



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SEDESOL
Secretaría de
Desarrollo Social



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA



VERA
CRUZ
ME LLENA DE ORULLO

Diagnóstico de Género

El propósito fundamental de la creación de la Unidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública de Veracruz es institucionalizar la perspectiva de género, a fin de identificar y reconocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres, como punto de partida para lograr la igualdad de oportunidades.

Una actividad formativa fundamental y coadyuvante de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Estado, concebida en la normatividad internacional y nacional, es la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención y atención de las violencias contra las mujeres.¹

A lo largo de estos cuatro años de la administración que encabeza el Gobernador del Estado, Cuitláhuac García Jiménez, hemos implementado en cada ejercicio fiscal actividades de formación, capacitación y sensibilización que contribuyan a hacer avanzar la igualdad de género, el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las acciones y políticas públicas.

Sin embargo, la incorporación de personal de nuevo ingreso, las capacitaciones a distancia, en las que las personas no participan o no ponen atención por diversas causas: falta de interés, otras actividades a la par de la capacitación, etc., se han reflejado en los datos recogidos para este diagnóstico, el cual se realizó con base en los resultados de los cuestionarios aplicados de manera presencial y sin acceso a dispositivos móviles que permitan hacer cualquier tipo de consulta.

Lo anterior se realizó con la intención de obtener datos fidedignos para focalizar debilidades y amenazas que impidan la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género dentro del Invivienda y, en consecuencia, plasmar en el Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia del Instituto Veracruzano de la Vivienda (PATINV) 2023 actividades para reforzar de manera puntual y precisa los conocimientos en materia de género entre las personas servidoras públicas, a fin de dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales.

Si queremos hacer un esfuerzo serio de transversalización del Enfoque de Género es preciso profundizar este conocimiento y ampliar el espectro de voces y visiones al respecto.

¹ <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/guia-para-el-cumplimiento-de-acciones-puntuales-de-tipo-general-del-programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

200 años
VERACRUZ
CUNA DEL HEROICO
COLEGIO MILITAR
1823 - 2023

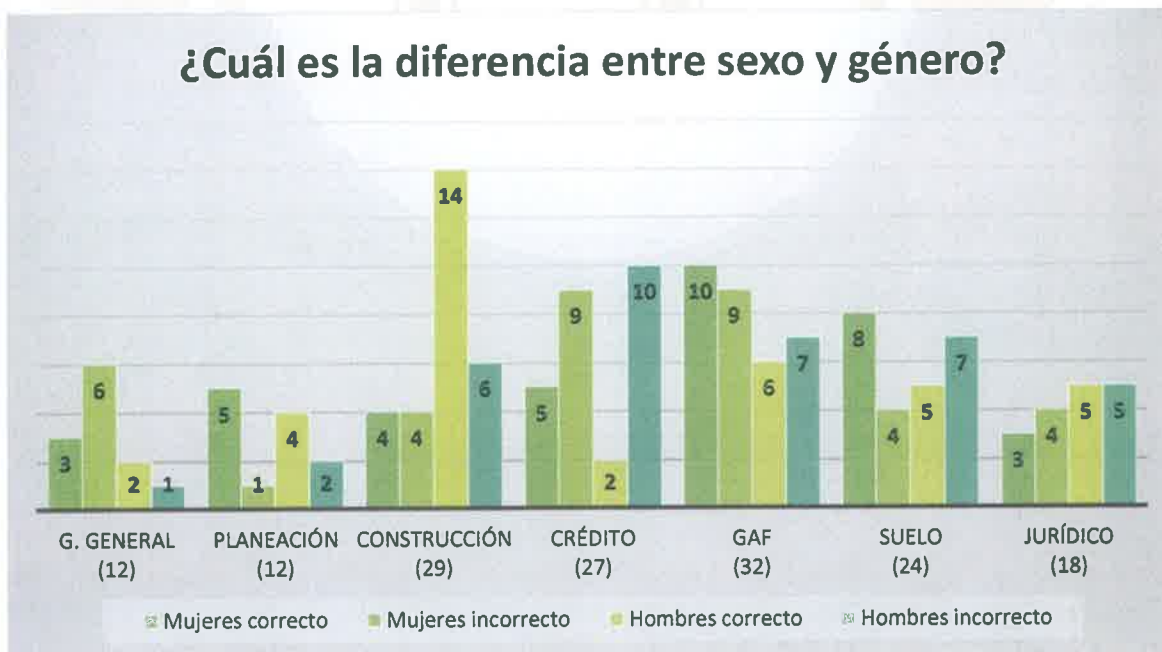
A continuación se presentan los resultados del Cuestionario de Género aplicado a 154 personas de las 163 que integran la plantilla laboral total del Instituto Veracruzano de la Vivienda.

En principio, cuando hablamos de las diferencias entre mujeres y hombres, y de cómo a partir de éstas se llega a originar la violencia, es necesario hablar de dos conceptos que con frecuencia suelen confundirse: sexo y género.

Sexo: características biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores.

Género: construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos.

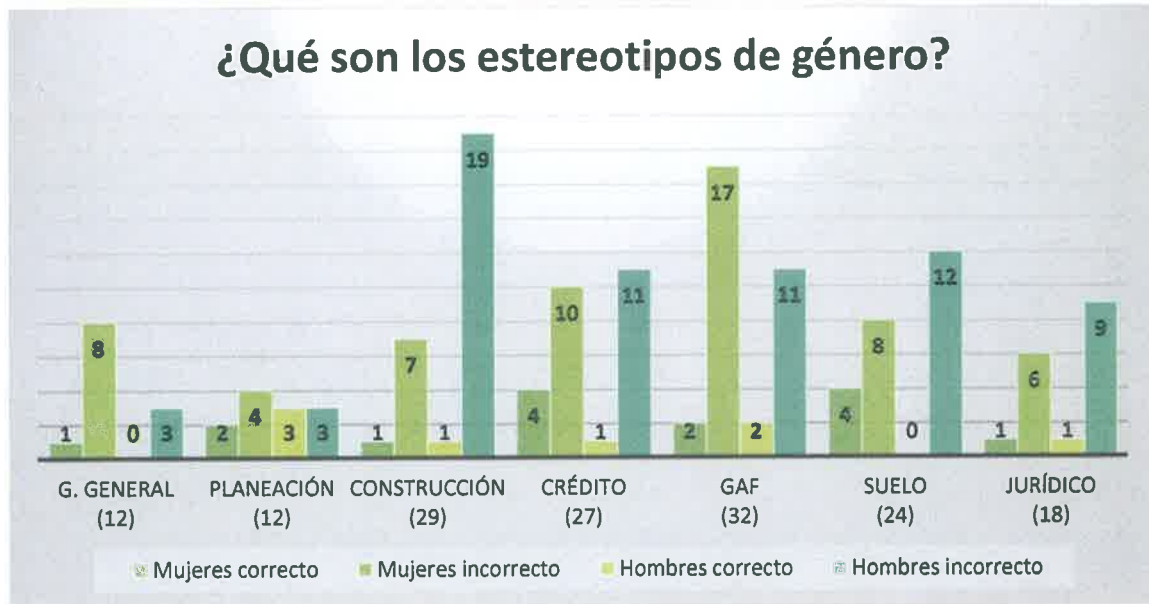
Puede ser bastante fácil confundir el sexo biológico (a veces llamado "sexo asignado al nacer") con el género. Estos se relacionan, pero son diferentes. Así que para saber si el personal tiene clara la diferencia entre un concepto y otro, se les preguntó *¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?* Y los resultados fueron los siguientes:



Otro de los temas que hemos considerado indispensable para la sensibilización y concientización del personal de este Instituto, es el de estereotipos de género, pues debemos tener claro que cuando atribuimos a una persona características específicas por la sola razón de ser mujeres u hombres, se puede dar lugar a violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

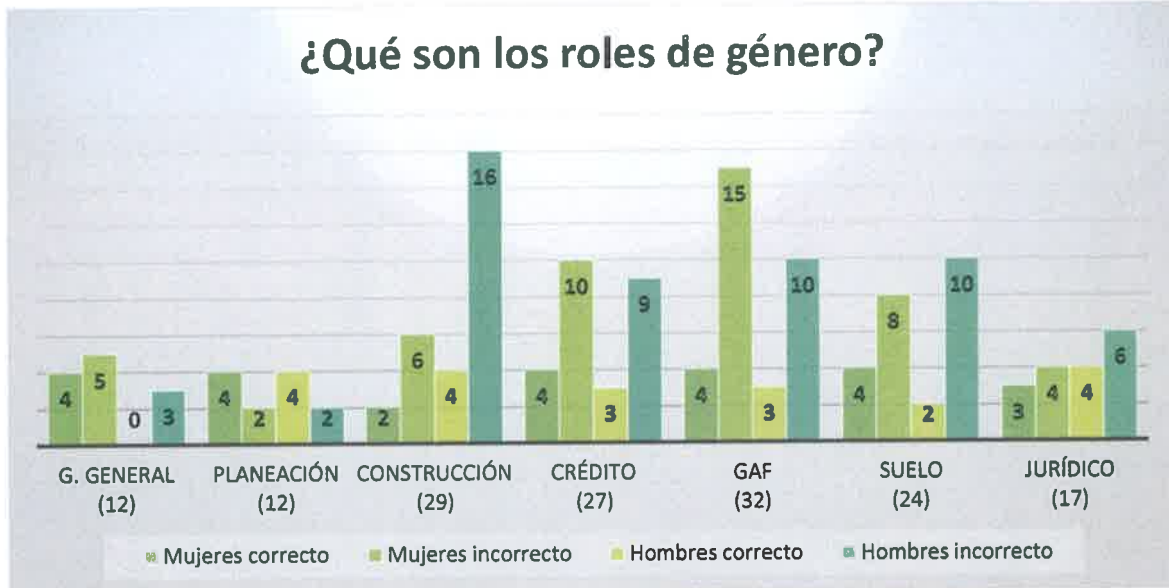
Los estereotipos de género erróneos son una causa frecuente de discriminación contra las mujeres.

Desafortunadamente, solo 23 personas contestaron correctamente a la pregunta *¿Qué son los estereotipos de género?*, lo que nos exige como Unidad de Género mayor capacitación en este rubro a fin de que las y los trabajadores comprendan la importancia de no perpetuar los estereotipos. A continuación, los resultados:



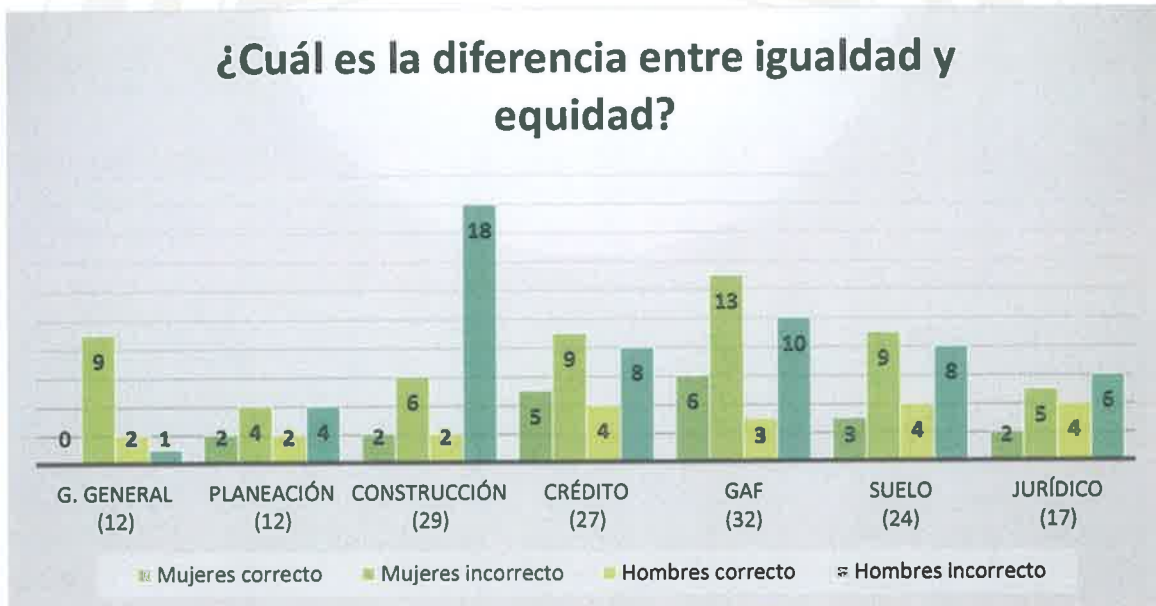
Por otra parte tenemos los roles de género, también llamados "papeles de género", que son actividades estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Sobre este concepto, solo el 29% de las personas contestaron de manera correcta, por lo que se deberá incluir en el PATINV 2023 capacitaciones sobre este tema.

¿Qué son los roles de género?



Respecto a la diferencia entre igualdad y equidad, solo 20 mujeres y 21 hombres describieron cada uno de los conceptos, tomando en cuenta que la Equidad de Género es un principio de carácter ético, basado en la justicia social que busca contrarrestar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres; en cambio, la Igualdad de género se refiere a un mandato que busca o pretende la igualdad en la forma y el fondo de las leyes y el ejercicio de los derechos entre hombres y mujeres. Lo anterior implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. A continuación se presentan los resultados desagregados por gerencia y sexo del personal:

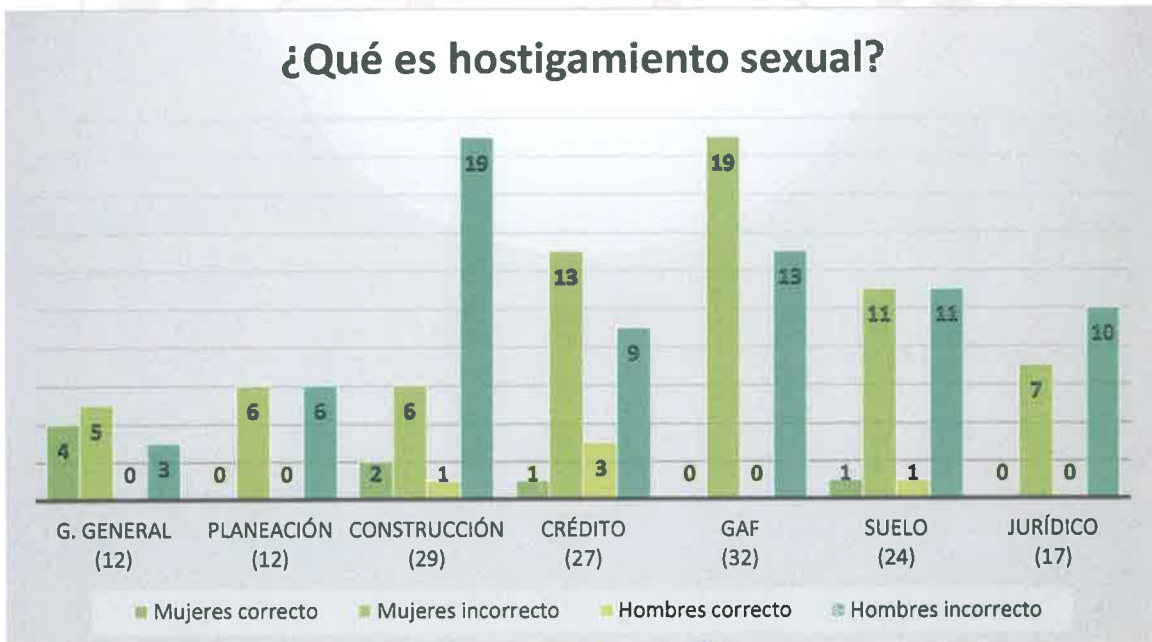
¿Cuál es la diferencia entre igualdad y equidad?



Pese a que ha sido constante la difusión de los conceptos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, tal como lo define Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, además de que desde el año 2020 se emitió el Pronunciamiento Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Instituto Veracruzano de la Vivienda (Invivienda) y su ratificación en los años 2021 y 2022, documentos en los cuales se especifica cada una de estas conductas, sólo el 5.2% de las mujeres y el 9.7 % de los hombres pudieron definir *¿Qué es hostigamiento sexual?*, la cual se define como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral o escolar, entre otros, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

Respecto al acoso sexual, que el artículo 13 de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, solo el 9% del personal (7 mujeres y 7 hombres) contestó correctamente.

Debido a estos resultados, es menester hacer un cambio de estrategia en los cursos y capacitaciones que se imparten, pues evidentemente el personal no tiene claro o no puede diferenciar entre un concepto y otro.

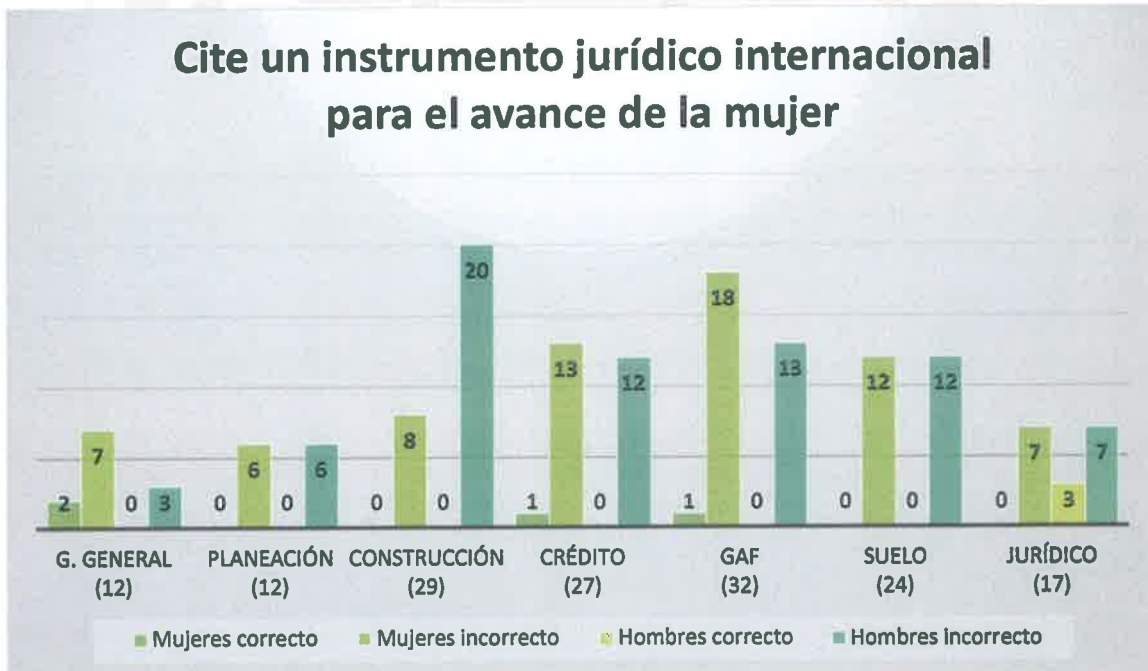


¿Qué es acoso sexual?

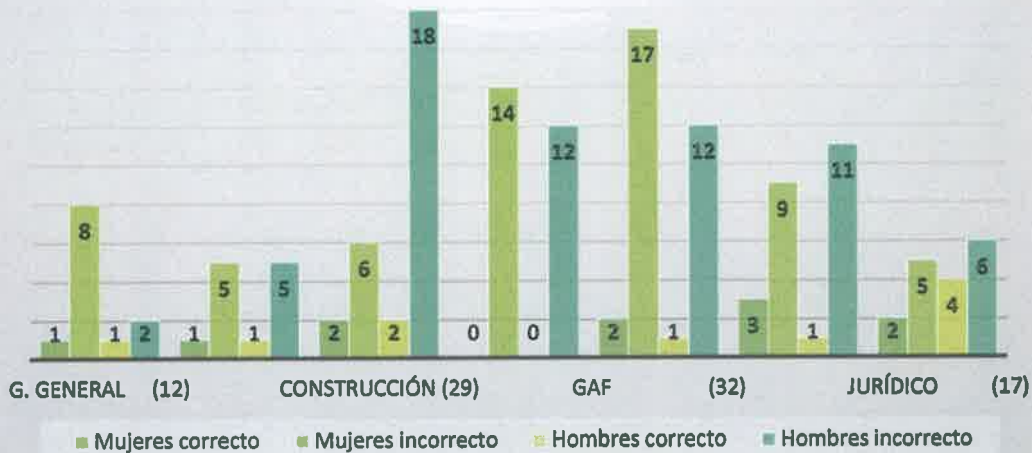


Respecto a los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales para el avance de la mujer, el personal mostró desconocimiento del tema, de acuerdo con los resultados que se presentan en las siguientes gráficas:

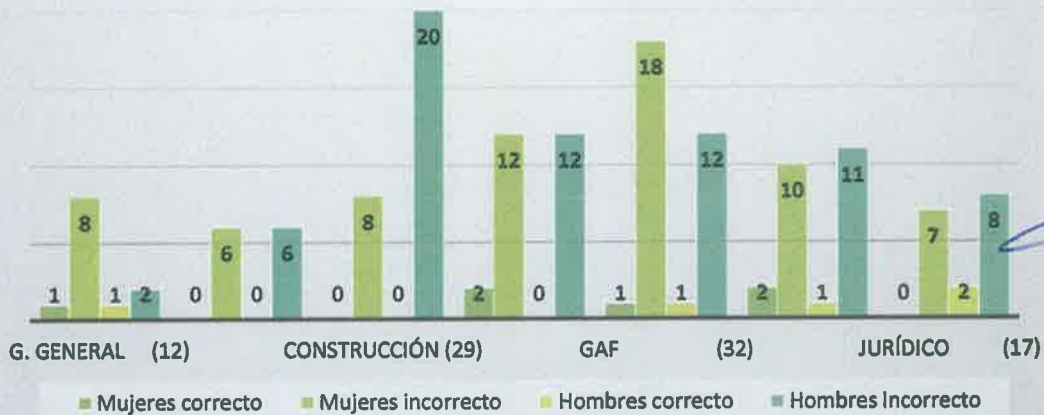
Cite un instrumento jurídico internacional para el avance de la mujer



Cite un instrumento jurídico nacional para el avance de la mujer

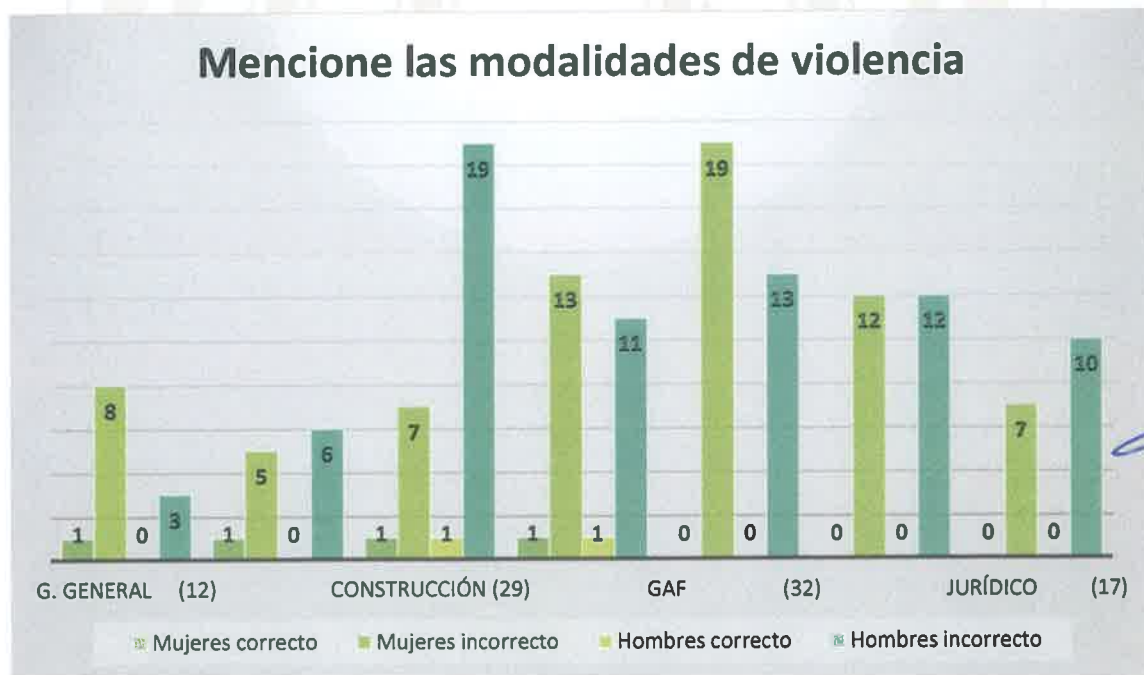
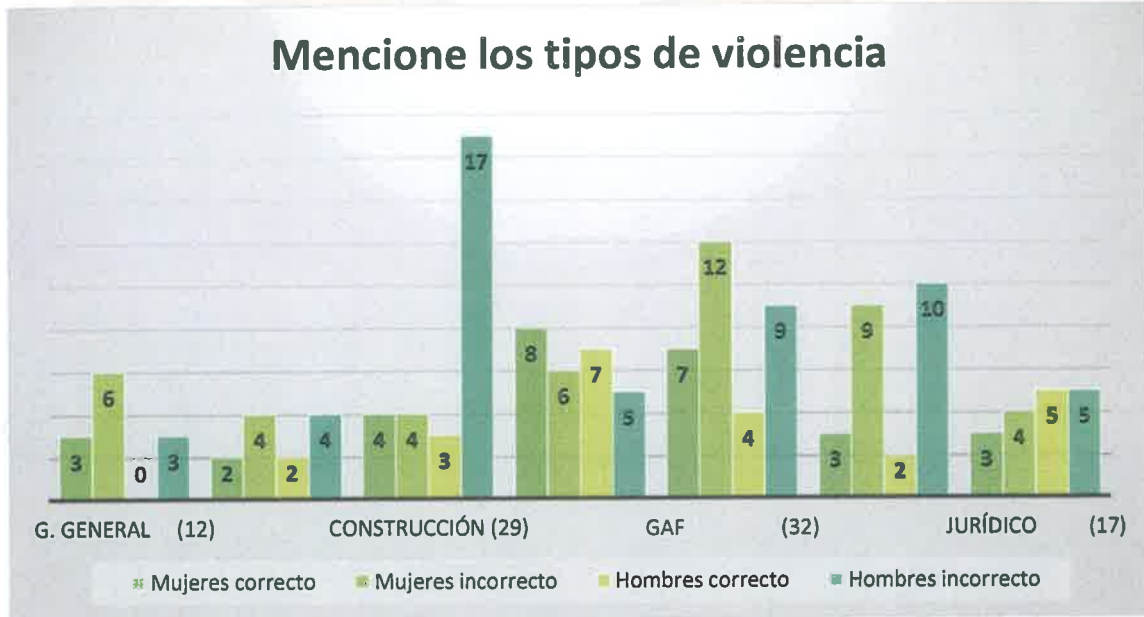


Cite un instrumento jurídico estatal para el avance de la mujer

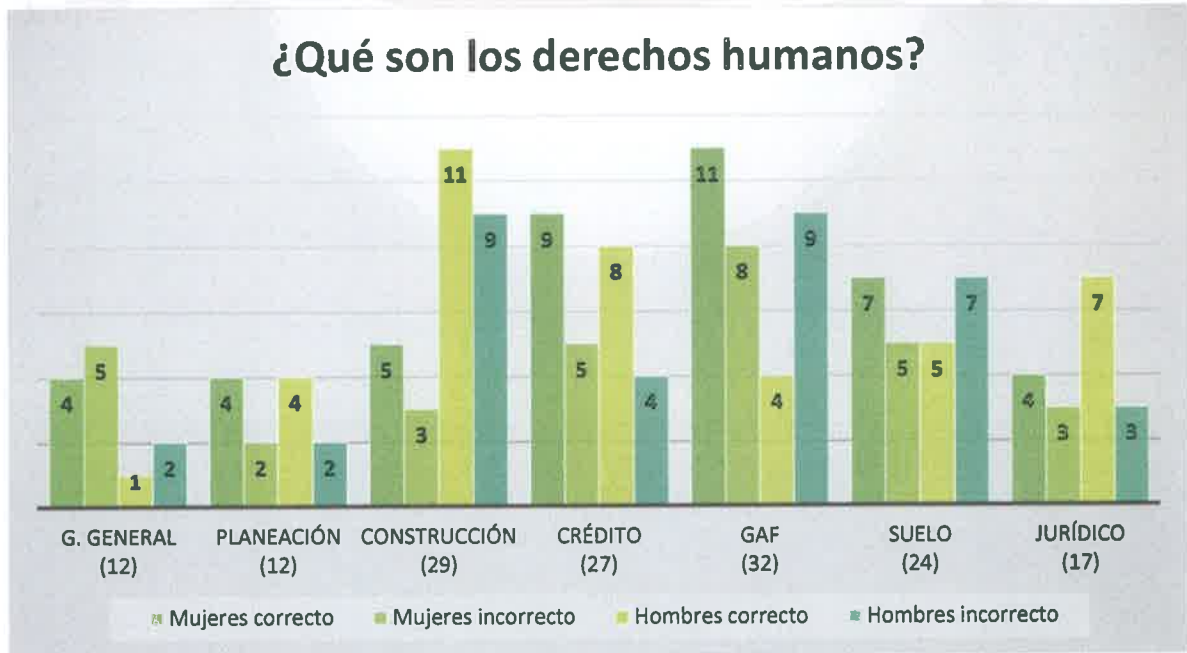


De acuerdo al Artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, los tipos de violencia son: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual o cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. En este punto, solo el 19% de las mujeres y el 15 % de los hombres que integran la plantilla laboral contestaron de forma correcta.

Dentro de las modalidades, el instrumento jurídico nacional menciona las siguientes: violencia familiar, violencia laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional, violencia política contra las mujeres en razón de género, violencia digital y mediática y violencia feminicida. En este sentido, se le pidió al personal que mencionara algunas de las modalidades, sin embargo, solo 6 personas (4 mujeres y 2 hombres) de las 154 que contestaron el examen diagnóstico, lo hicieron, tal como se muestra en las siguientes gráficas:



En la pregunta *¿Qué son los derechos humanos?*, más de la mitad de la plantilla contestó correctamente a esta pregunta: 84 personas (44 mujeres y 40 hombres) definieron de acuerdo a su criterio los Derechos Humanos, que la Comisión Nacional de Derechos Humanos define como el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, y que se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.²



Desde el inicio de esta administración, el día 25 de cada mes conmemoramos con diversas actividades el mundialmente conocido Día Naranja, el cual forma parte de la gran campaña ÚNETE, puesta en marcha en 2008 por el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas y que tiene el objetivo de generar conciencia para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas, sin embargo, cuando tocó turno de contestar *¿Cuál es el objetivo de conmemorar el Día Naranja y en qué fecha se realiza?*, 100 personas de las 154 no contestaron dicha pregunta.

² <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

¿Cuál es el objetivo de conmemorar el Día Naranja y en qué fecha se realiza?



Para finalizar la evaluación diagnóstica, preguntamos *¿Qué es la Perspectiva de Género?*, y solo 20 personas (10 mujeres y 10 hombres) contestaron correctamente.

¿Qué es la Perspectiva de Género?



Conclusión:

La capacitación en materia de género para servidoras y servidores públicos es una necesidad prioritaria si el objetivo es alcanzar la igualdad sustantiva y erradicar la violencia que sufren las mujeres y las niñas.

Lograr este propósito únicamente será posible si se cuenta con la sensibilidad y capacidad necesarias, en caso contrario solo se conseguirá constituir obstáculos. Por ello, y con base en los resultados obtenidos en el examen diagnóstico aplicado a 154 personas de las 163 que integran la plantilla total del Instituto Veracruzano de la Vivienda, es sumamente importante seguir impulsando los procesos de sensibilización y capacitación, a fin de generar políticas públicas integrales y multisectoriales que promuevan cambios sociales y desarrollen capacidades institucionales para mejorar la respuesta ante las brechas de desigualdad que existen entre mujeres y hombres, así como ante la violencia de género.

Gracias a este diagnóstico hemos identificado entre el personal de las diferentes áreas del Invivienda a aquellas personas con poca sensibilidad a la violencia de género y con apego a los estereotipos, prejuicios y roles de género que obstaculizan la prevención, atención, sanción y erradicación de esta violencia.

Ante la necesidad de redefinir el papel que podemos desempeñar como funcionariado público en la prevención y atención a la violencia de género, sabemos que se requiere reforzar las estrategias de capacitación y sensibilización del personal que integra el Invivienda.

Con actividades de sensibilización incluidas en el Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y la No Violencia 2023, buscamos propiciar entre las personas participantes la reflexión y concienciación sobre la violencia de género y las brechas de desigualdad como un problema social cuya particularidad radica en sancionar, intimidar y ejercer el control hacia las personas que transgreden el sistema de género vigente.

A través de ejercicios prácticos y vivenciales con el PATINV 2023 fomentaremos que las personas servidoras públicas tomen conciencia de que las desigualdades y la violencia de género son un problema social que requiere trabajo de capacitación para desarrollar y fortalecer conocimientos, capacidades y competencias que les permitan involucrarse de manera efectiva en acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

