualizarnos en temas de género.	Capacitación en temas de género. Planeación anual sobre el tema.	Mayor tiempo para la capacitación.

Coordinadora Administrativa PAIMEF	Pedimos al personal que vaya y venga sin recursos, que tenga buena actitud y que entienda que se le advirtió que no se sabía cuándo llegaría el recurso, provocando conflictos con el personal, con otras áreas, con otras dependencias con las que se realizan los trámites. Poco tiempo para ejecutar los programas, repercutiendo en la percepción por parte de las beneficiarias (os).	Trabajar anticipadamente con todas las áreas del IQM, tratar de reducir el tiempo de autorización, captar algún otro recurso para cubrir los sueldos del personal y así no crear tanto disgusto laboral y/o cortar el período de atención.	Crecimiento institucional, mayor impacto, mejores resultados, menores conflictos para operar, disminución de la carga laboral.
Capacitación Recursos Federales	Falta de recursos para viáticos, transporte y demás, cuando hay que moverse a la sierra y lugares alejados, varios días seguidos.	Que se genere un presupuesto o se negocie con los municipios que se cubra el costo de estos rubros.	Mejor organización, mejores resultados, personal más contento y más seguro.

Área	Problema	Propuesta	Resultados
Sistemas computacionales apoyo CAU	Metodología. Son sistemas lentos e ineficientes; falta de planeación. Los indicadores deben ser más claros.	Hacer un diagnóstico de los programas actuales y realizar un programa efectivo que arroje las estadísticas al tiempo solicitado.	Efectividad y llevar al día las estadísticas de estos centros.
Abogada CAU	La No privacidad. Espacios no propicios para una adecuada atención psicológica y legal a las usuarias.	Adecuar cubículos para dar una terapia y asesorías de forma más personal y privada.	Mayor entendimiento por parte de las usuarias en la cuestión legal y terapia psicológica continua y con resultados positivos.
Coordinadora RMM	Licenciada anterior a esta dependencia está defendiendo al agresor de una ex usuaria y ahora trabaja en una IMM.	Vinculación y supervisión de IMM; averiguar la situación; denunciar; Capacitación.	Vinculación de esfuerzos, los agresores serían más sancionados; más aplicación de la Ley; menos impunidad.

Administradora REFUGIOMM	Hacinamiento, falta de recursos, falta de mobiliario, escuela pequeña, falta de personal para atención interna.	Ideas para diseñar y ampliar los espacios. Contratar personal. Gestión y ampliación del presupuesto anual.	Ampliación del refugio.
Abogada REFUGIO MM	Falta de representación en los juicios y la falta de más personal para poder representar a las mujeres que acudan al IQM y a las del RMM; no poder dar seguimiento a sus juicios.	Que se nos autorice la representación a las abogadas dentro del IQM.	Dar una atención más eficiente y personalizada a las mujeres que sufren violencia, sin triangular.
COORDINADORA REFUGIO MM	La falta de información en E. Inicial cambia o altera el resultado de las estadísticas o resultados de atención o servicios otorgados.	Rescatar los más datos posibles en E. Inicial. Más comprensión de autoridades competentes ante la situación.	Saber cuáles son las problemáticas más comunes que sufren las mujeres, dar mejor atención e incluso crear política pública. Mayor claridad en los resultados y sobre todo, conformidad.

Intendencia	Botes de basura en cada oficina revuelven líquidos con hojas de papel y huele mal.	Poner un bote en el pasillo especial para toda la basura de comida.	Que no huelan mal las oficinas y no tener un mal aspecto.
Voluntaria	Las voluntarias tienen muchas ganas de ayudar pero hay desconocimiento de temas lo que impacta la forma en que abordan la forma de ayudar.  Apoyo a mujeres en la comunidad sin incluir a los hombres.	Capacitación en derechos, género, violencia.  Creación de proyectos que incluyan ambos.	Mayores herramientas para trabajar con la comunidad.  Disminuir la inequidad.

En la última sesión realizamos una evaluación grupal, además de la post de conocimientos y la de satisfacción. Esta evaluación dio oportunidad a que las y los participantes expresaran cuestiones que no pudieron comentar en las otras evaluaciones. El grupo 1 trabajó por equipos y la evaluación de logros y aprendizajes en lo personal, grupal e institucional, fueron:

En lo Personal: Afirmamos conocimientos. Conocimiento del IQM como institución; conocer el trabajo de las y los que conformamos el IQM; detectamos áreas de oportunidad. La importancia de conocer diferentes conceptos del ABC de género. Diferencias género, perspectiva de género, equidad de género, ya que son los pilares fundamentales para nuestro trabajo diario en nuestras acciones, con equidad de género, para aproximarnos a una igualdad. Conocer conceptos específicos que incluye la perspectiva de género, sensibilizarnos con la perspectiva de género. Mayor comprensión de los conceptos y aplicabilidad de los mismos en el trabajo; sensibilización para abordar la problemática de violencia con perspectiva de género.

En lo Grupal: Entendimiento en cuanto al sentir y sentido de pertenencia; integración, empatía, respeto. Conocer la estructura, misión, visión del IQM. Detectar necesidades sobre las deficiencias que han sido causadas por la falta de aplicación de la perspectiva de género. Conocer las problemáticas de las otras áreas para sensibilizarnos con ellas. Mayor convivencia y comunicación, mejor concientización de las relaciones laborales y contacto entre personal del IQM.

En lo Institucional: El Instituto requiere más trabajo de perspectiva de género; integración y que trabaje acorde con la misión y la visión. Conocer nuestra institución, sus fundamentos y objetivos y desde ahí proponer para mejorar nuestra labor profesional. Conocimiento de los programas del IQM, historia y trayecto del Instituto: objetivos, misión, visión; visibilizar los problemas de cada área, visibilizar las funciones, problemáticas y necesidades de cada área.

## CONCLUSIONES

Se lograron buenos resultados, en cuanto a conocimientos, identificación institucional y movilizar la reflexión para incorporar la perspectiva de género en las acciones que realizan en sus áreas y en sus resultados como institución.

## SUGERENCIAS

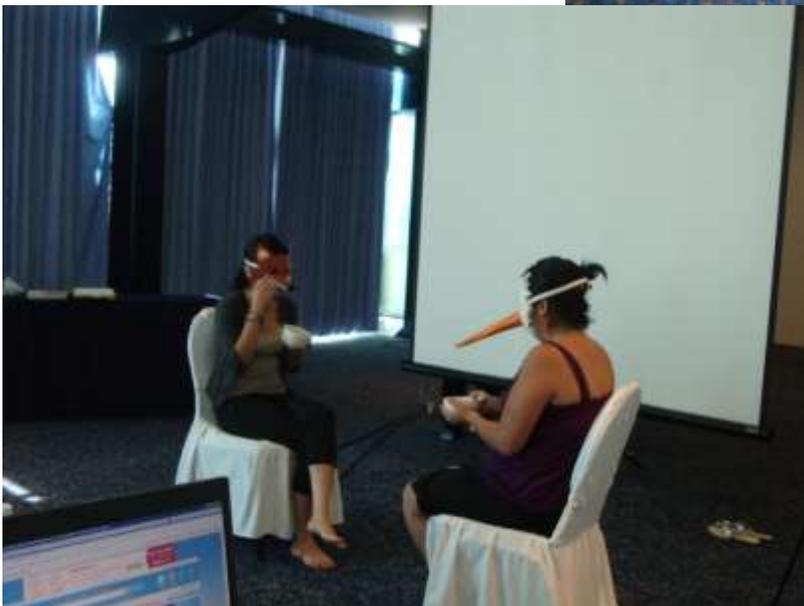
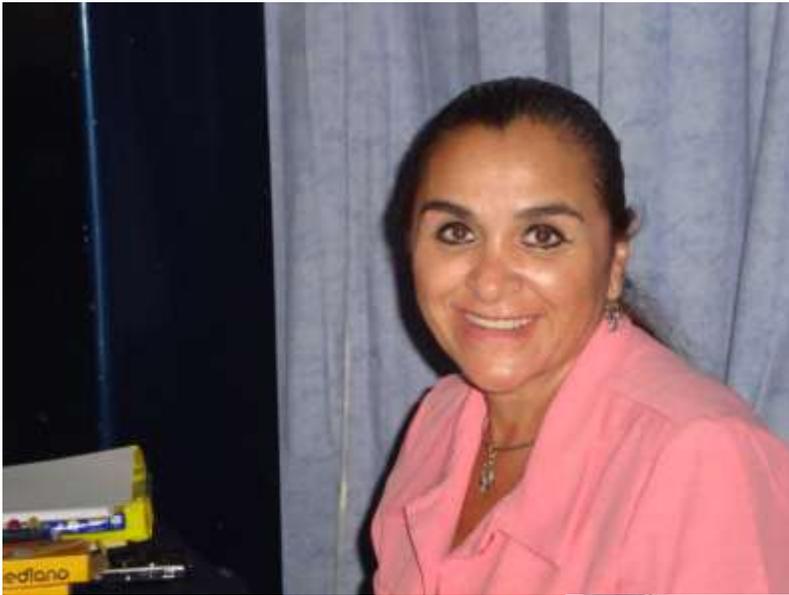
1. Instrumentar estrategias de fortalecimiento institucional que incorporen la revisión del marco normativo.
2. No desestimar el impacto del liderazgo en los resultados institucionales.
3. Valorar las distintas propuestas hechas por las y los participantes, pues constituyen una oportunidad de mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen y vinculan al Instituto Queretano de la Mujer con la ciudadanía.

ATENTAMENTE

MTRA. PATRICIA SUÁREZ ELIZALDE  
FACILITADORA DE GRUPO.

## ANEXO 1 FOTOS TALLER GRUPO 1









## ANEXO 1 FOTOS TALLER GRUPO 2

