



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

**Evaluación de los resultados de las
capacitaciones y la difusión en temas de
perspectiva de género
(y otros de competencia de la Unidad de
Igualdad de Género) en la FGR**

Diciembre 2019

Coordinación FGR:
Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba.

Coordinación Precisa:
Jogin Elizabeth Abreu Vera.

FEMDH
Fiscalía Especializada en Materia
de Derechos Humanos

UIG
Unidad de Igualdad de Género

Precisa
MEDICIÓN ESTRATÉGICA

ÍNDICE

i. PRESENTACIÓN	7
ii. RESUMEN EJECUTIVO	8
iii. GLOSARIO DE TÉRMINOS	15
iv. INTRODUCCIÓN	17
I. ENFOQUES TEÓRICOS.....	21
I.I Enfoque o perspectiva de género	22
I.II Enfoque de derechos	23
I.III Enfoque interseccional.....	24
I.IV Cultura institucional.....	25
I.V Mapeo de actores clave (MAC).....	29
II. DISEÑO METODOLÓGICO	32
II.I Enfoque de la evaluación participativa.....	32
II.II Metodología cuantitativa.....	35
II.III Metodología cualitativa.....	57
III. RESULTADOS SOBRE LAS CAPACITACIONES EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS RELACIONADOS, A PARTIR DE LA ENCUESTA EN LÍNEA	60
III.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la capacitación).....	73
III.II Aprendizaje (nivel de conocimientos de los/as participantes receptores de la capacitación).....	98
III.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la capacitación)	111
III.IV Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación).....	131
III.V Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo	145
III.VI Impacto en la cultura organizacional.....	155
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE LOS TRABAJOS DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS DE GÉNERO A PARTIR DE LOS GRUPOS FOCALES.....	169
IV.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la capacitación)	170
IV.II Aprendizaje (nivel de conocimientos de los/as participantes receptores de la capacitación).....	172
IV.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la capacitación).....	172
IV.IV Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación).....	173
IV.V Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo	174
IV.VI Impacto en la cultura organizacional	175
V. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE LOS TRABAJOS DE DIFUSIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS DE GÉNERO.....	179
V.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la difusión).....	180
V.II Satisfacción de las/os participantes (respecto de la difusión).....	188
V.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la difusión)	192

V.IV Aprendizaje (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la difusión)	195
VI. RE-PENSAR LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y LA PROFESIONALIZACIÓN A LA LUZ DEL PROCESO DE TRANSICIÓN DE LA ACTUAL FGR.....	199
VI.I ¿Qué hereda la actual FGR de la entonces PGR?.....	200
VI.II La capacitación y la profesionalización a la luz del proceso de transición de la actual FGR.....	203
VI.III ¿Cuál es la relevancia de la perspectiva de género y de los temas de género en el ejercicio de capacitación y profesionalización a partir del proceso de transición de la FGR?	209
VI.IV Principales obstáculos para un ejercicio de capacitación y profesionalización con perspectiva de género.....	210
VI.V Las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género en las Delegaciones Estatales.....	211
VII. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES Y DE LOS TRABAJOS DE DIFUSIÓN DE LA UIG	213
VIII. ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DE LA CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE GÉNERO EN LA FGR.....	224
VIII.I Análisis FODA de las capacitaciones en género y perspectiva de género.....	224
VIII.II Análisis FODA de la difusión en género y perspectiva del género.....	228
IX. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES	231
CONCLUSIONES A PARTIR DEL ENFOQUE DE GÉNERO, EL ENFOQUE DE DERECHOS Y EL ENFOQUE INTERSECCIONAL	237
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	244
ANEXOS	247
Anexo 1. Guiones para grupos focales.....	247
Anexo 2. Guiones para entrevistas semi-estructuradas.....	259
Anexo 3. Encuesta sobre el Impacto de las Capacitaciones y la Difusión en Temas de Perspectiva de Género.....	278
Anexo 4. Unidades de adscripción de primer, segundo y tercer orden de la FGR.....	301
Anexo 5. Niveles de mando, cargos y puestos de la FGR.....	306
Anexo 6. Preguntas para evaluar el nivel de conocimiento del personal en materia de género	308
Anexo 7. Autoevaluación del nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.....	311
Anexo 8. Índice del grado de sensibilización suscitado por las capacitaciones en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.....	318
Anexo 9. Nivel de satisfacción con las capacitaciones en género tomadas desde 2016 a la fecha en la FGR por unidad de adscripción de primero, segundo y tercer orden.....	325
Anexo 10. Índice sobre la aplicabilidad percibida de las capacitaciones en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.....	331
Anexo 11. Índice del grado de sensibilización suscitado por la difusión en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.....	337
Anexo 12. Porcentaje que conoce las medidas o normas que ha implementado la Fiscalía en pro de la igualdad.....	344

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Comparativo de la distribución porcentual por sexo según el nivel de mando en la FGR de las encuestas 2016 y 2019.....	53
Gráfico 2. Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2016 y 2019.....	61
Gráfico 3. Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2016 y 2019 por nivel de mando....	61
Gráfico 4. ¿Qué tantas facilidades tiene para tomar cursos de capacitación y actualización por parte de la FGR en los siguientes aspectos?	70
Gráfico 5. ¿En qué temas ha sido capacitada(o) por parte de la FGR de 2016 a la fecha?	72
Gráfico 6. ¿Ha recibido capacitación en género o temas con perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres o derechos humanos de la mujeres por parte de la FGR?.....	73
Gráfico 7. ¿El curso o la mayoría de los cursos de género que ha recibido ha sido porque usted se postuló para recibirlo(s) o porque fue designado?	74
Gráfico 8. Porcentaje del personal capacitado en temas de género de 2016 y 2019 por nivel de mando.....	82
Gráfico 9. ¿En qué temas de género o con perspectiva de género se ha capacitado de 2016 a la fecha?.....	86
Gráfico 10. ¿A través de qué medios se entera de los cursos de género o temas con perspectiva de género que imparten las FGR?	97
Gráfico 11. ¿Cómo evalúa su nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres? por sexo	99
Gráfico 12. Valoración del nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres según unidad de adscripción de primer orden	100
Gráfico 13. Valoración del nivel actual de conocimientos en género según el número de cursos que se hayan tomado en esta materia.....	101
Gráfico 14. Porcentaje de la calificación obtenida entre quienes han recibido capacitación en género versus quienes no ha recibido capacitación en estos temas.....	106
Gráfico 15. Calificación promedio de los conocimientos en género del personal de la Fiscalía según el número de cursos recibido en esta materia	107
Gráfico 16. Conocimientos en género del personal de la Fiscalía según el número de cursos recibido en esta materia por modalidad; presenciales o en línea.....	108
Gráfico 17. ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones...?	112
Gráfico 18. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases?.....	117
Gráfico 19. ¿Qué tanto la información y capacitación en temas de género le han servido para...?	129
Gráfico 20. Porcentaje de hombres y mujeres que mencionó que las capacitaciones de género le han servido "mucho" para.....	130
Gráfico 21. Nivel de satisfacción con los cursos en género recibidos según sexo	131
Gráfico 22. Porcentaje muy o algo satisfecho con los cursos en género según número de cursos recibidos.....	132
Gráfico 23. ¿Cómo califica las capacitaciones presenciales en género y temas con perspectiva de género que ha recibido en la FGR de 2016 a la fecha en cada uno de los siguientes aspectos? (Porcentajes)	134
Gráfico 24. Porcentaje que califica como "excelentes" los cursos en género por criterio según sexo.	135
Gráfico 25. ¿En qué temas de género y perspectiva de género le gustaría capacitarse? (Porcentaje).....	137
Gráfico 26. ¿Con base en su propia experiencia, qué tanto la capacitación en género y temas con perspectiva de género le han servido para...?	146
Gráfico 27. Porcentaje que considera que las capacitaciones en género le han servido mucho en cada uno de los criterios evaluados según sexo.....	147
Gráfico 28. ¿Qué tanto ha aplicado la capacitación en género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres en su puesto de trabajo de acuerdo con los siguientes aspectos?	149
Gráfico 29. Distribución de frecuencias del índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones en género.....	150
Gráfico 30. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por sexo	152

Gráfico 31. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por nivel de mando	152
Gráfico 32. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por unidad de adscripción	152
Gráfico 33. En comparación con hace un año, ¿cree que la discriminación por sexo en su lugar de trabajo ha aumentado, ha disminuido o sigue igual?	155
Gráfico 34. ¿Qué tanto cree que la difusión y la capacitación en temas de género y perspectiva de género han servido para que en su lugar de trabajo poco a poco...?	158
Gráfico 35. ¿Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género de la FGR? ¿Recuerda haber asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de igualdad...? (Porcentaje)	180
Gráfico 36. ¿Cuáles de los siguientes materiales y actividades de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género recuerda? y ¿Cuáles tres le gustaron más?	190
Gráfico 37. ¿Cómo evalúa los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género en cada uno de los siguientes aspectos? (Porcentajes)	191
Gráfico 38. ¿Con qué frecuencia los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género le han provocado...?	192
Gráfico 39. ¿Recuerda haberse enterado por algún medio de difusión de alguna de las siguientes medidas o normas? (Porcentaje que respondió "Sí")	195

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de participación de las personas involucradas en una intervención social.....	33
Figura 2. Enfoques transversales para evaluar programas con perspectiva de género	34
Figura 3. Agenda de Profesionalización	204
Figura 4. Modelo de Profesionalización de la actual FGR	207

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de actoras/es	30
Tabla 2. Comparación de la distribución porcentual por sexo, unidad de adscripción y nivel de mando del personal de la Fiscalía con los distintos grupos de respondientes.	41
Tabla 3. Distribución porcentual por sexo, número de entrevistas por sexo y total de entrevistas según Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	43
Tabla 4. Distribución porcentual por sexo, número de entrevistas por sexo y total de entrevistas según nivel de mando y cargo	51
Tabla 5. Distribución porcentual por sexo de las principales características sociodemográficas del personal entrevistado.....	55
Tabla 6. Distribución porcentual por sexo de las principales características laborales del personal entrevistado.....	56
Tabla 7. Fases metodológicas cualitativas	58
Tabla 8. Porcentaje de personal capacitado en la Fiscalía en 2019 por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	62
Tabla 9. Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2019 por nivel de mando y puesto	68
Tabla 10. Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	76
Tabla 11. Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra la mujer por nivel de mando y puesto de trabajo.....	82

Tabla 12. Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra la mujer según perfil sociodemográfico	83
Tabla 13. Los temas de las capacitaciones en género según perfil de asistencia	88
Tabla 14. Asociación entre el nivel del personal y el medio de difusión a través del cual se enteran de las capacitaciones en temas de género	98
Tabla 15. Brechas de género sobre la autoevaluación del nivel de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres	99
Tabla 16. Porcentaje de respuestas correctas por sexo dependiendo si se ha capacitado en temas de género	104
Tabla 17. ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones?	113
Tabla 18. ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones, según el sexo y si ha sido o no capacitado en temas de género?	114
Tabla 19. Porcentaje que está "de acuerdo" con las siguientes frases	116
Tabla 20. Porcentaje de acuerdo con las siguientes frases, según el sexo y si ha sido o no capacitado en temas de género.	119
Tabla 21. Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	120
Tabla 22. Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por nivel de mando y puesto	125
Tabla 23. Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por características sociodemográficas y laborales del personal	127
Tabla 24. Calificación promedio en una escala del 1 al 10 de los cursos en género y perspectiva de géneros por sexo	133
Tabla 25. Temas de las capacitaciones en género y perspectiva de género según perfil del personal	138
Tabla 26. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por perfil	153
Tabla 27. Perfiles que consideran que la discriminación por sexo en la Fiscalía ha aumentado o sigue igual de bien vs ha empeorado o sigue igual de mal	156
Tabla 28. Porcentaje que considera que la capacitación y difusión en género ha servido "mucho" por sexo y según capacitación en género.	159
Tabla 29. Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.	161
Tabla 30. Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género por nivel de cargo y puesto	166
Tabla 31. Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género según si ha participado en cursos de género o ha estado expuesto a los mensajes de difusión	167
Tabla 32. Porcentaje de quienes han recibido y/o visto materiales, y/o participado en actividades de difusión de temas de igualdad, no discriminación y violencia de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	182
Tabla 33. Porcentaje de quienes han recibido y/o visto materiales y/o participado en actividades de difusión de temas de igualdad, no discriminación y violencia de género por nivel de mando y puesto	186
Tabla 34. ¿Con qué frecuencia los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género le han provocado...?	193
Tabla 35. Quiénes conocen más y quiénes conocen menos las medidas o normas que ha implementado la Fiscalía en pro de la igualdad.	196
Tabla 36. Prácticas heredadas de la PGR	200
Tabla 37. Tipos de Evaluación de una Campaña	220

i. PRESENTACIÓN

La capacitación y la difusión de información constituyen dos pilares de la labor que se realiza desde las instituciones públicas para contribuir a la garantía, el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos de las mujeres, particularmente de los derechos a la igualdad y la no discriminación, el acceso a la justicia y la vida libre de violencia; así como para lograr la aplicación de la perspectiva de género, como herramienta para estos fines.

La relevancia de las actividades de capacitación ha sido reiterada en el marco jurídico de nuestro país, así como en el internacional, por medio de sentencias, observaciones y recomendaciones hechas al Estado mexicano, por ejemplo, mediante la sentencia del Caso González y otras vs. México, emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la que se señala el deber de seguir "implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en derechos humanos y género; perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres dirigidos a funcionarios públicos"¹.

De la misma manera, en diversas recomendaciones y observaciones el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas, no sólo ha señalado la necesidad de capacitar al personal que labora en el sector justicia, sino que también ha subrayado la importancia de implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de los efectos de la incorporación de la perspectiva de género.

Considerando estos mandatos, así como la relevancia que los procesos de evaluación y monitoreo tienen para completar la implementación de acciones que buscan incidir positivamente en los ámbitos mencionados, la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Fiscalía General de la República (FGR) planeó y coordinó la presente evaluación (que fue diseñada en colaboración con un organismo externo a la Fiscalía y aplicada enteramente por éste), a fin de conocer y medir los resultados obtenidos respecto de las capacitaciones y la difusión realizadas en los últimos años en la FGR (y en su antecesora la Procuraduría General de la República), en materia de género, derechos humanos de las mujeres y otros temas relacionados.

Lo anterior, con el objetivo de tener elementos certeros sobre los avances, las buenas prácticas y los aspectos que requieren mejorarse o replantearse en los procesos de capacitación y difusión. Dichos conocimientos permitirán la toma de decisiones informada en estos ámbitos, para cumplir de mejor manera las obligaciones jurídicas antes mencionadas y contribuir al desarrollo de una procuración de justicia con perspectiva de género, que posibilite el acceso y ejercicio pleno de derechos humanos.

Cabe decir que la publicación de esta evaluación contribuye, asimismo, a la divulgación en estos ámbitos, más allá de la FGR; así como al cumplimiento de las obligaciones de acceso a la información relacionadas con el ejercicio de recursos etiquetados en el Anexo 13 "Erogaciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres", con los que se desarrolló la evaluación.

Mtr. Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba
Titular de la Unidad de Igualdad de Género
de la Fiscalía General de la República.

¹ Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México5. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.

ii. RESUMEN EJECUTIVO

La Evaluación del Impacto de las Capacitaciones y Difusión en Temas de Perspectiva de Género (y otros de competencia de la Unidad de Igualdad de Género de la FGR) proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre el perfil del personal capacitado por la UIG, los niveles de aprendizaje adquiridos, los niveles de satisfacción con los diversos cursos, modificaciones conductuales y actitudinales personales, transferencias de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo y cambios en la cultura organizacional de la FGR. A partir de las conclusiones y recomendaciones recabadas en la presente evaluación, la UIG de la FGR está en condiciones de elaborar un programa de mejora de sus contenidos e instrumentos formativos e informativos, en el marco de transición de Procuraduría General de la República a Fiscalía General de la República.

El enfoque participativo de la evaluación se basó en una metodología mixta de investigación social. Por un lado, se levantó una encuesta en línea a 15,232 personas, 6,563 mujeres y 8,669 hombres, de diferentes niveles de mando de todas las áreas de adscripción de la FGR. Por otro lado, se realizaron entrevistas semiestructuradas y grupos focales con personal de la Fiscalía con vinculación estrecha con las actividades de capacitación y difusión de la UIG; asimismo, se realizó un taller para detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) de la estrategia de capacitación y difusión en temas de género con tomadores de decisión de la Dirección General de Formación Profesional, el Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera, el Centro de Evaluación y Control de Confianza, la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas y la Unidad de Igualdad de Género.

Las principales fortalezas de las capacitaciones en perspectiva de género de la FGR son:

1. La capacidad instalada y reconocimiento del desempeño de las y los servidores públicos que integran la Unidad de Igualdad de Género de la Fiscalía.
 - a. El nivel de especialización en perspectiva de género.
 - b. La capacidad de convocatoria a las capacitaciones y eventos que organiza la Unidad.
 - c. La persistencia y capacidad de persuasión de la titular de la UIG.
2. La existencia de personal preparado y áreas aliadas con la agenda de género.
 - a. El personal de capacitación de la FGR está altamente calificado y comprometido con los derechos humanos de las mujeres.
 - b. Las y los capacitadores internos conocen las funciones y estructura interna de la Fiscalía, lo cual les permite ajustar sus exposiciones a las necesidades de la institución.
 - c. Las y los servidores públicos de la FGR reconocen la contribución de las capacitaciones en género al respeto de los derechos humanos de las mujeres en los casos que atiende la institución.

3. Los avances en la institucionalización de la perspectiva de género:
 - a. El marco normativo como La Ley Orgánica de la FGR, la cual estipula que todas las acciones y la estructura misma de la Fiscalía incorporen la perspectiva de género.
 - b. La obligatoriedad del personal sustantivo de nuevo ingreso a recibir capacitación en perspectiva de género como parte del proceso de Formación Inicial.
 - c. El proceso de certificación y ratificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual favorece que la FGR genere y conserve las condiciones necesarias a favor de la igualdad.

Sin embargo, las capacitaciones en perspectiva de género de la FGR tienen algunas debilidades que deberán ser tomadas en cuenta para construir un plan anual de mejora:

1. La desestandarización de los procesos de capacitación desde su diseño hasta su evaluación:
 - a. La falta de procesos e indicadores de supervisión y evaluación de las capacitaciones en género transversales a todas las áreas de la Fiscalía que imparten cursos afines.
 - b. La ausencia de protocolos o manuales que fijen un estándar en los contenidos de los cursos y en la calidad de las y los capacitadores.
 - c. La descoordinación y desvinculación de experiencias y buenas prácticas entre las distintas áreas que imparten capacitación en temas de género, lo cual traslapa contenidos y duplica al personal capacitado.
 - d. La reiteración de temas de capacitación en género o impartición de cursos que, a pesar de nombrarse diferente o tener enfoques distintos, generan poco conocimiento acumulativo.
2. La carencia de un sistema de registro y seguimiento de avances del personal capacitado en temas de género:
 - a. La inexistencia de mecanismos de selección de la población objetivo u óptima de las capacitaciones en género según las necesidades y perfiles de las áreas.
 - b. La ausencia de un registro único y estandarizado del personal capacitado en género que permita analizar el aumento de cobertura de las capacitaciones (población objetivo vs población atendida).
 - c. El acceso selectivo a las convocatorias para la capacitación, ya que estas por lo general se transmiten a través de las y los titulares de las áreas, quienes, a su vez, dan la anuencia de participar al personal interesado.
 - d. El manejo opcional de las capacitaciones en materia género, lo cual impide que todo el personal de la Fiscalía tenga que asistir a los cursos en género, y que todas las áreas faciliten a su personal participar en dichos cursos.
3. Las resistencias y obstáculos al interior de la FGR para formarse en temas de género.
 - a. La imposibilidad de impartir cursos extensos debido a la carga de trabajo

- y/o alta movilidad del personal.
- b. La resistencia del personal directivo y algunas áreas a capacitarse en perspectiva de género con el argumento de que "las necesidades del servicio" se los impide.
 - c. El escaso seguimiento de los titulares de las áreas al personal capacitado en temas de género para que las capacidades y conocimientos adquiridos se apliquen en su esfera de trabajo.
 - d. El entorno laboral machista, discriminador y misógino como un obstáculo constante al impacto de las capacitaciones en materia de género.
4. El espacio insuficiente para llevar a cabo las capacitaciones. Algunas sedes son poco accesibles en cuanto a su ubicación, como las de Pilcomayo; otras tienen restricciones de acceso al personal o son para grupos pequeños.

En cuanto a los factores externos que inciden positiva o negativamente en los cursos de capacitación en género de la FGR, se encuentran los siguientes:

1. Oportunidades o ventajas externas:
 - a. La presencia destacada de los derechos humanos de las mujeres y la violencia de género en la agenda pública nacional e internacional.
 - b. La normatividad nacional e internacional relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres ha impulsado la generación de conocimientos y habilidades sobre dicha normatividad.
 - c. La normatividad de acceso a la información y rendición de cuentas, a la que está sujeta la FGR, le obliga a dar cumplimiento a la atención de las recomendaciones y los protocolos en materia de derechos humanos de las mujeres.
 - d. La obligatoriedad de asignar un presupuesto etiquetado para capacitaciones en temas de género.
 - e. La defensa por parte del Poder Legislativo en mantener y fortalecer a las Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública.
 - f. La revisión de la normatividad y los procesos internos de la FGR desde la perspectiva de género, aprovechando el proceso de reestructuración institucional de la Fiscalía.
 - g. La oferta amplia de cursos gracias a la construcción de vínculos estrechos con instituciones nacionales e internacionales.
 - h. La conformación de una red de capacitadoras y capacitadores externos cuya experiencia y calidad ha sido probada.
 - i. El desarrollo de las nuevas tecnologías de información ha facilitado la capacitación en línea y el acceso a información de calidad que nutre los contenidos de los cursos.
 - j. La donación por parte de la Embajada de Estados Unidos de la plataforma informática a través de la cual se imparten los cursos en línea.

2. Amenazas o desventajas externas:

- a. La publicidad externa negativa hacia los temas de género fortalece la predisposición de las y los servidores públicos en contra dichos temas.
- b. El proceso de autonomía y restructuración de la FGR ha implicado la desvinculación con marcos normativos y con instituciones de la APF que aportaban a la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Fiscalía.
- c. La cantidad reducida de personas expertas en derecho y justicia con perspectiva de género, fuera la Fiscalía, que conozcan los elementos técnicos (jurídicos, científicos y organizacionales) de la FGR que les permita impartir cursos especializados en perspectiva de género aplicados a los temas sustantivos de la institución.
- d. La vulnerabilidad de la FGR de no contar con una plataforma propia para implementar cursos en línea y depender de la donación de la embajada de Estados Unidos en este mismo sentido.
- e. La reducción del presupuesto destinado a la capacitación y el ejercicio tardío e ineficiente de los recursos etiquetados para acciones a favor de la igualdad de género dificultan el cumplimiento de las metas de capacitación programadas.

La presente evaluación también detectó las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la difusión en perspectiva de género de la FGR.

En cuanto a las fortalezas, el personal de la Fiscalía cada vez está más interesado y sensibilizado sobre los diversos temas de género. Esto ha derivado en la conformación de una red colaborativa entre distintas áreas para mejorar los mensajes y materiales de difusión. Asimismo, se han desarrollado habilidades y destrezas para aprovechar la comunicación digital y difundir mensajes electrónicos orientados a la igualdad de género. Sin embargo, hay algunas debilidades en la difusión en perspectiva de género que hay que destacar de manera resumida: hasta el momento, las campañas de género no se han evaluado para medir sus impactos en el personal de la FGR; dichas campañas son hechas por personal inexpertos en diseños de materiales de comunicación, las cuales no reciben retroalimentación del área especializada en campañas y comunicación social de la FGR. Adicionalmente, hay sub-utilización de las redes sociales de la FGR como instrumentos de comunicación interna, debido a la percepción de que estas son para los usuarios externos.

La difusión en género tiene la oportunidad de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y de los medios digitales de comunicación para variar, aún más, a sus estrategias e instrumentos de comunicación; asimismo, puede aprovechar la mayor disponibilidad de información de calidad en temas de género que se encuentran en la web y la vinculación con otras instituciones para enriquecer la oferta de actividades y los mensajes de difusión.

Es importante tener presente las restricciones presupuestales para el empleo de los medios de difusión convencionales como los carteles, banners impresos, etc., y la problemática de su almacenamiento y distribución. También hay que tomar en cuenta la

escasez de pantallas y su ubicación poco estratégica, el uso excesivo de la herramienta de difusión "Para Ti" y el desaprovechamiento del intranet como medio de comunicación interno. El manejo sobrio y de la imagen institucional de la FGR ha sido una limitación creativa para el personal responsable de la comunicación institucional, lo cual ha dado como resultado materiales de difusión convencionales, aburridos y ajenos al personal. El diseño poco intuitivo de la página web de la Fiscalía tampoco permite acceder rápidamente a los programas de capacitación o las campañas de difusión en materia de género.

Finalmente, a partir de la Evaluación de impacto de las capacitaciones y difusión en temas de perspectiva de género de la Fiscalía General de la República, se concluye que el alcance de las capacitaciones en temas de género ha crecido significativamente; no obstante, este avance no ha sido homogéneo por unidades de adscripción. No todo el personal comparte el interés por capacitarse en género e incluso todavía la mayoría lo hace sólo cuando mandos superiores se lo requiere, a pesar de que la capacitación en género trae beneficios de promoción laboral. La carga de trabajo, la dificultad de trasladarse a las sedes de los cursos y la amplia duración de algunos cursos presenciales son las principales limitantes para la capacitación.

Los mandos altos casi no se capacitan en género y los mandos medios que si lo hacen adquieren principalmente conocimientos básicos, no especializados, de los temas abordados. Si bien las capacitaciones son bien evaluadas, también existe la percepción de que no generan las competencias necesarias para que el personal desempeñe mejor sus funciones cotidianas. De aquí la dificultad de convertir las áreas de trabajo en espacios prácticos para aplicar los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones.

El personal reconoce que las capacitaciones en género han sido útiles para mejorar el trato que se le presta a la ciudadanía desde la Fiscalía. También han detonado la reflexión sobre la corresponsabilidad de las tareas domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el auto reconocimiento como personas con igualdad de derechos. En cuanto a las relaciones laborales, las capacitaciones han influido en conductas menos estereotipadas y discriminatorias. En general, hay una percepción más favorable sobre el progreso de la FGR hacia la igualdad de mujeres y hombres.

La difusión de los mensajes en temas de género también ha tenido muy buenos resultados. Ha invitado al personal a cuestionarse las desigualdades de género y actuar en consecuencia en su entorno laboral y en su vida en general. La difusión en género ha sensibilizado principalmente al personal joven de entre 26 y 35 años y con estudios de licenciatura. Los hombres, más que las mujeres, aseguran haber cambiado algún aspecto de su trabajo o entorno laboral.

El alcance de las capacitaciones en temas de género, impartidas al interior de la FGR, en relación con los enfoques de género, de derechos e interseccional, ha sido parcial. Las mujeres se capacitan más y aprovechan más los cursos que los hombres. Aunque ellos han tomado cursos sobre paternidades afectivas y corresponsables. En cuanto la edad, quienes menos se han capacitado en temas de género son las personas adultas de 50 años o más, muy probablemente es por la resistencia a modificar conductas y esquemas

de trabajo. Las personas de origen indígena, con alguna discapacidad o que pertenecen al sector LGBTTTI reconocen avances en la igualdad de género en la misma magnitud que el resto del personal. Tampoco hay diferencias según el nivel de escolaridad, edad y antigüedad en la institución. En cuanto a sus derechos, el personal de la Fiscalía ya tiene internalizados conceptos como igualdad de género, acoso y hostigamiento sexual, sororidad, lenguaje incluyente, horas de lactancia y licencia de paternidad y maternidad.

Sin embargo, al interior de la FGR aún se considera que las normas y políticas que promueven la igualdad de género y el tipo penal de feminicidio son acciones discriminatorias en contra de los hombres. Además, aún se cree que las mujeres desempeñan mejor las tareas secretariales, administrativas, de planeación y periciales; mientras que son propias de los hombres las relacionadas con las tecnologías de la información, las ministeriales, policiales y de seguridad. Esto se relaciona con la amplia brecha de género en cuanto a la distribución de posiciones de mando al interior de la Fiscalía. La promoción laboral favorece a los hombres no tanto por sus capacidades, sino por la concepción de que ellos son los jefes de familia y proveedores del hogar.

También hay retos en cuanto la conciliación de la vida familiar y profesional, en los permisos a los hombres para atender asuntos familiares, en la disminución del hostigamiento y acoso sexual y en la denuncia y atención de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Para concluir, se enlistan algunas recomendaciones para la Unidad de Igualdad de Género de la FGR:

- ✓ Diseñar mecanismos normativos que obliguen a todo el personal, y no sólo al sustantivo, a capacitarse en perspectiva de género como parte de su formación inicial; asimismo, asignar un mínimo de horas a la capacitación anual en materia de género.
- ✓ Focalizar las capacitaciones hacia las funciones que realizan las unidades de adscripción.
- ✓ Dar a conocer los beneficios institucionales, profesionales y personales de capacitarse en temas de género para fomentar la participación voluntaria a los cursos.
- ✓ Fomentar las capacitaciones en línea como un instrumento flexible y complementario en los procesos de formación de la Fiscalía.
- ✓ Las capacitaciones en línea aún tienen aspectos que mejorar: recursos multimedia, contenido pedagógico, contenido visual, mayor interacción con la persona capacitada.
- ✓ Fomentar capacitaciones integrales a las que acuda toda el área o equipo de trabajo.
- ✓ Determinar un kit de cursos por módulos o niveles de especialización.
- ✓ Analizar las evaluaciones pre y post de las capacitaciones por perfil de las y los participantes, para detectar los rezagos en conocimientos. Complementariamente, diseñar los cursos por niveles o módulos para favorecer la acumulación de conocimientos.

- ✓ Los temas básicos en materia de género deben continuar impartándose; sobre todo, porque existe mucha rotación de personal. Sin embargo, para quienes ya han tomado varias capacitaciones, resulta indispensable contar con “talleres” prácticos en correspondencia con las funciones que desempeñan y las competencias necesarias para cada área.
- ✓ Replantear la estrategia de capacitación hacia una labor vinculada con el desarrollo y promoción laboral de las y los funcionarios de la FGR. Sería óptimo que dicha estrategia se desarrolle en el corto, mediano y largo plazo, y que comprenda temas genéricos y específicos por área y tipo de personal. Para lo cual se requiere:
 - Consolidar el modelo de Formador de formadores.
 - Certificar al personal de la Fiscalía que capacita en género como incentivo a ser parte del equipo de formadores.
 - Elaborar manuales y/o protocolos que estandaricen los criterios de calidad de los cursos a través de indicadores.
 - Tener un directorio de docentes externos certificados como especialistas en derechos humanos de las mujeres, justicia con perspectiva de género, entre otros temas adhoc a las necesidades sustantivas de la Fiscalía.
- ✓ Reforzar la sensibilización sobre igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y procuración de justicia con perspectiva de género.
- ✓ Detectar los espacios donde ocurren más estereotipos para focalizar los trabajos de sensibilización hacia una cultura institucional que promueva la igualdad como principio y como derecho para todas y todos.
- ✓ Sensibilizar, aún más, sobre las consecuencias favorables, individuales y colectivas, de construir un clima organizacional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.
- ✓ Implementar un modelo de evaluación de las capacitaciones en género en el corto, mediano y largo plazo, con sus respectivos indicadores de gestión y resultados.
- ✓ Crear entre todas áreas que imparten capacitación en temas de género un programa anual de aspectos susceptibles de mejora.
- ✓ Diversificar los medios de difusión aprovechando el uso de nuevas tecnologías y sobre todo generar diseños más atractivos y novedosos para el personal.
- ✓ Definir claramente la línea base a partir de la cual se medirán los cambios generados por las actividades de capacitación. Y a partir de ahí, realizar cortes evaluativos programados: evaluaciones intermedias, finales y, de ser posible, de impacto.
- ✓ Precisar previamente los cambios directos o esperados en la población objetivo y los cambios indirectos en la FGR y en la población atendida por la institución, para que los indicadores se diseñen de tal manera que midan dichos cambios de manera cualitativa y cuantitativa.
- ✓ Fortalecer la inclusión de los hombres y las personas mayores de 50 años a las capacitaciones en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, hostigamiento y acosos sexual, violencia feminicida, entre otros temas específicos de su interés.

iii. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Agente del Ministerio Público de la Federación: personal encargado de la persecución, ante los tribunales, de todos los delitos del orden federal; y, por lo mismo, de solicitar las medidas cautelares contra los imputados; buscar y presentar las pruebas que acrediten la participación de éstos en hechos que las leyes señalen como delito; procurar que los juicios federales en materia penal se sigan con toda regularidad para que la impartición de justicia sea pronta y expedita; pedir la aplicación de las penas, e intervenir en todos los asuntos que la ley determine.

Cultura organizacional: es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones o instituciones.

DGFP: Dirección General de Formación Profesional

CFSPC: Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera

Enfoque de derechos: se refiere, en el ámbito de la procuración de justicia, a garantizar el acceso y la procuración de justicia en apego a los derechos humanos de las víctimas. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder instalados en la actuación institucional.

Enfoque de género: se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Enfoque interseccional: analiza las condiciones estructurales que generan desigualdades en el ámbito personal y al interior de las comunidades que no se suscriben, necesariamente, al género y que invariablemente determinan estructuras de poder al interior de los grupos sociales: por ejemplo, la raza, la clase social, la edad, las creencias religiosas, alguna discapacidad y la orientación sexual.

FGR: Fiscalía General de la República

FEVIMTRA: Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas

Intervalo de confianza: es un intervalo en torno a la estimación obtenida de la muestra donde tenemos la confianza de encontrar el auténtico valor del parámetro poblacional.

Investigación cuantitativa: tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas. Se trata de una investigación empírico-analista fundamentada en datos estadísticos para responder a relaciones causales concretas.

Investigación cuantitativa: es una herramienta metodológica que permite analizar la complejidad de un fenómeno determinado a partir de las experiencias y percepciones de las personas que participan en él (Taylor y Bogdan, 1984).

LOFGR: Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República

Mapeo de actores clave (MAC): consiste en identificar a las/los actoras/es clave en los procesos y toma decisiones relevantes de determinado proyecto institucional.

Perito(a): personal cuya función es auxiliar al agente del Ministerio Público de la Federación, a la policía y a otras autoridades en el esclarecimiento de un hecho que la ley señala como delito a efecto de lograr la identificación de las y los autores o participantes, a través de los dictámenes periciales de su especialidad.

Nivel de confianza: es el grado de certeza (o probabilidad) con la que se pretende realizar la estimación de un parámetro poblacional a través de un estadístico muestral. Un nivel de confianza significa que si extraemos un número determinado de muestras del mismo tamaño de una población, el 95% de los intervalos de confianza construidos a partir de esas muestras contendrán el valor del parámetro que buscamos y el 5% restante no lo contendrán.

SCRPPA: Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo

Significancia estadística: se refiere a cuando es poco probable que el resultado (lo observado) se deba a un error de muestreo o a una mera coincidencia (azar), sino que hay evidencia estadística de que lo observado es real. Generalmente se aplica cuando el valor absoluto de la diferencia entre las estimaciones de parámetros de dos poblaciones, típicamente de dos proporciones (o porcentajes) es estadísticamente mayor que 0, con un determinado nivel de confianza.

UIG: Unidad de Igualdad de género

iv. INTRODUCCIÓN

Desde 2015 a la fecha, la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Fiscalía General de República (FGR), en cumplimiento con la Ley Orgánica de dicha institución, ha llevado a cabo diversas estrategias orientadas a incorporar la perspectiva de género en el quehacer público de la Fiscalía y en su cultura institucional. Algunas de ellas han sido el programa de capacitación y de difusión continua en temas de género, perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres y derechos humanos de las mujeres dirigidos al personal de la FGR.

Las capacitaciones y los mensajes de difusión de la UIG han tenido como objetivo "especializar al personal ministerial, policial y pericial y en general al personal que atiende a víctimas de delitos, a través de programas y cursos permanentes en: derechos humanos y género; la aplicación de la perspectiva de género en la debida diligencia; la conducción de investigaciones y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia de género y feminicidios; incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales; eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres y los que se consideren pertinentes para la debida investigación y persecución de los delitos que son cometidos contra niñas y mujeres" (LOPGR, consultada el 21 de marzo de 2020).

Por otro parte, la UIG, en cumplimiento con el acuerdo A063/2015 que le dio origen, está facultada a evaluar los resultados y el impacto de sus acciones, partiendo de la premisa que la evaluación es indispensable para valorar el grado de consecución de los objetivos, diseñar o reorientar estrategias y visualizar las buenas prácticas y oportunidades de mejora; además de abonar a la cultura de la transparencia y de rendición de cuentas de la administración pública.

El presente informe muestra la Evaluación de Impacto de las Capacitaciones y Difusión en Temas de Perspectiva de Género (y otros de competencia de la Unidad de Igualdad de Género de la FGR) realizado por Precisa Medición Estratégica a solicitud de la UIG de la FGR. Tal como lo indica el nombre, el objetivo de este informe es proporcionar información, datos y análisis sobre los resultados y el impacto que las capacitaciones y la difusión en materia de perspectiva de género y otros temas vinculados han tenido en los siguientes ámbitos:

Resultados

- Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado);
- Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión);
- Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión);
- Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación);

Impacto

- Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo);
- Impacto en la cultura organizacional

Asimismo, la evaluación identifica las buenas prácticas y los aspectos susceptibles de mejora en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de las capacitaciones en materia de género, con el fin de sumar elementos sustantivos para el proceso de reestructuración por el que atraviesa la FGR. Por otro lado, sugiere acciones concretas para trabajar sobre las áreas de oportunidad y delinear grosso modo hacia dónde debe dirigirse la estrategia de capacitación y difusión futura de la UIG.

La evaluación emplea una metodología mixta, la cual se caracteriza por recolectar, analizar e integrar información cuantitativa y cualitativa en aras de obtener un entendimiento más integral del fenómeno que nos ocupa; es decir, del impacto de las capacitaciones y la difusión en materia de perspectiva de género y otros temas vinculados.

La parte cuantitativa se llevó a cabo a partir del desarrollo y aplicación de una encuesta en línea representativa del personal que labora en las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Fiscalía; para la parte cualitativa se realizaron grupos de enfoque, un taller FODA y entrevistas semi estructuradas con servidoras y servidores públicos de distintas unidades de adscripción y niveles de mando de la Fiscalía, vinculados directa o indirectamente con las acciones de capacitación y difusión en la institución, así como las que se refieren específicamente a los temas objeto de esta evaluación.

En este sentido la evaluación sigue un enfoque participativo, en tanto que no se concibe como un producto externo sino como resultado de un proceso de participación social, de aprendizaje, retroalimentación colectiva y empoderamiento de quienes intervienen en el proceso de capacitación en perspectiva de género y otros temas vinculados.

El primer capítulo presenta los distintos enfoques teóricos a partir de los cuales se analizaron los resultados de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género. Estos enfoques están estrechamente relacionados entre sí. Con base en ellos se analizó qué tanto las capacitaciones impartidas en temas de género, al interior de la FGR, han contribuido al reconocimiento, por parte de las funcionarias y funcionarios, de acciones, omisiones y actitudes basadas en estereotipos, roles preconstituidos y señalamientos discriminatorios, y qué tanto reconocen que dichas acciones deben erradicarse para generar un plano de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la FGR y en las labores que desempeñan.

En el segundo apartado se explican con detalle los instrumentos cuantitativos y cualitativos utilizados para la evaluación, así como la composición sociodemográfica de la encuesta en línea realizada al personal de la FGR.

El tercer apartado analiza e integra los resultados de las capacitaciones a partir de la encuesta en línea. El análisis evalúa los resultados y el impacto de las capacitaciones en perspectiva de género y temas de género respecto de los 6 ámbitos antes mencionados: alcance, conocimiento, satisfacción, sensibilización, aplicación en el ámbito laboral e impacto en la cultura organizacional.

Para evaluar el impacto de las capacitaciones en el nivel de conocimiento y en el grado de sensibilización se construyeron dos índices estadísticos a partir de un conjunto de variables destinadas a medir el mismo propósito, respectivamente. El resultado de cada índice es comparado entre las y los funcionarios que recibieron una o más capacitaciones en la Fiscalía en materia de género, perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres y derechos humanos de las mujeres y quienes no han recibido capacitación en ninguno de estos temas.

En el cuarto apartado se analizan los resultados de las capacitaciones a la luz de los grupos focales. A partir del tipo de información que se derivó de este instrumento metodológico, se decidió hacer un análisis a parte de los resultados de las capacitaciones al interior de la Fiscalía; este análisis se centra, básicamente, en el impacto de las capacitaciones en el clima organizacional de la FGR. Lo anterior no excluye el análisis de los resultados en el resto de los ámbitos (alcance, conocimiento, satisfacción, sensibilización, aplicación en el ámbito laboral), aunque son los menos.

El quinto capítulo muestra los resultados de la difusión en temas de género en cuanto a su alcance, nivel de satisfacción entre sus destinatarias y destinatarios y sensibilización del personal.

En el sexto capítulo se presenta un escenario para re-pensar la estrategia de las capacitaciones a la luz del proceso de transición que vive la FGR. Este capítulo se llevó a cabo a partir del análisis de las entrevistas semi-estructuradas con actores clave de los procesos de capacitación y profesionalización de la FGR, así como del análisis de diversos estudios sobre lo que ha implicado la transición de la entonces, Procuraduría General de la República, a la actual Fiscalía.

En el séptimo capítulo se proponen indicadores de gestión y resultados para evaluar la estrategia de capacitación de la UIG respecto al nivel cumplimiento de sus actividades y objetivos.

El octavo apartado incluye los resultados del taller FODA realizado con personal de la UIG y servidoras y servidores públicos vinculados directa o indirectamente con las capacitaciones en género y perspectiva de género. Y finalmente, en el noveno y último apartado se presentan los principales hallazgos y recomendaciones de la evaluación, así como los aspectos susceptibles de mejora en aras de clarificar el proceso de mejora continua del programa de capacitación.

Con base en lo anterior, la evaluación se suma a los esfuerzos por orientar las actividades institucionales y las políticas públicas hacia un tratamiento integrado de las

desigualdades con el objetivo de promover condiciones y espacios para que todas y todos, independientemente de su condición de género, su raza, su estatus socio-económico, su preferencia sexual o creencia religiosa, puedan decidir libremente sobre la forma de vida que quieren vivir y donde sus derechos se garanticen en su totalidad.

I. ENFOQUES TEÓRICOS

“Adoptar el principio de no discriminación no implica pretender igualar a mujeres y hombres, sino otorgar la misma consideración en el reconocimiento de sus diferencias. Es decir, significa responder jurídica y políticamente al escenario plural e igualitario que caracteriza al espacio social moderno” (Programa de Equidad de Género en la SCJN, 2009).

En 2016, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un criterio obligatorio para procurar justicia con perspectiva de género. En él se establece que las personas procuradoras de justicia deben contar con las suficientes herramientas para poder identificar prejuicios y hacer un análisis de género de las controversias que están resolviendo. De manera particular, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República mandata, en su Artículo 3, que dicha institución debe regir su actuación con base en la perspectiva de género y que, en todos los casos, debe observarse la equidad, la igualdad sustantiva y la no discriminación en razón de género.

Incorporar la perspectiva de género en la procuración de justicia implica cumplir la obligación constitucional y convencional de hacer realidad el derecho a la igualdad a través de la eliminación de las relaciones asimétricas de poder, así como de visibilizar la presencia de estereotipos discriminatorios de género en la producción e interpretación normativa y en la valoración de hechos y pruebas (Equis Justicia, 19).

Lo anterior conlleva, necesariamente, un análisis integral que considere las condiciones de desigualdad y las diferencias que existen entre mujeres y hombres no sólo derivadas del género, sino por cualquier otra condición estructural –edad, raza, preferencia religiosa o sexual, etc.– y que inciden en el acceso a una correcta procuración de justicia que vele por sus derechos e intereses.

Es por ello que la presente evaluación, su desarrollo y el análisis de los resultados obtenidos tienen su fundamento teórico en tres enfoques principales estrechamente relacionados entre sí; todos ellos orientados al logro de una procuración de justicia con perspectiva de género y a la consecución de la igualdad sustantiva: 1) enfoque de género; 2) enfoque de derechos; 3) enfoque interseccional. Además, se consideran otros dos criterios relacionados con el funcionamiento de cualquier institución: 4) cultura institucional y el 5) Mapeo de actores clave (MAC).

El concepto de igualdad

El término de igualdad debe entenderse como un *principio* y como un *derecho* que demanda ciertos enfoques:

Como *principio*, la igualdad fundamenta y da sentido a todo el andamiaje jurídico nacional e internacional y a los actos que derivan de él: ya sean formal o materialmente administrativos, legislativos y judiciales. “Esta dimensión implica la igualdad que debe

utilizarse como guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del derecho" (SCNJ, 2013, p.30).

Como *derecho*, la igualdad constituye una herramienta subjetiva para acceder a la justicia; es decir, otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el resto de sus derechos (SCJN, 2013).

Para poder garantizar el *principio* y el *derecho* de igualdad es indispensable considerar las diferencias existentes entre mujeres y hombres, entre las propias mujeres y entre los propios hombres y respetar la diversidad de contextos, de necesidades y la autonomía de cada individuo. En este sentido, la perspectiva de género se presenta como una estrategia que permite visibilizar las condiciones de pluralidad mencionadas y responder de manera tal que, jurídica y políticamente, se garanticen el *principio* y el *derecho* de igualdad para todos los individuos.

Con base en lo anterior, se consideran los siguientes enfoques teóricos para dar sustento y aplicabilidad al principio y al derecho de igualdad y, a partir de los cuales, se analizaron los resultados de esta evaluación.

I.I Enfoque o perspectiva de género

Los científicos sociales y los especialistas del desarrollo utilizan dos términos distintos para referirse a las diferencias biológicas y a aquéllas construidas socialmente: sexo y género, respectivamente. Aun cuando ambos se relacionan con las diferencias entre mujeres y hombres, las nociones de género y sexo tienen connotaciones distintas.

El sexo se refiere a las características biológicas de las mujeres y los hombres. Género, en cambio, se relaciona con los rasgos que han ido moldeándose a lo largo de la historia de las relaciones sociales. Las diferencias en materia de género se construyen socialmente y se inculcan sobre la base de la percepción que tienen las distintas sociedades acerca de la diversidad física y los presupuestos de gustos, preferencias y capacidades entre mujeres y hombres.

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y los hombres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Para que pueda considerarse que un programa o proyecto tiene enfoque de género, ésta debe integrarse en cada fase del ciclo de proyectos (diseño, planeación, operación y evaluación). Así se reconoce, en todas sus etapas, que las mujeres y los hombres tienen distintas necesidades, intereses y prioridades, y que todas deben considerarse en el proceso de tomas de decisiones y acciones encaminadas a solucionar un problema social.

Este enfoque permite advertir una serie de acciones, omisiones y actitudes que las personas realizan en la vida cotidiana basadas en estereotipos, roles preconstituidos y señalamientos discriminatorios por el hecho de que una persona sea mujer, y permite reconocer que dichas acciones deben erradicarse para generar, entonces, un plano de equidad entre mujeres y hombres (Greaves & Medina, 2019). Así, en el ámbito de la

procuración de justicia, el enfoque de género debe traducirse en hacer realidad el derecho a la igualdad para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.

Procurar justicia con enfoque de género debe contar con una connotación general y otra particular: la primera, como principio rector de las políticas públicas que a nivel nacional y local se generan; la segunda, para cada caso en concreto, al momento en que quienes desempeñan funciones de fiscal, perito/a profesional o técnico/a, oficial ministerial, etc., y por motivo de su función estén en contacto con mujeres, ya sea en su calidad de víctimas, investigadas o acusadas por el delito (Greaves & Medina, 2019).

Para fines de la evaluación, el enfoque de género se aplicó a partir de analizar qué tanto las capacitaciones impartidas en temas de género, al interior de la FGR, han contribuido al reconocimiento, por parte de las funcionarias y funcionarios, de acciones, omisiones y actitudes basadas en estereotipos, roles preconstituidos y señalamientos discriminatorios hacia cualquier persona, y qué tanto reconocen que dichas acciones deben erradicarse para generar un plano de igualdad entre mujeres y hombres.

Lo anterior se analizó en los siguientes ámbitos a través de la encuesta en línea, grupos focales y entrevistas semi-estructuradas:

Resultados

- Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado);
- Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión);
- Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión);
- Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación);

Impacto

- Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo);
- Impacto en la cultura organizacional

I.II Enfoque de derechos

Los derechos humanos son un conjunto de atributos aplicables a toda persona e inherentes a su dignidad (De la Torre, 2013), basados en los principios de universalidad e indivisibilidad, irrenunciables, inalienables y no suspendibles. Los derechos humanos de hombres y mujeres por igual están consagrados en distintos instrumentos internacionales entre los que destacan: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, la igualdad –como *derecho*– constituye una herramienta subjetiva para acceder a la justicia; es decir, otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el resto de sus derechos

El enfoque basado en los derechos humanos se refiere, en el ámbito de la procuración de justicia, a garantizar el acceso y la procuración de justicia en apego a los derechos humanos de las víctimas. Este enfoque a menudo requiere un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder instalados en la actuación institucional.

Es importante, entonces, señalar que el enfoque de derechos está estrechamente relacionado con el enfoque de género y, en este caso, con la procuración de justicia en sí misma. Por un lado, una correcta procuración de justicia garantiza, indiscutiblemente, los derechos humanos de las víctimas. Por otro lado, los delitos contra la mujer violentan principalmente el derecho a no ser discriminada y el derecho a la igualdad (Greaves & Medina, 2019).

A partir de lo anterior, el enfoque de derechos y el enfoque de género se analizaron simultáneamente en esta evaluación. Es decir, al momento de analizar qué tanto las capacitaciones en temas de género han contribuido al reconocimiento, por parte de las funcionarias y funcionarios, de acciones, omisiones y actitudes basadas en estereotipos, roles preconstituidos y señalamientos discriminatorios por el hecho de que una persona sea mujer, y qué tanto reconocen que dichas acciones deben erradicarse para generar un plano de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la FGR y en las labores que desempeñan, también se está analizando qué tanto se garantizan los derechos humanos de las funcionarias y los funcionarios de la FGR y de las personas a quienes se les brinda servicio.

I.III Enfoque interseccional

Para comprender lo que requiere la igualdad, es preciso aproximarse a ella a partir de una mirada integral desde su concepción formal, material y estructural (SCJN, 2013):

- a. Concepción formal: A todas las personas se les reconoce, a través de diversas fuentes, los mismos derechos.
- b. Concepción material: El sexo, el género, las preferencias sexuales, la raza, entre otros, determinan que, pese al reconocimiento formal, no sea posible que todas las personas gocen efectivamente de sus derechos.
- c. Concepción estructural: Existen factores que, sin posibilidad de opción y sin que medie decisión autónoma colocan a las personas dentro de grupos históricamente marginados y sometidos: por ejemplo, las mujeres, personas adultas mayores, personas indígenas, migrantes, etc.

Existen diversas condiciones estructurales que generan desigualdades en el ámbito personal y al interior de las comunidades que no se suscriben, necesariamente, al género y que invariablemente determinan estructuras de poder al interior de los grupos sociales: por ejemplo, la raza, la clase social, la edad, las creencias religiosas, alguna discapacidad y la orientación sexual.

El feminismo interseccional introduce, justamente, las nociones de raza, clase social o religión para cuestionar el feminismo dominante blanco en el que la lucha de las mujeres se suscribe, específicamente, a la lucha de la mujer blanca de clase media alta. De manera directa, el feminismo interseccional plantea cómo las interseccionalidades deben ser parte innegociable del discurso por los derechos humanos y específicamente, de las luchas en favor de los derechos de la mujer.

Para poder lograr escenarios de igualdad sustantiva es pertinente considerar todas estas otras desigualdades, lo cual exige pasar de un enfoque unitario a un enfoque interseccional que integre la multiplicidad de desigualdades. De esta forma, también se fortalecerán las capacidades de todas las personas para que puedan tomar acción por sí mismas y puedan participar en la construcción de sus realidades.

Con base en lo anterior, se busca orientar las actividades institucionales y las políticas públicas hacia un tratamiento integrado de las desigualdades en aras de promover condiciones y espacios para que todas y todos, independientemente de su condición de género, su raza, su estatus socio-económico, su preferencia sexual o creencia religiosa, puedan decidir libremente sobre la forma de vida que quieren vivir y donde sus derechos se garanticen en su totalidad.

Al igual que con el enfoque de derechos y el enfoque de género, el enfoque interseccional se analizó simultáneamente en esta evaluación: lo anterior implicó analizar qué otras desigualdades son latentes, al interior de la FGR y en su actuación, y cómo las capacitaciones pueden abordarlas y generar estrategias para su eliminación.

I.IV Cultura institucional

La perspectiva de género brinda elementos para definir políticas y estrategias que aseguren la estructuración y el funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en nuestro país.

El Estado tiene como principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda obstaculizar este propósito. Eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye como una meta a través de la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional (Inmujeres, 2012).

Las instituciones son sistemas complejos, dinámicos y en constante interacción creados para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer

efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales. En este sentido, se pueden identificar cuatro componentes propios de cualquier institución (Inmujeres, 2012):

- a. Estrategia: Las metas de la institución y las maneras de lograrlas;
- b. Estructura: La división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;
- c. Sistemas: Las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);
- d. Cultura: La suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

Estos cuatro componentes se constituyen, al mismo tiempo, como áreas de oportunidad para eliminar condiciones de desigualdad al interior de las instituciones. Si el objetivo es transversalizar la perspectiva de género, ésta debe incorporarse de forma decidida en todos estos aspectos. Sin embargo, "la transformación debe darse en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa ni escudriña continuamente como a otros aspectos institucionales. La cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución" (Inmujeres, 2012, p.12).

Hay que recordar que toda institución tiene elementos constitutivos en los que se pueden detectar estructuras y procesos marcados por diferencias de género; es decir, las instituciones están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Las expresiones de género en las instituciones son múltiples, diversas, con frecuencia asumidas como "dadas", como la manera "natural" de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan. De acuerdo con la encuesta realizada para esta evaluación, estas son algunas manifestaciones de cómo incide el género al interior de la FGR:

- **57% del personal que labora en la FGR es hombre mientras 43% es mujer.**
- **77% de los mandos superiores fueron, en 2016 y son en 2019, ocupados por hombres. En contraste, 54% de los puestos de enlace siguen siendo ocupados por mujeres.**
- **Las mujeres han tenido, en 2016 y 2019, un nivel de instrucción ligeramente mayor que los hombres. En este último año, 24% de ellas tiene estudios de postgrado frente al 21% de los hombres. sin embargo los mandos altos están predominantemente ocupados por ellos.**
- **El ingreso familiar de las mujeres que laboran en la FGR es menor que el de los hombres: mientras que 40% de las mujeres tienen un ingreso familiar mensual de \$20,000 o más, esta proporción es 59% entre los hombres.**

- **Las mujeres en la Fiscalía están asociadas principalmente a tareas que tienen que ver con las relaciones interpersonales, la defensa de los derechos humanos, el control de confianza y cuestiones administrativas, mientras que los hombres ocupan en mayor proporción cargos operativos y sustantivos así como puestos de mando.**

Con el afán de avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta norma se presenta como un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Si bien es cierto que hasta el momento no se han impartido cursos, al interior de la FGR, relacionados con esta norma, la relevancia de mencionarla, en esta evaluación, radica en presentarla como una herramienta para promover, a través de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género, prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que fomenten una cultura y un clima organizacional, al interior de la FGR, como un ámbito que procure condiciones de igualdad para mujeres y hombres y que sea libre de violencia contra las mujeres.

La perspectiva de género en la cultura institucional

La incorporación real de la igualdad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional (Inmujeres, 2012).

Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género (Inmujeres, 2012).

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional puede darse a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura

institucional, así como las estructuras organizativas y los procedimientos operativos. Lo fundamental es incorporar de manera sistemática y regular políticas de igualdad entre mujeres y hombres en todas las prácticas y actividades de una institución. El reto, sin embargo, es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad laboral para, entonces, diseñar estrategias de cambio eficientes.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la igualdad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales (Inmujeres, 2012).

La institucionalización de la perspectiva de género

La *institucionalización* de un enfoque teórico-metodológico, como es el de género, se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Levy, 1996).

Si la *institucionalización* de la perspectiva de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la *transversalización*, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en *todos los aspectos* de una institución; es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado.

El proceso de institucionalización de la perspectiva de género incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido. Por lo tanto, no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que implica flexibilidad en las estructuras, en los sistemas y en la cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y metodológicos (Inmujeres, 2012). Este cambio implica nuevas formas de pensar y actuar que se vean reflejadas en la planeación estratégica de la institución. La planeación estratégica es la etapa en la que se define y fundamenta el rumbo hacia dónde quiere dirigirse el cambio, cómo debe realizarse y por qué es necesario. Ello implica repensar: los objetivos de la institución; en el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas; en el destino de los recursos y en las prácticas presupuestarias; así como en los mecanismos de reclutamiento y la agenda de capacitación y profesionalización del personal.

Como todo proceso, la instrumentación del proceso de institucionalización de la perspectiva de género implica instrumentarlo en todas las actividades y rutinas vinculadas con los distintos momentos del trabajo institucional.

El éxito de todo proceso requiere establecer prioridades para impulsarlo de manera paulatina y decidida. En este sentido, una de las finalidades últimas de la institucionalización de la perspectiva de género, como proceso, es la de evaluar sus efectos sobre el mejoramiento de la calidad de vida y laboral de las mujeres y hombres

de determinada institución. Normalmente, la evaluación de un proceso de cambio institucional orientado a mejorar la sensibilidad y la igualdad de género de una institución tendría que estar atenta a (Inmujeres, 2012):

- Los resultados e impactos de un programa de género sobre el conocimiento y la capacidad de los equipos de trabajo, calidad de la institución y calidad de los proyectos y programas;
- Los factores causales del cambio o de la falta del mismo;
- Las fortalezas y debilidades en el proceso de cambio;
- Los cambios que son necesarios hacer al programa de género en fases subsiguientes.

Como se ha mencionado, el objetivo de esta Evaluación es analizar los resultados y el impacto de los trabajos de capacitación y de difusión en perspectiva de género y temas de género al interior de la FGR. La evaluación de un programa de capacitación debe concebirse como un proceso con varias etapas: implica un diagnóstico para conocer cuáles son las necesidades de la institución y del personal; el diseño de objetivos y de las modalidades de evaluación; la construcción de indicadores e instrumentos para medir la consecución de actividades, resultados e impacto; el seguimiento periódico con su sistematización y análisis; y finalmente la elaboración de informes.

En este sentido, esta consultoría pretende ofrecer insumos a la UIG para el diseño de una estrategia de evaluación más integral que contribuya a mejorar la efectividad del programa de capacitación en materia de género y perspectiva de género y abonar elementos para una procuración de justicia con perspectiva de género.

I.V Mapeo de actores clave (MAC)

El Mapeo de Actores Clave (MAC) consiste en identificar a las/los actoras/es clave en los procesos y toma decisiones relevantes de determinado proyecto institucional. Esta identificación de las/os actoras/es clave consiste en:

1. Clasificarlos por grupos de actoras/es sociales:
 - a. Identificación de funciones y roles de cada actor/a (Atribuciones y Mandatos)
 - b. Identificación de su poder y necesidad de su participación en el proyecto.

Tabla 1 Matriz de actoras/es

Grupo de actores sociales	Actor	Rol en el proyecto	Jerarquización de su poder	Nivel de participación
Clasificación de los diferentes actoras/es sociales	Conjunto de personas con intereses homogéneos que participan en un proyecto o propuesta	Funciones que desempeña cada actor/a y el objetivo que persigue con su accionar	Capacidad del/la actor/a de limitar o facilitar las acciones 1. ALTO 2. MEDIO 3. BAJO	El nivel de necesidad u obligatoriedad de su intervención 1. PERMANENTE 2. NECESARIO

Fuente: Elaboración propia 2019

2. Intereses en el proyecto: intereses y expectativas del/la actor/a clave sobre el proyecto.
3. Relación con el proyecto: áreas de interés común entre el/la actor/a y las acciones del proyecto.
4. Problemas para participar en el proyecto: problemas internos y externos del/la actor/a con relación las acciones realizadas (p.ej. temas legales, disponibilidad de recursos y capacidades, conflictos, etc.)

A partir de esta clasificación, y de la selección de actores clave relacionados con el proyecto, es posible detectar brechas de desempeño, áreas de oportunidad y líneas de acción para que mejorar la coordinación entre actores, la eficacia de los procesos y, como añadidura, la buena actuación de determinada institución.

Para lograr la transversalización de la perspectiva de género al interior de las instituciones, la voluntad de los distintos actores/as involucrados debe traducirse en varios requisitos (Inmujeres, 2012):

- Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación
- Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.
- Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

En esta evaluación, el MAC permitió seleccionar a las y los participantes de las siguiente herramientas metodológicas cualitativas desarrolladas:

- 1) Entrevistas semi-estructuradas: se seleccionaron distintos actores/as clave involucrados en el diseño e implementación del programa de capacitaciones en temas de género, así como del proceso de formación profesional y de implementación de una agenda de profesionalización al interior de la FGR.
- 2) Taller FODA y de brechas de desempeño: se seleccionaron, particularmente, a actores/as clave en el diseño e implementación del programa de capacitaciones en temas de género al interior de la FGR con el objetivo de analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de dicho programa, así como detectar brechas de desempeño en el diseño e implementación de las capacitaciones.

II. DISEÑO METODOLÓGICO

La propuesta metodológica brindó herramientas y técnicas para evaluar los resultados y el impacto que las capacitaciones y los trabajos de difusión en perspectiva de género y temas de género han tenido en los ámbitos ya mencionados. Es decir, ¿cuáles son los principales resultados en materia de alcance, nivel de conocimientos y satisfacción del programa de capacitación y de los trabajos de difusión en perspectiva de género y temas de género al interior de la FGR? ¿Qué tanto se ha transversalizado la perspectiva de género a nivel institucional, a nivel actitudinal y en el ámbito sustantivo de la Fiscalía a partir de las capacitaciones y de los trabajos de difusión realizados por la UIG en materia de perspectiva de género y temas de género? Los resultados obtenidos proporcionaron un escenario real para poder determinar hacia dónde deben dirigir sus acciones futuras en términos de capacitación y difusión en perspectiva de género y temas de género, las áreas de la Fiscalía encargadas de realizarlas, principalmente la Unidad de Igualdad de Género.

II.I Enfoque de la evaluación participativa

Al ejercicio de solucionar retos en materia de generación y sistematización de información y logros se le conoce como Monitoreo y Evaluación (M&E). El Monitoreo generalmente se refiere al proceso de recoger y sistematizar la información cuantitativa y cualitativa de forma periódica sobre todos los aspectos de un programa o proyecto con el objetivo de contar con información interna y rendir cuentas sobre las actividades que se realizan. Primordialmente responde a las preguntas: ¿qué hicimos? ¿cuántas veces lo hicimos? y ¿cómo se alinea a lo que dijimos que haríamos?

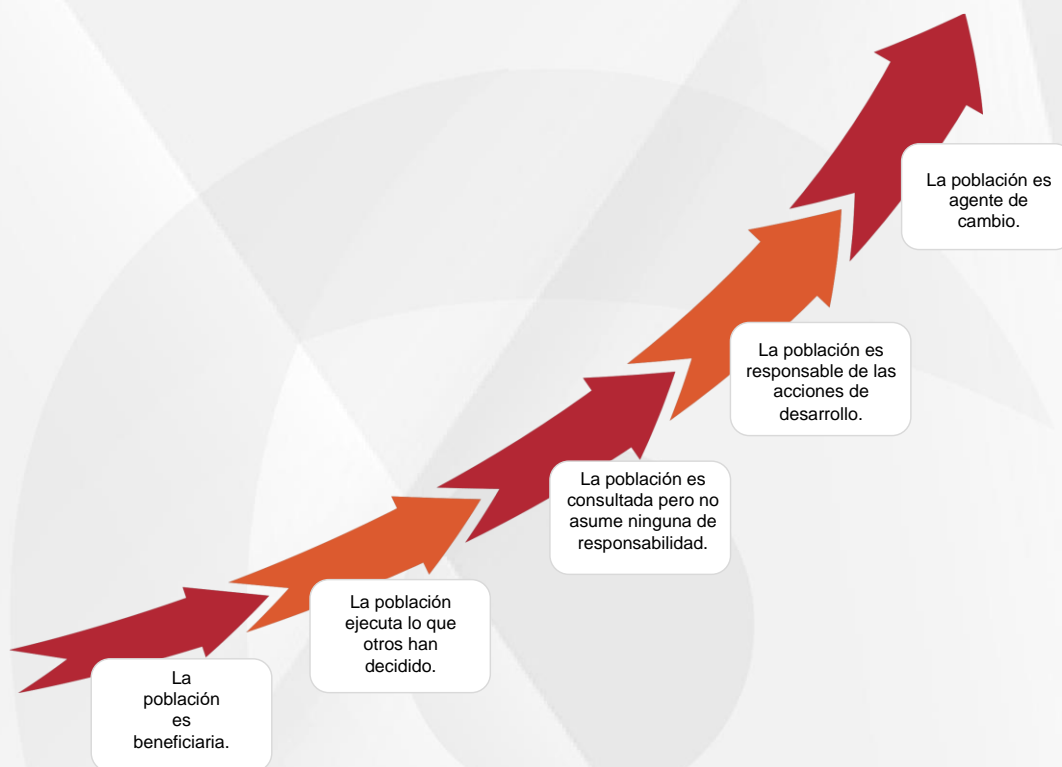
La evaluación, por su parte, se refiere al análisis objetivo y sistemático de la eficiencia e impacto de la organización con relación a sus objetivos o, en este caso, a su propia teoría de cambio. Primordialmente responde a la pregunta tipo: ¿qué tanto lo que hicimos nos está llevando a alcanzar nuestra teoría de cambio en el mediano y largo plazo?

Uno de los retos más grandes que se ha encontrado en los esquemas de monitoreo y la evaluación es que la gran mayoría están planteados desde un esquema basado en indicadores y datos duros a través del cual la mayor parte de las empresas organizan su trabajo. Sin embargo, en el caso de las intervenciones con objetivos sociales, el M&E se presenta como un reto al no tomar en cuenta el factor humano intrínseco de la transformación social.

En este contexto, se ha planteado un nuevo enfoque conocido como **Monitoreo Participativo**, que permite humanizar el proceso de las cifras y aprovechar al monitoreo y a la evaluación como una herramienta de participación social, aprendizaje y empoderamiento de las personas con quienes se trabaja.

El monitoreo y la evaluación participativa parten de distinguir que los modelos de intervención social tienen distintos niveles de participación de las personas involucradas, y que debemos avanzar en dichos niveles.

Figura 1. Niveles de participación de las personas involucradas en una intervención social



Fuente: Adaptado de Soares Pinto, R. (2008) 'Formation Genre et développement Oxfam-Québec – Club 2/3', Montréal: Oxfam Québec, citado en OXFAM, Módulo 1: Formación básica en Género, 2014.

El monitoreo y la evaluación participativa se coloca, entonces, como una herramienta que permite ir ascendiendo en el reconocimiento de que la población debe decidir, cada vez más, sobre su propio desarrollo.

Desde este marco, se propuso **llevar a cabo un enfoque participativo de la evaluación**. Para ello, se estableció la siguiente estrategia metodológica sustentada en el **Enfoque de Marco Lógico y los enfoques de evaluación transversales**. Asimismo, se determinó el uso de herramientas cuantitativas y cualitativas para la recolección de la información, para su análisis y para la elaboración del presente Informe.

Figura 2. Enfoques transversales para evaluar programas con perspectiva de género



Como se ha mencionado anteriormente, las actividades a evaluar están orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en la actuación de la FGR. Lo anterior con el objetivo de construir escenarios de igualdad sustantiva y de una procuración de justicia que garantice la igualdad como *principio y derecho*.

II.II Metodología cuantitativa

La investigación cuantitativa tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas. Se trata de una investigación empírico-analista fundamentada en datos estadísticos para responder a relaciones causales concretas

Como parte de esta evaluación se llevó a cabo una encuesta en línea a las y los integrantes de la FGR. A continuación se detalla la implementación dicho instrumento.

Metodología y caracterización sociodemográfica de la encuesta

Para cubrir con los objetivos de la evaluación se llevó a cabo una encuesta en línea representativa del personal que labora en la Fiscalía General de la República.

Se optó por una encuesta electrónica, dado que 91% del personal tiene acceso a una computadora con Internet y cuenta con un correo electrónico institucional válido, por medio del cual podía acceder al cuestionario de la encuesta. Además, este instrumento presentaba ventajas para la eficiencia de recursos y de tiempo, pues se disponía de 13 días hábiles para el levantamiento del estudio. Precisa Medición Estratégica desarrolló una plataforma específica para el cuestionario a través de la cual se administró, implementó y monitoreó el levantamiento, y en la que se almacenaron las respuestas obtenidas.

Para el levantamiento de la encuesta se emplearon dos estrategias. La primera consistió en seleccionar una muestra representativa de la población objetivo; es decir, de servidoras y servidores públicos de la FGR a nivel nacional. La muestra contempló 4,000 entrevistas. Para el diseño de la muestra se empleó como marco muestral el listado 18,399 personas que laboran en la Fiscalía, que cuentan con un correo electrónico institucional en funcionamiento. El marco muestral fue estratificado por los siguientes criterios:

- Sexo del servidor y servidora público/a.
- Unidad de adscripción (117 unidades).
- Nivel de puesto (5 categorías).

A cada estrato se le asignó un número de entrevistas proporcional a su tamaño; es decir, consistente con el número de empleadas y empleados que lo integran. Posteriormente, las y los potenciales respondientes fueron elegidas y elegidos de manera aleatoria y sistemática al interior de cada estrato.

El tamaño de la muestra fue determinado con base en: 1) la precisión y confiabilidad mínima requerida de la encuesta y 2) el interés de tener un número de casos suficientemente representativo de cada una de las áreas de primer orden del organigrama de la Fiscalía.

Dado que el tiempo de duración programada para el levantamiento de la encuesta fue de 13 días hábiles, se decidió implementar paralelamente una segunda estrategia de levantamiento. Dicha estrategia consistió en abrir la encuesta a todo el personal de la Fiscalía no seleccionado en muestra, lo que implicó enviar el cuestionario al resto del personal, aunque habilitando un liga distinta para poder diferenciar ambos grupos: personal en muestra y personal fuera de la muestra.

Lo anterior se hizo con el objetivo de: 1) garantizar un número mínimo de entrevistas, en tanto que se desconocía *a priori* el nivel de participación que tendría la encuesta, por lo que el riesgo de obtener un número insuficiente de cuestionarios respondidos a través de la muestra era alto; 2) tener a la mano una cantidad suficiente de cuestionarios respondidos y con perfiles variados que pudieran ser utilizados como sustituciones de aquellos que, estando en muestra, no respondieran el estudio (la ventaja de esta estrategia es que no se requería tiempo adicional al levantamiento para obtener cuestionarios de perfiles específicos); y 3) medir el posible sesgo de la estrategia de autoselección que se ha utilizado en los estudios demoscópicos realizados en la Fiscalía como son *La Encuesta de Cultura Institucional para la Igualdad 2014 y 2015* y la *Encuesta sobre Igualdad y Perspectiva de Género, 2016*.

La autoselección implica que las y los respondientes no son obtenidos a partir de una muestra aleatoria, sino que su participación es por propia iniciativa. El riesgo de la autoselección es el posible sesgo originado cuando las y los respondientes son significativamente distintos en perfil y/u opiniones de quienes no respondieron el estudio, lo que va en detrimento de la representatividad de la encuesta.

Toda vez que se implementaron las dos estrategias se pueden comparar los perfiles y actitudes de ambos grupos para identificar y medir el posible sesgo de autoselección. Tales resultados se muestran más adelante.

La elaboración del cuestionario

El cuestionario de la encuesta en línea está alineado a los 6 criterios de evaluación de las capacitaciones y difusión en perspectiva de género y temas de género, antes mencionados, los cuales son: alcance, conocimiento, satisfacción, sensibilización, aplicabilidad en el trabajo e impacto en la cultura organizacional. Para nutrir cada criterio se tomaron en cuenta los siguientes insumos:

- 1) La información proporcionada por la UIG respecto a las capacitaciones que dicha Unidad, la FEVIMTRA y la Dirección General de Formación Profesional han llevado a cabo de 2016 a 2018 en temas de género. A partir de dicha información se identificaron temáticas, actividades realizadas, criterios para evaluar la satisfacción de los cursos, resultados de los cuestionarios pre y post de las capacitaciones, así como los materiales de difusión que se han empleado.
- 2) Los grupos focales y las entrevistas semi-estructuradas con servidoras y servidores de la FGR que permitieron identificar aspectos relevantes relacionados con las fortalezas y limitantes de las capacitaciones y la difusión en temas de género, los estereotipos de género y la cultura organizacional vista desde una perspectiva de género.

Una vez incorporados todos los insumos, se obtuvo el primer borrador del cuestionario el cual fue revisado por la UIG; con base en dicha revisión se elaboró un nuevo cuestionario, de manera conjunta entre la UIG y Precisa.

Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto del cuestionario impreso cuyo objetivo fue identificar preguntas ambiguas o difíciles de comprender, detectar conceptos imprecisos, valorar el orden de aparición de las preguntas, la agilidad de la encuesta, la duración, etc. La prueba piloto se llevó a cabo con 20 personas, mujeres y hombres, de distintos niveles de mando, unidades de adscripción y con antigüedad diversa. Las observaciones al cuestionario fueron recabadas por el personal de Precisa Medición Estratégica a través de entrevistas personales, en pequeños grupos de trabajo o vía telefónica. Finalmente se realizaron los ajustes necesarios al cuestionario, mismos que fueron avalados por la titular de la Unidad de Género.

Fue así como el cuestionario estuvo listo para ser desarrollado en la plataforma en línea, la cual también fue revisada en reiteradas ocasiones para validar el flujo del cuestionario, verificar la correcta visualización del mismo y, sobre todo, verificar que las preguntas condicionantes dieran el pase a las preguntas correctas. El cuestionario fue producto del trabajo colaborativo entre la FGR y Precisa Medición Estratégica.

El proceso de aplicación y respuesta

Previo al levantamiento, la UIG realizó una campaña de difusión de la encuesta a través de correos electrónicos "Para ti" al personal de la Fiscalía. También se enviaron oficios a las y los titulares y responsables de las diferentes áreas de la Fiscalía para solicitar su apoyo a fin de alentar la participación del personal, subrayando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, así como para que nombran una persona como enlace temporal para coordinar la aplicación de la encuesta

El levantamiento inició oficialmente el 8 de noviembre de 2019 con el envío del primer correo electrónico al personal, el cual explicaba el propósito de la encuesta, les invitaba a participar asegurando -nuevamente- la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas y se incluía una liga que conducía al cuestionario. Cabe recordar que se enviaron correos con distintas ligas para el personal seleccionado en muestra y para el resto del personal.

El levantamiento se llevó a cabo del 8 al 26 de noviembre. Durante estos días se programaron 5 envíos de correos electrónicos de invitación para incentivar la participación de las y los servidores públicos. Asimismo se hicieron tres cortes de seguimiento para analizar el perfil de las y los respondientes para que, en caso de ser necesario, se dirigieran los envíos al personal cuya tasa de participación fuera menor.

Dado que la tasa de respuesta fue muy alta, superando incluso las expectativas, solo el quinto envío de correos electrónicos estuvo focalizado en las siguientes áreas:

- a) Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparos.
- b) Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.
- c) Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.
- d) Órgano Interno de control.
- e) Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos.

Aunado a lo anterior, la UIG hizo llegar un oficio recordando a estas áreas la importancia de su participación.

Además de los correos electrónicos, se incentivó la participación de las y los respondientes requiriendo que imprimieran y entregaran a los/as enlaces temporales de las áreas el mensaje de agradecimiento que se desplegaba al final del cuestionario. Este mecanismo también ayudó a obtener cuestionarios completos. Cabe mencionar que el mensaje de agradecimiento, al igual que las respuestas del cuestionario, no estaban asociados al nombre de la persona respondiente.

La encuesta fue contestada por 15,232 personas (equivalente a un 82% de la población objetivo), de las cuales, 1,629 pertenecen al grupo seleccionado en la muestra y 13,603 al grupo no seleccionada en la muestra. En total participaron en la encuesta 6,563 mujeres y 8,669 hombres.

Envío de campaña por correo electrónico para respuesta a la “Encuesta sobre el impacto de la capacitación y difusión en género”

Para el envío de la campaña por correo electrónico se realizaron las siguientes actividades:

1. Reunión con el equipo de la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (DGTIC) de la FGR para alinear los objetivos y requerimientos técnicos para la difusión interna de los correos electrónicos y para proporcionar las IPs de la plataforma de origen, así como para definir las fechas y horas de envío, para la correcta recepción y entrega de los mensajes.
2. Configuración de la plataforma de envío Mailchimp con las siguientes tareas:
 - a. Verificación de correo electrónico remitente;
 - b. Configuración general de la cuenta;
 - c. Carga de las lista de bases de datos de acuerdo con las audiencias definidas;
 - d. Confirmación con la plataforma de la autenticidad de las cuentas de correo electrónico y del objetivo de la campaña;
 - e. Segmentación de las listas por audiencia y envío;
3. Ajuste al diseño de la imagen de la encuesta para incluirla en los correos electrónicos.
4. Configuración y pruebas de envío de la primera campaña a destinatarios prueba dentro de la UIG de la FGR.

Fecha de los envíos de las campañas

- 1 Muestra - 8 de noviembre 2019 - 10:00 hrs
 - 6993 correos enviados
- 1 General - 8 de noviembre 2019 - 13:00 hrs
 - 11390 correos enviados
- 2 Muestra - 14 de noviembre 2019 - 10:00 hrs
 - 6993 correos enviados
- 2 General - 14 de noviembre 2019 - 13:00 hrs.
 - 11390 correos enviados
- 3 Muestra - 21 de noviembre 2019 - 10:15 hrs
 - 6991 correos enviados

Listas de envíos (Audiencia)

Audiencia total "Fiscalía" 18,372 contactos²

Audiencia total "Muestra" 6,999 contactos

Audiencia total "General" 11,413 contactos

[Ver en el navegador](#)

Eres parte de la muestra. Tu opinión es muy valiosa para tomarla en cuenta en los resultados y la representatividad de la evaluación.



#IgualdadFGR



¿POR QUÉ PARTICIPAR?
La Ley Orgánica de la FGR señala que la Fiscalía debe aplicar la perspectiva de género, entre otros principios. Queremos saber si lo hecho hasta ahora contribuye efectivamente a cumplir con este mandato y qué debemos mejorar.

¿LA ENCUESTA ES ANÓNIMA?
Sí. La página en la que se ubica la encuesta es externa a la FGR, tus respuestas serán procesadas fuera de la Fiscalía.

Queremos que la capacitación cumpla su objetivo.
Ayúdanos, participa.

PARTICIPA

TUS RESPUESTAS SON ANÓNIMAS Y CONFIDENCIALES.

Encuesta disponible hasta el 26 de noviembre.



La Ley Orgánica de la FGR señala que todas las actuaciones que desarrolle la Fiscalía deben realizarse con perspectiva de género, por lo que se está llevando a cabo esta *Encuesta sobre el Impacto de la capacitación y la difusión en género*, con el fin de saber si has recibido o no capacitaciones en este tema, y conocer tu opinión.

Te solicitamos atentamente puedas contestar la encuesta en una sola sesión pues, en caso contrario, tus respuestas no serán registradas; te tomará aproximadamente 25 minutos. Al finalizar, contacta al enlace de tu Unidad Administrativa para entregarle la impresión del folio con el que comprobarás tu participación, NO es necesario que pongas tu nombre.

Te recordamos que este es un ejercicio **ABSOLUTAMENTE CONFIDENCIAL**. Los datos se reciben y procesan en un servidor externo a la FGR, por personas expertas, fuera de la institución.

¡Muchas gracias por tu participación, será de gran utilidad!

Copyright © 2019 Precisa Medición Estratégica, All rights reserved.

² Las cifras pueden no dar el total de contactos por tener cuentas registradas como control interno no consideradas en las audiencias "Muestra" y "General".

Estrategia analítica

La Tabla 2 compara la distribución porcentual del perfil de las y los respondientes que fueron seleccionadas/os en la muestra de acuerdo con los criterios de estratificación con el perfil de quienes se auto-seleccionaron. Lo anterior con la finalidad de identificar si existe algún sesgo de auto-selección; es decir, si quienes participaron de manera voluntaria en la encuesta difieren de quienes participaron porque fueron seleccionados en la muestra. Los resultados revelan que la discrepancia más relevante entre ambos grupos tiene que ver con la unidad de adscripción raíz o de primer orden según organigrama. Y es que en el grupo de la muestra está sobrerrepresentada la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos, mientras que en el grupo de autoselección lo está la Coordinación de Métodos de Investigación. Respecto a la distribución del personal por sexo y nivel de mando ambos grupos presentan perfiles similares.

Tabla 2 Comparación de la distribución porcentual por sexo, unidad de adscripción y nivel de mando del personal de la Fiscalía con los distintos grupos de respondientes.

	Estructura del Personal de la FGR	Personal seleccionado en muestra	Personal auto-seleccionado	Total de entrevistas
Sexo				
Mujer	44%	47%	43%	43%
Hombre	56%	53%	57%	57%
Unidad de adscripción raíz				
Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparos	53%	33%	31%	31%
Coordinación de Métodos de Investigación	14%	24%	33%	32%
Coordinación de Planeación y Administración	12%	7%	13%	13%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	5%	5%	6%	6%
Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	3%	3%	3%	3%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	3%	1%	3%	3%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	2%	1%	2%	2%
Fiscalía Especializada en Asuntos Internos	2%	21%	1%	3%
Oficina del Fiscal General de la República	2%	4%	6%	5%
Fiscalía Especializada en Asuntos Electorales	1%	0%	1%	1%
Órgano Interno de control	1%	1%	1%	1%
Nivel de mando				
Mando medio	12%	13%	12%	12%
Mando superior	1%	2%	1%	1%
Enlace	12%	17%	17%	17%
Operativo	14%	15%	19%	19%

Se optó por incluir en el análisis de la encuesta todos los cuestionarios que fueron respondidos; es decir, los 15,232 casos, ya que integrando ambos grupos de respondientes se obtiene un perfil más próximo al de la población de estudio, lo cual tiene sentido porque refleja el perfil de un 82% del personal de la institución.

No obstante lo anterior, se siguió un proceso de ponderación de la encuesta para aproximar lo más posible el perfil de los 15,232 respondientes al del personal de la Fiscalía. A través del proceso de ponderación se le dio, a cada estrato, el peso real que le corresponde con base en la población objetivo. Por ejemplo, dado que la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparos

está sub-representada con un 31% de las entrevistas totales, se le ponderó para que representará un 53%, reflejando la proporción real del personal de la Fiscalía incorporada a esta unidad.

Lo mismo sucedió con el personal sustantivo, el cual respondió proporcionalmente menos; caso contrario fue el personal operativo y de enlace, que resultaron sobre-representado por 5 puntos porcentuales cada uno. A cada uno de estos niveles se les ponderó con el objetivo de aproximarse su peso relativo real. De tal manera que el 52% del personal entrevistado es sustantivo, el 19% es operativo y el 12% son mandos medios.

Caracterización sociodemográfica de las y los respondientes e identificación de brechas de género en la FGR

Toda vez que los resultados de la Encuesta sobre el Impacto de la Capacitación y Difusión en Género, 2019 son representativos del personal de la Fiscalía, se puede inferir que las brechas de género identificadas en ésta están también presentes en la institución. La Tabla 3 muestra la distribución por sexo de las áreas de primer y segundo orden del organigrama de la FGR y la Tabla 4 la distribución por sexo según el nivel de mando y puesto de trabajo, de acuerdo con los resultados de la encuesta.

Tabla 3. Distribución porcentual por sexo, número de entrevistas por sexo y total de entrevistas según Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Total de entrevistas	57%	43%	8,669	6,563	15,233
Oficina del Fiscal General de la República	55%	45%	452	369	821
Oficina del Fiscal General de la República	57%	43%	296	219	515
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	46%	54%	6	7	13
Unidad Especializada en Análisis Financiero	59%	41%	22	15	37
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	53%	47%	33	29	62
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	41%	59%	7	10	17
Dirección General de Comunicación Social	52%	48%	27	25	52
Fiscalía Anticorrupción	100%	0%	2	0	2
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	50%	50%	18	18	36
Coordinación Administrativa	47%	53%	41	46	87
Coordinación de Planeación y Administración	53%	47%	1026	904	1930
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	52%	48%	46	42	88
Dirección General de Programación y Presupuesto	39%	61%	31	48	79
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	53%	47%	163	143	306
Dirección General de Seguridad Institucional	61%	39%	128	81	209
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	63%	37%	92	54	146
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	48%	52%	32	34	66
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	37%	63%	88	153	241
Centro de Evaluación de Control y Confianza	30%	70%	66	154	220
Dirección General de Servicios Aéreos	81%	19%	224	53	277
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	66%	34%	29	15	44
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	59%	41%	20	14	34
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	57%	43%	17	13	30
Dirección General de Formación Profesional	51%	49%	26	25	51
Dirección General del Servicio de Carrera	45%	55%	35	42	77
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	47%	53%	18	20	38
Coordinación Administrativa	46%	54%	11	13	24

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	48%	52%	124	137	261
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	53%	47%	8	7	15
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	46%	54%	6	7	13
Dirección General de Cooperación Internacional	20%	80%	1	4	5
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	42%	58%	10	14	24
Dirección General de Asuntos Jurídicos	46%	54%	46	54	100
Dirección General de Procedimientos Internacionales	41%	59%	15	22	37
Dirección General de Constitucionalidad	63%	38%	15	9	24
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	40%	60%	6	9	15
Coordinación Administrativa	63%	37%	17	10	27
Subprocuraduría de Control Regional	48%	52%	2306	2480	4786
Procedimientos Penales y Amparo	46%	54%	67	80	147
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	48%	52%	53	57	110
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	52%	48%	36	33	69
Coordinación de Supervisión y Control Regional	40%	60%	76	112	188
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	25%	75%	1	3	4
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	47%	53%	38	43	81
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	53%	47%	17	15	32
Coordinación Administrativa	58%	42%	47	34	81
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	52%	48%	55	51	106
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	43%	57%	23	30	53
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	44%	56%	26	33	59
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	51%	49%	63	60	123
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	44%	56%	26	33	59
Delegación Estatal de la FGR en Colima	60%	40%	91	61	152
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	48%	52%	79	84	163
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	42%	58%	175	244	419
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	41%	59%	39	57	96
Delegación Estatal de la FGR en Durango	45%	55%	116	144	260
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	45%	55%	78	96	174
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	34%	66%	29	57	86
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	52%	48%	30	28	58
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo					

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	50%	50%	144	143	287
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	47%	53%	71	79	150
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	47%	53%	62	71	133
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	45%	55%	44	53	97
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	61%	39%	89	57	146
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	58%	42%	62	45	107
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	41%	59%	44	64	108
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	49%	51%	47	49	96
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	49%	51%	40	41	81
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	41%	59%	39	56	95
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	55%	45%	96	78	174
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	54%	46%	89	76	165
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	50%	50%	52	53	105
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	54%	46%	84	71	155
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	57%	43%	40	30	70
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	46%	54%	73	87	160
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	49%	51%	33	34	67
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	45%	55%	32	39	71
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	55%	45%	494	401	895
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	60%	40%	3	2	5
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	52%	48%	55	51	106
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	58%	42%	50	36	86
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	70%	30%	31	13	44
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	55%	45%	37	30	67
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	57%	43%	36	27	63
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	54%	46%	33	28	61
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	58%	42%	29	21	50
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	52%	48%	25	23	48
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	58%	42%	86	62	148
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	50%	50%	103	102	205
Coordinación Administrativa	50%	50%	6	6	12

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	51%	49%	242	234	476
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	43%	57%	15	20	35
Dirección General de Asuntos Especiales	36%	64%	4	7	11
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	46%	54%	13	15	28
Coordinación General de Investigación	65%	35%	24	13	37
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	51%	49%	47	46	93
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	45%	55%	30	37	67
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	52%	48%	50	46	96
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	46%	54%	26	30	56
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	77%	23%	10	3	13
Coordinación Administrativa	58%	43%	23	17	40
Fiscalía Especializada en Materia de derechos Humanos	47%	53%	196	223	419
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	56%	44%	32	25	57
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	67%	33%	10	5	15
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	38%	62%	31	51	82
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	67%	33%	6	3	9
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	45%	55%	15	18	33
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	55%	45%	21	17	38
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	0%	100%	0	2	2
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	40%	60%	26	39	65
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	29%	71%	2	5	7
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	50%	50%	11	11	22
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	45%	55%	9	11	20
Unidad de Igualdad de Género	60%	40%	3	2	5
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	57%	43%	4	3	7
Coordinación Administrativa	46%	54%	26	31	57

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	52%	48%	214	198	412
Oficina de la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos	48%	52%	36	39	75
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	50%	50%	31	31	62
Dirección General de Asuntos Internos	52%	48%	75	69	144
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	56%	44%	47	37	84
Coordinación Administrativa	53%	47%	25	22	47
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	44%	56%	82	105	187
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	44%	56%	11	14	25
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	45%	55%	13	16	29
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	46%	54%	49	58	107
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	30%	70%	6	14	20
Coordinación Administrativa	50%	50%	3	3	6
Coordinación de Métodos de Investigación	71%	29%	3441	1431	4872
2° orden: Policía Federal Ministerial	81%	19%	2463	583	3046
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	73%	27%	44	16	60
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	84%	16%	1652	306	1958
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	86%	14%	280	46	326
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	71%	29%	223	93	316
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	69%	31%	34	15	49
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	58%	42%	42	30	72
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	88%	13%	7	1	8
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	80%	20%	86	21	107
Dirección General del Centro de Comunicaciones	64%	36%	56	32	88
Centro Federal de Arraigo	27%	73%	3	8	11
Coordinación Administrativa	71%	29%	36	15	51
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	54%	46%	804	686	1490
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	59%	41%	30	21	51
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	54%	46%	129	108	237
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	36%	64%	85	149	234
Dirección General de Ingenierías Forenses	73%	27%	188	68	256
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	53%	47%	347	310	657
Coordinación Administrativa	45%	55%	25	30	55
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	52%	48%	174	162	336
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	44%	56%	15	19	34

Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	49%	51%	53	56	109
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	50%	50%	58	58	116
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	69%	31%	24	11	35
Coordinación Administrativa	57%	43%	24	18	42
Órgano Interno de Control	53%	47%	92	81	173
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	50%	50%	58	57	115
Dirección General de Procedimientos de Remoción	62%	38%	13	8	21
Coordinación Administrativa	57%	43%	21	16	37

Los porcentajes en rojo indican proporciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%, mientras que los porcentajes en negro indican diferencias no significativas.³

³ Las proporciones estadísticamente significativas indican que son de manera destacable diferentes a la proporción de toda la muestra en cuanto a la variable de interés. En este caso, la distribución porcentual por sexo de la unidad de adscripción difiere de manera real y destacable de la distribución porcentual por sexo de todo el personal entrevistado (del total de la muestra) y dicha diferencia no es consecuencia del azar por el hecho de haber sido calculada a partir de una muestra.

Un nivel de confianza de 95% indica que en caso de tomar 100 muestras aleatorias del personal de la Fiscalía se puede esperar que aproximadamente 95 de las muestras lleguen al mismo resultado, es decir, una distribución porcentual semejante a la que muestran las tablas.

Las proporciones de hombres y mujeres en ciertas unidades de adscripción pueden diferir ampliamente de la distribución porcentual por sexo del total de la muestra, pero no necesariamente de manera estadísticamente significativa, lo cual se explica a que los intervalos de confianza de las proporciones de la unidad de adscripción se traslapan con los intervalos de confianza de las proporciones de toda la muestra. Este traslape puede deberse al tamaño de la submuestra (al número de entrevistas de la unidad), ya que muestras pequeñas, de pocos casos/entrevistas, producen intervalos de confianza grandes.

De acuerdo con la tabla 3, los resultados de la encuesta revelan que hay más hombres que mujeres laborando en la FGR: 57% del personal es hombre mientras 43% es mujer.

Hay unidades de adscripción de primer, segundo y tercer orden que incluso superan este desbalance a favor de los hombres; es decir, que su proporción de hombres es, en términos estadísticos, significativamente mayor al 57% del total del personal. Por ejemplo, como unidad de primer orden figura la Coordinación de Métodos de Investigación conformada por 71% hombres y 29% mujeres; como unidades de segundo orden están la Policía Federal Ministerial y la Dirección General de Servicios Aéreos, en donde 8 de cada 10 integrantes son hombres. Y como unidades de tercer orden están la Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales, la Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas, la Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos, la Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro y Dirección General de Ingenierías Forenses.⁴

En contraste, hay unidades de adscripción conformadas mayoritariamente por mujeres, tal es el caso de las unidades de primer orden como la Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo y la Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos, donde 52% y 53% de su personal es mujer, respectivamente. Mientras las unidades de segundo orden predominantemente integradas por mujeres son: la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, el Centro de Evaluación de Control y Confianza; la Dirección General de Control de Juicios de Amparo, las Delegación Estatales de la FGR en Ciudad de México, Estado de México y Guerrero; y la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

Respecto a la conformación por sexo de los niveles de mando y puestos, la encuesta muestra que en la Fiscalía los hombres ocupan el 77% de los mandos superiores, 62% de los cargos operativos y 59% de los sustantivos.

En particular, 91% de las jefaturas de unidad, 86% de las direcciones generales y 63% de las direcciones de área están lideradas por hombres. Ellos representan 97% de los cargos como supervisor de normas y procedimientos aéreos; 65% de los oficiales y suboficiales ministeriales, 88% de los agentes de seguridad y 97% de los inspectores que hay en la FGR.

⁴ En los Anexos se puede consultar las 11 Unidades de Adscripción de la Fiscalía -unidades raíz o de primer orden – con sus respectivas direcciones o unidades de segundo y tercer orden. Así como los niveles de mando y los puestos que abarca cada nivel.

Las jefaturas de departamento son el único puesto de cierto nivel de mando ocupado por una proporción equitativa de 50% mujeres y 50% hombres. Ellas ocupan más los puestos de enlace, secretaria ejecutiva y técnica superior y técnica de control y mantenimiento aéreo en una proporción de 54%, 75% y 57%, respectivamente.

Tabla 4. Distribución porcentual por sexo, número de entrevistas por sexo y total de entrevistas según nivel de mando y cargo

Nivel de mando y cargo	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Mando superior	77%	23%	164	50	214
Oficial Mayor	100%	0%	1	0	1
Fiscal Especializado(a)	67%	33%	6	3	9
Jefe(a) de Unidad	91%	9%	21	2	23
Director(a) General	86%	14%	55	9	64
Director(a) General Adjunto(a)	69%	31%	36	16	52
Delegado(a) Regional	100%	0%	12	0	12
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	74%	26%	14	5	19
Subdelegado(a) de Apoyo	100%	0%	3	0	3
Otro	55%	45%	16	13	29
Mando medio	54%	46%	982	824	1806
Director(a) de Área	63%	38%	190	114	304
Jefe(a) de Departamento	50%	50%	362	361	723
Subdirector(a) de Área	52%	48%	295	271	566
Otro	63%	37%	135	79	214
Operativo	62%	38%	1738	1077	2815
Jefe(a) Administrativo(a)	46%	54%	64	75	139
Auxiliar Mecánico en Aeronaves	100%	0%	3	0	3
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	57%	43%	8	6	14
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	94%	6%	15	1	16
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	97%	3%	36	1	37
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	43%	57%	183	238	421
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	25%	75%	8	24	32
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	47%	53%	34	38	72
Jefe(a) de Oficina	56%	44%	36	28	64
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	46%	54%	129	149	278
Otro	70%	30%	1222	517	1739
Enlace	46%	54%	1162	1383	2545
Enlace	46%	54%	643	757	1400
Profesional de Servicios Especializados	42%	58%	82	111	193
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	75%	25%	9	3	12
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	45%	55%	117	143	260
Subcoordinador(a) de Servicios	55%	45%	143	119	262
Otro	40%	60%	168	250	418

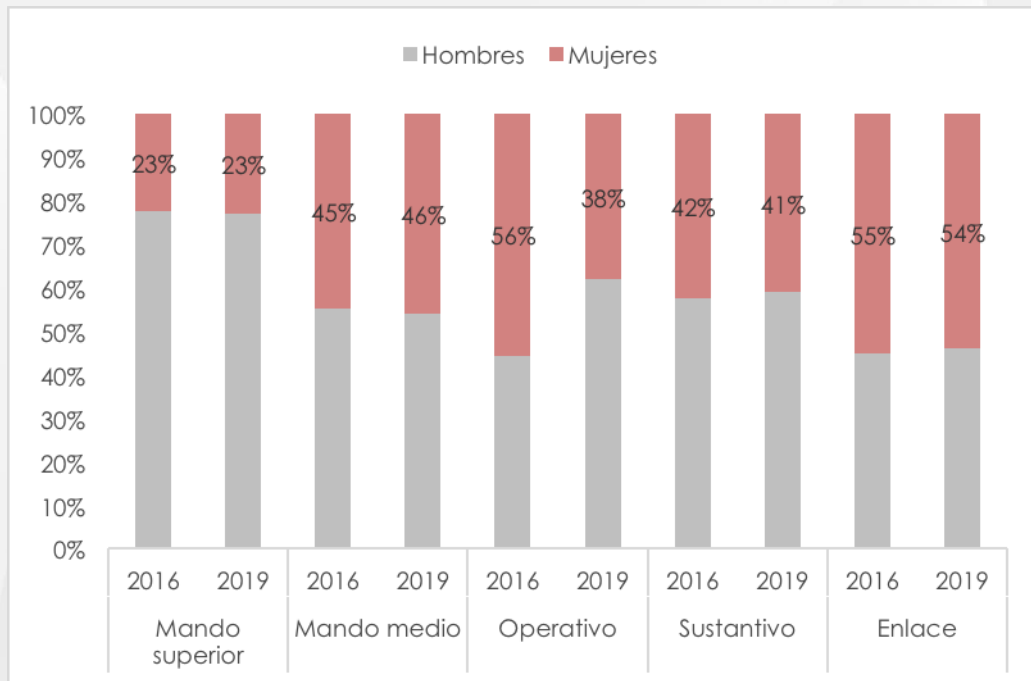
Unidad de adscripción y área	Distribución porcentual por sexo		Número de entrevistas		Total de entrevistas
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Sustantivo	59%	41%	4623	3229	7852
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	53%	47%	168	148	316
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	65%	35%	2080	1113	3193
Perito(a)	56%	44%	605	470	1075
Agente de Seguridad	88%	12%	73	10	83
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	88%	13%	7	1	8
Inspector(a)	97%	3%	33	1	34
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)	57%	43%	1093	813	1906
Comisario(a)	75%	25%	3	1	4
Abogado(a)	59%	41%	47	33	80
Facilitador(a)	46%	54%	22	26	48
Investigador(a) Titular	61%	39%	93	60	153
Jefe(a) de Laboratorio	63%	38%	5	3	8
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	47%	53%	8	9	17
Laboratorista	33%	67%	1	2	3
Otro	42%	58%	385	538	923

Los porcentajes en rojo indican proporciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%, mientras que los porcentajes en negro indican diferencias no significativas en términos estadísticos.

El gráfico 1 compara la distribución porcentual por sexo según el nivel de mando de quienes participaron en las encuestas de 2016 y 2019. Los resultados muestran que las brechas de género han permanecido casi iguales en los últimos tres años. El 77% de los mandos superiores fueron, en 2016 y son en 2019 ocupados por hombres. Los mandos medios y los puestos sustantivos no han estado tan desbalanceados, no obstante siguen estando a cargo mayoritariamente de hombres. La proporción de hombres en los mandos medios pasó de 55% a 54% entre 2016 y 2019 y en los puestos sustantivos de 58% a 59% en ese mismo periodo. En contraste, 54% de los puestos de enlace siguen siendo ocupados por mujeres.

El cambio más drástico, y estadísticamente significativo, en cuanto a la composición por sexo fue entre el personal operativo. En 2016, la brecha entre mujeres y hombres había sido de 56% a 44%, respectivamente; pero en 2019 se invirtió teniendo 38% de mujeres y 62% de hombres al frente de puestos operativos.

Gráfico 1 Comparativo de la distribución porcentual por sexo según el nivel de mando en la FGR de las encuestas 2016 y 2019



Recapitulando, la encuesta revela que las mujeres en la Fiscalía están asociadas principalmente a tareas que tienen que ver con las relaciones interpersonales, la defensa de los derechos humanos, el control de confianza y cuestiones administrativas, mientras que los hombres ocupan en mayor proporción cargos operativos y sustantivos así como puestos de mando.

El hecho de que haya áreas y puestos de trabajo conformadas significativamente por hombres o por mujeres permite plantear que las actividades y responsabilidades en la Fiscalía aún están determinadas por el sexo, de lo que se infiere que aún persiste la reproducción de estereotipos de género y el acceso a oportunidades diferenciadas en la institución.

La Tabla 5 muestra las **brechas de género** en cuanto a las características sociodemográficas del personal de la Fiscalía con base en las encuestas 2016 y 2019.

- Las mujeres en la institución tienen un perfil característico. Desde el 2016 a la fecha, ha habido más mujeres hasta los 35 años de edad que hombres en ese mismo rango. Asimismo, en una proporción estadísticamente mayor que los hombres, las mujeres no viven en pareja y tampoco tienen hijos(as); en 2019 la mitad (50%) de las mujeres de la institución son solteras, mientras 26% de los hombres lo es; además 57% de ellas tienen hijos(as), frente al

71% de los hombres que también tienen. Sobre estos datos puede haber varias hipótesis que trascienden el objetivo de esta evaluación; una de ellas es la falta de condiciones al interior de la Fiscalía para conciliar la vida personal y profesional.

- Las mujeres han tenido, en 2016 y 2019, un nivel de instrucción ligeramente mayor que los hombres. En este último año, 24% de ellas tiene estudios de postgrado frente al 21% de los hombres, y sin embargo los mandos altos están predominantemente ocupados por ellos. Aunado a lo anterior, el ingreso familiar de ellas es menor que el de los hombres: mientras que 40% de las mujeres tienen un ingreso familiar mensual de \$20,000 o más, esta proporción es 59% entre los hombres.
- Los hombres, en mayor proporción que las mujeres, son el principal proveedor económico de la familia. No obstante 3 de cada 4 mujeres son la principal proveedora o comparten esta responsabilidad en partes iguales con alguien más. Por otro lado, el 44% de las empleadas declaran ser las principales responsables de personas que requieren cuidados como niños(as) menores de 12 años, adultos(as) mayores, enfermos(as), etc. y esta proporción cae a 34% entre los hombres. Lo anterior confirma la doble jornada laboral a la que están sujetas, lo que posiblemente va en detrimento de las oportunidades de crecimiento profesional y de capacitación.

Tabla 5 Distribución porcentual por sexo de las principales características sociodemográficas del personal entrevistado

	Encuesta 2016			Encuesta 2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Edad						
Hasta 25 años	4.9%	7.5%	6.1	2.2%	3.7%	2.8%
26-35	29.9%	41.4%	35.3	27.9%	38.0%	32.2%
36-45	35.0%	28.8%	32.1	34.9%	31.3%	33.3%
46-55	20.5%	16.5%	18.6	24.7%	20.3%	22.8%
56 o más	9.7%	5.8%	7.9	10.4%	6.7%	8.8%
Nivel de estudios						
Hasta preparatoria o carrera técnica	23.7%	23.6%	23.7	16.2%	17.7%	17.0%
Licenciatura	58.8%	57.8%	58.4	62.5%	58.0%	60.3%
Especialidad, maestría o doctorado	17.4%	18.6%	18.0	21.3%	24.3%	22.7%
Tiene alguna discapacidad						
Sí	nd	nd	nd	1.9%	1.4%	1.7%
No	nd	nd	nd	98.1%	98.6%	98.3%
Pertenece a algún grupo indígena o es afrodescendiente						
Sí	3.9%	3.1%	3.5	1.2%	0.8%	1.0%
No	96.1%	96.9%	96.5	98.8%	99.2%	99.0%
Pertenece al sector LGBTTTI						
Sí	nd	Nd	nd	1.2%	1.3%	1.30%
No	nd	Nd	nd	98.8%	98.7%	98.70%
Situación conyugal						
Soltero(a)	22.8%	47.2%	34.2	24.1%	49.9%	35.2%
Casado(a) o Unión libre	68.6%	31.5%	53.7	69.0%	36.5%	55.0%
Separado(a), divorciado(a), viudo(a)	7.9%	16.8%	12.1	6.9%	13.6%	9.8%
Actualmente estudia						
Sí	nd	nd	nd	13.9%	14.4%	14.1%
No	nd	nd	nd	86.1%	85.6%	85.9%
Con quién vive						
Solo(a)	nd	nd	nd	18.3%	13.6%	16.0%
Con otras personas	nd	nd	nd	81.7%	86.4%	84.0%
Tiene hijos						
Sí	nd	nd	nd	71.5%	57.0%	64.5%
No	nd	nd	nd	28.5%	43.0%	35.5%
Es responsable de alguien que necesita cuidados						
Sí	nd	nd	nd	34.2%	44.1%	39.0%
No	nd	nd	nd	65.8%	55.9%	61.0%
Principal proveedor de la casa						
Sí	nd	nd	nd	66.0%	43.9%	55.3%
No	nd	nd	nd	16.6%	24.9%	20.6%
Por partes iguales con otra persona	nd	nd	nd	17.4%	31.3%	24.1%
Ingreso familiar						
Hasta 10,000 pesos	nd	nd	nd	13.9%	26.0%	19.7%
Entre 10,001 y 20,000 pesos	nd	nd	nd	27.4%	30.3%	28.8%
Entre 20,001 y 35,000 pesos	nd	nd	nd	36.6%	28.2%	32.6%
Entre 35,001 y 50,000 pesos	nd	nd	nd	16.5%	11.5%	14.1%
Más de 50,000 pesos	nd	nd	nd	5.6%	4.0%	4.8%

Nd: no se cuenta con el dato

Tabla 6 Distribución porcentual por sexo de las principales características laborales del personal entrevistado.

	Distribución porcentual por sexo		Total de entrevistados(as)
	Hombres	Mujeres	
Antigüedad en la FGR			
Hasta 2 años	6.8%	5.5%	6.2%
De 2 a 5 años	21.3%	20.3%	20.9%
De 5 a 10 años	24.6%	30.3%	27.3%
De 10 a 20 años	30.6%	27.7%	29.2%
Más de 20 años	16.7%	16.1%	16.4%
Forma de selección cuando ingresó a la FGR			
Examen de oposición	24.1%	16.2%	20.3%
Concurso	15.9%	9.2%	12.7%
Recomendación de un(a) amigo(a), familiar, ex jefe(a) externo a la institución	8.3%	10.9%	9.6%
Por una bolsa de trabajo	3.7%	5.8%	4.7%
Presentación de curriculum vitae	19.9%	25.2%	22.5%
Fue invitado(a) por algún integrante de la FGR (antes PGR)	17.1%	18.9%	18.0%
Mi jefe(a) y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él(ella) entró a la FGR me invitó a trabajar aquí	2.8%	2.9%	2.9%
Otro	8.2%	10.8%	9.4%
Ha sido promovido(a)			
Si	39.1%	40.2%	39.6%
No	60.9%	59.8%	60.4%
Forma de selección para ser promovido			
Concursos de oposición	30.4%	20.9%	25.7%
Designación especial	17.3%	17.7%	17.5%
Decisión de la persona titular del área	41.3%	44.9%	43.1%
Otro	11.0%	16.5%	13.7%
Tipo de plaza			
Base	9.0%	13.8%	11.3%
Confianza (de estructura)	71.6%	65.9%	68.9%
Confianza (eventual)	14.5%	15.5%	15.0%
Honorarios	0.4%	0.5%	0.5%
Otro	4.4%	4.3%	4.3%
Sexo de su superior inmediato(a)			
Hombre	72.8%	63.7%	68.4%
Mujer	27.2%	36.3%	31.6%

- De acuerdo con la Tabla 6, el 40% de los hombres ingresaron a la Fiscalía por concurso o examen de oposición, frente a sólo 25% de las mujeres que ha sido por este medio. Lo anterior se explica por los cargos que suelen ocupar los hombres: nivel altos, puestos sustantivos y operativos. En este mismo orden de ideas, aunque los hombres y las mujeres han tenido un ascenso casi en la misma proporción, para ellos la promoción ha sido a partir de concurso de oposición y ellas por decisión del titular del área, colocándolas en un situación de mayor vulnerabilidad laboral por depender de la contratación de un tercero.

- Por otra parte, las mujeres tienen como subordinadas a más mujeres que a hombres. El 36% de las empleadas están bajo la orden de una mujer, mientras que esta proporción cae a 27% entre los hombres.

La Fiscalía General de la República refleja, en su estructura interna, las brechas de género que han predominado en la sociedad, de ahí la importancia de que la UIG contemple en su estrategia a favor de la igualdad de género promover acciones afirmativas orientadas a la contratación no discriminatoria de mujeres, prácticas de promoción, verificación de pago igual por trabajo de igual valor, ocupación de puestos de mayor nivel de mando, oportunidades de capacitación, apoyos para la atención de las responsabilidades familiares, etc.

II.III Metodología cualitativa

La investigación cualitativa es una herramienta metodológica que permite analizar la complejidad de un fenómeno determinado a partir de las experiencias y percepciones de las personas que participan en él (Taylor y Bogdan, 1984). Se trata de una metodología en la que quien investiga interactúa con las y los participantes y con los datos existentes y, a partir de dicha interacción, analiza el fenómeno social: es decir, sus causas, actoras y actores clave involucrados, consecuencias, principales retos, y establece líneas de acción para que mejoren las condiciones de los/as participantes.

La investigación cualitativa tuvo tres objetivos centrales:

- 1) Construir, junto con las personas beneficiarias de las capacitaciones y de los trabajos de difusión, así como con actoras/es clave involucradas/os, un relato que reflejara su mirada sobre los beneficios obtenidos en su formación, como servidoras y servidores públicos y en el clima laboral de sus áreas de trabajo, como resultado de los trabajos de capacitación y difusión en perspectiva de género y otros temas relacionados.
- 2) Conocer los principales obstáculos y retos que tienen las acciones de capacitación y difusión en estos temas, implementadas particularmente, por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) y, en general, dentro de la FGR.
- 3) Generar, a partir de lo anterior, líneas de acción que permitan la mejora y continuidad de intervenciones de formación en materia de perspectiva de género y que conduzcan a la transversalización e institucionalización de la misma.
- 4) La metodología cualitativa se conformó de cuatro fases:

Tabla 7. Fases metodológicas cualitativas

Fase	Definición	Características	Periodo de realización
<p>Fase 1. Revisión documental y de gabinete</p>	<p>Revisar la información documental relacionada con las capacitaciones y la difusión en materia de perspectiva de género que permita enriquecer la discusión conceptual sobre las situaciones que facilitan y limitan la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Fiscalía.</p>	<p>Se revisó la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la PGR; -Documentos relacionados con las actividades de capacitación; realizadas por la UIG, la FEVIMTRA y la Dirección General de Formación Profesional; -Programa de Capacitación de la UIG; -Resultados de los cuestionarios pre y post aplicados por la UIG y por unidades mencionadas; -Resultados de la encuesta de satisfacción aplicada por la UIG; - Bases de datos elaboradas por la Dirección General de Formación Profesional de las capacitaciones brindadas de 2016 a 2018; - Informes externos sobre: <ul style="list-style-type: none"> a) Procuración de justicia con perspectiva de género; b) La transición de la PGR a la actual FGR. 	<p>Sep. – Nov. 2019</p>
<p>Fase 2. Grupos de enfoque con beneficiarias y beneficiarios de las capacitaciones y difusiones en perspectiva de género y temas de género</p>	<p>La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir y vivir de quienes participan, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. La técnica es particularmente útil para explorar los conocimientos y experiencias de las personas en un ambiente de interacción, que permite examinar lo que la persona piensa, cómo piensa y por qué piensa de esa manera (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013).</p>	<p>Se realizaron 5 grupos focales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 grupos multinivel (diversos niveles de mando y puesto) con mujeres; - 2 grupos multinivel con hombres; - 1 grupo mixto con mandos altos. 	<p>23 y 24 de octubre de 2019</p>
<p>Fase 3. Entrevistas semi-estructuradas con miembros de la UIG y demás actores clave</p>	<p>Las entrevistas semi-estructuradas son procesos de comunicación con uno o más actores y actrices clave que buscan indagar sobre las distintas opiniones que tienen las y los entrevistados respecto de sus</p>	<p>Se realizaron un total de 14 entrevistas semi-estructuradas, a las siguientes personas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Titular de la UIG de la FGR; 2) Titular de la Dirección General de Formación Profesional de la FGR; 	<p>Oct. - Dic. de 2019</p>

Fase	Definición	Características	Periodo de realización
	<p>experiencias y percepciones sobre el objeto de investigación.</p>	<p>3) Titular de la Dirección General Adjunta de Opinión Pública y Comunicación de la FGR; 4) Titular del Centro de Formación; 5) Director de Promoción en la Cultura en Derechos Humanos de la Dirección de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección; 6) Directora de Área de la Coordinación General de Formación y Políticas Públicas, FEVIMTRA; 7) Agente del Ministerio Público de la Federación; 8) Consultor externo en contratado para capacitación en temas de Acoso y Hostigamiento Sexual; 9) Integrante de la Delegación estatal de Guerrero; 10) Integrante de la Delegación estatal de Jalisco; 11) Integrante de la Delegación estatal de Morelos; 12) Integrantes de la Delegación estatal de Oaxaca; 13) Integrante de la Delegación estatal de Tabasco; 14) Integrantes de Delegación estatal de Veracruz.</p>	
<p>Fase 4. Taller FODA en perspectiva de género y análisis de brechas de desempeño</p>	<p>El análisis FODA permite identificar los diferentes factores internos y externos que permitan potenciar las Fortalezas y Oportunidades y reducir el impacto de las Debilidades y Amenazas, así como facilitar el proceso de toma de decisiones y desarrollar las líneas de acción vinculadas a los asuntos estratégicos de la intervención.</p>	<p>En el Taller FODA participaron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Titular, UIG 2. Subdirector de Área, UIG 3. Subdirectora de Área, UIG 4. Subdirectora de Área, DGFP 5. Subdirector de Área, FEVIMTRA 6. Jefe de Departamento, CECC 7. Jefa de Departamento, CFSPC 	<p>27 de noviembre de 2019</p>

III. RESULTADOS SOBRE LAS CAPACITACIONES EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS RELACIONADOS, A PARTIR DE LA ENCUESTA EN LÍNEA

La capacitación debe evaluarse para conocer su efectividad, que consiste en determinar hasta qué punto ha mejorado el aprendizaje de las y los funcionarios, qué tanto de lo aprendido ha sido trasladado al trabajo y qué tanto de lo trasladado se puede sostener en el tiempo de manera tal que contribuya al logro de las metas de la institución.

La evaluación de un programa de capacitación debe concebirse como un proceso con varias etapas: implica un diagnóstico para conocer cuáles son las necesidades de la institución y del personal; el diseño de objetivos y de las modalidades de evaluación; la implementación y seguimiento de actividades y la evaluación periódica junto con la construcción de indicadores e instrumentos para medir los resultados y su impacto.

Considerando lo anterior, esta consultoría pretende ofrecer insumos a la UIG para el diseño de una estrategia de evaluación más integral que contribuya a evaluar y mejorar la efectividad del programa de capacitación en materia de género y perspectiva de género.

En seguimiento a los términos de referencia, se emplea el modelo de Donald Kirkpatrick (1996), el cual evalúa la efectividad de las capacitaciones con base en cuatro criterios o niveles: respuesta, aprendizaje, desempeño y resultados. A este modelo se sumaron otros dos criterios: el alcance de la capacitación y el nivel de sensibilización logrado sobre temas de género y perspectiva de género.

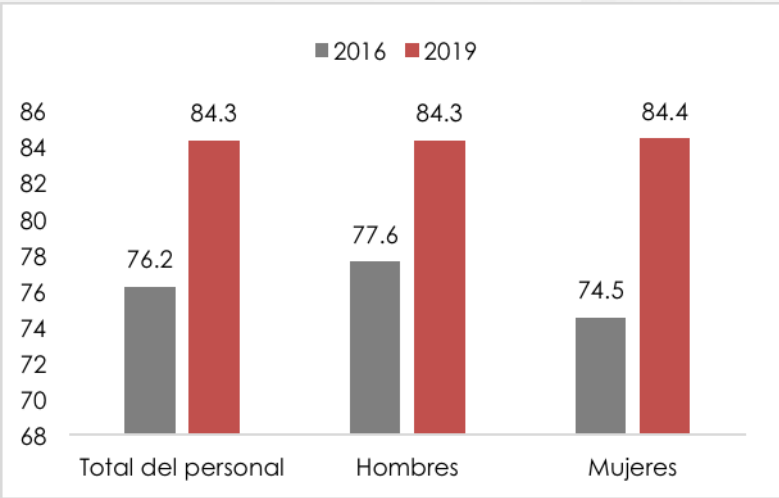
En este capítulo se presentan los resultados de la encuesta con relación a cada uno de los criterios. Sin embargo, antes se describirá el alcance de la capacitación en temas diversos y la percepción de los empleados y empleadas respecto a la actualización que reciben.

Capacitación al personal de la FGR

De acuerdo con la encuesta, **84.3% del personal ha recibido capacitación por parte de la Fiscalía de 2016 a la fecha, proporción superior al 76.2% registrado en 2016** en la Encuesta sobre Igualdad y Perspectiva de Género en la entonces PGR.

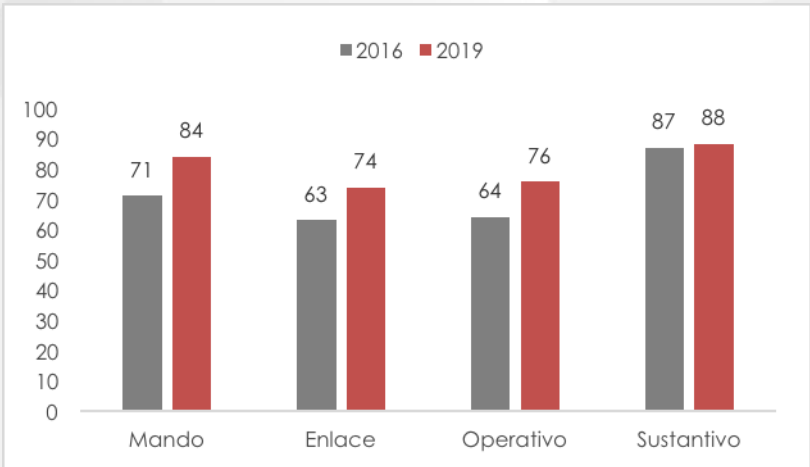
El crecimiento del personal capacitado en los últimos tres años fue mayor entre las mujeres que entre los hombres. Entre ellas, el porcentaje capacitado pasó de 74.5% a 84.4%, casi 10 puntos porcentuales de crecimiento; mientras que entre los hombres pasó 77.6% a 84.3%, equivalente a 7 puntos porcentuales más.

Gráfico 2 Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2016 y 2019



La Fiscalía ha optado por diversificar, a todos los cargos, el alcance de la capacitación. De acuerdo con la encuesta, mientras que la capacitación al personal sustantivo se mantuvo casi en la misma proporción en los últimos tres años, la capacitación al resto de los niveles de puesto creció entre 11 y 13 puntos porcentuales (Gráfico 3).

Gráfico 3 Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2016 y 2019 por nivel de mando



No obstante, sigue habiendo en 2019 brechas de capacitación entre los distintos cargos. Quien recibe capacitación en mayor proporción sigue siendo el personal

sustantivo, en contraste con los operativos y enlaces que tienen proporciones menores.

De acuerdo con la encuesta, el único perfil sociodemográfico del personal, incluyendo el sexo, que tiene una asociación estadísticamente significativa con la capacitación, es decir que alguna de sus categorías se distingue por haber recibido mayor o menor capacitación, es la edad. El 89% de las y los empleados en el rango de 26 a 35 años expresó haber sido capacitado, en contraste el 80% del personal de 45 años en adelante, lo ha sido.

Tabla 8 Porcentaje de personal capacitado en la Fiscalía en 2019 por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	% de personal capacitado
Oficina del Fiscal General de la República	77.3%
Oficina del Fiscal General de la República	75.8%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	75.0%
Unidad Especializada en Análisis Financiero	85.7%
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	88.0%
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	83.3%
Dirección General de Comunicación Social	68.8%
Fiscalía Anticorrupción	100.0%
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	100.0%
Coordinación Administrativa	66.7%
Coordinación de Planeación y Administración	75.8%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	74.3%
Dirección General de Programación y Presupuesto	62.5%
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	64.0%
Dirección General de Seguridad Institucional	76.4%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	58.5%
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	80.7%
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	72.3%
Centro de Evaluación de Control y Confianza	81.8%
Dirección General de Servicios Aéreos	86.2%
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	91.9%
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	75.9%
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	100.0%
Dirección General de Formación Profesional	86.7%
Dirección General del Servicio de Carrera	89.7%
* Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera*	84.8%

Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	% de personal capacitado
Coordinación Administrativa	65.0%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	86.4%
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	75.0%
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	100.0%
Dirección General de Cooperación Internacional	100.0%
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	94.4%
Dirección General de Asuntos Jurídicos	85.0%
Dirección General de Procedimientos Internacionales	86.5%
Dirección General de Constitucionalidad	88.6%
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	90.0%
Coordinación Administrativa	75.0%
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	85.20%
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	79.8%
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	88.0%
Coordinación de Supervisión y Control Regional	83.8%
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	80.1%
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	71.4%
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	84.3%
Coordinación Administrativa	71.1%
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	91.0%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	80.1%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	76.1%
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	87.4%
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	81.7%
Delegación Estatal de la FGR en Colima	87.4%
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	88.0%
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	89.6%
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	89.7%
Delegación Estatal de la FGR en Durango	83.5%
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	69.1%
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	87.5%
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	87.8%
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	77.6%
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	84.7%
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	86.1%
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	83.3%
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	90.6%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	96.0%
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	81.3%

Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	% de personal capacitado
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	91.9%
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	84.8%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	90.6%
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	86.3%
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	80.9%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	88.2%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	87.0%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	88.3%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	94.3%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	80.9%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	87.1%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	96.2%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	90.4%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	80.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	86.0%
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	90.1%
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	80.6%
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	92.1%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	98.3%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	96.6%
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	91.5%
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	93.8%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	87.0%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	92.0%
Coordinación Administrativa	66.7%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	80.1%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	80.0%
Dirección General de Asuntos Especiales	100.0%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	83.9%
Coordinación General de Investigación	83.3%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	84.3%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	72.6%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	78.6%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	80.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	85.7%
Coordinación Administrativa	71.1%

Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	% de personal capacitado
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	82.2%
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	72.6%
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	72.2%
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	92.6%
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	90.9%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	86.5%
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	78.3%
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	100.0%
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	84.6%
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	87.5%
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	81.5%
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	70.8%
Unidad de Igualdad de Género	100.0%
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	100.0%
Coordinación Administrativa	75.0%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	93.90%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	93.2%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	94.5%
Dirección General de Asuntos Internos	92.1%
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	97.2%
Coordinación Administrativa	93.8%
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	88.9%
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	72.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	88.2%
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	91.6%
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	94.7%
Coordinación Administrativa	83.3%
Coordinación de Métodos de Investigación	85.5%
2° orden: Policía Federal Ministerial	81.9%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	80.0%
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	83.4%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	78.2%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	76.3%
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	72.7%
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	75.9%
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	50.0%
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	85.1%

Unidad de Adscripción de primer, segundo y tercer orden	% de personal capacitado
Dirección General del Centro de Comunicaciones	90.2%
Centro Federal de Arraigo	100.0%
Coordinación Administrativa	81.0%
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	91.6%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	90.0%
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	96.4%
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	91.8%
Dirección General de Ingenierías Forenses	92.2%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	91.1%
Coordinación Administrativa	66.7%
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	90.2%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	78.6%
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	91.1%
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	93.5%
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	85.7%
Coordinación Administrativa	86.7%
Órgano Interno de Control	70.2%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	69.3%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	56.3%
Coordinación Administrativa	79.3%

Los porcentajes en verde indican que la Unidad de Adscripción ha recibido capacitación en una proporción estadísticamente significativa mayor que el total del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que la unidad ha recibido capacitación en una proporción estadísticamente significativa menor que el total del personal, con un nivel de confianza de 95%⁵.

En los últimos 3 años, la Fiscalía ha capacitado en temas diversos al 90% o más del personal de las unidades de adscripción raíz como la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada y la Fiscalía Especializada de Asuntos

⁵ El término “diferencia estadísticamente significativa” se aplica cuando el valor absoluto de la diferencia entre las estimaciones (porcentajes) de dos poblaciones (la muestra total y la unidad de adscripción) es mayor que 0. Para que una diferencia se considere significativa se debe tomar en cuenta los tamaños de muestra correspondientes a las dos poblaciones y llevar a cabo una prueba de hipótesis de que la diferencia es distinta de cero.

Para el caso concreto de la Tabla 8, en algunos casos se observa que hay proporciones mucho menores o mucho mayores que las marcadas en rojo o en verde y que, sin embargo, no son estadísticamente significativas; lo cual se explica al tamaño de la muestra. Unidades de adscripción con muestras pequeñas tienen intervalos muy grandes que se traslapan con los intervalos de la muestra total, concluyendo que los estimadores no se diferencian el uno del otro, es decir que su diferencia no es mayor que cero. Esta explicación se aplica al resto de las tablas de este Informe que distinguen entre proporciones estadísticamente significativas y las que no.

Internos; y de unidades de segundo orden como la Dirección General de Servicios Periciales. No obstante, falta extender aún más la capacitación en la Oficina del Fiscal General de la República, la Coordinación de Planeación y Administración y en el Órgano de Control Interno, donde 75% de las empleadas y los empleados han sido capacitados. A nivel de puestos, las y los subdelegados sustantivos, fiscales especiales, inspectores(as) y peritos(as) son quienes han recibido la mayor capacitación por parte de la institución, con un alcance del 90%; mientras que la principal área de oportunidad en este sentido está entre los distintos puestos del personal operativo y de enlace, como se había mencionado.

Tabla 9 Porcentaje del personal capacitado en la Fiscalía en 2019 por nivel de mando y puesto

Nivel de mando y puesto	% de personal capacitado
Mando superior	84.3%
Oficial Mayor	0%
Fiscal Especializado(a)	90.9%
Jefe(a) de Unidad	84.6%
Director(a) General	80.3%
Director(a) General Adjunto(a)	88.4%
Delegado(a) Regional	87.5%
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	96.2%
Subdelegado(a) de Apoyo	100.0%
Otro	77.8%
Mando medio	83.8%
Director(a) de Área	86.4%
Jefe(a) de Departamento	79.8%
Subdirector(a) de Área	86.4%
Otro	87.0%
Operativo	75.7%
Jefe(a) Administrativo(a)	73.8%
Auxiliar Mecánico en Aeronaves	50.0%
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	66.7%
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	100.0%
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	88.5%
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	69.7%
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	58.3%
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	68.9%
Jefe(a) de Oficina	72.0%
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	68.3%
Otro	80.9%
Enlace	73.90%
Enlace	72.1%
Profesional de Servicios Especializados	75.5%
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	72.7%
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	76.4%
Subcoordinador(a) de Servicios	77.7%
Otro	75.5%
Sustantivo	88.3%
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	89.8%
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	87.1%

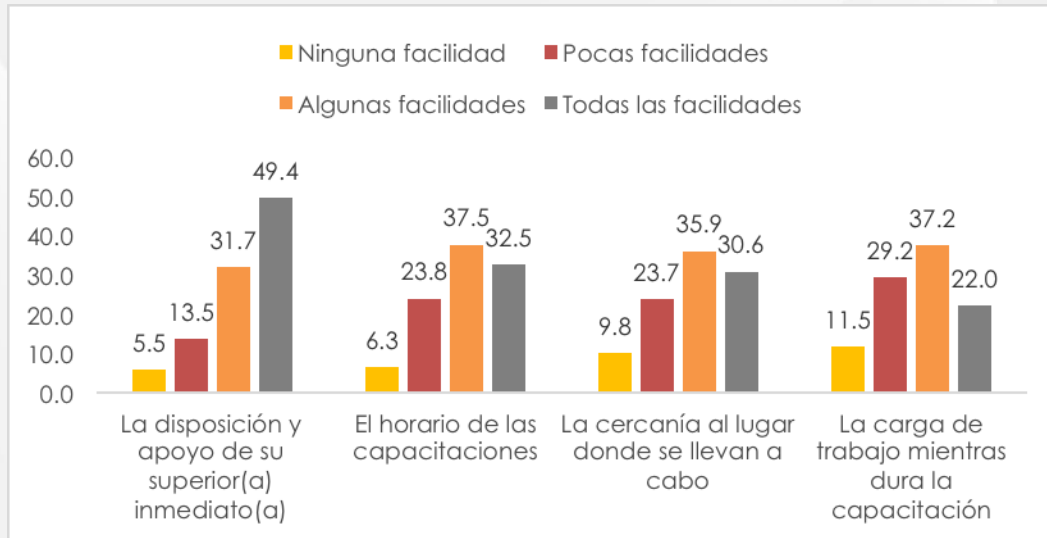
Nivel de mando y puesto	% de personal capacitado
Perito(a)	91.1%
Agente de Seguridad	79.5%
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	66.7%
Inspector(a)	90.0%
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)	93.1%
Comisario(a)	100.0%
Abogado(a)	87.2%
Facilitador(a)	92.6%
Investigador(a) Titular	89.3%
Jefe(a) de Laboratorio	100.0%
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	72.7%
Laboratorista	100.0%
Otro	79.4%

Los porcentajes en verde indican que el personal con este nivel de mando o cargo ha recibido capacitación en género significativamente en mayor proporción que el total del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que han recibido capacitación significativamente en menor proporción que el total del personal, con un nivel de confianza de 95%.

El amplio alcance del programa de capacitación y actualización del personal de la Fiscalía no sólo es resultado de la obligatoriedad que marca el reglamento interno de la institución en este sentido, sino también por las facilidades que se otorgan para la capacitación continua.

De acuerdo con la encuesta, tres de cada cuatro empleados y empleadas consideran que en su lugar de trabajo se incentiva el estudio, capacitación y actualización del personal y la mayoría reconoce que se le otorgan las facilidades para tomar cursos. La principal facilidad es la disposición y apoyo de la persona superior jerárquica inmediata, seguido por el horario de las capacitaciones, mientras que la carga de trabajo representa la principal limitante, aunque no alcanza a ser una percepción mayoritaria.

Gráfico 4 ¿Qué tantas facilidades tiene para tomar cursos de capacitación y actualización por parte de la FGR en los siguientes aspectos?



Se construyó un índice aditivo con las preguntas del Gráfico 4 con el objeto de tener un indicador que mida las facilidades percibidas a la capacitación considerando los 4 aspectos: apoyo de las y los jefes, el horario, las sedes y la carga de trabajo. El valor del índice fluctúa entre 0 y 12; mientras más próximo a cero, peor es la percepción sobre las facilidades a capacitarse y mientras más próximo a 12, más favorable son las condiciones percibidas.

El índice tiene una media de 7.78 y el valor de la mediana, o decil 5, es 8 lo que indica que la mitad del personal tiene valores en la parte alta de la escala (entre los valores 8 y 12); es decir, percibe que las condiciones a capacitarse son buenas. No obstante, existe una diferencia significativa en el índice de hombres y mujeres; mientras que para los primeros, el índice es de 8.03 para las mujeres es de 7.05, lo que indica que las mujeres perciben menos condiciones favorables para seguir capacitándose, lo cual se explica, principalmente, que el 43% asegura que la carga de trabajo se los impide frente al 34% de los hombres que tiene esa misma impresión.

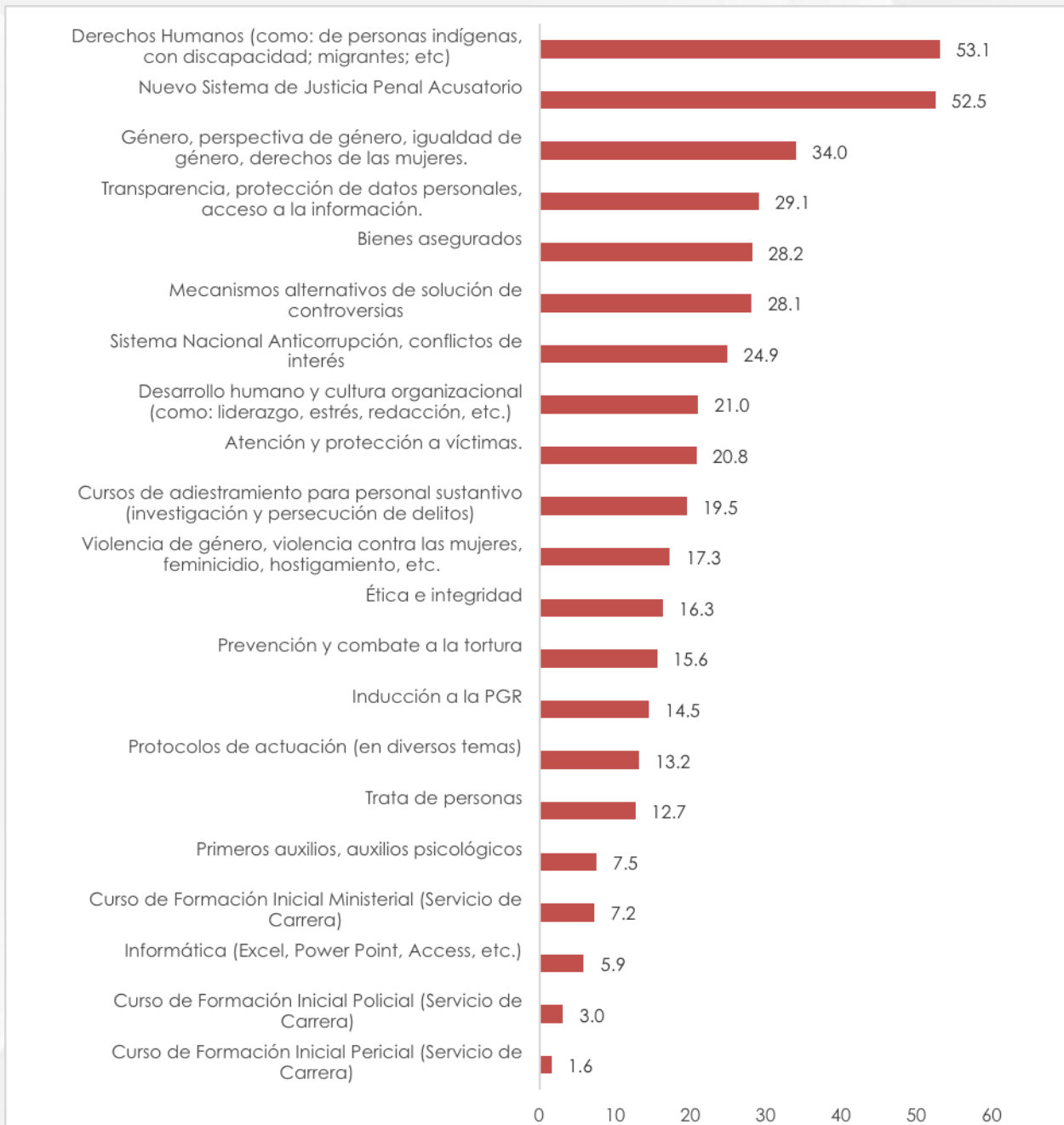
En resumen, en la Fiscalía **el alcance de las capacitaciones en temas diversos es igualitario entre hombres y mujeres, no obstante ellas son más críticas o menos optimistas que los hombres respecto a las condiciones o facilidades para capacitarse. Para ellas la principal limitante es la carga de trabajo.**

Respecto a los temas de capacitación, los más recurrentes o que han tenido el mayor alcance han sido los relacionados con derechos humanos y el nuevo

sistema de justicia penal acusatorio. Los cursos en temas sustantivos oscilan con un alcance de alrededor una cuarta parte del personal.

Las mujeres son más probables de tomar cursos sobre género, perspectiva de género, igualdad de género y derecho de las mujeres; mientras que los hombres toman más que ellas cursos de adiestramiento y actualización para personal sustantivo, curso de formación inicial policial, protocolos de actuación y primeros auxilios y auxilios psicológicos.

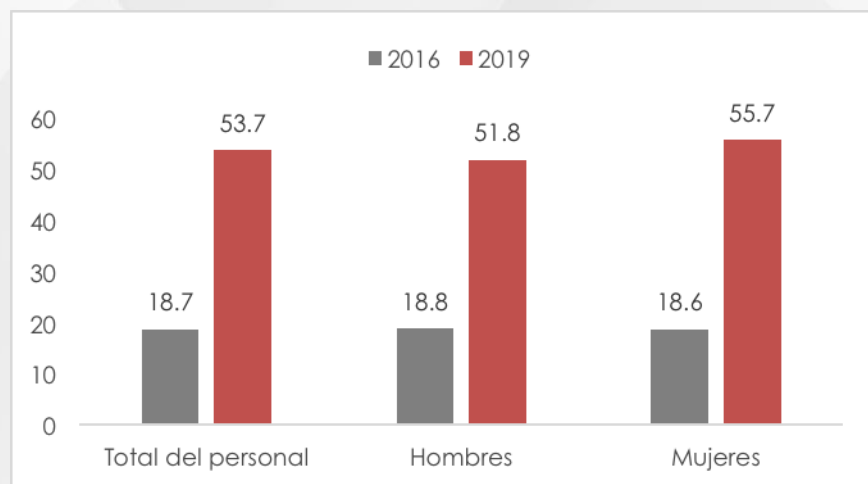
Gráfico 5 ¿En qué temas ha sido capacitada(o) por parte de la FGR de 2016 a la fecha?



III.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la capacitación)

Como se ha mencionado en apartados anteriores, el alcance de los programa de capacitación se refiere a la cantidad de personas que han sido capacitados en género o temas con perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres y derechos de las mujeres, así como las características o perfiles de los y las capacitadas.

Gráfico 6 ¿Ha recibido capacitación en género o temas con perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres o derechos humanos de la mujeres por parte de la FGR?



El crecimiento en el alcance de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género en los últimos 3 años es notable, al pasar del 18.7% de personal capacitado en 2016 a 53.7% en 2019, lo que significa un crecimiento de 35 puntos porcentuales. Y aunque es pequeña la diferencia de la proporción de hombres y mujeres capacitados en estos temas, es estadísticamente significativa, por lo que se puede aseverar que **las mujeres en la FGR se capacitan más en temas de género, perspectiva de género, derechos humanos de la mujer, violencia contra las mujeres, que los hombres.**

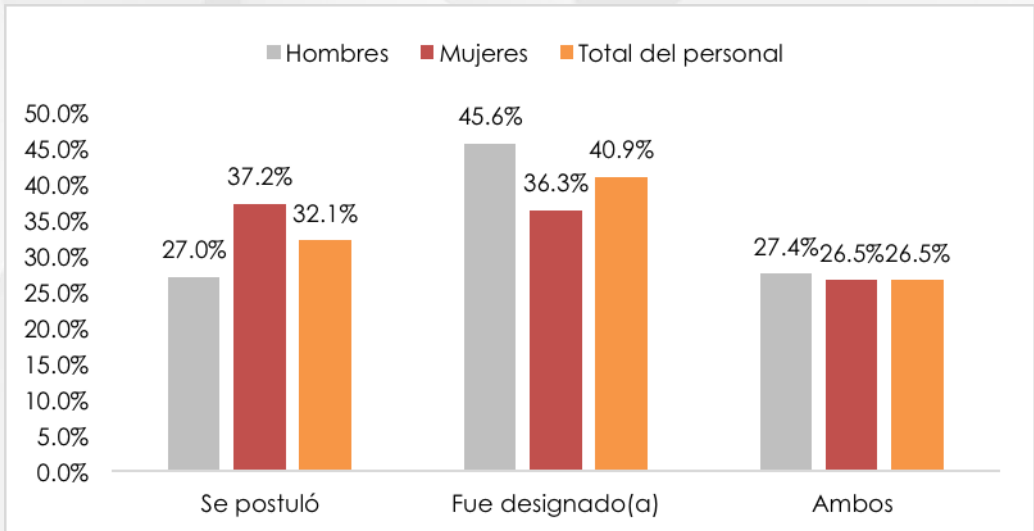
Esta brecha era ligeramente contraria antes de trabajar en la Fiscalía, ya que 18.6% de los hombres declara haber recibido algún curso en género o temas con perspectiva de género, frente al 16.5% de las mujeres.

De acuerdo con la encuesta es en 2019 y 2018 cuando el programa de capacitación en género se ha intensificado: 35.4% del personal se capacitó en estos temas durante 2019, 39.3% lo hizo en 2018, 14.4% en 2017 y sólo 11% en 2016 o incluso antes. En otras palabras: **8 de cada 10 empleados que se han capacitado en temas de género lo han hecho en los últimos dos años.**

Cabe señalar que los resultados de la encuesta contrastan con los registros de participantes en actividades organizadas por la UIG, los cuales indican que en 2016 participaron 3,464 empleados y empleadas, en 2017, 2,903; en 2018, 5,496 y en 2019, 658 personas. El análisis de estas cifras no coincide con el alcance reportado en la encuesta. Tal discrepancia se explica a: 1) La UIG no es la única área de la Fiscalía que ofrece capacitación en temas de género y perspectiva de género, sino que tal responsabilidad la comparten principalmente con la Dirección General de Formación Profesional y FEVIMTRA. 2) El registro de los participantes puede contabilizar dos o más veces a la misma persona, esto es si la persona participó en dos o más ocasiones en las actividades organizadas por la unidad y 3) es posible que varias persona que recibieron capacitación en los últimos tres años ya no laboren en la institución

Las capacitaciones en género obtienen una atención selectiva; es decir, no todo el personal comparte el interés por estos temas e incluso hay quienes lo hacen por mandato u obligación. La mayor pluralidad de los hombres (46%) que asisten a los cursos en género lo hacen porque fueron designados frente al 27% que asiste por propia iniciativa. En cambio, 37% de las mujeres se postulan ellas mismas a tomar dichos cursos, frente al 36% que lo hace por mandato. Las mujeres tienen mayor interés en capacitarse en estos temas que los hombres, de ahí que haya una brecha en cuanto alcance de las capacitaciones en género.

Gráfico 7 ¿El curso o la mayoría de los cursos de género que ha recibido ha sido porque usted se postuló para recibirlo(s) o porque fue designado?



El personal sustantivo que ocupa el puesto de facilitadora o facilitador son quienes, en mayor proporción, toman por propia iniciativa cursos en materia de género, así también las y los empleados de la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo. En contraste quienes reciben esta capacitación por

designio son quienes ocupan puestos operativos y/o laboran en la Coordinación de Planeación y Administración, la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y la Coordinación de Métodos de Investigación.

Por otra parte, la estrategia de capacitación en género de la Fiscalía no solo ha tenido como meta una mayor cobertura –es decir, capacitar a más personal–, sino también reforzar o profundizar en estos temas, en tanto que una misma persona puede recibir dos o más cursos de esta índole. Por ejemplo, 28% del personal sólo ha asistido a un curso sobre género y temas relacionados frente al 27% que ha participado en dos cursos de género, 20% en tres cursos y una cuarta parte (24.5%) en cuatro o más cursos en esta materia. En promedio, el personal ha asistido a 2.6 cursos en género o temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y/o violencia contra las mujeres por parte de la Fiscalía.

No hay diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto al número de cursos en género recibidos, aunque sí la hay entre quienes se desempeñan en el puesto de enlace, quienes laboran en la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos o en Fiscalía Especializada en Delitos Electorales. En estos casos, el promedio de cursos recibido es superior a 3. Cabe señalar que no hay ningún perfil del personal que haya tomado menos de 2 cursos en género en promedio.

Otra fortaleza de la estrategia de capacitación es la apertura a las distintas modalidades de los cursos. Y es que, de acuerdo con la encuesta, 6 de cada 10 trabajadoras y trabajadores de la Fiscalía han tomado al menos un curso en género en línea, siendo las mujeres las más tendentes a hacerlo.

Perfil del alcance de los cursos en género y temas con perspectiva de género.

Las Tablas 10, 11 y 12 muestran el perfil del personal que ha tomado cursos en temas de género en la Fiscalía. Las proporciones en color verde indican que ese grupo ha recibido capacitación en género en mayor proporción que el personal promedio de la Fiscalía y que esa diferencia es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 95%. Caso contrario sucede con las proporciones marcadas en color rojo; lo cual significa que ese grupo ha recibido capacitación en género significativamente en menor proporción que el promedio del personal.

Tabla 10 Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción y Dirección General	%
Oficina del Fiscal General de la República	51.3%
Oficina del Fiscal General de la República	51.6%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	40.0%
Unidad Especializada en Análisis Financiero	35.7%
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	57.7%
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	50.0%
Dirección General de Comunicación Social	41.2%
Fiscalía Anticorrupción	100.0%
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	61.1%
Coordinación Administrativa	53.3%
Coordinación de Planeación y Administración	48.0%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	45.9%
Dirección General de Programación y Presupuesto	32.8%
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	27.2%
Dirección General de Seguridad Institucional	31.8%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	22.7%
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	46.4%
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	52.7%
Centro de Evaluación de Control y Confianza	54.5%
Dirección General de Servicios Aéreos	73.3%
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	73.7%
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	46.7%
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	63.0%
Dirección General de Formación Profesional	68.9%
Dirección General del Servicio de Carrera	66.2%
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	57.6%
Coordinación Administrativa	52.6%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	41.8%
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	35.0%
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	52.9%
Dirección General de Cooperación Internacional	57.1%
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	69.4%
Dirección General de Asuntos Jurídicos	34.6%
Dirección General de Procedimientos Internacionales	31.4%
Dirección General de Constitucionalidad	54.3%
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	50.0%
Coordinación Administrativa	31.3%

Unidad de adscripción y Dirección General	%
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	55.9%
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	51.8%
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	57.6%
Coordinación de Supervisión y Control Regional	68.1%
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	51.1%
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	28.6%
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	52.2%
Coordinación Administrativa	28.9%
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	72.6%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	24.9%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	46.7%
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	63.1%
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	64.5%
Delegación Estatal de la FGR en Colima	57.8%
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	69.8%
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	60.8%
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	55.1%
Delegación Estatal de la FGR en Durango	51.2%
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	42.2%
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	39.6%
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	62.8%
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	38.8%
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	50.2%
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	58.2%
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	65.1%
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	71.7%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	86.0%
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	54.3%
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	77.6%
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	71.3%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	64.7%
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	42.9%
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	44.4%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	58.5%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	70.8%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	62.0%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	81.3%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	42.7%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	43.1%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	44.3%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia	51.2%

Unidad de adscripción y Dirección General	%
Organizada	
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	20.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	52.0%
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	42.5%
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	51.6%
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	38.1%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	53.4%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	31.6%
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	52.1%
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	40.4%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	48.3%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control Coordinación Administrativa	69.2%
	33.3%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	42.3%
	46.2%
Dirección General de Asuntos Especiales	66.7%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	54.8%
Coordinación General de Investigación	47.2%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	41.7%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	27.8%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	49.5%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	35.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	57.1%
Coordinación Administrativa	36.8%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	
	61.7%
Oficina de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	42.6%
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	52.6%
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	81.9%
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	63.6%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	86.5%
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	61.7%
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	50.0%
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	50.0%

Unidad de adscripción y Dirección General	%
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	75.0%
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	66.7%
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	56.0%
Unidad de Igualdad de Género	100.0%
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	40.0%
Coordinación Administrativa	46.4%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	65.2%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	69.5%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	61.8%
Dirección General de Asuntos Internos	60.8%
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	65.3%
Coordinación Administrativa	78.1%
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	50.5%
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	36.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	48.6%
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	46.6%
Dirección General de Política criminal y Vinculación en materia de Delitos electorales	100%
Coordinación Administrativa	40.0%
Coordinación de Métodos de Investigación	51.6%
2° orden: Policía Federal Ministerial	45.6%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	53.8%
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	45.2%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	46.8%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	41.3%
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	45.5%
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	36.7%
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	50.0%
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	46.8%
Dirección General del Centro de Comunicaciones	60.0%
Centro Federal de Arraigo	25.0%
Coordinación Administrativa	50.0%
2° orden. Coordinación General de Servicios Periciales	58.7%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	61.9%
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	62.7%
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	67.0%
Dirección General de Ingenierías Forenses	62.1%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	52.8%
Coordinación Administrativa	55.0%
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	75.2%

Unidad de adscripción y Dirección General	%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	64.3%
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	73.3%
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	78.3%
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	64.3%
Coordinación Administrativa	87.5%
Órgano Interno de Control	55.0%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	52.3%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	60.0%
Coordinación Administrativa	62.1%

Los porcentajes en verde indican que la Unidad de Adscripción ha recibido capacitación en temas de género significativamente en mayor proporción que el total del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que la unidad ha recibido capacitación significativamente en menor proporción que el total del personal, con un nivel de confianza de 95%.

De acuerdo con los resultados, en las unidades en donde hace falta afianzar la estrategia de capacitación en género es en:

- Las áreas de segundo orden de la Oficina del Fiscal General de la República como la Unidad Especializada en Análisis Financiero, la Dirección General de Comunicación Social y la Coordinación de Asesores de la oficina.
- La Coordinación de Planeación y Administración en particular en las áreas de Programación y Presupuesto, Recursos Materiales y Servicios Generales, Dirección General de Seguridad Institucional, y Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones.
- La Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, en especial la Oficina del Subprocurador Jurídico, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Dirección General de Procedimientos Internacionales.
- En las áreas de segundo orden de la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo como la Dirección General de Control y Vinculación Estratégica, las subdelegaciones de Baja California, Estado de México, Guanajuato, San Luis Potosí, Sinaloa y Veracruz.
- En la Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada en particular en la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas, Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada y la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro.
- En la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales en concreto la oficina del Subprocurador, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente

y Previstos en Leyes Especiales y la Coordinación Administrativa de dicha subprocuraduría.

- En la Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales.
- La Policía Federal Ministerial, particularmente en la Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. Cabe señalar que **6 de cada 10 elementos de la Policía Ministerial no han sido capacitados en género.**

En contraste, hay unidades muy comprometidas con los temas de género en tanto que su personal ha sido capacitado en mayor proporción que el promedio de las y los empleados de la institución:

- La Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo principalmente las delegaciones de Aguascalientes, Chiapas, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Tabasco y Tlaxcala.
- Las áreas de segundo orden de la Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, la Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes, la Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección; la Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas, la Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada y la Unidad de Igualdad de Género.
- La Fiscalía Especializada de Asuntos Internos en particular la Oficina del Fiscal Especializada en Asuntos Internos y la Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución.
- El Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia especialmente la oficina del titular del centro, la Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia y la Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas.

El Gráfico 8 muestra el notorio avance de la capacitación en temas de género de 2016 a la fecha entre todos los cargos, principalmente entre los operativos y sustantivos.

Gráfico 8 Porcentaje del personal capacitado en temas de género de 2016 y 2019 por nivel de mando

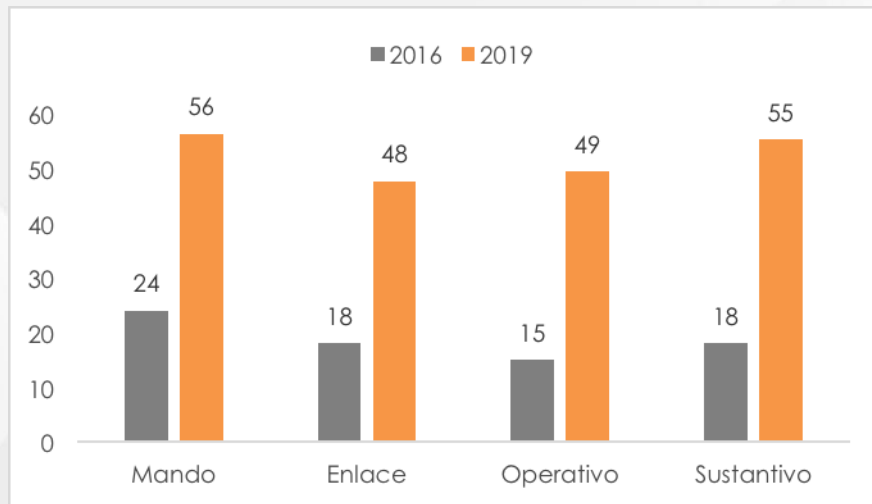


Tabla 11 Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra la mujer por nivel de mando y puesto de trabajo

Nivel de mando y puesto	%
Mando superior	61.1%
Fiscal Especializado(a)	63.6%
Jefe(a) de Unidad	57.1%
Director(a) General	61.3%
Director(a) General Adjunto(a)	50.0%
Delegado(a) Regional	71.4%
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	88.9%
Subdelegado(a) de Apoyo	100.0%
Mando medio	55.8%
Director(a) de Área	54.5%
Jefe(a) de Departamento	51.9%
Subdirector(a) de Área	59.2%
Operativo	49.4%
Jefe(a) Administrativo(a)	54.0%
Auxiliar Mecánico en Aeronaves	50.0%
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	40.0%
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	72.7%
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	69.2%
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	47.4%
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	37.5%
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	40.3%
Jefe(a) de Oficina	46.0%
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	41.3%
Enlace	47.6%
Profesional de Servicios Especializados	43.7%
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	54.5%
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	49.8%

Nivel de mando y puesto	%
Subcoordinador(a) de Servicios	51.4%
Sustantivo	55.2%
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	65.4%
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	52.9%
Perito(a)	56.3%
Agente de Seguridad	47.7%
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	50.0%
Inspector(a)	40.0%
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal	58.1%
Coordinador(a)	
Comisario(a)	25.0%
Abogado(a)	66.4%
Facilitador(a)	60.4%
Investigador(a) Titular	56.4%
Jefe(a) de Laboratorio	83.3%
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	54.5%
Laboratorista	100.0%

Los porcentajes en verde indican que el personal con este nivel de mando o cargo ha recibido capacitación en género significativamente en mayor proporción que el resto del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que han recibido capacitación significativamente en menor proporción que el resto del personal, con un nivel de confianza de 95%.

Respecto al perfil de **quienes más asisten a cursos de género actualmente destaca el personal sustantivo**, lo cual se explica en gran parte por la obligación de cumplir con 40 horas de capacitación al año. **En contraste quienes menos se capacitan en estos temas son los enlaces y el personal operativo.**

Cabe mencionar que aunque la proporción de mandos superiores y medios capacitados en género es mayor al promedio de la Fiscalía, estas diferencias no son estadísticamente significativas por lo que no se puede obtener una conclusión en este sentido y se tendría que confirmar con el registro de asistencias. Por otra parte, existe la percepción de que las y los jefes no se capacitan en estos temas de acuerdo con los grupos de enfoque realizados entre el personal de la institución.

Tabla 12 Porcentaje del personal que ha recibido capacitación en género, temas con perspectiva de género, igualdad, derechos humanos de las mujeres y violencia contra la mujer según perfil sociodemográfico

Perfil	%
Edad	
18-29	56.90%
30-49	55.10%
50 o más	47.10%
Escolaridad	
Hasta preparatoria o carrera técnica	42.70%
Licenciatura	55.20%
Especialidad, maestría o doctorado	58.00%
Antigüedad	

Hasta 2 años	42.8%
De 2 a 5 años	55.6%
De 5 a 10 años	57.0%
De 10 a 20 años	54.8%
Más de 20 años	48.1%
¿Actualmente estudia?	
Sí	59.2%
No	52.8%
¿Desde que entró a la FGR, ha sido ascendido en puesto?	
Sí ha sido promovido	58.50%
No ha sido promovido	50.50%
¿Qué tipo de plaza o contrato tiene en la FGR?	
Base	40.9%
Confianza (de estructura)	55.5%
Confianza (eventual)	53.7%
Honorarios	62.9%
Otro	57.2%
¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual ingresó a la FGR?	
Examen de oposición	57.1%
Concurso	51.1%
Recomendación de un(a) amigo(a), familiar, ex jefe(a) externo a la institución	47.9%
Por una bolsa de trabajo	47.6%
Presentación de currículum vitae	56.3%
Fue invitado(a) por algún integrante de la FGR (antes PGR)	52.0%
Mi jefe(a) y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él(ella) entró a la FGR me invitó a trabajar aquí	47.7%

Los porcentajes en verde indican que el personal bajo la categoría analizada ha recibido capacitación en género significativamente en mayor proporción que el resto del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que han recibido capacitación significativamente en menor proporción que el resto del personal, con un nivel de confianza de 95%.

Los cursos en género han sido principalmente atendidos por personal de entre 30 y 40 años de edad, con estudios de licenciatura o postgrado y con una antigüedad de 5 a 10 años. Por el contrario, quienes menos se han capacitado en estos temas son los adultos de 50 años o más, el personal con estudios de nivel

preparatoria o técnico y con una antigüedad reciente en la Fiscalía (menor de 2 años) o mayor de 20 años. Lo anterior apunta a considerar que a mayor edad mayor es la resistencia a la incorporación de nuevas conductas y al reconocimiento de nuevos esquemas de trabajo.

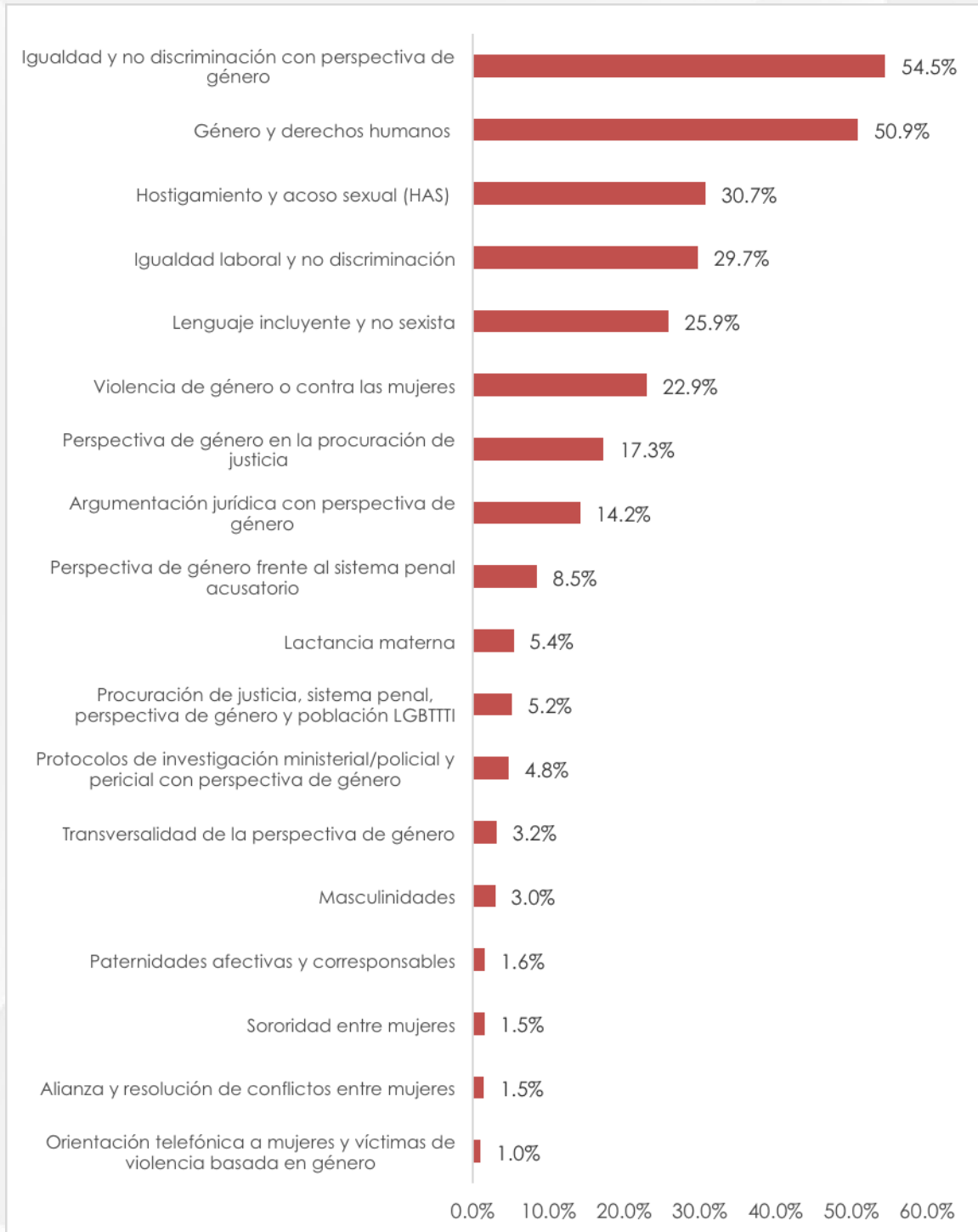
Uno de los resultados más relevantes es que la capacitación en género está asociada con haber sido promovida o promovido de puesto. El sentido de la causalidad está fuera de la alcance de la encuesta por el diseño del instrumento. Sin embargo, la asociación entre las variables es estadísticamente significativa. Entre las personas que han sido ascendidas, 58.5% ha tomado algún curso en materia de género frente al 50% entre quienes no han sido ascendidos.

Otra asociación relevante es entre la capacitación en género y la forma de ingreso del personal. Quienes entraron a la Fiscalía por examen de oposición se han capacitado más en género que quienes entraron por recomendación o invitación directa. Asimismo el personal de confianza es más probable de capacitarse que el de base.

Temas de la capacitación en género

La mayoría del personal capacitado en género ha tomado dos cursos principalmente: Igualdad y no discriminación con perspectiva de género y Género y Derechos Humanos. Poco más de un quinta parte ha tomado Hostigamiento y Acoso sexual (HAS), Igualdad laboral y no discriminación y Lenguaje Incluyente. En contraste los temas de menor alcance han sido Orientación Telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género, Alianza y resolución de conflictos entre mujeres, Sororidad entre mujeres y Paternidades Afectivas y Corresponsables.

Gráfico 9 ¿En qué temas de género o con perspectiva de género se ha capacitado de 2016 a la fecha?



La tabla 13 muestra los perfiles asociados a cada una de las temáticas. Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas. Entre los hallazgos destacan:

Tabla 13 Los temas de las capacitaciones en género según perfil de asistencia

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Argumentación jurídica con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Ciudad de México, Guerrero, Jalisco, Puebla, Tabasco y Veracruz. • Nivel: mando superior y personal sustantivo. • Puesto: Subdelegado(a) Sustantivo, Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a). • Escolaridad: especialidad, maestría o doctorado 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración. • Coordinación de Métodos de Investigación. • Dirección General de Servicios Aéreos. • Delegación Estatal de la FGR en Coahuila. • Policía Federal Ministerial. • Coordinación General de Servicios Periciales. • Nivel: operativo, enlace • Puesto: jefe(a) departamento, técnico (a) superior /técnico(a) de control y mantenimiento aéreo, perito(a). • Escolaridad: hasta preparatoria o carrera técnica
Alianza y resolución de conflictos entre mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, quejas e inspección. • Nivel: mando superior • Puesto: Fiscal especializado, delegado(a) regional 	No está asociado a ningún perfil
Igualdad y no discriminación con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de servicios aéreos. • Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes, Chiapas, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Tlaxcala; • Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia. • Dirección General de Información sobre actividades delictivas. • Dirección General de Análisis Nacional contra la delincuencia. • Edad: 26 a 35 años. • Puesto: subdelegado(a) sustantivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales. • Subprocuraduría especializada e investigación de delitos federales. • Dirección General de Recursos materiales y servicios generales. • Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones. • Dirección General de Asuntos Jurídicos. • Delegación Estatal de la FGR en Baja California, Veracruz

Nombre de la capacin	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Género y derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo. • Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humano. • Delegación estatal de la FGR en Chiapas, Nuevo León, Puebla y Tabasco. • Fiscalía Especial para los Delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas. • Unidad de Igualdad de género. • Nivel: personal sustantivo • Fiscal supervisor(a) mixto, fiscal ejecutivo(a), fiscal coordinador(a), facilitador(a). • Edad: 18-29 años. • Estado civil: solteras(os). • Escolaridad: Especialidad, maestría o doctorado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración • Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales. • Dirección General de recursos materiales y servicios generales • Dirección General de tecnologías de información y comunicaciones. • Delegación estatal de la FGR en Baja California. • Nivel: personal operativo y enlace. • Puesto: técnico(a) superior/ técnico(a) de control y mantenimiento aéreo. • Edad: de 46 en adelante.
Hostigamiento y acoso sexual (HAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Servicios Aéreos. • Delegación Estatal de la FGR en Campeche, Chiapas, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Tamaulipas y Tlaxcala. • Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control. • Centro Nacional de planeación, análisis e información para el combate a la delincuencia. • Puesto: Delegado(a) regional, delegado(a) sustantivo, Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME • Edad: 26 a 35 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales. • Fiscalía Especializada en Delitos Electorales. • Coordinación de Métodos de Investigación. • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales. • Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales. • Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México, Michoacán; Puebla, San Luis Potosí, Veracruz y Yucatán. • Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales. • Coordinación General de Servicios Periciales. • Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos. • Dirección General de Especialidades Médico Forenses. Perito(a).

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Igualdad laboral y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo. • Dirección General de Servicios Aéreos. • Unidad Especializada para la Atención de delitos cometidos en el extranjero. • Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Morelos, Nuevo León, Sonora y Tlaxcala. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada. • Subprocuraduría Especializada en Investigación de delitos Federales. • Dirección General de recursos materiales y servicios generales. • Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones. • Delegación Estatal de la FGR en Baja California, San Luis Potosí, Durango y Yucatán.
Lactancia materna	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres. • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes, Morelos, Sonora y Tabasco. • Unidad de Igualdad de Género. • Unidad especializada para la atención de asuntos indígenas. • Puesto: Fiscal Especializado(a); • Edad: de 18 a 35 años. • Es responsable de alguna persona que requiere cuidados especiales como niños(as), enfermos(as), etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Coordinación de Planeación y Administración. • Edad: 46 o más años.
Lenguaje incluyente y no sexista	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes, Chiapas, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Tamaulipas. • Centro Nacional de Planeación, Análisis e información para el combate a la delincuencia. • Nivel: mando medio, Fiscal supervisor(a) mixto, fiscal ejecutivo(a), fiscal coordinador(a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada. • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales. • Coordinación de Métodos de Investigación. • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales. • Dirección General de servicios aéreos. • Puesto. Policía Federal Ministerial • Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales.

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Masculinidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Servicios Aéreos • Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación institucional. • Dirección General de Formación Profesional. • Delegación Estatal de la FGR en Durango y Querétaro • Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa • Unidad de Igualdad de Género • Puesto: Laboratorista 	<ul style="list-style-type: none"> • Policía Federal Ministerial. • Puesto: Oficial/suboficial/oficial ministerial.
Orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Estatal de la FGR en Sonora. • Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales. • Puesto: Delegado(a) Regional. 	No está asociado a ningún perfil
Paternidades afectivas y corresponsables	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres. • Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo. • Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México. • Unidad de Igualdad de Género. • Puesto: Director(a) General, Delegado(a) Regional, Secretaria(o) Ejecutiva(o). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres.

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Perspectiva de género en la procuración de justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Unidad Especializada para la atención de delitos cometidos en el extranjero. • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Ciudad de México, Guerrero y Puebla. • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. • Nivel: Sustantivo. • Puesto: delegado(a) regional, Fiscal Supervisor(a) mixto, Fiscal ejecutivo(a) y fiscal coordinador(a). • Escolaridad: Especialidad, maestría o doctorado. • Edad: de 26 a 35 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración. • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales. • Delegación Estatal de la FGR en Baja California, Nivel: Operativo, Enlace. • Puesto: Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo • Escolaridad: Hasta preparatoria o carrera técnica
Perspectiva de género frente al sistema penal acusatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Tlaxcala y Zacatecas. • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. • Nivel: sustantivo • Puesto: Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a); Investigador(a) Titular. • Escolaridad: especialidad, maestría o doctorado 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración. • Nivel: operativo y enlace. • Puesto: Jefe(a) de departamento. • Escolaridad: hasta preparatoria o carrera técnica.

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
<p>Procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGBTTTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. • Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas. • Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales. • Nivel: Sustantivo. • Puesto: Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Edad: 26 a 35 años. • Escolaridad: especialidad, maestría o doctorado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Métodos de Investigación. • Nivel: operativo • Escolaridad: hasta preparatoria o carrera técnica
<p>Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero. • Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León. • Nivel: sustantivo • Puesto: Delegado(a) regional, Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración. • Nivel: enlace. • Escolaridad: hasta preparatoria o carrera técnica

	<p>Coordinador(a).</p> <ul style="list-style-type: none">• Escolaridad: especialidad, maestría o doctorado.	
--	---	--

Nombre de la capacitación	Perfil que asistió en mayor proporción	Perfil que asistió en menor proporción
Sororidad entre mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos. • Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera. • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. • Unidad Especializada para la atención de asuntos indígenas. • Unidad de Igualdad de Género. • Mujeres • Puesto: Delegado(a) regional, Director(a) de Área 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Edad: De 45 años en adelante.
Transversalidad de la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Delegación Estatal de la FGR en Michoacán y Querétaro. • Unidad de Igualdad de Género. • Nivel: mando superior • Puesto: Delegado(a) Regional. Subdelegado(a) sustantivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres. • Escolaridad: hasta preparatoria o carrera técnica.
Violencia de género o contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres; • Fiscalía Especializada en Delitos Electorales. • Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León, Nayarit, Querétaro. • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas. • Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales. • Puesto: Delegado(a) Regional, Facilitador(a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres.

Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%

- 1) Las mujeres han asistido en mayor proporción que el promedio del personal a los cursos de Lactancia materna, Sororidad entre mujeres, Violencia de género o contra las mujeres, mientras que la participación de los hombres fue significativa en el de Paternidades afectivas y corresponsables.
- 2) El personal con mayor escolaridad participó en mayor proporción a cursos sobre temas sustantivos como Perspectiva de género en la procuración de justicia; Perspectiva de género frente al sistema penal acusatorio; Procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGBTTTI; y Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género.
- 3) El personal operativo asiste en menor proporción que el resto de sus colegas a los cursos de Argumentación jurídica con perspectiva de género, Perspectiva de género en la procuración de justicia. En contraste el personal sustantivo cuya capacitación es obligatoria se distingue por elegir: Perspectiva de género en la procuración de justicia; Perspectiva de género frente al sistema penal acusatorio y Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género.
- 4) Como logros importantes destacan que la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas participa de manera significativa en la capacitación sobre Perspectiva de género en la procuración de justicia; que la Unidad de Igualdad de género se capacite en Transversalidad de la perspectiva de género y que las Directoras o Directores de Área se instruyan en temas de Sororidad entre mujeres.
- 5) Por el contrario, se identifican como áreas de oportunidad que la Coordinación de Métodos de Investigación atiende en menor proporción los temas de argumentación jurídica con perspectiva de género y que la policía federal ministerial falta capacitarse en lenguaje incluyente y no sexista. Por otro lado, es importante ampliar el alcance de la capacitación en temas de HAS a las y los peritos; al personal de la Coordinación de Métodos de Investigación, en particular la Coordinación General de Servicios Periciales, la Dirección General de Especialidades Médico Forenses y la Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos.

Cabe señalar que existe la posibilidad de que la participación a los cursos reportada en la encuesta esté sobre o subestimada, pues dada la similitud de los temas y el tiempo transcurrido tras las capacitaciones, las personas entrevistadas pudieron haberse confundido y/o no recordar con precisión el nombre del curso. De ahí la necesidad de

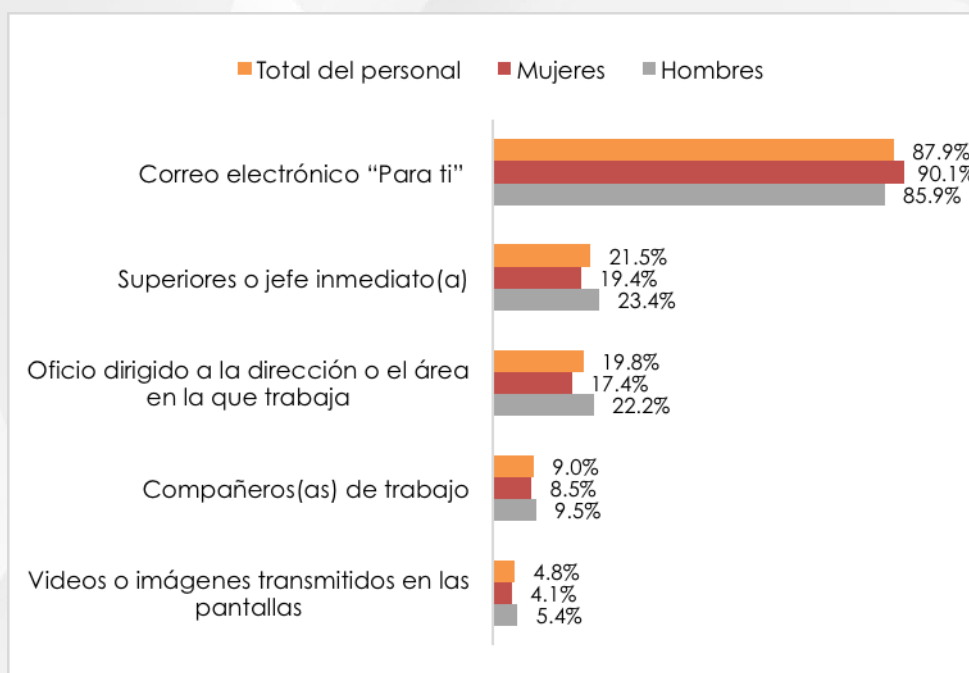
que en lo sucesivo no sólo se registre la asistencia a los cursos en género, sino que esta información sea digitalizada para facilitar su resguardo y análisis.

Medios de difusión de las capacitaciones en género

El personal de la Fiscalía principalmente se entera de los cursos de género a través del correo electrónico "Para Ti" y muy atrás, como segundo medio de difusión, están las jefas o jefes inmediatos. Asimismo es poco usual que entre las y los compañeros se informen de las capacitaciones.

Si bien el correo "Para Ti" es el principal medio de difusión, las mujeres lo usan en mayor proporción que los hombres, en contraste ellos se informan más que ellas a través de sus superiores.

Gráfico 10. ¿A través de qué medios se entera de los cursos de género o temas con perspectiva de género que imparten las FGR?



El personal de mando y las y los enlaces se informan en mayor proporción que el resto del personal a través del correo "Para Ti"; el personal operativo a través de oficios dirigidos al área o mediante sus compañeros o compañeras; y el personal sustantivo a través de su supervisor(a) o jefe(a) inmediato(a).

Resalta el hecho de que el personal operativo por un lado se capacitan menos en temas de género y por otro suelen enterarse menos a través del correo "Para Ti". En este sentido es importante reforzar la difusión entre este perfil de la Fiscalía y trabajar sobre los aspectos que pudiesen limitar su acceso al mismo.

Tabla 14 Asociación entre el nivel del personal y el medio de difusión a través del cual se enteran de las capacitaciones en temas de género

Medio de difusión	¿A través de qué medio se enteran de las capacitaciones en género?	
	Se enteran en mayor proporción	Se enteran en menor proporción
Correo "Para ti"	Mando superior, Mando medio, Enlace	Operativo
Oficio dirigido a la dirección o área en la que trabaja	Operativo	Enlace
Supervisores o jefe inmediato(a)	Sustantivo	Enlace
Compañeros(as) de trabajo	Operativo	Sustantivo
Videos o imágenes transmitidos en las pantallas	No hay asociaciones significativas	

Asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%.

Más adelante se profundizará en la difusión de los materiales y mensajes en materia de igualdad, no discriminación y violencia de género en la FGR cuyo propósito va más allá de informar sobre alguna capacitación en esta materia.

III.II Aprendizaje (nivel de conocimientos de los/as participantes receptores de la capacitación)

Retomando el *Modelo de Kirkpatrick*, el aprendizaje es uno de los cuatro criterios para evaluar las capacitaciones y se refiere al grado en que los participantes amplían sus conocimientos objetivos y habilidades como resultado de haber participado en el programa de capacitación. Es importante medir el aprendizaje para poder esperar el cambio de conducta y la transferencia de los conocimientos al ámbito laboral. Por otro parte a través de la evaluación del aprendizaje también se mide la efectividad de quienes capacitan.

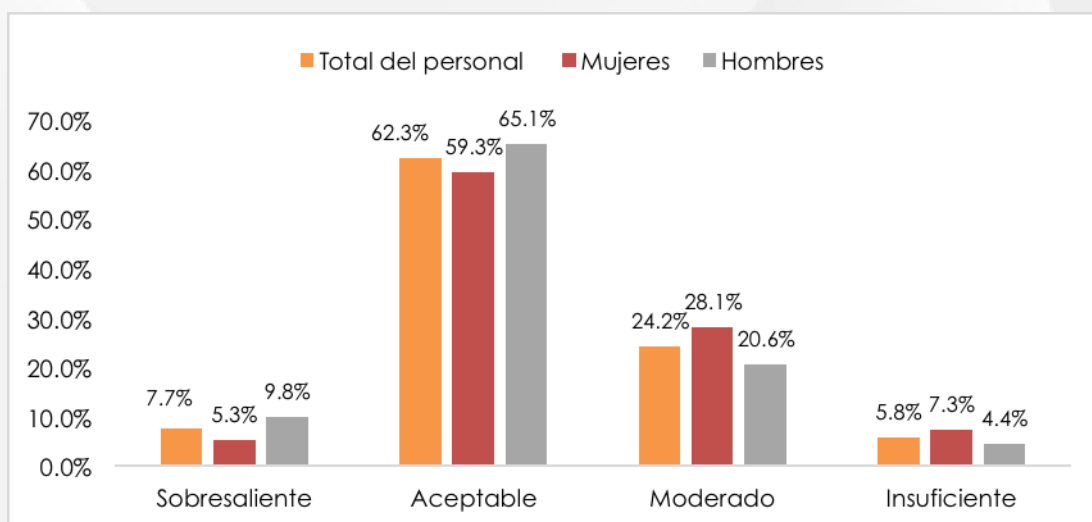
Este apartado muestra el nivel de conocimientos en materia de género de las y los empleados de la Fiscalía. El objetivo es evaluar si el programa de capacitación en género ha ampliado los conocimientos en esta materia a partir de comparar el conocimiento entre quienes han recibido cursos en género con aquellos que no han asistido a ninguno. Asimismo medir si el aprendizaje aumenta conforme es mayor la participación a los cursos.

Percepción sobre el nivel de conocimiento en género y perspectiva de género

De acuerdo con la encuesta, 62.3% del personal evalúa como aceptable su nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las

mujeres, el 24.2% lo considera moderado, el 7.7% sobresaliente y sólo el 5.8% insuficiente.

Gráfico 11 ¿Cómo evalúa su nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres? por sexo



Como era de esperarse, el personal que se ha capacitado en género está más seguro y segura con su nivel de conocimiento en la materia que quienes no han tomado ningún curso.

Las mujeres son más críticas de su aprendizaje que los hombres. Ellas valoran sus conocimientos como moderados e insuficientes en mayor proporción que los hombres. Este patrón se repite tanto en el grupo de quienes sí se han capacitado en género, como en el de aquellos que no se han capacitado.

La brecha más grande entre hombres y mujeres respecto a considerar como moderados e insuficientes sus conocimientos está el grupo que no se ha capacitado en esta materia. En otras palabras, las mujeres son aún más inseguras de sus conocimientos en comparación que los hombres cuando no hay ninguna capacitación de por medio.

Tabla 15 Brechas de género sobre la autoevaluación del nivel de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres

¿Cómo considera sus conocimientos en género?	Sí se ha capacitado en género			No se ha capacitado en género		
	Total del personal	Hombres	Mujeres	Total del personal	Hombres	Mujeres
Sobresaliente	9.1%	11.5%	6.7%	6.0%	8.0%	3.5%

Aceptable	69.5%	71.3%	67.8%	53.9%	58.5%	48.5%
Moderado	18.8%	15.6%	22.0%	30.5%	26.0%	35.7%
Insuficiente	2.5%	1.6%	3.4%	9.6%	7.5%	12.2%

El personal de mando superior, las y los empleados que laboran en la Oficina del Fiscal General de la República y en la Coordinación de Métodos de Investigación en particular la Dirección de Mandamientos Ministeriales y Judiciales representan el perfil más satisfecho con sus conocimientos en temas de género, en contraste la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y la Fiscalía Especializada en Delitos Electorales es donde reconocen el menor nivel de conocimientos en estos temas. En el Anexo 8 se puede consultar el nivel de satisfacción con el conocimiento en temas de género por unidad de adscripción de primero, segundo y tercer orden.

Gráfico 12 Valoración del nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres según unidad de adscripción de primer orden

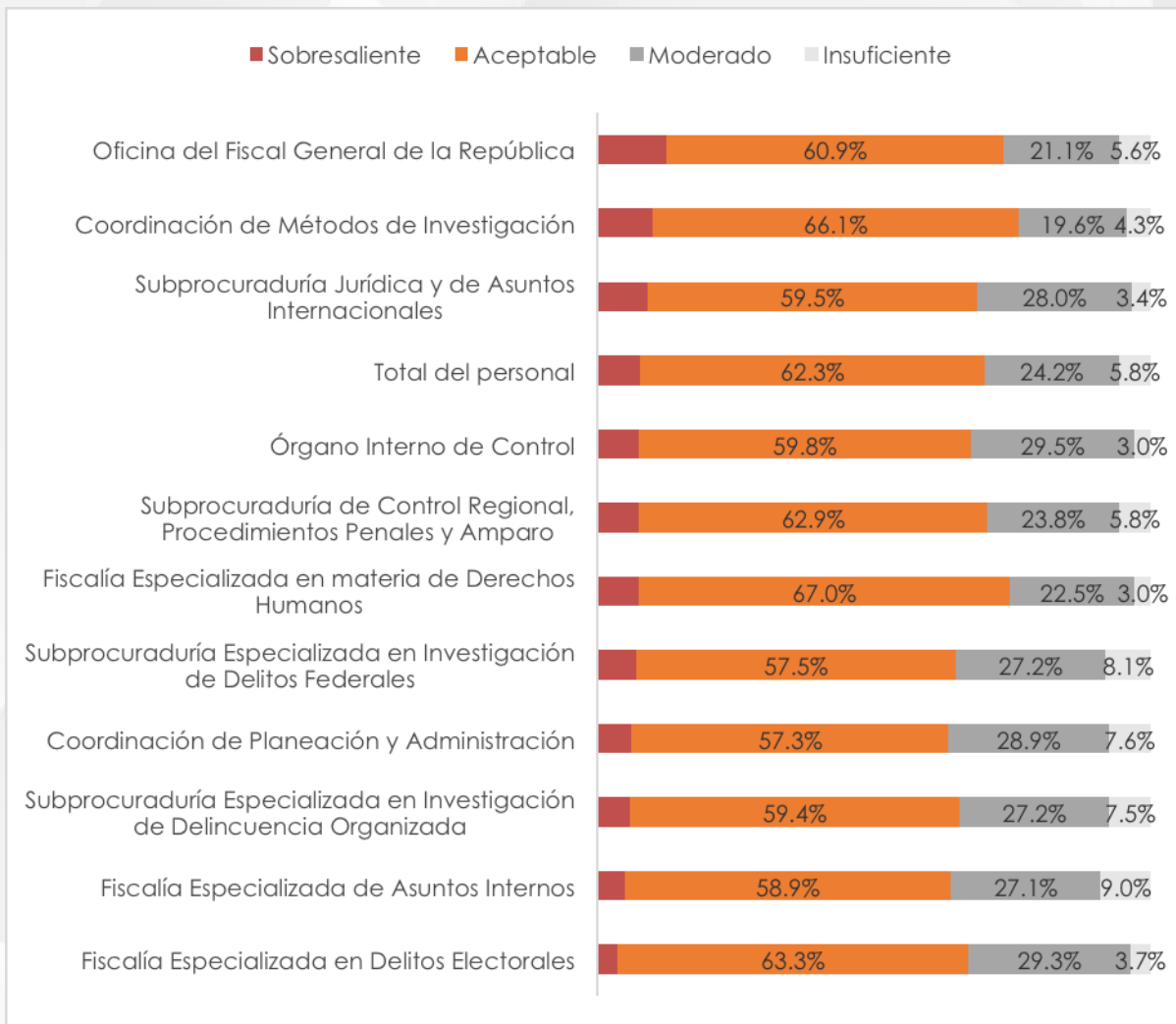
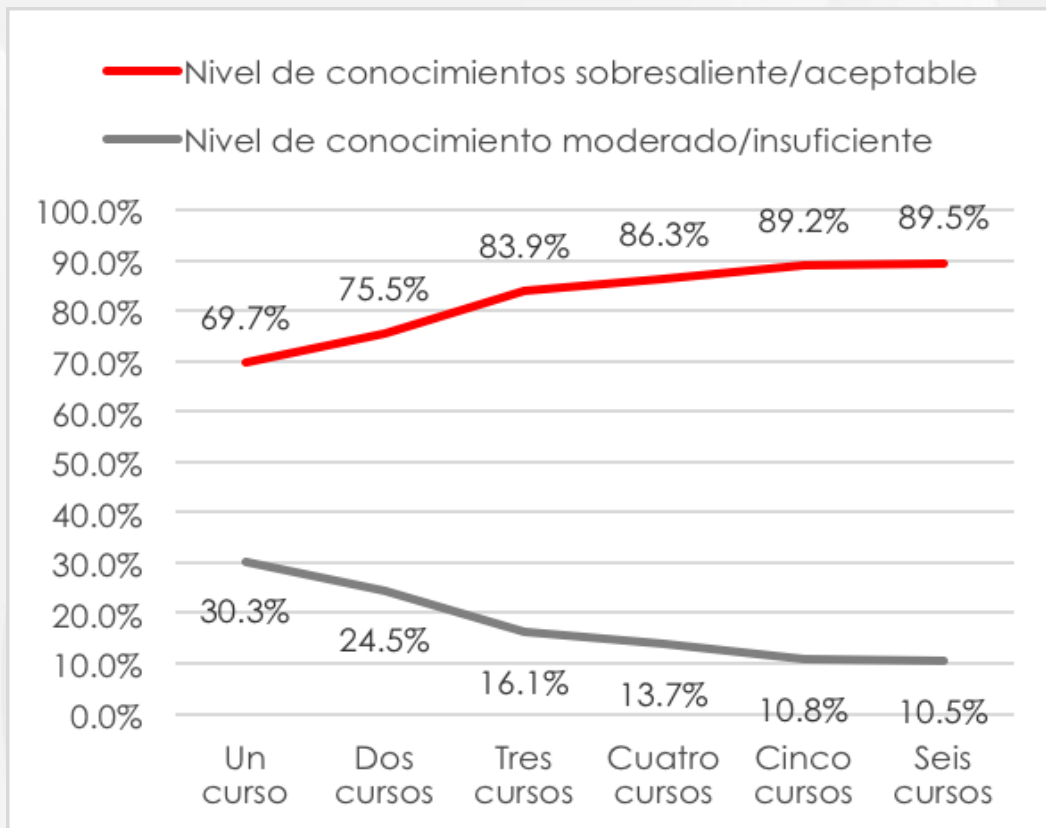


Gráfico 13 Valoración del nivel actual de conocimientos en género según el número de cursos que se hayan tomado en esta materia



El gráfico 13 muestra que conforme aumenta el número de cursos tomados en temas de género, también crece la percepción de que los propios conocimientos son sobresalientes o aceptables, no obstante la tasa de crecimiento es cada vez menor. Lo que sugiere que existe la percepción de que la utilidad de seguirse capacitando en género llega a un punto de saturación, es decir ya no te aportan igual en términos de aprendizaje.

Por otra parte, cabe señalar que no hay diferencia en cuanto a la valoración sobre el propio nivel de conocimientos dependiendo de la modalidad de los cursos recibidos; es decir quienes han recibido capacitación en línea o presencial tienen percepciones muy similares sobre sus habilidades en los temas de género.

La encuesta también exploró sobre las razones del personal para considerar los conocimientos en género como moderados, insuficientes o nulos. El 43% argumentó que no ha tomado ninguna capacitación en estos temas, 31% considera que fue hace mucho tiempo cuando tomó el o los cursos, 16% cree que el tiempo de la capacitación no fue suficiente para aprender y comprender el tema, 6% explica que no pudo

concentrarse por cuestiones laborales, 4% dejó la capacitación inconclusa y sólo 1% mencionó que la capacitación fue deficiente.

No hay diferencias significativas por sexo entre las explicaciones vertidas. Por su parte entre quienes sí han recibido capacitación en temas de género argumentan que su conocimiento es moderado o nulo porque hace mucho tiempo que las tomaron (49%) o porque el tiempo destinado no fue suficiente para comprender el tema (31%); sólo 1.6% confiesa que la capacitación fue deficiente.

Evaluación del nivel de conocimiento en género y perspectiva de género

Para medir el conocimiento sobre género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres entre el personal de la Fiscalía, se incluyó en la encuesta una batería de 14 preguntas (8 de verdadero o falso y 6 de opción múltiple) cuyas respuestas fueron calificadas como correctas o incorrectas. En los anexos se pueden consultar las preguntas que se emplearon y su distribución de frecuencias. Dado que no es conveniente que una encuesta de opinión incluya preguntas tipo examen, al inicio de esta batería se incluyó una leyenda explicando que el objetivo era identificar las áreas de oportunidad de las capacitaciones en temas de género y no evaluar de manera individual el conocimiento. Asimismo se reiteró una vez más la confidencialidad de las respuestas y que éstas serían analizadas en conjunto con fines estadísticos.

La tabla 16 muestra el porcentaje de respuestas correctas que obtuvo cada pregunta de acuerdo al sexo del personal y comparando entre quienes han recibido y no capacitación en género. Los temas de conocimiento general en la Fiscalía, es decir aquellas preguntas que obtuvieron mayor porcentaje de respuestas correctas, son las que tienen que ver con los conceptos básicos como el significado de los roles y estereotipos de género, de la perspectiva de género y de las brecha de género. Los temas menos conocidos son la diferencia, desde el punto de vista legal, entre hostigamiento y acoso sexual, la clasificación de los tipos de violencia contra las mujeres, la diferencia entre sexo y género, el significado de la igualdad sustantiva, y las implicaciones de la igualdad ante las diferencias entre las personas.

Siguiendo los resultados de la Tabla 16, se observa que **las personas que se han capacitado en género tienen un porcentaje mayor de respuestas correctas en todas las preguntas que quienes no se han capacitado en estos temas.** Por otra parte, **las mujeres tienen mayor proporción de respuestas correctas que los hombres en al menos 9 de las 14 preguntas.** Los datos apuntan a que **las capacitaciones en temas de género han impactado positivamente, es decir han acrecentado el conocimiento del personal en estos temas; además existe una**

ligera brecha de conocimiento en temas de género a favor de las mujeres, brecha que es mayor entre el grupo capacitado en género.

Tabla 16 Porcentaje de respuestas correctas por sexo dependiendo si se ha capacitado en temas de género

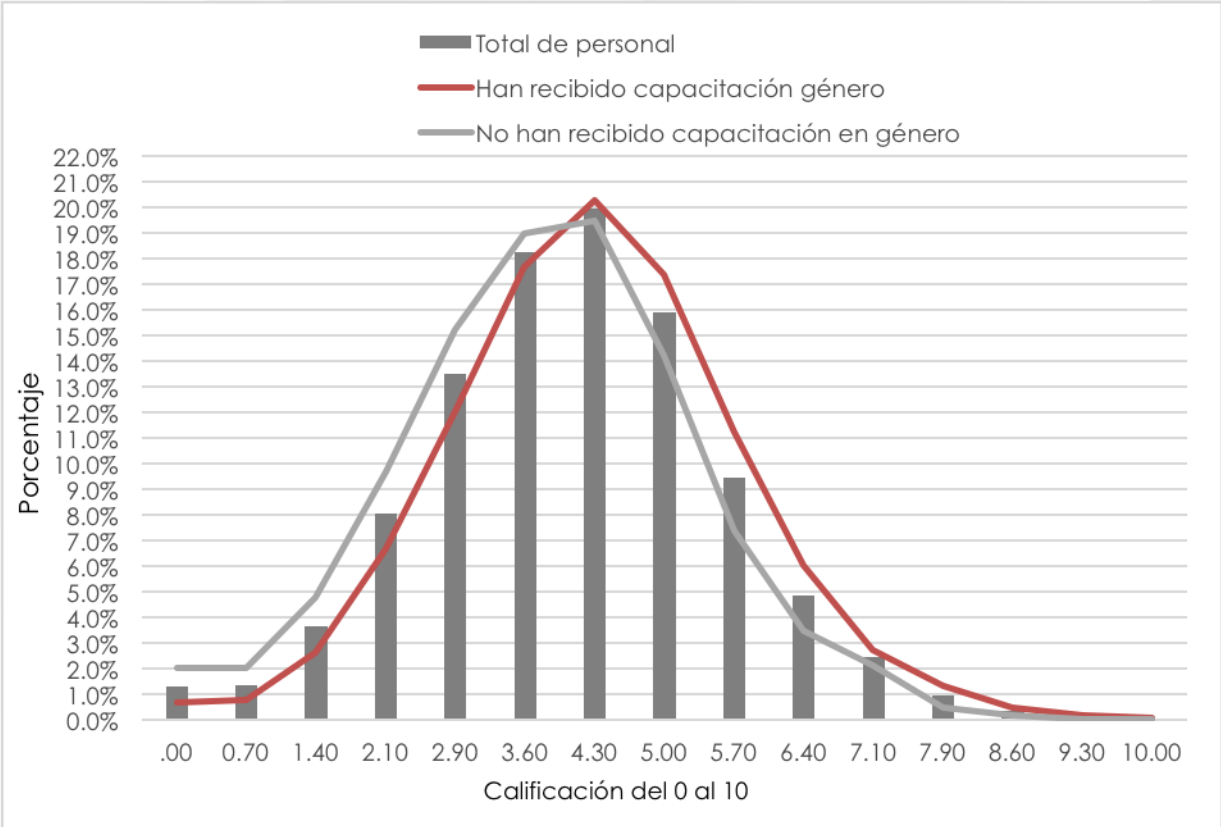
Preguntas	Total del personal	Hombres	Mujeres	Sí se ha capacitado en género			No se ha capacitado en género			
				Total del personal	Hombres	Mujeres	Total del personal	Hombres	Mujeres	
1	Es verdadero que: Los roles y estereotipos de género son ideas socioculturales que definen los comportamientos y características que se esperan de hombres y de mujeres	75.0%	73.1%	77.1%	78.7%	76.5%	80.8%	70.8%	69.4%	72.4%
2	La perspectiva de género es: una herramienta de análisis que sirve para mostrar y eliminar las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres por motivo del género	74.4%	72.0%	77.0%	77.8%	75.1%	80.4%	70.6%	68.8%	72.7%
3	Es verdadero que: Brecha de género es la distancia que existe entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos	70.1%	70.0%	70.2%	72.4%	72.7%	72.2%	67.3%	67.1%	67.7%
4	CEDAW es: el instrumento normativo internacional obliga a los Estados que lo ratificaron a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y urge a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilación, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.	61.6%	62.3%	60.9%	64.6%	64.5%	64.8%	58.0%	59.8%	55.9%
5	Es verdadero que: Estas dos categorías: género y preferencia (u orientación) sexual son motivos de discriminación prohibidos expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	58.7%	59.5%	57.9%	62.1%	62.6%	61.6%	54.8%	56.2%	53.2%
6	La violencia de género se fundamenta en: Las relaciones desiguales de poder	56.0%	51.9%	60.4%	59.8%	55.4%	64.3%	51.6%	48.3%	55.5%
7	México cuenta con leyes generales en materia de: La igualdad entre mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres:	55.4%	56.7%	54.1%	58.2%	59.5%	56.9%	52.2%	53.6%	50.6%

Preguntas		Total del personal	Hombres	Mujeres	Sí se ha capacitado en género			No se ha capacitado en género		
					Total del personal	Hombres	Mujeres	Total del personal	Hombres	Mujeres
8	Es falso que: El género son las características naturales que identifican cómo son los hombres y las mujeres desde el nacimiento	26.6%	23.7%	29.8%	29.9%	26.6%	33.1%	22.9%	20.5%	25.7%
9	Convención de Belem do Pará: es el instrumento normativo internacional se enfoca en el deber de los Estados de prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres	24.4%	23.0%	25.9%	28.1%	26.2%	30.1%	20.1%	19.6%	20.6%
10	Es falso que: La igualdad implica no observar las diferencias que existen entre las personas y tratar a todas sin distinciones, incluso si sus circunstancias son distintas	15.2%	14.4%	16.0%	15.4%	15.0%	15.9%	14.9%	13.9%	16.1%
11	Es falso que: La igualdad "sustantiva" o "de hecho" entre mujeres y hombres existe porque las leyes nos dan los mismos derechos	13.8%	13.0%	14.7%	13.9%	13.4%	14.4%	13.7%	12.6%	15.0%
12	Es falso que: El sexo corresponde a lo masculino y lo femenino, es decir a las características innatas de las personas	13.10%	13.20%	13.00%	13.2%	13.6%	12.8%	13.0%	12.8%	13.2%
13	Es falso que: Los tipos de violencia contra las mujeres se clasifican en: física, social, personal, sexual y familiar	12.5%	11.0%	14.1%	13.7%	11.7%	15.6%	11.1%	10.2%	12.2%
14	En el ámbito federal, el hostigamiento y el acoso sexual: Se diferencian porque uno es un delito y el otro no	11.2%	11.8%	10.6%	11.90%	11.80%	12.00%	10.4%	11.8%	8.9%

Para poder comparar de manera más sencilla el nivel de conocimiento entre las distintas áreas y perfiles del personal de la Fiscalía se llevó a cabo un índice aditivo de las 14 preguntas y se asignó a cada respondiente una calificación de 0 a 10 dependiendo de cuantas respuestas correctas haya tenido.

La distribución de las calificaciones se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfico 14 Porcentaje de la calificación obtenida entre quienes han recibido capacitación en género versus quienes no ha recibido capacitación en estos temas



En cuanto su nivel de conocimientos en temas de género, la mayor parte del personal no logró obtener una calificación aprobatoria.

Respecto al impacto de las capacitaciones en estos temas, **existe una diferencia pequeña pero estadísticamente significativa respecto de las calificaciones obtenidas por el porcentaje de personas que que no se ha capacitado, frente a quienes sí se han capacitado.** De lo anterior se concluye que el nivel de conocimiento del personal de la Fiscalía en temas de género es bajo, pero mejora entre quienes se han capacitado en la materia.

En resumen: el programa de capacitación en género ha tenido un impacto positivo en el nivel de conocimiento o aprendizaje del personal. No obstante, el impacto no ha sido lo suficientemente notable para que el personal tenga un “piso” de conocimientos básicos y homogéneos en el tema. El impacto en el conocimiento existe pero es débil.

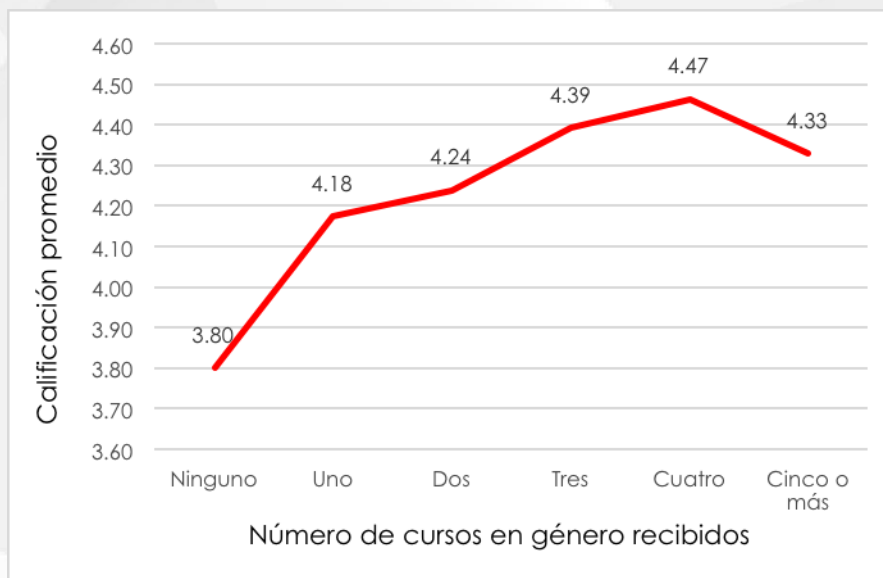
Por otro lado, las capacitaciones han tenido mayor impacto entre las mujeres que entre los hombres, de ahí que la brecha de conocimiento entre ellas y ellos se amplíe a favor de las mujeres una vez que han sido capacitadas (tabla 17).

Los hombres y las mujeres capacitados en género tienen mejor calificación que sus similares no capacitados, pero la mejora en la calificación es mayor (y estadísticamente significativo) entre las mujeres.

El gráfico 15 muestra que **los conocimientos en temas de género aumentan (la calificación promedio del personal mejora) mientras más cursos de género se hayan recibido**. Estas diferencias son pequeñas pero estadísticamente significativas.

Aunque dicho gráfico también muestra que conforme avanza el número de cursos recibidos, la calificación promedio mejora pero cada vez en menor proporción, es decir crece a una tasa decreciente; inclusive **llega un momento, a partir de cuatro o más cursos, cuando deja de haber una mejora significativa en el conocimiento**, lo que significa que los cursos dejan de aportar conocimiento o que éste se estanca.

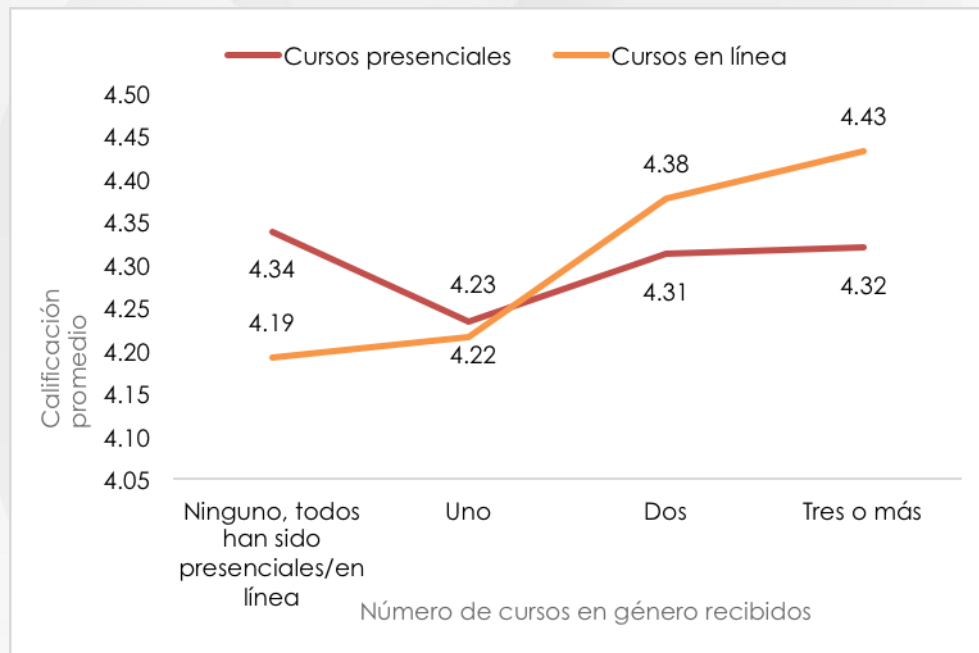
Gráfico 15 Calificación promedio de los conocimientos en género del personal de la Fiscalía según el número de cursos recibido en esta materia



¿Qué modalidad de capacitación en género ha tenido más impacto en el aprendizaje o conocimiento del personal?

El gráfico 16 muestra que **los cursos en línea tienen mayor impacto en el conocimiento que los presenciales**, pues la mejoría en la calificación promedio de quienes han tomado un curso en línea y 3 o más, es estadísticamente significativa, a diferencia de quienes los han tomado de manera presencial; en este caso si bien hay una mejoría no es estadísticamente significativa.

Gráfico 16 Conocimientos en género del personal de la Fiscalía según el número de cursos recibido en esta materia por modalidad; presenciales o en línea



¿Cuál es el nivel de conocimiento según el perfil del personal?

La tabla 18 muestra el promedio del nivel de conocimientos en temas de género del personal de cada unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden de la Fiscalía, independientemente que haya o no recibido capacitación en estos temas.

Las unidades de adscripción que destacan por tener un nivel de conocimientos mayor en género y temas relacionados son:

- La Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, y dentro de ella la Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero; la Dirección General de Constitucionalidad; y la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad.

- La Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos, principalmente la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, la Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas, la Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura y de manera notoria la Unidad de Igualdad de Género.
- La Fiscalía Especializada de Asuntos Internos.
- La Fiscalía Especializada en Delitos Electorales en la Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales.
- La Coordinación General de Servicios Periciales, principalmente la Dirección General de Especialidades Periciales Documentales y la Dirección General de Especialidades Médico Forenses.

En contraste, las unidades donde el nivel de conocimientos en género es significativamente menor al promedio general del personal son:

- La Oficina del Fiscal General de la República, principalmente la Dirección General de Comunicación Social.
- La Coordinación de Planeación y Administración en las direcciones generales de Programación y Presupuesto; Recursos Materiales y Servicios Generales; Seguridad Institucional; y la de Tecnologías de Información y Comunicaciones.
- La Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales en la Coordinación General de Investigación y en la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final.
- La unidad de segundo orden de la Policía Federal Ministerial en las direcciones generales de Mandamientos Ministeriales y Judiciales; de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas; la Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos; y la Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas.
- El Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia en donde figuran la Oficina del Titular, la Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas; y la Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación
- El Órgano Interno de Control.

Por otro parte, el personal de mando cuenta con un nivel de conocimientos en género y perspectiva de género mayor, principalmente las y los directores generales adjuntos, subdelegados sustantivos y directores de área. En contraste, el conocimiento en estos temas del personal operativo y de enlace es significativamente menor, lo que coincide en que sea el perfil que menos se ha capacitado en estos temas.

No obstante de que el personal sustantivo está obligado a la capacitación continua sus conocimientos en estos temas no son significativamente mejores.

¿En qué perfiles las capacitaciones han mejorado más el nivel de conocimiento?

El objetivo de la tabla 20 es identificar las unidades y niveles de mando en donde la capacitación en género ha tendido mayor impacto en tanto que ha mejorado el nivel de conocimientos en estos temas. Lo anterior se puede visualizar restando la calificación promedio de quienes sí se han capacitado en género menos la calificación promedio de quienes no se han capacitado en la materia; donde números positivos indican que hubo un avance en cuanto a nivel de conocimientos tras la capacitación y números negativos indican que las capacitaciones no tuvieron ningún impacto.

Como se mencionó, los mandos superiores tienen el mayor nivel de conocimiento en temas de género (una calificación promedio mejor) entre todo el personal de la Fiscalía, mientras que los operativos tienen el nivel más bajo. No obstante el impacto de las capacitaciones es mayor entre este último grupo. Comparando la calificación promedio de los conocimientos en género entre quienes no se han capacitado y sí se han capacitado de cada nivel de mando, se observa que la mejora en la calificación promedio es mayor entre los operativos que en el resto de los mandos.

En cuanto a las unidades de adscripción, la Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos, la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales que de por sí eran las áreas con los mejores niveles de conocimiento en género de la Fiscalía, el programa de capacitación en género las ha impactado aún más favorablemente para consolidarlas como las áreas con el mayor aprendizaje en estos temas, principalmente la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos. Los resultados por unidad de adscripción de segundo y tercer orden se pueden consultar en el Anexo 9.

Por último el impacto o mejora en el aprendizaje ha sido mayor entre los grupos con menores conocimientos en género, esto es entre quienes tienen estudios de preparatoria o técnicos y quienes tienen una antigüedad superior a 20 años en la institución.

III.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la capacitación)

Como tercer criterio para evaluar los resultados e impacto de los cursos de género y perspectiva de género está la sensibilización, el cual intenta medir el cambio actitudinal del personal hacia la problemática de la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres con el fin de generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional. La sensibilización constituye un detonante para aplicar la perspectiva de género en todas las actividades de la Fiscalía y suele ser considerada como la primera fase para la formación de capacidades.

Para medir el nivel de sensibilización en género del personal de la Fiscalía se emplearon preguntas respecto de estereotipos de género identificados en el ámbito laboral y en la FGR, con la finalidad de que las y los entrevistados se posicionaran a favor o en contra de cada uno de ellos. Por estereotipos de género entendemos los prejuicios personales y creencias socioculturales que determinan las características y el comportamiento esperado de mujeres y hombres. Los estereotipos se identificaron con base en la experiencia de la UIG al impartir capacitación, así como a partir de los grupos de enfoque con mujeres y hombres de distintos cargos y unidades de la Fiscalía, realizados específicamente para esta la evaluación.

Dado que uno de los objetivos de esta evaluación es medir el cambio actitudinal del personal de la Fiscalía en temas de género, se comparan algunas preguntas con la encuesta de 2016; asimismo se compararon las actitudes hacia los estereotipos de género entre el personal capacitado en género y quienes no han sido capacitados en esta materia. La hipótesis es que entre las y los participantes a los cursos, los estereotipos de género estén más débilmente arraigados como consecuencia del proceso de capacitación al que han sido expuestos.

Percepción sobre roles de género y “funciones de hombres y mujeres” en la FGR

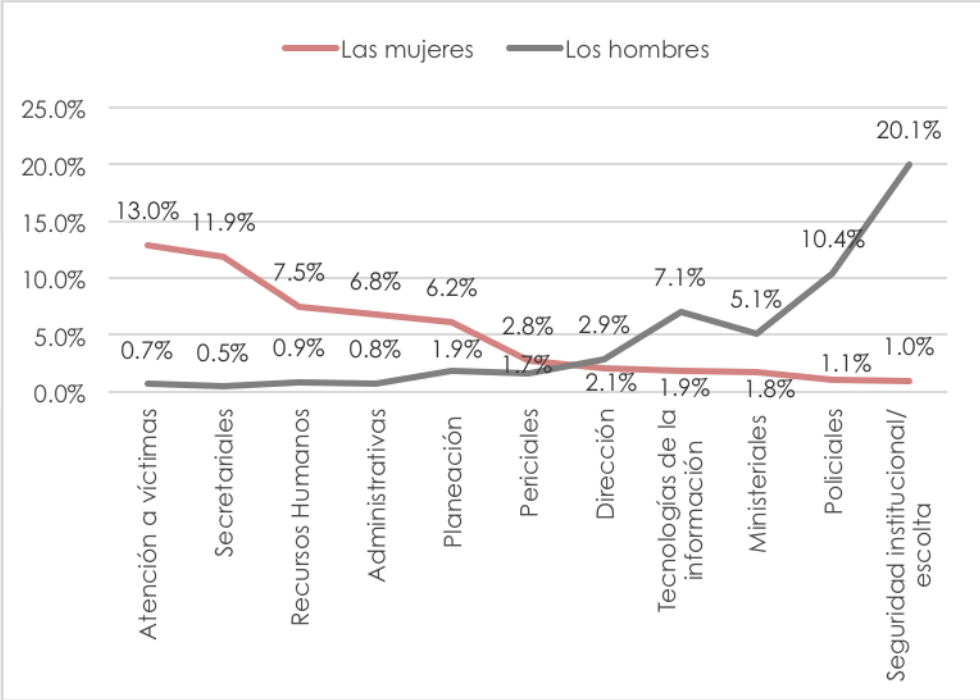
Uno de los estereotipos más arraigados en la sociedad es considerar que hay actividades que por su naturaleza son exclusivas o pueden ser mejor desempeñadas por mujeres o por hombres. La FGR ha sido reflejo de estos estereotipos a lo largo de su historia. Como se señaló en el apartado de *Caracterización sociodemográfica de las y los respondientes*, hay áreas y puestos de trabajo predominantemente ocupados por hombres o mujeres lo cual puede ser un indicador de la prevalencia de estos estereotipos en la Institución, no

obstante también existe un proceso gradual de cambio orientado a que la procuración de justicia en todas sus etapas sea tarea de hombres y mujeres.

En este sentido, la encuesta trata de identificar en qué grado existe la percepción entre el personal de la Fiscalía de que hay actividades que realizan mejor las mujeres y otras los hombres.

Siguiendo el gráfico 17, **la gran mayoría (por lo menos 79%) del personal no etiqueta ni asocia una función con algún sexo en particular, pero todavía dos o uno de cada 10 empleados y empleadas creen que el sexo define las funciones al interior de la Fiscalía.** Quienes piensan así, consideran que las tareas que desempeñan mejor las mujeres son, en ese orden: la atención a víctimas, las secretariales, de recursos humanos, administrativas, de planeación y periciales; mientras que son propias de los hombres las relacionas con las tecnologías de la información, las ministeriales, policiales y de seguridad o escolta. Los hombres y mujeres tienen el mismo porcentaje respecto a las funciones directivas, no obstante la realidad dista mucho de tal percepción, pues, como se mencionó, 77% de los de los mandos superiores están a cargo de hombres, frente al 23% de mujeres.

Gráfico 17 ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones...?



No se muestra el porcentaje que respondió "ambos por igual".

En 6 de las 7 actividades donde se encontraron diferencias de opinión estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, ellas son más propensas a

considerar ciertas funciones propias de algún sexo. Por ejemplo, las mujeres en mayor proporción que los hombres consideran que la atención a víctimas, las tareas de administrativas y de planeación son mejor realizadas por las mujeres, mientras que las funciones relacionadas con tecnologías de información y la seguridad o escolta son propias de los hombres. **En resumen los estereotipos de género relacionados con funciones o actividades laborales están más arraigados en las mujeres que en los hombres.**

Un resultado relevante es que las mujeres y hombres opinan igual respecto a quién es mejor para desempeñar funciones sustantivas de la Fiscalía como las ministeriales y policiales. Mujeres y hombres en proporción similar consideran que ellos realizan con mayor éxito tales tareas.

Comparando estos resultados con la encuesta en línea sobre igualdad y perspectiva de género realizada en 2016 se observa que **en los últimos tres años ha habido un ligero avance entre el personal de la Fiscalía en el sentido de considerar que las funciones o tareas no están determinadas por el sexo.** En la encuesta de 2019 una proporción mayor (y estadísticamente significativa) a la de la encuesta de 2016 considera que tanto hombres como mujeres pueden realizar con éxito actividades de seguridad/escolta, policiales y secretariales (Tabla 17).

Tabla 17 ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones?

	2016			2019		
	Los hombres	Las mujeres	Ambos	Los hombres	Las mujeres	Ambos
Atención a víctimas	1%	13%	86%	1%	13%	86%
Tecnologías de la información	5%	1%	94%	7%	2%	91%
Seguridad institucional/escolta	26%	1%	73%	20%	1%	79%
Ministeriales	6%	1%	93%	5%	2%	93%
Policiales	16%	1%	83%	10%	1%	89%
Periciales	3%	2%	96%	2%	3%	96%
Recursos humanos	1%	7%	92%	1%	7%	92%
Secretariales	0%	17%	83%	1%	12%	87%
Planeación	2%	5%	93%	2%	6%	92%
Administrativas	1%	6%	93%	1%	7%	92%
Dirección	3%	2%	95%	3%	2%	95%

Por otra parte, **el impacto de las capacitaciones en género en cuanto mitigar los estereotipos de género ha sido favorable**, ya que, de acuerdo con los resultados de la encuesta de 2019, el grupo que ha recibido capacitación en la materia considera en

mayor proporción, que quienes no han sido capacitados, que ambos sexos son igualmente exitosos en realizar las funciones evaluadas. Tales diferencias son estadísticamente significativas. **En otras palabras, las y los participantes de las capacitaciones son menos probables a creer que las funciones en el trabajo están determinadas por el sexo** (Tabla 18).

Tabla 18 ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones, según el sexo y si ha sido o no capacitado en temas de género?

	Sí recibieron capacitación en género			No recibieron capacitación en género			Total del personal	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Atención a víctimas								
Mujeres	8.8%	14.2%	11.5%	11.80%	18.30%	14.80%	10.2%	16.0%
Hombres	0.8%	0.3%	0.5%	0.90%	0.80%	0.90%	0.8%	0.5%
Ambos por igual	90.4%	85.5%	87.9%	87.30%	80.90%	84.40%	88.9%	83.4%
Tecnologías de la información								
Mujeres	2.0%	1.6%	1.8%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.8%
Hombres	4.7%	7.0%	5.9%	7.2%	10.2%	8.6%	5.9%	8.4%
Ambos por igual	93.2%	91.3%	92.3%	90.8%	87.7%	89.4%	92.1%	89.7%
Seguridad institucional/escolta								
Mujeres	0.8%	1.3%	1.1%	0.7%	1.3%	1.0%	0.8%	1.3%
Hombres	14.7%	18.3%	16.5%	22.6%	26.2%	24.3%	18.5%	21.8%
Ambos por igual	84.6%	80.4%	82.5%	76.6%	72.4%	74.7%	80.7%	76.9%
Ministeriales								
Mujeres	1.30%	1.9%	1.60%	1.8%	2.2%	1.9%	1.5%	2.0%
Hombres	4.4%	3.5%	4%	6.4%	6.6%	6.5%	5.4%	4.9%
Ambos por igual	94.3%	94.0%	94.4%	91.8%	91.2%	91.5%	93.1%	93.1%
Policiales								
Mujeres	1.3%	1.2%	1.3%	0.9%	1.2%	1.0%	1.1%	1.2%
Hombres	8.1%	7.8%	8.0%	12.9%	13.9%	13.3%	10.4%	10.5%
Ambos por igual	90.6%	91.0%	90.8%	86.2%	85.0%	85.6%	88.5%	88.3%
Periciales								
Mujeres	2.80%	1.90%	2.3%	3.6%	3.1%	3.4%	3.2%	2.4%
Hombres	1.20%	1.0%	1.1%	2.3%	2.3%	2.3%	1.7%	1.6%
Ambos por igual	96.00%	97.1%	96.5%	94.1%	94.6%	94.3%	95.1%	96.0%
Recursos Humanos								
Mujeres	6.8%	5.2%	6.0%	10.20%	8.10%	9.20%	8.4%	6.5%
Hombres	0.6%	1.0%	0.8%	1.10%	0.90%	1.00%	0.8%	1.0%
Ambos por igual	92.6%	93.8%	93.2%	88.7%	91.0%	89.8%	90.7%	92.5%
Secretariales								
Mujeres	8.9%	9.6%	9.3%	15.2%	14.9%	15.1%	11.9%	12.0%
Hombres	0.5%	0.4%	0.5%	0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.5%

	Sí recibieron capacitación en género			No recibieron capacitación en género			Total del personal	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ambos por igual	90.6%	90.0%	90.3%	84.1%	84.6%	84.3%	87.5%	87.6%
Planeación								
Mujeres	3.8%	5.9%	4.9%	5.8%	10.2%	7.8%	4.8%	7.8%
Hombres	1.9%	1.2%	1.5%	3.0%	1.3%	2.2%	2.4%	1.2%
Ambos por igual	94.3%	92.9%	93.6%	91.3%	88.5%	90.0%	92.8%	90.9%
Administrativas								
Mujeres	4.70%	5.9%	5.30%	7.4%	10.1%	8.6%	6.0%	7.7%
Hombres	0.70%	0.6%	0.60%	1.2%	0.8%	1.0%	0.9%	0.7%
Ambos por igual	94.60%	93.5%	94.1%	91.4%	89.2%	90.4%	93.1%	91.6%
Dirección								
Mujeres	1.4%	2.4%	1.9%	1.5%	3.2%	2.3%	1.4%	2.8%
Hombres	2.4%	2.1%	2.2%	4.2%	3.0%	3.6%	3.2%	2.5%
Ambos por igual	96.2%	95.5%	95.8%	94.4%	93.8%	94.1%	95.3%	94.7%

Los porcentajes en rojo tienen significancia estadística.

Estereotipos y creencias discriminatorias de género

Es importante medir el arraigo de los estereotipos y discriminaciones de género entre el personal de la Fiscalía porque éstos se pueden traducir en prácticas que originan y/o reproducen la desigualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y obstruyen o impiden la aplicación de la perspectiva de género en la institución.

De acuerdo con la encuesta 2019, la mayoría del personal de la Fiscalía expresa opiniones opuestas a los estereotipos de género, pero hay hasta en una quinta parte de las y los empleados que aún se conduce bajo dichas premisas. Por ejemplo, una de las ideas compartidas por casi 20.7% del personal y que reflejan actitudes contrarias a la igualdad sustantiva es considerar al tipo penal de feminicidio como una medida discriminatoria contra los hombres. Así también, creer que son las mujeres quienes principalmente se discriminan entre ellas y son responsables de reproducir los estereotipos de género, según lo expresa 18.7% de las personas entrevistadas (Gráfico 18).

En contraste los estereotipos menos compartidos entre el personal son los que van en contra del derecho al ejercicio de una paternidad responsable y el derecho a la igualdad de oportunidades de las mujeres embarazadas y en lactancia; asimismo está muy débilmente arraigada la idea de que los temas de género y perspectiva de género son una moda que no es necesaria aplicarla.

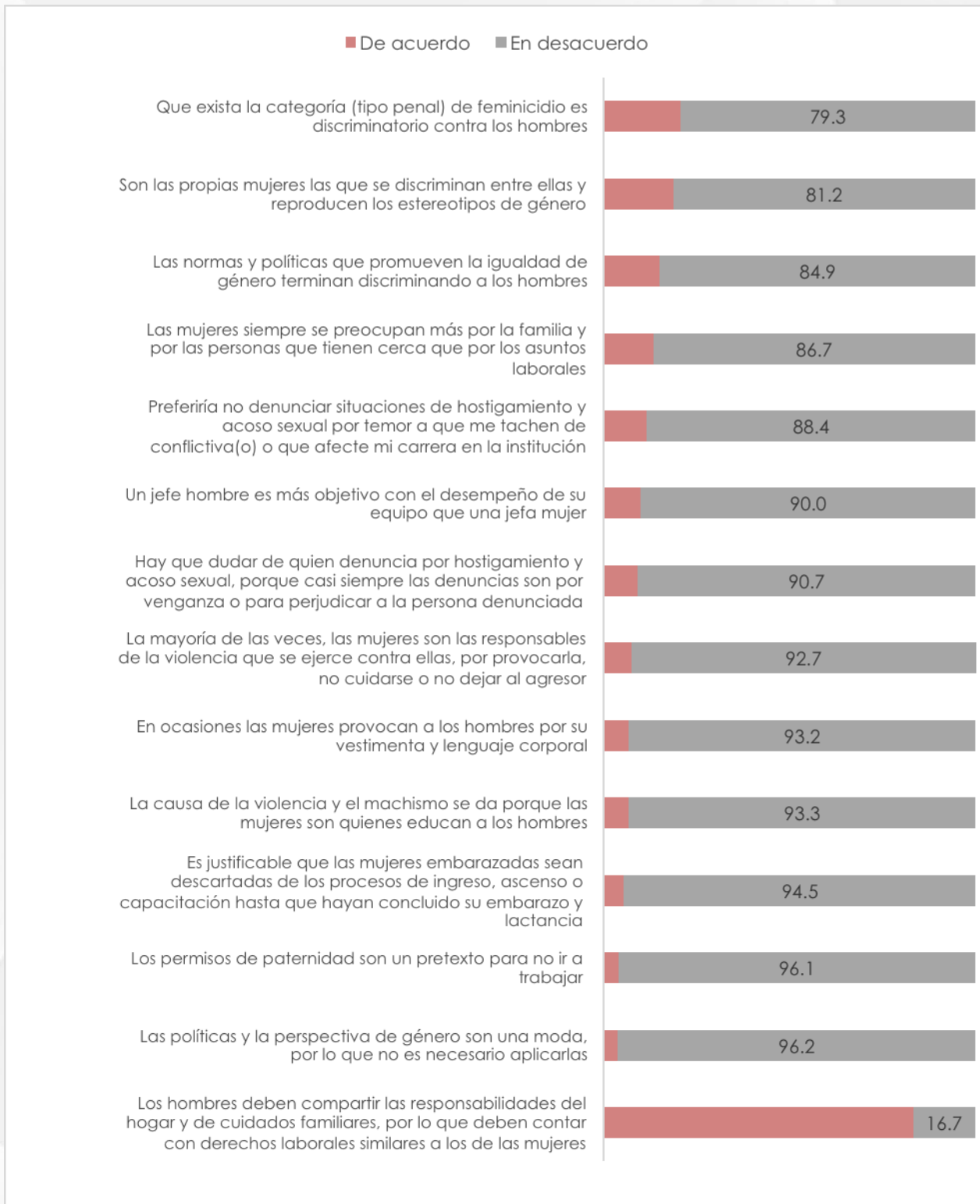
Comparando los resultados de las encuestas de 2016 y 2019 se observa que no hay evidencia contundente de que la existencia de estereotipos de género entre el personal de la Fiscalía haya disminuido. En 2016, 6.5% del personal opinó que un jefe hombre es más objetivo con el desempeño de su equipo que una jefa mujer y esta

opinión es sostenida por 9.9% del personal en 2019, lo que representa un aumento (significativo) de 3.4 puntos porcentuales. En contraste, hay otros estereotipos que retrocedieron. En 2016, 15.6% estaba a favor de que las normas y políticas que promueven la igualdad de género terminan discriminando a los hombres, 8.4% opinó que en ocasiones las mujeres provocan a los hombres por su vestimenta y lenguaje corporal y 6.8% consideraba justificable que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia. En 2019 estas proporciones fueron 15.1%, 6.7% y 5.5, respectivamente, equivalente a caída de entre 0.5 y 1.7 puntos porcentuales. Estos cambios, aunado al reportado en la tabla 17, indican que **no hay un patrón o tendencia que de indicios de la disminución de los estereotipos y discriminaciones de género en la Fiscalía en los últimos tres años, pero sí de que al menos no han aumentado. Lo anterior hace sentido pues los cambios culturales son un proceso que tardan años en visibilizarse y consolidarse.**

Tabla 19 Porcentaje que está "de acuerdo" con las siguientes frases

	Total del personal	2016		Total del personal	2019	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Un jefe hombre es más objetivo con el desempeño de su equipo que una jefa mujer	6.5	6.0	7.1	9.9	9.0	10.9
En ocasiones, las mujeres provocan a los hombres por su vestimenta y lenguaje corporal	8.4	7.9	8.9	6.7	6.5	7.1
Las normas y políticas que promueven la igualdad de género terminan discriminando a los hombres	15.6	19.2	11.4	15.1	16.3	13.8
Es justificable que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia	6.8	7.7	5.6	5.5	6.1	4.8

Gráfico 18 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases?



La tabla 20, con base en los resultados de la encuesta de 2019, muestra que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a los estereotipos y creencias discriminatorias de género. Hay una mayor proporción de mujeres que de hombres que consideran que un jefe hombre es más objetivo con el desempeño de su equipo que una jefa mujer, que en ocasiones las mujeres provocan a los hombres por su vestimenta y lenguaje corporal, que la mayoría de las veces ellas son las responsables de ser víctimas de violencia por provocarla, no cuidarse o no dejar al agresor, que el tipo penal de feminicidio es discriminatorio contra los hombres, que la causa de la violencia y del machismo se da porque las mujeres son quienes educan a los hombres, que son las propias mujeres las que se discriminan entre ellas y reproducen los estereotipos de género y también son ellas las que preferirían no denunciar situaciones de hostigamiento y acoso sexual por temor a que las tacharan de conflictivas o que afectara su carrera en la institución.

Mientras que son más los hombres que las mujeres los que piensan que los permisos de paternidad son un pretexto para no ir a trabajar, que la perspectiva de género es una moda, que hay que dudar de quien denuncia por hostigamiento y acoso sexual, porque casi siempre las denuncias son por venganza o para perjudicar a la persona denunciada, que las normas y políticas que promueven la igualdad de género terminan discriminando a los hombres y que es justificable que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia.

En resumen: de 13 estereotipos evaluados, la diferencia entre hombres y mujeres es significativa en 9; de los cuales 6 estereotipos están más arraigados entre las mujeres y 3 entre los hombres.

La prevalencia de estereotipos y creencias discriminatorias no es propia de un sexo: hombres y mujeres expresan estas premisas. Sin embargo, es un hecho que estas disminuyen a consecuencia de las capacitaciones en género. El porcentaje de personas que comparten estereotipos es menor entre quienes sí se ha capacitado en género, comparado con quienes no ha recibido capacitación.

Tabla 20 Porcentaje de acuerdo con las siguientes frases, según el sexo y si ha sido o no capacitado en temas de género.

Ideas y estereotipos de género	Total del personal		Sí se han capacitado en género		No se han capacitado en género	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Un jefe hombre es más objetivo con el desempeño de su equipo que una jefa mujer	9.0%	11.0%	7.2%	9.2%	10.9%	13.2%
Las mujeres siempre se preocupan más por la familia y por las personas que tienen cerca que por los asuntos laborales	13.3%	13.4%	11.6%	12.1%	15.0%	15.0%
Los permisos de paternidad son un pretexto para no ir a trabajar	4.3%	3.5%	3.6%	2.6%	5.0%	4.6%
En ocasiones las mujeres provocan a los hombres por su vestimenta y lenguaje corporal	6.4%	7.1%	4.8%	5.4%	8.2%	9.4%
Las normas y políticas que promueven la igualdad de género terminan discriminando a los hombres	16.3%	13.8%	14.8%	11.4%	17.9%	16.9%
La mayoría de las veces, las mujeres son las responsables de la violencia que se ejerce contra ellas, por provocarla, no cuidarse o no dejar al agresor	6.7%	8.0%	6.1%	6.8%	7.4%	9.5%
Que exista la categoría (tipo penal) de feminicidio es discriminatorio contra los hombres	20.3%	21.2%	20.0%	20.0%	20.6%	22.7%
Hay que dudar de quien denuncia por hostigamiento y acoso sexual, porque casi siempre las denuncias son por venganza o para perjudicar a la persona denunciada	10.8%	7.6%	10.1%	7.2%	11.6%	8.0%
Las políticas y la perspectiva de género son una moda, por lo que no es necesario aplicarlas	4.1%	3.5%	3.6%	3.1%	4.7%	4.0%
Es justificable que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia	6.1%	4.8%	5.7%	4.4%	6.5%	5.4%
La causa de la violencia y el machismo se da porque las mujeres son quienes educan a los hombres	5.1%	8.5%	4.3%	7.3%	5.9%	10.0%
Son las propias mujeres las que se discriminan entre ellas y reproducen los estereotipos de género	15.2%	22.6%	14.3%	20.7%	16.2%	24.9%
Preferiría no denunciar situaciones de hostigamiento y acoso sexual por temor a que me tachen de conflictiva(o) o que afecte mi carrera en la institución	8.9%	14.7%	7.7%	13.1%	10.1%	16.7%

Los porcentajes en rojo muestran diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Para permitir la comparabilidad de resultados entre los perfiles, se construyó un índice sobre el nivel de arraigo de los estereotipos entre el personal de la institución con las preguntas de la Tabla 20. El índice tiene un rango de 0 a 1, donde valores cercanos a 0 indican que la persona tiene muy pocos estereotipos de género, mientras que valores cercanos a 1 significan que se conduce bajo muchos estereotipos género. La media del índice es 0.1608 y el 50% de las personas se ubican entre 0 y 0.1, lo que implica que el arraigo o extensión de los estereotipos entre el personal es muy bajo.

El valor promedio del índice de estereotipos de los hombres es de 0.1602 y de las mujeres es 0.1615, sin embargo esta diferencia no es estadísticamente significativa lo que confirma que **el arraigo de estereotipos y creencias discriminatorias no es propia de un sexo, los hombres y mujeres de la Fiscalía tienen estos prejuicios y creencias en nivel semejante.**

Sin embargo, el índice varía de manera significativa entre ciertos perfiles.

Tabla 21 Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Oficina del Fiscal General de la República	0.177
Oficina del Fiscal General de la República	0.171
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.185
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.145
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	0.190
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	0.205
Dirección General de Comunicación Social	0.193
Fiscalía Anticorrupción	0.147
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	0.112
Coordinación Administrativa	0.238
Coordinación de Planeación y Administración	0.181
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	0.178
Dirección General de Programación y Presupuesto	0.216
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	0.192
Dirección General de Seguridad Institucional	0.196
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	0.187
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	0.170
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	0.186
Centro de Evaluación de Control y Confianza	0.167
Dirección General de Servicios Aéreos	0.177
	0.199

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	0.131
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.138
Dirección General de Formación Profesional	0.180
Dirección General del Servicio de Carrera	0.137
" Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera"	0.175
Coordinación Administrativa	0.215
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	0.159
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.075
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	0.279
Dirección General de Cooperación Internacional	0.216
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	0.131
Dirección General de Asuntos Jurídicos	0.180
Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.152
Dirección General de Constitucionalidad	0.082
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	0.131
Coordinación Administrativa	0.199
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.162
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.178
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	0.190
Coordinación de Supervisión y Control Regional	0.197
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	0.187
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.183
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	0.176
Coordinación Administrativa	0.223
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	0.138
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.136
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	0.180
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	0.155
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	0.179
Delegación Estatal de la FGR en Colima	0.120
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	0.155
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	0.162
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	0.156
Delegación Estatal de la FGR en Durango	0.146
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	0.245
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	0.137
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.132
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	0.194
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	0.153

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	0.147
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	0.151
	0.122
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	0.190
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	0.143
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	0.145
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.149
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	0.150
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	0.129
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.130
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	0.130
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	0.147
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	0.191
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.134
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	0.151
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	0.162
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	0.224
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	0.152
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	0.214
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	0.155
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	0.143
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	0.154
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	0.155
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	0.170
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	0.142
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	0.164
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.145
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	0.155
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	0.150
Coordinación Administrativa	0.079
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	0.168
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	0.223
Dirección General de Asuntos Especiales	0.161
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	0.168
Coordinación General de Investigación	0.171

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	0.193
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.154
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	0.153
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	0.133
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.145
Coordinación Administrativa	0.176
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	0.148
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	0.136
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	0.162
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.088
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	0.141
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	0.156
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.184
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	0.089
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	0.184
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.162
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.124
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	0.169
Unidad de Igualdad de Género	0.043
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.159
Coordinación Administrativa	0.194
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	0.145
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	0.161
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	0.146
Dirección General de Asuntos Internos	0.161
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.115
Coordinación Administrativa	0.111
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	0.155
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.078
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	0.155
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	0.163
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.158
Coordinación Administrativa	0.265
Coordinación de Métodos de Investigación	0.146

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
2° orden: Policía Federal Ministerial	0.144
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	0.134
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	0.138
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.149
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	0.148
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	0.155
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	0.182
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.225
	0.157
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	
Dirección General del Centro de Comunicaciones	0.155
Centro Federal de Arraigo	0.136
Coordinación Administrativa	0.175
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	0.144
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	0.143
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	0.141
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	0.141
Dirección General de Ingenierías Forenses	0.148
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	0.143
Coordinación Administrativa	0.178
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.172
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.180
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	0.163
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	0.176
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.162
Coordinación Administrativa	0.192
Órgano Interno de Control	0.217
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	0.233
Dirección General de Procedimientos de Remoción	0.178
Coordinación Administrativa	0.190

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un nivel promedio de arraigo de estereotipos de género significativamente menor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el nivel de arraigo de estereotipos de género es significativamente mayor al total del personal con un nivel de confianza de 95%⁶.

⁶ En algunos casos se observa que hay promedios mucho menores o mucho mayores que los marcados en rojo o en verde y que, sin embargo, no son estadísticamente significativos; lo cual se explica al tamaño de la muestra y a la desviación estándar. Los promedios de las categorías de análisis (unidades de adscripción, niveles de mando o puestos) con muestras pequeñas tienen intervalos muy grandes que se traslapan con los intervalos de la muestra total, concluyendo que los estimadores no se diferencian el uno del otro, es decir que su diferencia no

Tabla 22 Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por nivel de mando y puesto

Nivel de mando y puesto	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Mando superior	0.129
Oficial Mayor	0.228
Fiscal Especializado(a)	0.176
Jefe(a) de Unidad	0.123
Director(a) General	0.110
Director(a) General Adjunto(a)	0.111
Delegado(a) Regional	0.151
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	0.101
Subdelegado(a) de Apoyo	0.152
Otro	0.181
Mando medio	0.153
Director(a) de Área	0.134
Jefe(a) de Departamento	0.169
Subdirector(a) de Área	0.139
Otro	0.159
Operativo	0.190
Jefe(a) Administrativo(a)	0.164
Auxiliar Mecánico en Aeronaves	0.185
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	0.170
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	0.116
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	0.175
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	0.220
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	0.222
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	0.277
Jefe(a) de Oficina	0.290
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	0.205
Otro	0.166
Enlace	0.189
Enlace	0.193
Profesional de Servicios Especializados	0.193
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	0.171
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	0.167
Subcoordinador(a) de Servicios	0.177
Otro	0.193
Sustantivo	0.151
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	0.159
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	0.147
Perito(a)	0.143
Agente de Seguridad	0.180
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	0.135
Inspector(a)	0.166
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)	0.149
Comisario(a)	0.091
Abogado(a)	0.134

es mayor que cero. Esta explicación se aplica al resto de las tablas de este informe que distinguen entre promedios estadísticamente significativos y los que no.

Nivel de mando y puesto	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Facilitador(a)	0.135
Investigador(a) Titular	0.117
Jefe(a) de Laboratorio	0.173
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	0.258
Laboratorista	0.075
Otro	0.170

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un nivel promedio de arraigo de estereotipos de género significativamente menor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el nivel de arraigo de estereotipos de género es significativamente mayor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

De conformidad con sus respuestas, el personal más proclive a conducirse a partir de estereotipos o discriminaciones de género son los puestos operativos y de enlace; el personal de base, quienes tienen mayor antigüedad en la institución, con menor escolaridad y que ingresaron a la Fiscalía por recomendación. Así como el personal que labora en el Órgano Interno de Control; la Coordinación de Planeación y Organización en sus direcciones de Recursos Materiales y Servicios Generales, Seguridad Institucional, Tecnologías de Información y Comunicaciones, Recursos Humanos y Organización; y por último la Oficina del Fiscal General de la República (Tablas 22, 23 y 24).

Los mandos superiores, el personal sustantivo, las personas menores de 35 años, con estudios de posgrado, quienes comparten junto con otra persona la responsabilidad de ser el o la principal proveedor del hogar, quienes tienen una antigüedad de 5 a 10 años en la Fiscalía, que han sido promovidas de puesto, que entraron a la Fiscalía por examen de oposición y concurso y que son personal de confianza se conducen con menos estereotipos o discriminaciones de género, en comparación con sus colegas de trabajo. Asimismo el personal que labora en la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos (sobre todo en la **Fevimtra, la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia, la Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada y la Unidad de Igualdad de Género**), en la **Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y en la Coordinación de Métodos de Investigación (principalmente en la Policía Federal Ministerial y Coordinación General de Servicios Periciales)**.

El índice confirma que las capacitaciones tienen un impacto positivo en mitigar los estereotipos y discriminaciones de género, pues quienes las han tomado tienen un índice menor de quienes no se han capacitado, incluso el índice es más pequeño entre quienes han participado en 3 o más cursos en comparación con aquellas y aquellos que sólo han participado en uno.

Tabla 23 Índice promedio del nivel de arraigo de estereotipos de género por características sociodemográficas y laborales del personal

Característica	Índice promedio del arraigo de estereotipos de género
Sexo	
Mujer	0.154
Hombre	0.167
Edad	
Hasta 25 años	0.157
26-35	0.148
36-45	0.157
46-55	0.176
56 o más	0.187
Nivel de estudios	
Hasta preparatoria o carrera técnica	0.203
Licenciatura	0.153
Especialidad, maestría o doctorado	0.149
Situación conyugal	
Soltero(a)	0.158
Casado(o) o en Unión libre	0.163
Divorciado(a), separado(a) o viudo(a)	0.164
¿Es usted el(la) principal proveedor(a) económico(a) de su hogar?	
Sí	0.161
No	0.165
Por partes iguales con otra persona	0.158
¿Ha tomado capacitación en género?	
Sí ha tomado cursos en género	0.147
No ha tomado cursos en género	0.177
Antigüedad laborando en la FGR	
Hasta 2 años	0.164
De 2 a 5 años	0.161
De 5 a 10 años	0.150
De 10 a 20 años	0.155
Más de 20 años	0.186
¿Ha sido promovido en la FGR?	
Sí ha sido promovido	0.152
No ha sido promovido	0.167
Forma de selección para entrar a laborar a la FGR	
Examen de oposición	0.154
Concurso	0.150
Recomendación de un(a) amigo(a), familiar, ex jefe(a) externo a la institución	0.199
Por una bolsa de trabajo	0.183
Presentación de currículum vitae	0.147
Fue invitado(a) por algún integrante de la FGR (antes PGR)	0.168
¿Qué tipo de plaza o contrato tiene en la FGR?	0.177
Base	
Confianza (de estructura)	0.213
Confianza (eventual)	0.154
Honorarios	0.157

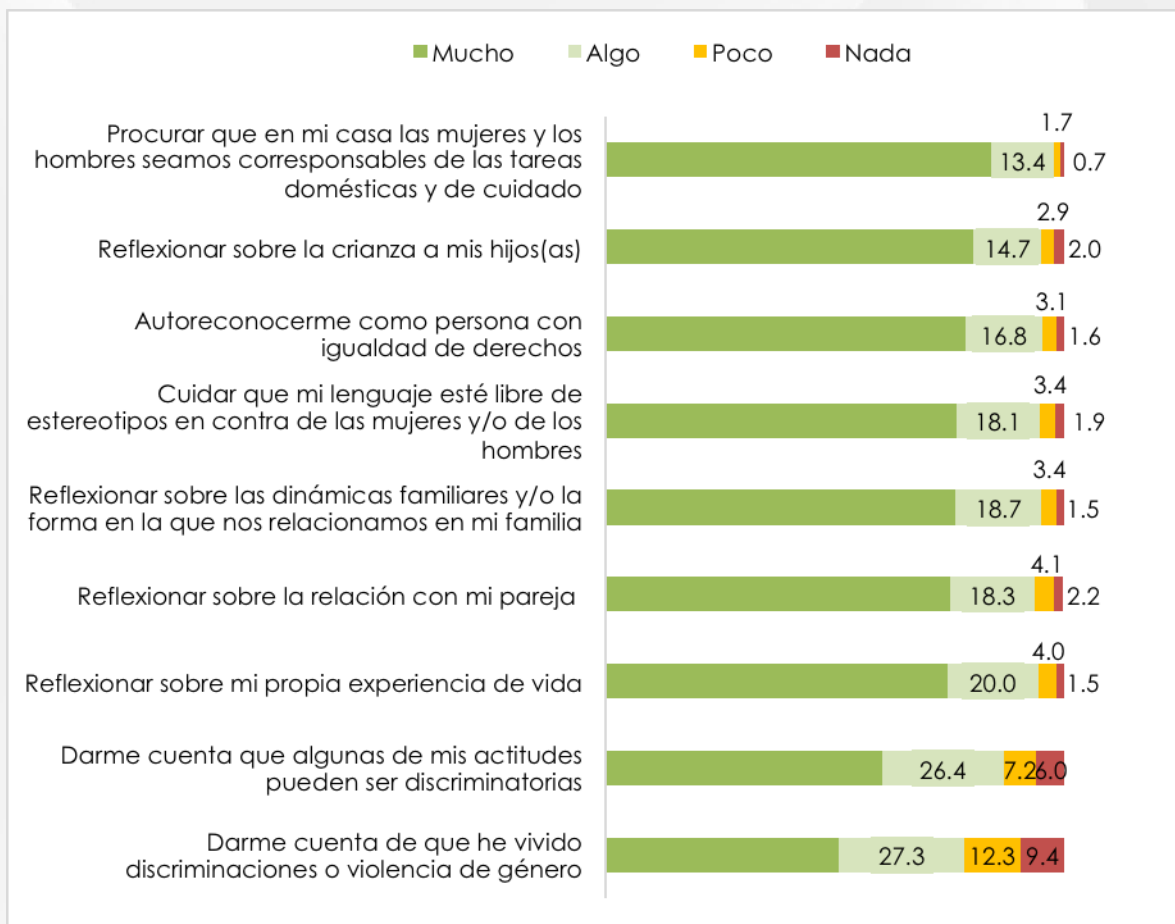
Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un nivel promedio de arraigo de estereotipos de género significativamente menor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el nivel de arraigo de estereotipos de género es significativamente mayor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Sensibilización

Parte del objetivo de los cursos de género es sensibilizar al personal sobre la situación de desigualdad de las mujeres en los distintos ámbitos, lo que muchas veces conduce a reflexionar y cuestionar las propias circunstancias y modo de actuar. En este sentido, la encuesta evaluó qué tanto los cursos en género han propiciado la reflexión y el auto-reconocimiento y entre quiénes ha habido mayor sensibilización en estos temas.

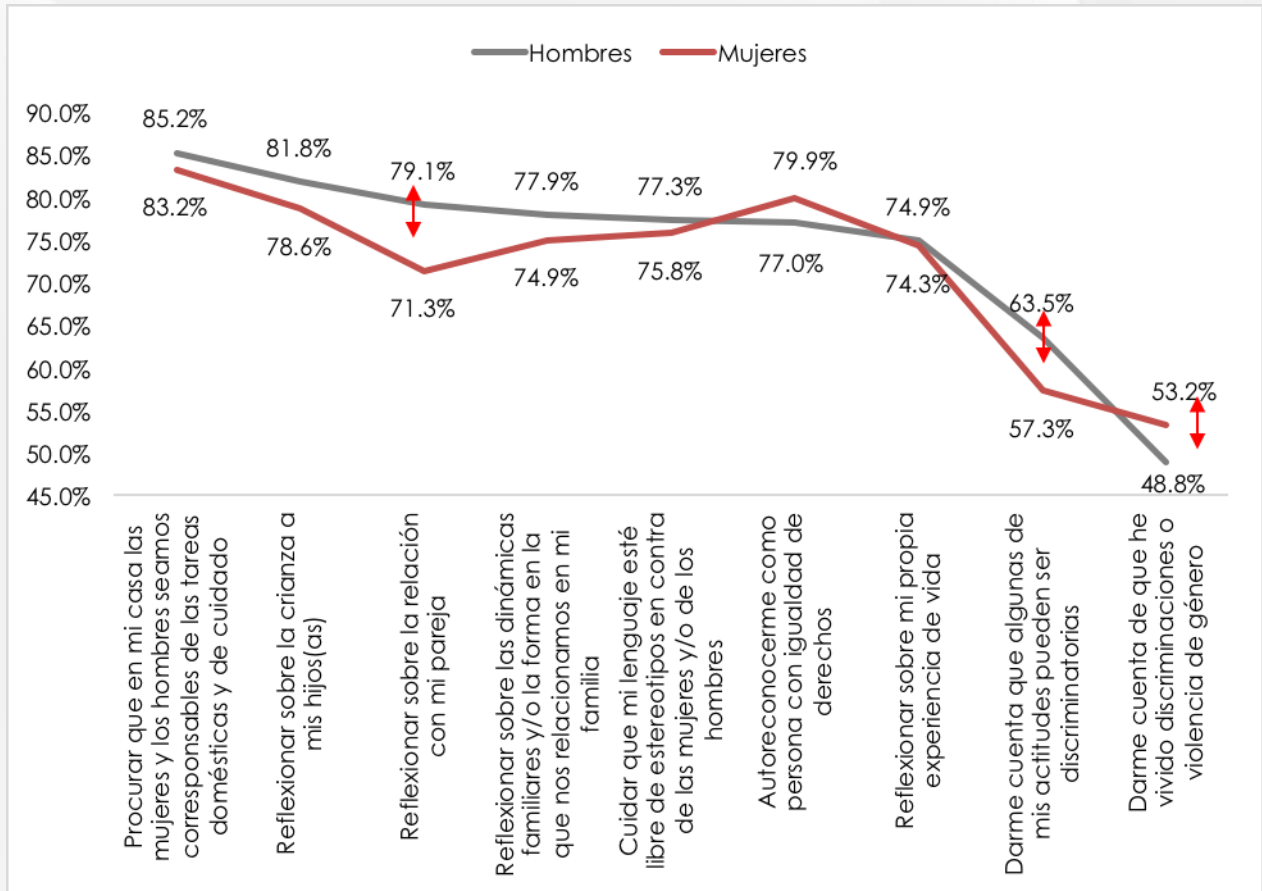
Las capacitaciones en género han detonado la reflexión en la gran mayoría de las y los participantes en los cursos, principalmente han propiciado que procuren corresponsabilizar a mujeres y a hombres en las tareas domésticas y de cuidado de la casa, también han suscitado reflexionar sobre la crianza de los hijos e hijas y auto reconocerse como personas con igualdad de derechos. Por otro lado han favorecido menos la toma de conciencia sobre las propias actitudes discriminatorias o que se ha sido objeto de discriminación por motivos de género.

Gráfico 19 ¿Qué tanto la información y capacitación en temas de género le han servido para...?



De acuerdo con la encuesta, la sensibilización a consecuencia de las capacitaciones ha sido ligeramente mayor (aunque no en todos los casos de manera significativa) entre los hombres que entre las mujeres. El gráfico 20 muestra el porcentaje que reconoce que los cursos de género le han servido “mucho”. La línea gris corresponde a los hombres y la roja a las mujeres. Las capacitaciones de género han propiciado que los participantes estén más abiertos que ellas a reflexionar sobre su relación de pareja y a darse cuenta de que algunas de sus actitudes pueden ser discriminatorias. En cambio a las participantes les han servido a tomar conciencia de que han vivido actos de discriminación o violencia de género (las flechas indican las únicas 3 brechas de género significativas).

Gráfico 20 Porcentaje de hombres y mujeres que mencionó que las capacitaciones de género le han servido “mucho” para...



De lo anterior se concluye que las capacitaciones de género no tuvieron un impacto diferenciado entre mujeres y hombres en cuanto el grado sensibilización suscitado. Tampoco hay diferencias significativas en cuanto al grado de sensibilización entre los distintos perfiles, cargos o unidades de adscripción. Las únicas identificadas son: los más altos niveles de sensibilización están asociados a las y los participantes de los cursos que han sido promovidos de puesto en la Fiscalía, quienes han tomado 3 o más cursos de género o están a cargo de personas que requieren cuidados como niños(as), enfermos(as), adultos(as) mayores, etc. En contraste, las y los participantes en los cursos con una escolaridad de nivel preparatoria o técnica han sido los menos sensibilizados en cuestiones de género.

Para comparar los niveles de sensibilización alcanzado tras las capacitaciones en género por unidad de adscripción se calculó un índice con las preguntas del Gráfico 20. Los valores del índice van del 0 al 1, donde 1 es el nivel más alto de sensibilización logrado. El índice tiene un valor promedio de 0.87 considerando todo el personal capacitado en género. La Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos es

el área que alcanzó un nivel de sensibilización en género significativamente mayor gracias a las capacitaciones; mientras que el personal menos sensibilizado está en la Coordinación de Planeación y Administración, y el Órgano Interno de Control. (Consultar Anexo 10).

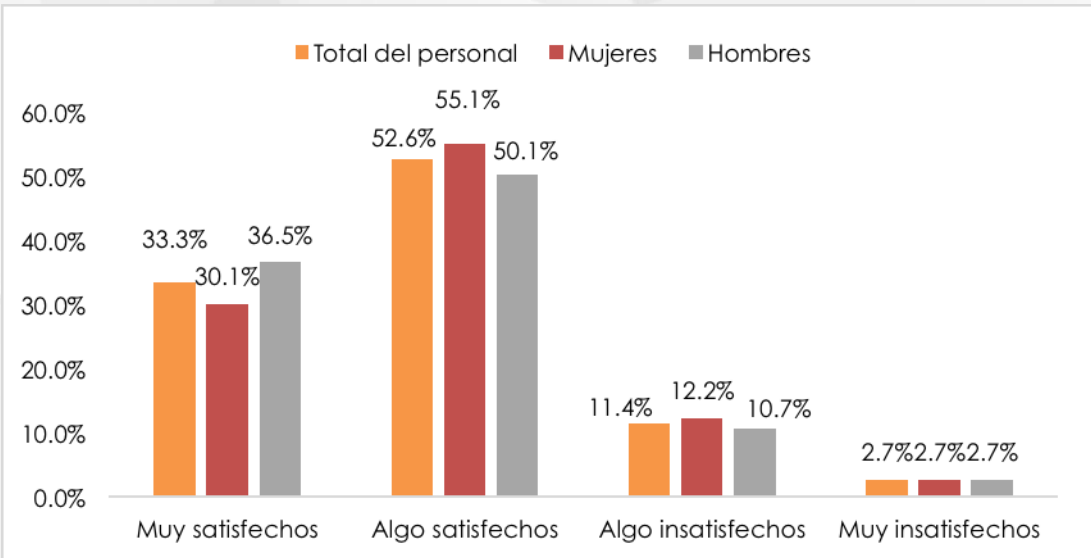
III.IV Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)

Se entiende por satisfacción el grado en que las y los participantes cubren sus expectativas respecto a los cursos de capacitación al encontrarlos relevantes, favorables, atractivos y útiles para sus trabajos. Los resultados de este apartado se desarrollan a partir de quienes han recibido capacitación en género y/o temas con perspectiva de género.

De acuerdo con la encuesta, **la evaluación de los cursos en género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres es notablemente favorable**: 86% de quienes se han capacitado en esta materia están satisfechos con los cursos que han recibido (33% está muy satisfecho y 53% algo satisfecho).

La satisfacción es ligeramente mayor entre los hombres que entre las mujeres. Ellos están muy satisfechos con los cursos 6 puntos porcentuales más que las mujeres (dicha diferencia es significativa).

Gráfico 21 Nivel de satisfacción con los cursos en género recibidos según sexo



Respecto al nivel de satisfacción de los demás perfiles del personal, las diferencias significativas identificadas fueron entre los mandos superiores, el personal menos escolarizado y de mayor antigüedad están muy satisfechos y satisfechas con los cursos en género recibidos en mayor proporción que el resto del personal capacitado,

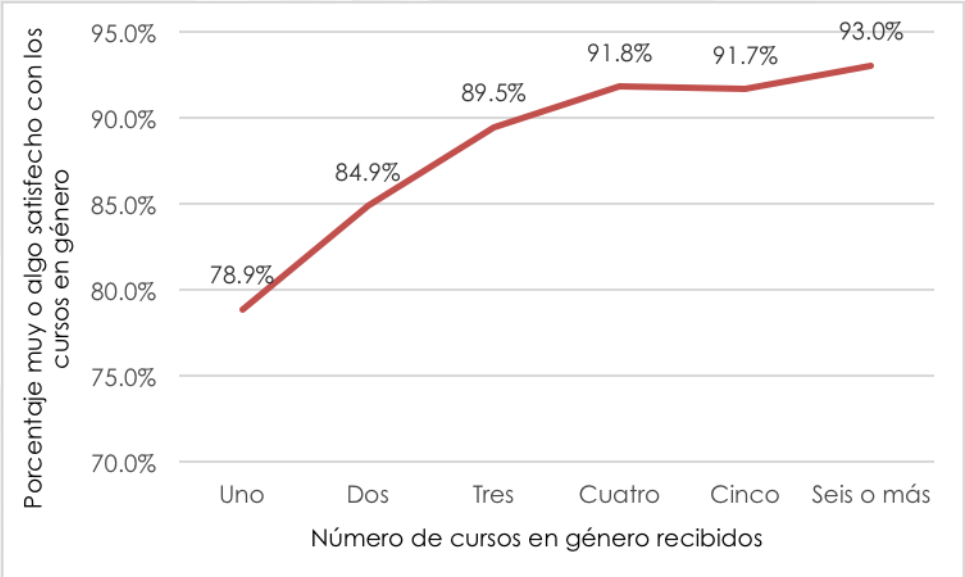
en contraste el personal de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada presenta niveles estadísticamente menos satisfactorios con los cursos en esta materia. En el Anexo 11 se pueden consultar los resultados por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.

El nivel de satisfacción está asociado con el número de cursos recibidos. Quienes han tomado más cursos de capacitación en género tienen un mayor agrado por los mismos.

El sentido de la causalidad es incierto es decir no está al alcance de la encuesta saber si el alto nivel de satisfacción ocasiona que se tomen más cursos de género o por el contrario, si la mayor participación a los cursos mejora el nivel de satisfacción con los mismos. El gráfico 22 muestra esta asociación significativa: la satisfacción con la capacitación en género crece conforme más cursos se toman, pero el crecimiento es una tasa decreciente, al igual que el conocimiento o aprendizaje.

Cabe señalar que el grado de satisfacción no está asociado con el nivel de aprendizaje o conocimiento de los temas de género.

Gráfico 22 Porcentaje muy o algo satisfecho con los cursos en género según número de cursos recibidos



Las opiniones para cada modalidad de los cursos, en línea o presenciales, también son muy favorables. En una escala del 1 al 10, ambos tienen al menos el 80% de las opiniones de 8 en adelante. No obstante los cursos de género en línea son ligeramente mejor evaluados que los presenciales. Los primeros son calificados con 8.15 en promedio en una escala del 1 al 10 y los segundos con 7.96.

Por lo tanto la encuesta revela que **los cursos en línea no sólo tienen mayor impacto en el aprendizaje, sino que también gustan más.**

Uno de los perfiles más favorables a los cursos en línea son las mujeres. Ellas califican igual que los hombres las capacitaciones presenciales, pero se distinguen de ellos en evaluar mejor la modalidad en línea.

Tabla 24 Calificación promedio en una escala del 1 al 10 de los cursos en género y perspectiva de géneros por sexo

	Calificación promedio del 1 al 10	
	En línea	Presenciales
Hombres	8.08	7.94
Mujeres	8.23	7.99

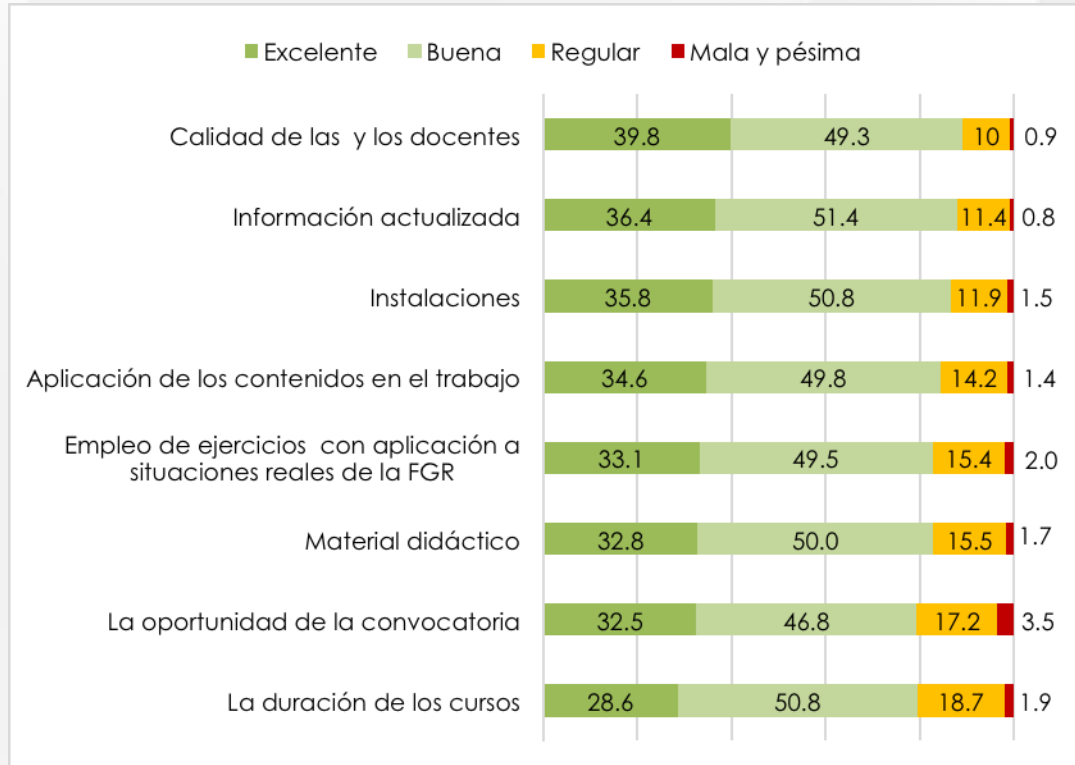
Otros perfiles significativamente favorables a las capacitaciones en línea son el personal de mando, quienes laboran en la Fiscalía Especializada en Delitos Electorales, la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, Fiscalía Especializada en Materia en Derechos Humanos y el Órgano Interno de Control. En contraste, las y los más renuentes a capacitarse en línea están en la Oficina del Fiscal General de la República y la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.

Criterios para evaluar las capacitaciones presenciales en género

La encuesta evaluó los cursos en género con base en 8 criterios que se muestran en el Gráfico 23. Las capacitaciones fueron evaluadas en todos los criterios con opiniones excelentes o buenas en un rango de 79 a 89%. Lo mejor calificado fueron las y los docentes. Lo peor fueron, en ese orden, la duración de los cursos y la oportunidad con la que son lanzadas las convocatorias.

A pesar de que en los ejercicios cualitativos que se realizaron para esta evaluación, de forma reiterada los participantes mencionaban la conveniencia de que las capacitaciones en género logran aplicarse a los temas sustantivos de la Fiscalía, en la encuesta todo lo relacionado con los contenidos de los cursos (la aplicabilidad y actualidad de la información) también resultó bien evaluado. Sólo entre 16 y 17% del personal otorgó una calificación regular, mal o pésima a la aplicación de contenidos y al empleo de ejercicios prácticos.

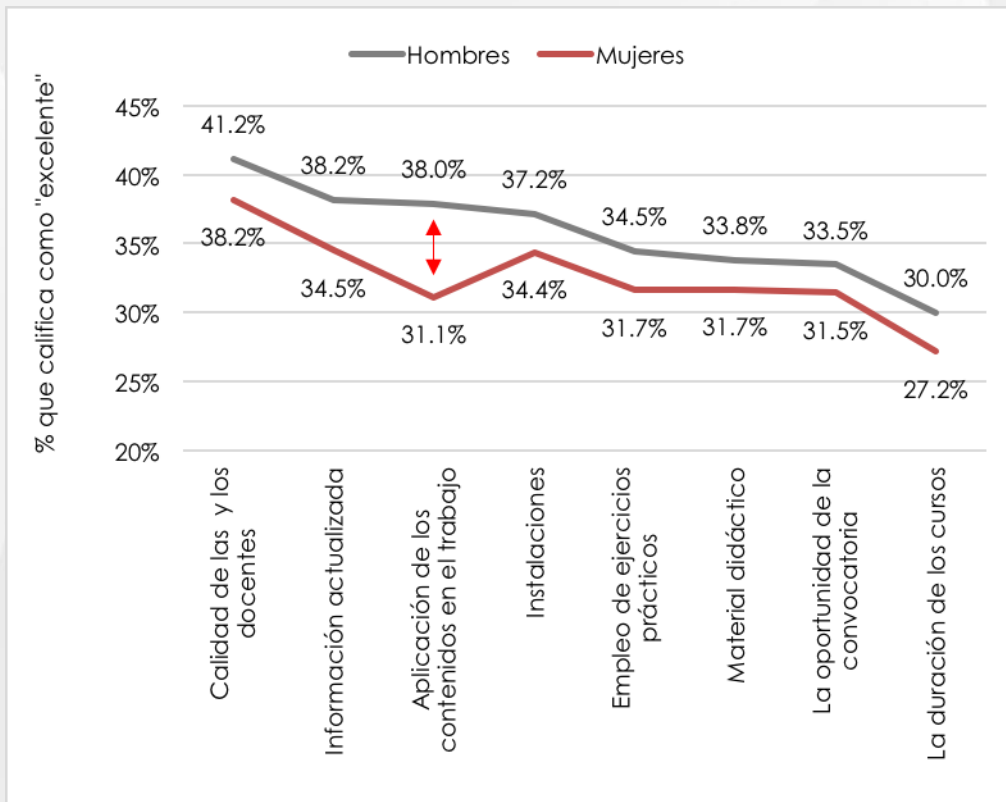
Gráfico 23 ¿Cómo califica las capacitaciones presenciales en género y temas con perspectiva de género que ha recibido en la FGR de 2016 a la fecha en cada uno de los siguientes aspectos? (Porcentajes)



No obstante hay ligeras brechas de género en cuanto a la opinión de las capacitaciones para cada uno de los 8 criterios mencionados. El Gráfico 24 muestra el porcentaje que calificó de "excelente" a las capacitaciones en cuanto calidad de las y los docentes, información actualizada, instalaciones, etc. La línea roja representa las opiniones de las mujeres y la gris la de los hombres.

Se observa que en todos los criterios, la línea correspondiente a los hombres está por arriba lo que significa que ellos califican como excelentes a las capacitaciones en género en una proporción mayor que las mujeres. Sin embargo, la única brecha de género estadísticamente significativa entre los sexos, que alcanza los casi 7 puntos porcentuales de diferencia, es respecto a la aplicación de los contenidos en el trabajo. Lo que quiere decir que **las mujeres son más críticas que los hombres en cuanto a la aplicabilidad de las capacitaciones en género a casos prácticos de la institución**. Incluso para las mujeres, este criterio es el segundo peor evaluado de las capacitaciones en género.

Gráfico 24 Porcentaje que califica como "excelentes" los cursos en género por criterio según sexo.



Otros perfiles menos satisfechos con los cursos en género y perspectiva de género en cuanto a la aplicación del aprendizaje es el personal de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos y la Coordinación de Planeación y Administración. Asimismo unidades de segundo orden como la Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control; y la Coordinación General de Servicios Periciales.

Se construyó un índice de evaluación de los cursos que incluye todos los criterios de la gráfica 23. Sin embargo, con excepción del sexo, no se identificaron perfiles asociados significativamente a una evaluación más favorable o menos favorable de los cursos de género y perspectiva de género. Lo que ratifica que **la capacitación en temas género y perspectiva de género tienen una amplia satisfacción entre sus participantes y que dicha satisfacción es transversal a todo el personal de la Fiscalía.**

En qué prefieren capacitarse

Con la finalidad de diseñar el programa de capacitación en género del próximo año, la encuesta preguntó por los temas de mayor interés entre el personal de la Fiscalía, estos son: argumentación jurídica con perspectiva de género, el cual es preferido por la mitad de las y los empleados; en un distante segundo y tercer lugar figuran los de igualdad laboral y no discriminación; y género y derechos humanos, respectivamente. Los contenidos que menos interesan al personal, en general, son los que, aparente y estereotípicamente, recaen en algún sexo, como lactancia materna, sororidad entre mujeres y masculinidades.

La tabla 25 muestra los temas de capacitación de mayor interés entre los distintos perfiles. Sólo se muestran las asociaciones significativas. En casi todos los temas las mujeres muestran más interés que los hombres. El personal sustantivo está particularmente interesado en los temas de argumentación jurídica con perspectiva de género; perspectiva de género aplicada a la procuración de justicia; procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGBTTTI, protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género y transversalidad de la perspectiva de género; mientras que el personal que funge como enlace le atraen los temas de género, sexualidad y derecho, igualdad laboral y no discriminación, y orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género.

Cabe señalar que a la población adulta, con antigüedad superior a 10 años y/o con estudios de nivel técnico o de preparatoria se muestran más renuentes a la capacitación en temas de género.

Por otra parte el personal que está bajo el mando de una mujer muestra mayor interés en los cursos de sororidad entre mujeres, lactancia materna y perspectiva de género en los servicios periciales.

Gráfico 25 ¿En qué temas de género y perspectiva de género le gustaría capacitarse? (Porcentaje)

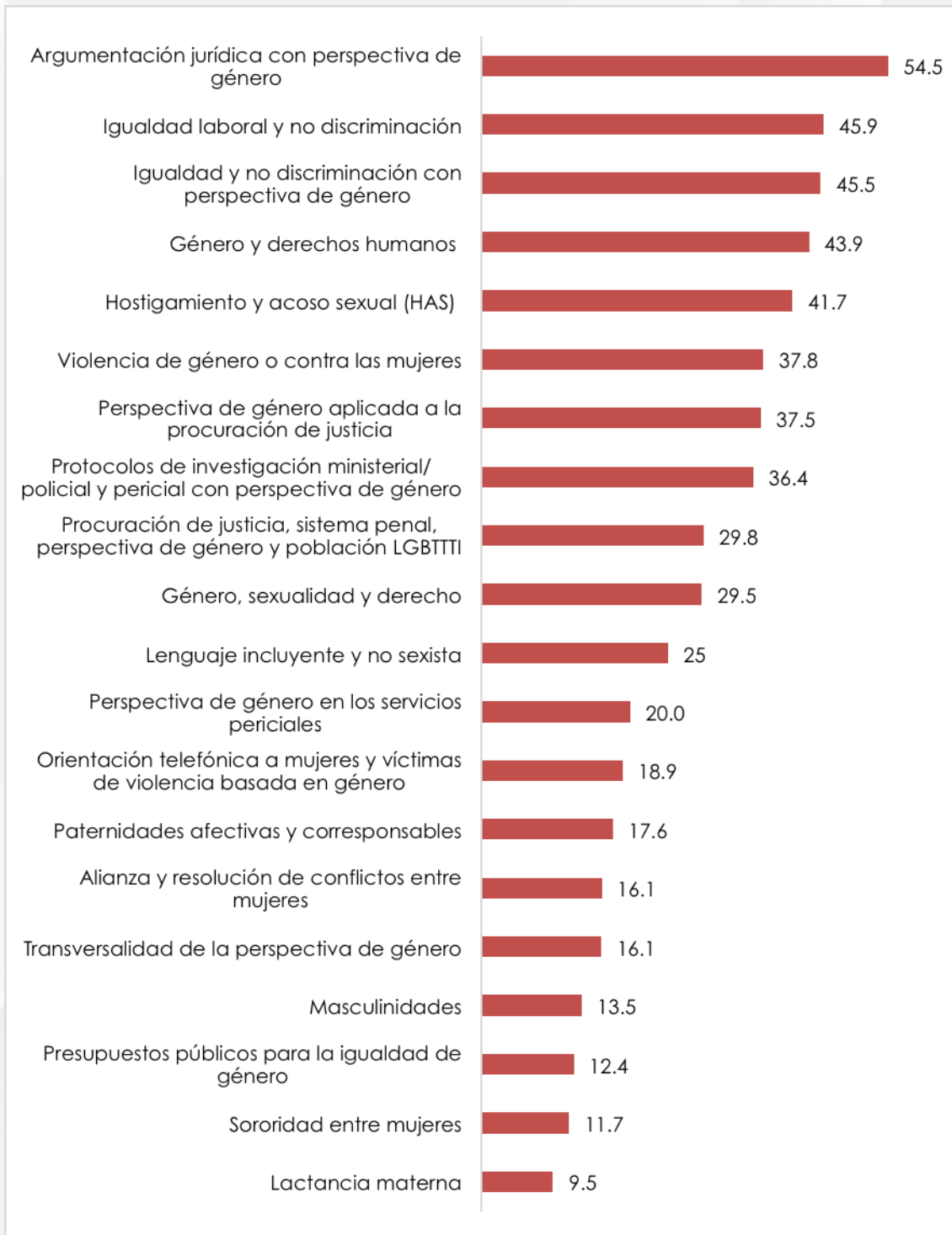


Tabla 25 Temas de las capacitaciones en género y perspectiva de género según perfil del personal

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
<p>Argumentación jurídica con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Ciudad de México, Guanajuato, Michoacán, Puebla y Veracruz. • Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro • Sustantivo • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Investigador(a) Titular • Personal de confianza • De 30 a 49 años de edad • Escolaridad: licenciatura y especialidad, maestría o doctorado • De 5 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración • Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones • Dirección General de Recursos Humanos y Organización • Centro de Evaluación de Control y Confianza • Dirección General de Servicios Aéreos • Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad • Dirección General de Laboratorios Criminalísticos • Coordinación General de Servicios Periciales • Mando medio • Operativo • Enlace • Jefe(a) de Departamento • Jefe(a) Administrativo(a) • Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo • Especialista Técnico / Oficial Técnico(a) • Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados • Subcoordinador(a) de Servicios • Perito(a) • Personal base • De 50 años o más de edad • Hasta preparatoria o carrera técnica • De 10 años de antigüedad en adelante.

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
Alianza y resolución de conflictos entre mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos • Delegación Estatal de la FGR en Campeche, Chiapas, Estado de México, Tamaulipas • Facilitador(a) • Laboratorista • De 18 a 29 años • De 2 a 5 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • De 50 años o más • De 10 años de antigüedad en adelante
Igualdad y no discriminación con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Estatal de la FGR en Veracruz 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León • 2.Escolaridad: Hasta preparatoria o carrera técnica
Género y derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Mando medio
Género, sexualidad y derecho	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas • Enlace 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)
Hostigamiento y acoso sexual (HAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • De 18 a 29 años de edad • Estudios de licenciatura • Hasta 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León • Sustantivo • Personal de base • Hasta preparatoria o carrera técnica • De 10 años de antigüedad en adelante
Igualdad laboral y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Coordinación de Planeación y Administración • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Enlace • Hasta preparatoria o carrera técnica de escolaridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua, Yucatán • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Escolaridad: Especialidad, maestría o doctorado

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
Lactancia materna	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Michoacán, • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • 18-29 de edad • Licenciatura • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Mando medio • 50 o más • Escolaridad: Hasta preparatoria o carrera técnica • De 10 años de antigüedad en adelante
Lenguaje incluyente y no sexista	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas • 18-29 • De 2 a 5 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • 50 o más • Escolaridad: Hasta preparatoria o carrera técnica • De 10 años de antigüedad en adelante
Masculinidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales • Coordinación General de Servicios Periciales • Dirección General de Especialidades Médico Forenses • Facilitador(a) • 18-29 • Especialidad, maestría o doctorado • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de base • 50 o más • Escolaridad: Hasta preparatoria o carrera técnica • De 10 años de antigüedad en adelante
Orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Tamaulipas, • Enlace • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • 18-29 • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Perito(a) • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • 50 o más • De 10 años de antigüedad en adelante

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
Paternidades afectivas y corresponsables	<ul style="list-style-type: none"> • De 18 a 49 años • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de base • Hasta preparatoria o carrera técnica • De 50 años o más • Más de 20 años de antigüedad
Perspectiva de género aplicada a la procuración de justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua, Ciudad de México, San Luis Potosí • Sustantivo • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Especialidad, maestría o doctorado • De 2 a 5 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Coordinación de Planeación y Administración • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Dirección General de Recursos Humanos y Organización • Dirección General de Servicios Aéreos • Mando medio • Operativo • Enlace • Jefe(a) de Departamento • Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo • Personal de base • De 50 años o más • Hasta preparatoria o carrera técnica • Más de 20 años de antigüedad
Presupuestos públicos para la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas, • 18-29 • Especialidad, maestría o doctorado • De 2 a 5 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • 50 o más • Hasta preparatoria o carrera técnica • Más de 10 años de antigüedad

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
<p>Procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGTTTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Chiapas, Puebla • Sustantivo • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) l • 18-29 • Licenciatura y especialidad, maestría o doctorado • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Coordinación de Planeación y Administración • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Dirección General de Recursos Humanos y Organización • Dirección General de Servicios Aéreos • Mando medio • Operativo • Enlace • Jefe(a) de Departamento • Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo • Personal de base • 50 o más • Hasta preparatoria o carrera técnica • Más de 10 años de antigüedad
<p>Sororidad entre mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales • Dirección General de Especialidades Médico Forenses • Cuando la superiora es mujer • 18-29 • Especialidad, maestría o doctorado • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Cuando el superior es hombre • 50 o más • Hasta preparatoria o carrera técnica • Más de 10 años de antigüedad

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
<p>Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Coordinación de Métodos de Investigación • Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas • Policía Federal Ministerial • Coordinación General de Servicios Periciales • Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales • Dirección General de Especialidades Médico Forenses • Dirección General de Laboratorios Criminalísticos • Sustantivo • Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial • Perito(a) • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Personal de confianza • De 18 a 49 años • De 2 a 10 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Planeación y Administración • Oficina del Coordinador de Planeación y Administración • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones • Dirección General de Recursos Humanos y Organización • Centro de Evaluación de Control y Confianza • Dirección General de Servicios Aéreos • Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad • Mando medio • Enlace • Operativo • Jefe(a) de Departamento • Subdirector(a) de Área • Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo • Jefe(a) de Oficina • Profesional de Servicios Especializados • Subcoordinador(a) de Servicios • Personal de base • De 50 años o más • Más de 20 años de antigüedad
<p>Transversalidad de la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres • Dirección General de Constitucionalidad • Sustantivo • Subdelegado(a) Sustantivo(a) • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) • Abogado(a) • Facilitador(a) • 18-29 • Especialidad, maestría o doctorado 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres • Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales • Operativo • Enlace • Personal de base • 50 o más • Hasta preparatoria o carrera técnica • Más de 10 años de antigüedad

Tema de la capacitación	Perfil más interesado en capacitarse en el tema	Perfil menos interesado en capacitarse en el tema
	<ul style="list-style-type: none"> De 2 a 10 años de antigüedad 	
Violencia de género o contra las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Delegación Estatal de la FGR en Chiapas 	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León Mando medio Director(a) de Área
Perspectiva de género en los servicios periciales	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres Coordinación de Métodos de Investigación Coordinación General de Servicios Periciales Dirección General de Especialidades Periciales Documentales Dirección General de Especialidades Médico Forenses Dirección General de Ingenierías Forense Dirección General de Laboratorios Criminalísticos Sustantivo Perito(a) Cuando la superiora es mujer De 18 a 29 años de edad Especialidad, maestría o doctorado De 2 a 5 años de antigüedad 	<ul style="list-style-type: none"> Hombres Coordinación de Planeación y Administración Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo Dirección General de Servicios Aéreos Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales Mando medio Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo Cuando el superior es hombre De 50 o más años de edad Hasta preparatoria o carrera técnica Más de 20 años de antigüedad

Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%.

III.V Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo

Otro criterio de evaluación de las capacitaciones según el modelo de Kirkpatrick es el de comportamiento o transferencia del aprendizaje al trabajo. Los resultados de este apartado se desarrollan a partir de quienes han recibido capacitación en género y/o temas con perspectiva de género. Este criterio responde a las preguntas: ¿qué cambios en el comportamiento se derivan del programa de capacitación? ¿En qué grado las y los participantes aplican lo aprendido durante la capacitación en sus labores cotidianas de trabajo?

De acuerdo con la encuesta, **97% del personal que ha sido capacitado en género asegura que los cursos le han aportado conocimientos y herramientas que aplica en su desempeño y labor en la institución**; mientras que sólo 3% aseguró lo contrario. **Cabe señalar que este reactivo puede prestarse al sesgo de deseabilidad social**, de ahí que la encuesta haya preguntado por acciones más concretas y/o tangibles para medir la aplicación del aprendizaje en género y haya empleado escalas de respuesta que midieran el grado o nivel de aplicabilidad de los temas evitando preguntas dicotómicas con respuesta sí/no⁷.

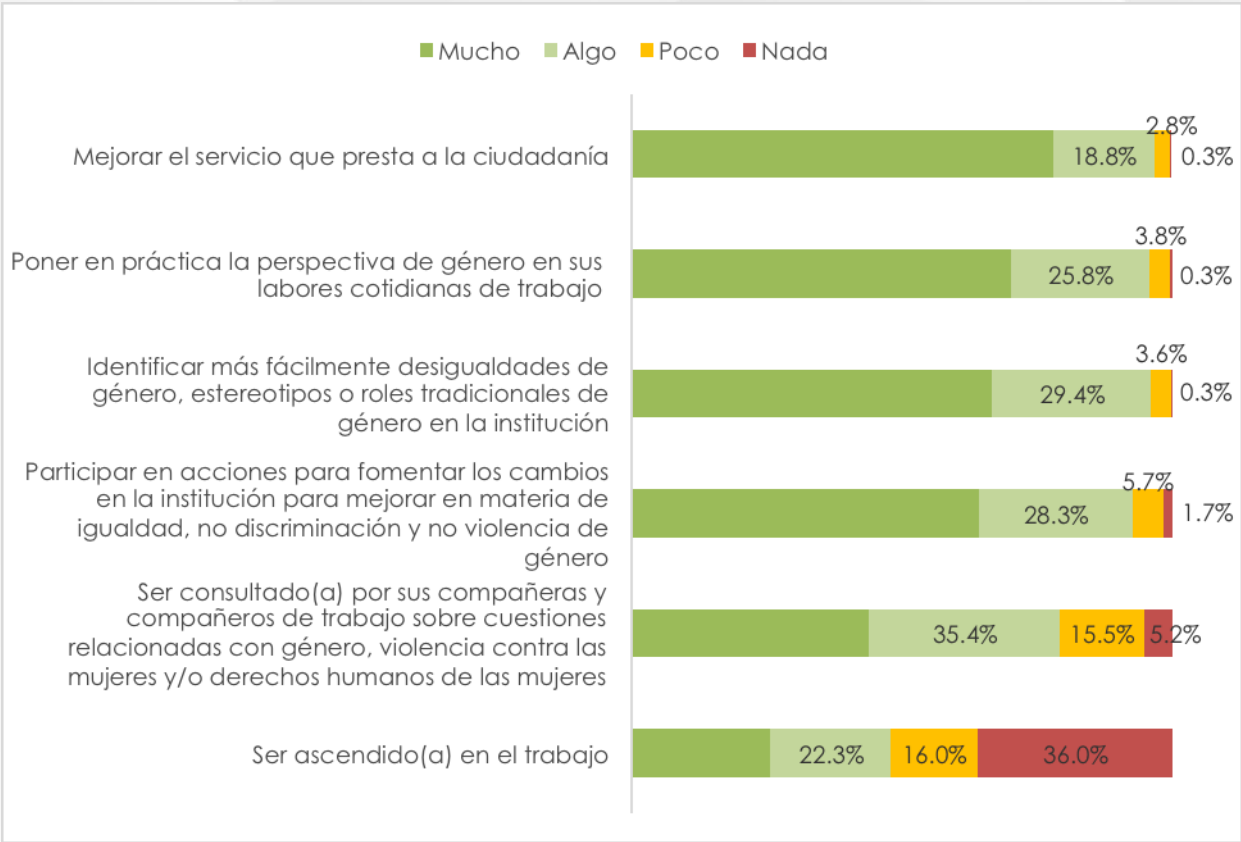
El Gráfico 26 muestra los aspectos generales para los que han sido de utilidad las capacitaciones en temas de género.

Una amplia mayoría considera que las capacitaciones en género le han sido útiles para mejorar el trato que se le presta a la ciudadanía, poner en práctica la perspectiva de género en las tareas cotidianas e identificar brechas y estereotipos de género. Les han servido un poco menos para ser consultado o consultada sobre cuestiones de género y de acuerdo con la mayoría (52%), sirven poco o nada para obtener una promoción en el trabajo. Del Gráfico 26 se desprende que en general **las capacitaciones de género se perciben como de gran utilidad para mejorar el desempeño en el trabajo, aunque (de acuerdo con la mayoría) no representan un beneficio concreto e individual como ser ascendido o ascendida de cargo.**

⁷ El sesgo de deseabilidad social es el error en el que puede incurrir la investigación experimental como resultado de la necesidad del sujeto experimental de responder o comportarse de acuerdo a lo que supone se espera que haga. Por lo general las personas que responden una encuesta se preocupan por favorecer la respuesta con la que creen tendrán mayor aceptación social. Una de las estrategias para minimizar este sesgo es formular preguntas con escalas que midan la frecuencia de conductas y/o la intensidad de las opiniones evitando respuestas dicotómicas; asimismo es importante garantizar que la participación de las y los respondientes sea anónima. Ambas estrategias fueron empleadas en la Encuesta Sobre el Impacto de la Capacitación y Difusión en Género, 2019.

Lo anterior contrasta con el resultado del apartado sobre el Alcance de las capacitaciones en género; en el cual se mostró que el ascenso de puesto está relacionado con haber tomado uno o varios cursos en estos temas. Posiblemente esta contradicción se deba a que aún el personal no toma consciencia de la utilidad o efecto positivo que pueden tener las capacitaciones en género en su desarrollo profesional, y/o la Fiscalía no ha sabido traducir este mensaje a sus empleadas y empleados.

Gráfico 26 ¿Con base en su propia experiencia, qué tanto la capacitación en género y temas con perspectiva de género le han servido para...?

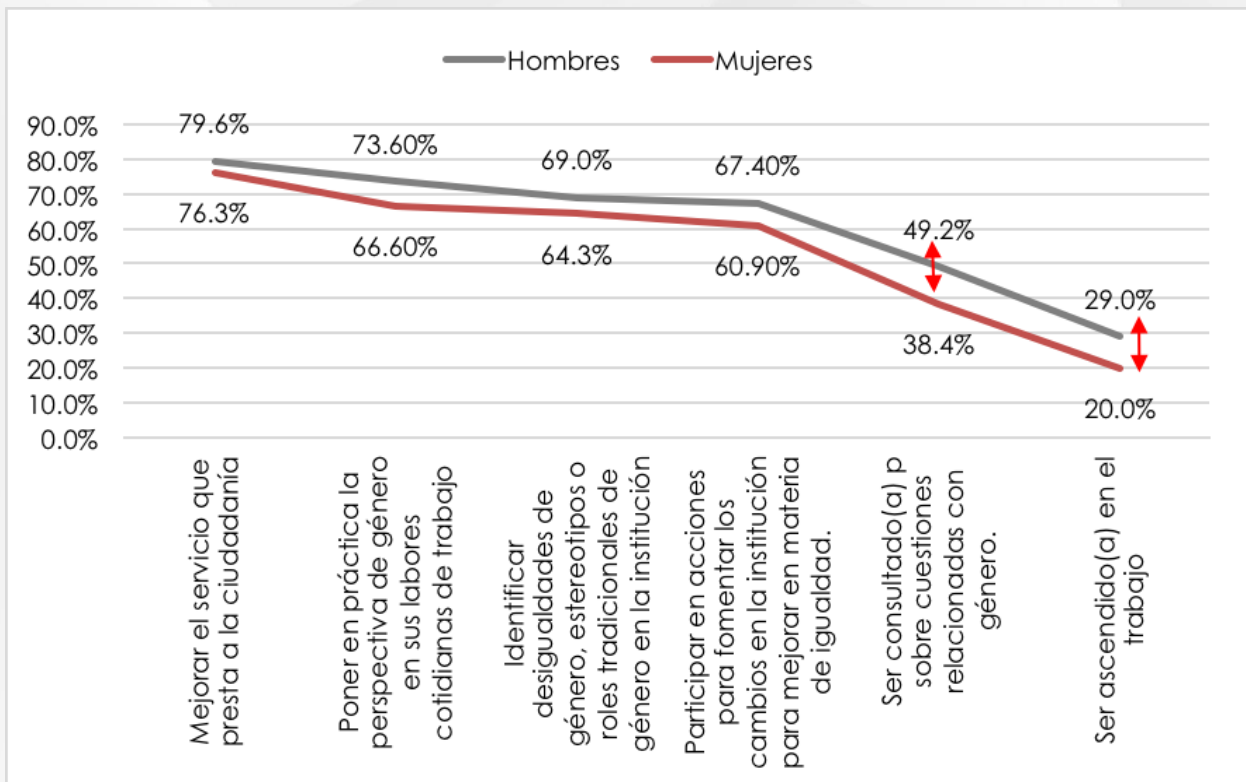


Los **hombres consideran de mayor utilidad las capacitaciones en temas de género que las mujeres**. En el Gráfico 27 se muestran los porcentajes de los hombres y mujeres que consideran que la capacitación en género le ha ayudado “mucho” en cada uno de los aspectos evaluados. La línea gris corresponde a los hombres y la roja a las mujeres. En todos los criterios evaluados los hombres tienen mejor opinión respecto a la utilidad de los cursos de género, sin embargo la brecha o diferencia entre ellas y ellos se hace más grande cuando se trata de aspectos que dependen del reconocimiento externo como es el hecho de ser consultada por los y las compañeras de trabajo sobre cuestiones de género y ser

promovida de cargo. **Los cursos les sirven menos a las mujeres que a los hombres en aspectos relacionados con el reconocimiento de sus colegas.**

En este mismo sentido, el personal que tiene como jefa inmediata a una mujer es más probable de considerar que la capacitación en género contribuye poco o nada a obtener un ascenso.

Gráfico 27 Porcentaje que considera que las capacitaciones en género le han servido mucho en cada uno de los criterios evaluados según sexo.

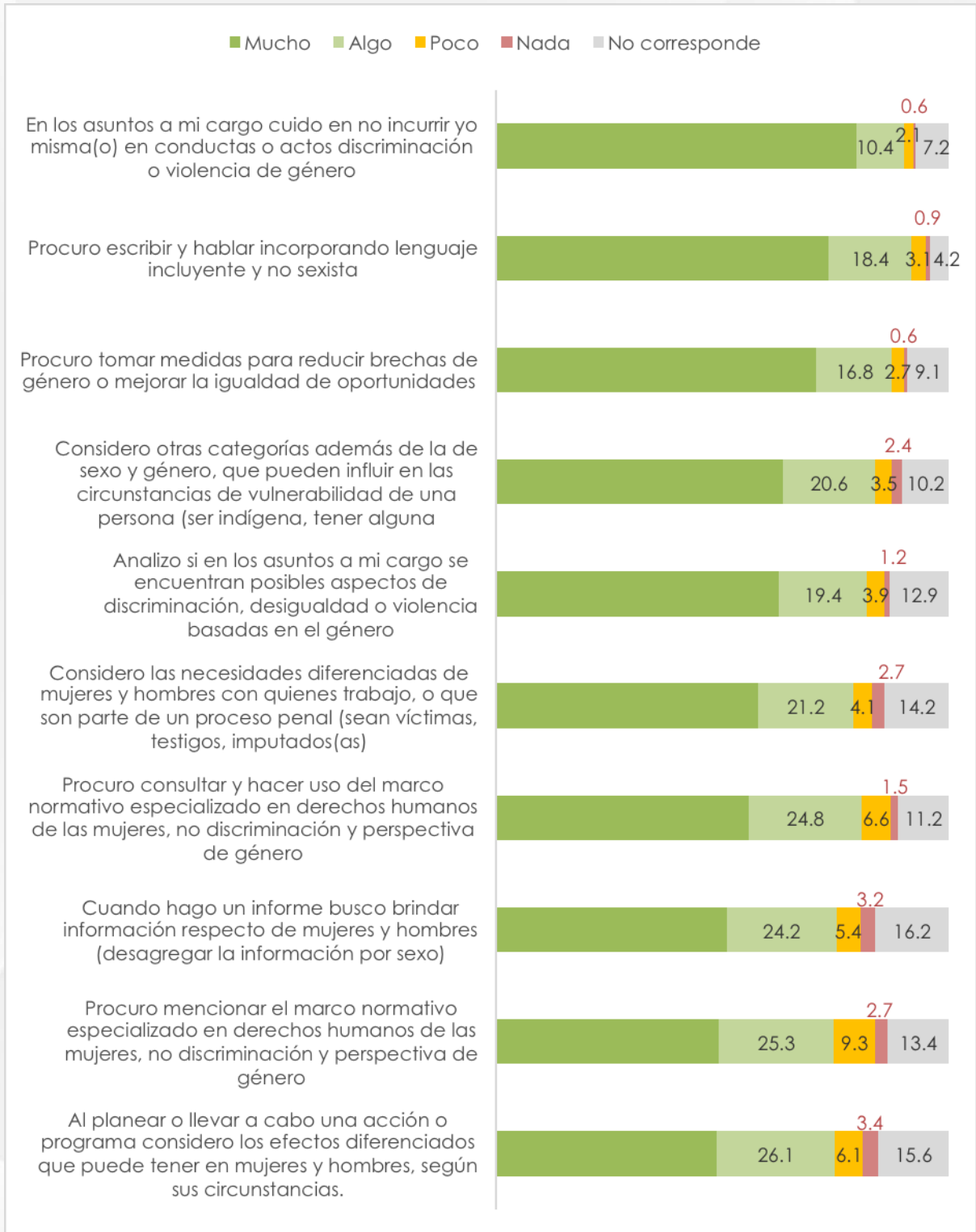


La encuesta también evaluó el nivel de aplicación de las capacitaciones en género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres en tareas o actividades concretas. El Gráfico 28 muestra los resultados.

De acuerdo con las respuestas, **el grado de aplicación del aprendizaje a actividades concretas del trabajo es alto.** Todas las acciones evaluadas son mucho o algo aplicadas en un rango de 75 a 92%. Cabe señalar que algunas acciones no pueden ser aplicadas porque están fueran del ámbito de competencia o responsabilidad del personal y no porque se considere que los contenidos no puedan ser trasladados al trabajo, tal es el caso de la realización de informes o la implementación de programas donde el 16.2% y 15.6% del personal asegura que están fuera de su ámbito de acción, respectivamente.

El traslado de conocimientos se percibe principalmente en el cuidado de no incurrir en conductas, actos discriminación o violencia de género en los asuntos en los que se está a cargo, en el empleo de lenguaje incluyente, no sexista y en procurar medidas para reducir las brechas de género o mejorar la igualdad de oportunidades. **Lo que cuesta más trabajo aplicar según las respuestas es el marco normativo especializado en derechos humanos de las mujeres**, no discriminación y perspectiva de género, vislumbrar los efectos diferenciados entre mujeres y hombres y desagregar la información por sexo.

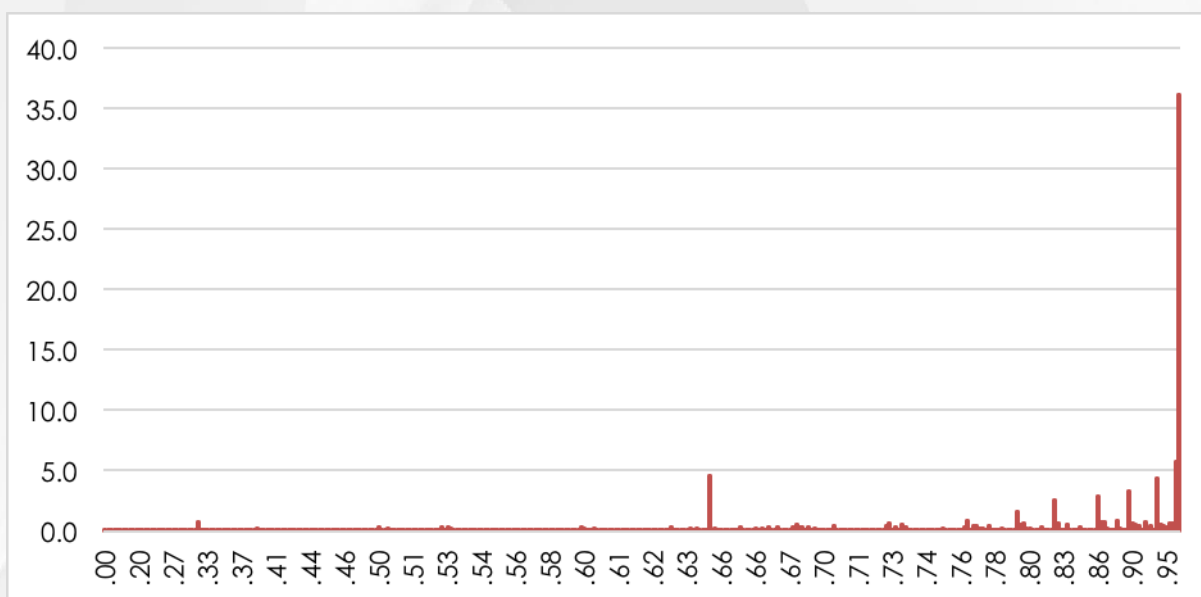
Gráfico 28 ¿Qué tanto ha aplicado la capacitación en género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres en su puesto de trabajo de acuerdo con los siguientes aspectos?



Al igual que los resultados sobre la utilidad de las capacitaciones en género, **hay una brecha entre hombres y mujeres en tanto que ellos señalaron aplicar más que ellas el aprendizaje de los cursos.**

Para poder tener resultados comparativos respecto al grado de traslado del aprendizaje al trabajo por perfil del personal, se construyó un índice con todas las preguntas consideradas en la gráfica 28. El índice tiene un rango de 0 a 1, donde valores cercanos a 0 indican que se percibe un bajo nivel de aplicación del aprendizaje y valores cercanos a 1 significan que el nivel de aplicabilidad es muy alto. El valor de la media es 0.8606 lo que indica una percepción muy favorable sobre la aplicabilidad en el trabajo de las capacitaciones en género. La desviación estándar indica que el promedio de los datos se alejan de la media 0.168, lo que muestra que las personas difieren poco respecto a la opinión de la media. Como se observa en el gráfico 29 la mayoría de las valoraciones se concentran entre 0.9 y 1, además de que cerca de 38% son valoraciones de 0.96 que equivale a una valoración muy positiva sobre la aplicabilidad del aprendizaje.

Gráfico 29 Distribución de frecuencias del índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones en género



A pesar de que **todos los perfiles tienen un valor muy alto en el índice de aplicabilidad**, hay diferencias significativas. Como se mencionó, las mujeres creen que aplican menos que los hombres el conocimiento adquirido en los cursos de género. En cuanto al nivel de mando, quienes más aplican lo aprendido son los mandos altos y el personal sustantivo, en contraste quienes menos son los enlaces y operativos.

Las unidades de adscripción que, quizá por su ámbito de competencia, encuentran mayor utilidad en los cursos de género son la Fiscalía Especializada en Delitos Electorales, la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos y la Coordinación de Métodos de Investigación, **en particular la Policía Federal Ministerial y Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Juciales. El grupo de unidades que menos utilidad les encuentran son el Órgano de Control Interno, la Coordinación de Planeación y Administración, la Oficina del Fiscal General de la República y la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.** En el Anexo 12 se muestran los resultados del índice por unidad de adscripción de segundo y tercer orden.

La tabla 26 compara el índice de aplicabilidad según los distintos perfiles. Conforme aumenta el nivel de escolaridad, crece la aplicabilidad percibida de los cursos de género. Llama la atención que los grupos minoritarios como los pertenecientes a algún grupo indígena o al sector LGBTTTTI son menos favorables respecto a la aplicabilidad del aprendizaje, quizá porque su posición de vulnerabilidad los hace ser más críticos o exigentes sobre los alcances de las capacitaciones.

Por último se confirma el resultado de que el personal que está bajo las órdenes de una mujer tiene valores inferiores en el índice. En este sentido, un aspecto a explorar en el futuro es cómo ejercen la posición de mando las mujeres en comparación con los hombres; qué tanto espacio ofrecen ellas para que sus subordinados y subordinadas apliquen la perspectiva de género.

Por otra parte, quienes han obtenido un ascenso en su cargo o ingresaron a la Fiscalía por examen de oposición o concurso han tenido un nivel de aplicabilidad mayor a quienes no han sido promovidos o entraron a la institución por recomendación o invitación. Lo anterior tiene sentido si consideramos que quizás la promoción y el reconocimiento se debe al traslado de los conocimientos adquiridos al trabajo.

Recopilando, hay una relación estadísticamente significativa entre haber recibido capacitación en género y haber sido promovido de puesto; y entre haber sido ascendido con una alta transferencia de los conocimientos de género al trabajo. Uno de los perfiles que menos aplican los cursos de género es el personal de base quizás porque el esquema de incentivos no es el adecuado.

Por último, **la percepción de que los aprendizajes se están aplicando es mayor conforme aumentan los cursos recibidos.** Esta relación se confirma para cualquier modalidad; presencial o en línea. Asimismo hay una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimiento de los temas de género con el índice

de aplicabilidad. Dicho de otra manera **el personal que tiene más conocimientos de género (una calificación aprobatoria) aplica más la perspectiva de género en su trabajo.**

Gráfico 30. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por sexo

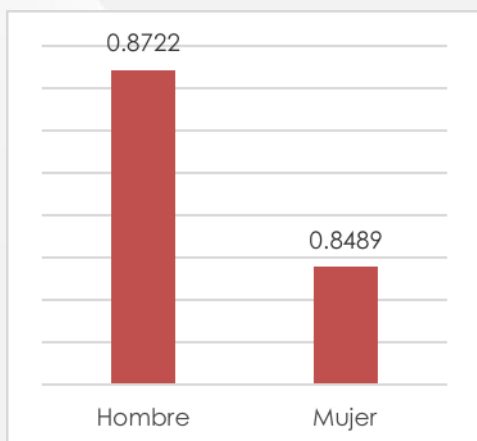


Gráfico 31. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por nivel de mando

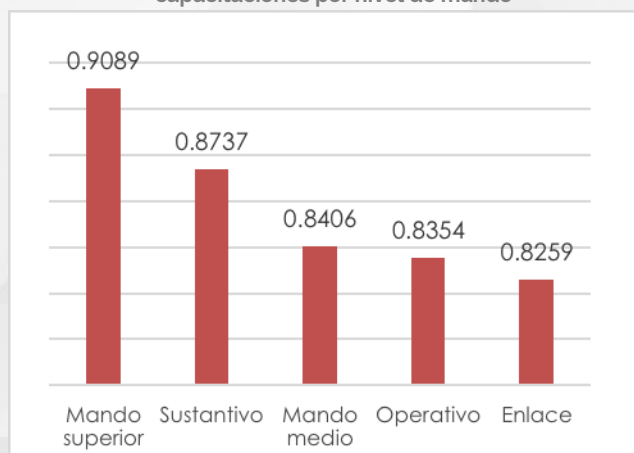


Gráfico 32. Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por unidad de adscripción

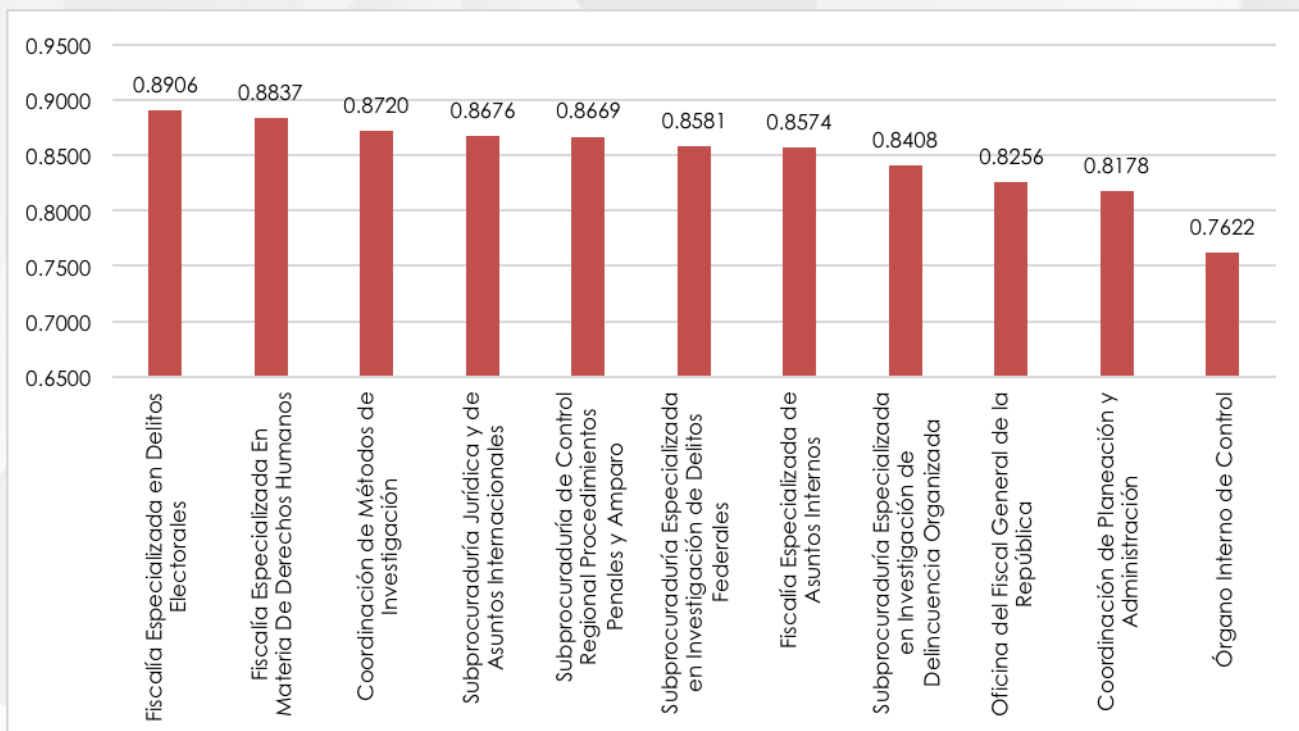


Tabla 26 Índice de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones por perfil

Perfil del personal	Promedio
Total del personal capacitado en género	0.861
Nivel de escolaridad	
Hasta preparatoria o carrera técnica	0.820
Licenciatura	0.861
Especialidad, maestría o doctorado	0.879
¿Pertenece al sector LGBTTTI?	
Pertenece al sector LGBTTTI	0.819
No pertenece al sector LGBTTTI	0.861
¿Pertenece a algún grupo indígena?	
Pertenece a algún grupo indígena	0.826
No pertenece a algún grupo indígena	0.861
Forma de ingreso a la FGR	
Examen de oposición	0.887
Concurso	0.882
Recomendación	0.821
Por bolsa de trabajo	0.843
Presentación de currículum vitae	0.861
Fue invitado	0.813
Tipo de plaza o contrato	
Base	0.809
Confianza (de estructura)	0.866
Confianza (eventual)	0.861
Honorarios	0.838
Sexo del superior inmediato(a)	
Su superior inmediato es hombre	0.865
Su superiora inmediata es mujer	0.849
¿Ha sido ascendido o promovido de puesto?	
Sí	0.869
No	0.854

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el índice es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Obstáculos para el traslado de la capacitación en género al trabajo

De acuerdo con la encuesta, **la principal razón del personal para no aplicar los contenidos de los cursos de género en el ámbito laboral es no tener del todo claro cómo se puede trasladar el conocimiento en sus tareas del día a día (44%), el segundo motivo es no comprender toda la información o no recordarla (25%). Sólo una quinta parte cree que los contenidos definitivamente no se pueden aplicar en sus actividades (20%).** En un distante cuarto y quinto lugar mencionan que no consideran de utilidad la información obtenida en los cursos o que no la aplican porque representa mayor trabajo y no tienen tiempo, con el 6% y 5% de menciones, respectivamente. Los hombres en mayor proporción que las mujeres reconocen que el principal obstáculo para aplicar los cursos es que no entienden o no recuerdan la información, mientras que las mujeres mencionan en mayor porcentaje no saber cómo aplicarla.

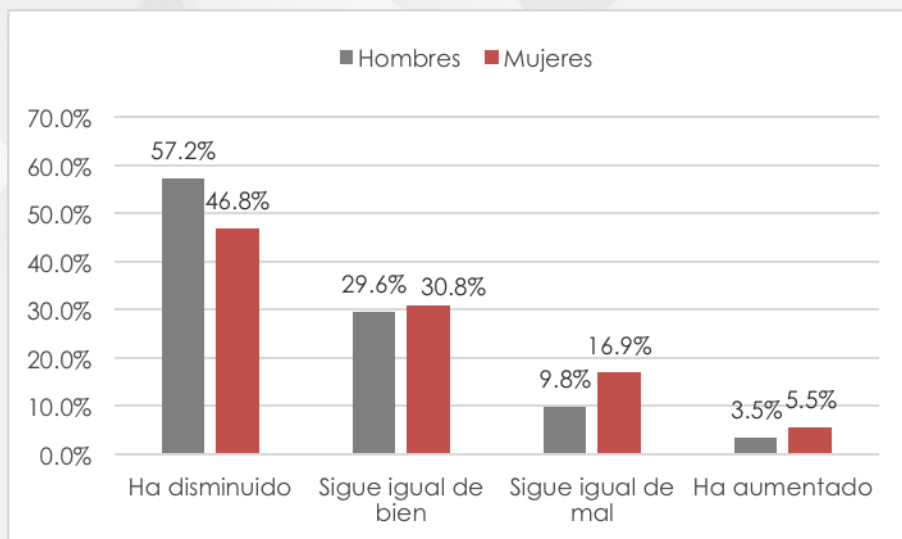
Respecto a los obstáculos institucionales para trasladar los cursos de género al trabajo están más atomizados que los obstáculos personales. Entre ellos destaca nuevamente **el desconocimiento de cómo aplicarlos, de acuerdo con 28% del personal y como segundo lugar la falta de capacitación en esos temas (23%).** Otra limitante es la **falta de sensibilización del personal en temas de género (15%), o que se ofrecen cursos de género básicos sin especializarse en los temas particulares de cada área (13%), que para las jefas y los jefes el género no es un tema prioritario (12%)** y por último la necesidad de capacitar al personal de la Fiscalía en otros temas diferentes al género (10%). Llama la atención que las mujeres en mucho mayor proporción que los hombres mencionan como limitante que la perspectiva de género no es un tema prioritario para las y los superiores. Ésta última es la única diferencia estadísticamente significativa.

III.VI Impacto en la cultura organizacional

El último criterio para evaluar la capacitación en género y perspectiva de género es el impacto en la cultura organizacional. Este criterio lo contempla el modelo de evaluación de Kirkpatrick y le nombran el nivel 4 de "Resultados". Se refiere al grado de consecución de los resultados y cómo estos contribuyen al resultado más alto de la organización. En este sentido, este apartado intentará responder en qué medida las capacitaciones en género y perspectiva de género han impactado la cultura organizacional para avanzar hacia una FGR más igualitaria, incluyente y libre de violencia.

En 2016 en la Encuesta sobre Igualdad y Perspectiva de Género, 25% de las y los participantes reportaron haberse sentido discriminados en el último año y de ellos 5% fue por razón de sexo. Actualmente, **52% de las y los entrevistados consideran que la discriminación por sexo en la Fiscalía ha disminuido** comparada con hace un año, 30.1% piensa que sigue igual de bien, 4.5% cree que ha aumentado y 13.2% que sigue igual de mal. En resumen, para 17.7% del personal la discriminación por motivos de sexo aún está presente en la institución. Esta percepción es estadísticamente diferente entre mujeres y hombres, siendo ellas más pesimistas, quizá porque también son ellas más probables a ser discriminadas como a tener consciencia de las actitudes discriminatorias hacia sus colegas mujeres.

Gráfico 33 En comparación con hace un año, ¿cree que la discriminación por sexo en su lugar de trabajo ha aumentado, ha disminuido o sigue igual?



Para 22% de las mujeres la discriminación por sexo en la Fiscalía ha aumentado o sigue igual de mal, mientras que sólo 13% de los hombres comparte esta opinión.

La tabla 27 muestra las unidades de adscripción, cargos y el perfil del personal que considera (con un nivel de significancia de 95%) que la discriminación en la Fiscalía ha disminuido o sigue igual de bien vs ha aumentado o sigue igual de mal.

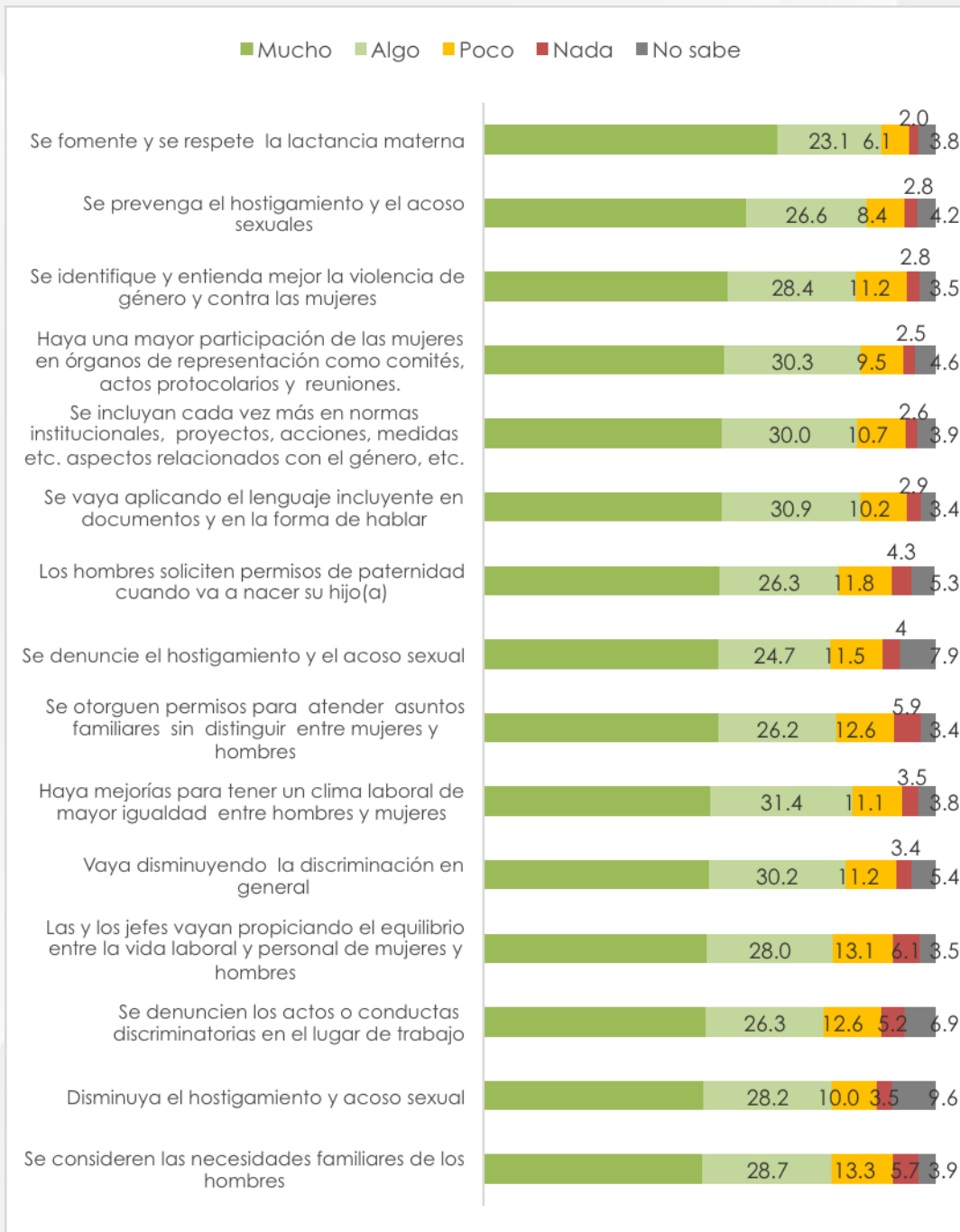
Tabla 27 Perfiles que consideran que la discriminación por sexo en la Fiscalía ha aumentado o sigue igual de bien vs ha empeorado o sigue igual de mal

La discriminación ha disminuido o sigue igual de bien	
Unidades de adscripción	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de Métodos de Investigación • Delegación Estatal de la FGR en Sonora • Policía Federal Ministerial
Cargo o puesto	Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial (sustantivo)
Perfil laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Quienes han sido promovidos de puesto • Quienes sí se han capacitado en género y perspectiva de género • El personal de 50 años de edad en adelante • El personal con estudios de licenciatura • El personal que recuerda haber visto o recibido algún material de difusión en materia de igualdad
La discriminación ha aumentado o sigue igual de mal	
Unidades de adscripción	<ul style="list-style-type: none"> • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada • Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales • Coordinación administrativa de la Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo • Delegación Estatal de la FGR en Estado de México • Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato • Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada • Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas
Cargo o puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Enlace • Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME (sustantivo) • Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) (sustantivo)
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Principal responsable de alguna persona que requiere cuidado como menores de edad, adultos(as) mayores, etc. • Quienes perciben un ingreso familiar de hasta \$10,000 mensuales • Quienes ingresaron a la Fiscalía por recomendación de alguien externo a la institución • Quienes no han sido promovidos de puesto • Quienes no han recibido capacitación en género • El personal de 30 a 49 años de edad • El personal con estudios de maestría • El personal que no recuerda haber visto o recibido algún material de difusión en materia de igualdad.

Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%.

En la encuesta también se preguntó sobre los aspectos concretos para lo que han servido la difusión y capacitación en temas de género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres, paternidades y masculinidades. El gráfico 34 presenta los resultados.

Gráfico 34 ¿Qué tanto cree que la difusión y la capacitación en temas de género y perspectiva de género han servido para que en su lugar de trabajo poco a poco...?



En general, el personal identifica un avance de moderado a mucho en todos los aspectos evaluados destacando el fomento y respeto a la lactancia materna, la prevención del hostigamiento y acoso sexual y la identificación y el entendimiento de la violencia de género y contra las mujeres. Donde hay más retos (menos avances

percibidos) es en la conciliación de la vida familiar y profesional, en los permisos a los hombres para atender asuntos familiares, en la disminución del HyAS y en la denuncia y disminución de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Cabe señalar que el hecho de que haya una valoración tan favorable para los aspectos concretos del gráfico 34, no implica que el clima organizacional de la Fiscalía sea igualitario y libre de violencia de género. Significa que hay avances en la materia, que el personal reconoce acciones concretas en el camino hacia la igualdad y que la FGR no ha sido ciega a los temas género.

Los grupos de enfoque matizan los resultados de la encuesta. Y aunque también en ellos la reacción inmediata y espontánea de las y los participantes fue reconocer los resultados favorables en género, identifican áreas de oportunidad concretas principalmente en la desigualdad de oportunidades para ocupar puestos de mando, la falta de conciliación entre la vida personal y laboral, así como el HyAS que sigue siendo un asignatura pendiente.

Tabla 28 Porcentaje que considera que la capacitación y difusión en género ha servido "mucho" por sexo y según capacitación en género.

¿Qué tanto la difusión y capacitación en género ha servido para que poco a poco...?	Se ha capacitado en género			No se ha capacitado en género		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Se fomente y se respete la lactancia materna	73.7%	64.4%	69.1%	64.7%	54.5%	60.0%
Se prevenga el hostigamiento y el acoso sexuales	70.2%	56.0%	63.1%	59.5%	43.8%	52.2%
Se identifique y entienda mejor la violencia de género y contra las mujeres	66.0%	54.2%	60.1%	52.9%	40.3%	47.1%
Se vaya aplicando el lenguaje incluyente en documentos y en la forma de hablar	65.0%	54.2%	59.6%	48.4%	40.0%	44.5%
Se incluyan cada vez más en normas institucionales, proyectos, acciones, medidas etc. aspectos relacionados con el género, la perspectiva, la igualdad o la violencia de género	64.9%	52.7%	58.8%	51.3%	39.2%	45.7%
Los hombres soliciten permisos de paternidad cuando va a nacer su hijo(a)	59.8%	56.9%	58.4%	46.60%	43.30%	45.10%
Haya una mayor participación de las mujeres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales	65.0%	51.5%	58.2%	54.3%	39.3%	47.4%
Se otorguen permisos para atender asuntos familiares sin distinguir entre mujeres y hombres	60.9%	53.7%	57.3%	48.80%	42.10%	45.70%
Se denuncie el hostigamiento y el acoso sexual	63.4%	50.4%	56.9%	52.6%	39.1%	46.3%

¿Qué tanto la difusión y capacitación en género ha servido para que poco a poco...?	Se ha capacitado en género			No se ha capacitado en género		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Haya mejoras para tener un clima laboral de mayor igualdad entre hombres y mujeres	62.0%	49.6%	55.8%	49.9%	36.7%	43.8%
Vaya disminuyendo la discriminación en general	62.9%	48.1%	55.5%	48.90%	36.50%	43.20%
Se consideren las necesidades familiares de los hombres	57.7%	52.0%	54.9%	44.00%	37.60%	41.00%
Las y los jefes vayan propiciando el equilibrio entre la vida laboral y personal de mujeres y hombres	60.3%	48.6%	54.4%	48.8%	37.3%	43.5%
Se denuncien los actos o conductas discriminatorias en el lugar de trabajo	59.9%	48.2%	54.0%	48.80%	36.60%	43.20%
Disminuya el hostigamiento y acoso sexual	61.1%	45.6%	53.3%	49.70%	36.10%	43.40%

La tabla 28 muestra las diferencias entre hombres y mujeres dependiendo si se han capacitado en género y perspectiva de género. Los principales hallazgos son:

- 1) Al igual que en el resto de los criterios de evaluación hay diferencias significativas por sexo. **Las mujeres son más críticas o más medidas al valorar el progreso de la Fiscalía en materia de género e igualdad** y es que, independientemente si el personal se ha capacitado en género, ellas en menor proporción que los hombres consideran que se ha avanzado "mucho" en los aspectos mencionados.
- 2) El **personal capacitado en género y perspectiva de género, independientemente del sexo, son más optimistas de los resultados de la Fiscalía (reconocen en mayor proporción que se ha avanzado "mucho")**, quizá porque los cursos les han sensibilizado a prestar más atención en estos temas y tomar consciencia del trabajo realizado en la materia.
- 3) Las **principales brechas de opinión entre hombres y mujeres**, es decir en los aspectos donde tienen percepciones más distintas, es respecto a la prevención, denuncia y disminución del hostigamiento y acoso sexual. **Ellos por 15 puntos porcentuales más que ellas consideran que ha habido avances sustanciales en el HyAS**. También destaca la diferencia de opinión (los hombres perciben más avances) respecto a la participación de las mujeres en actos protocolarios, reuniones o eventos oficiales y en la disminución de la discriminación en la institución. En contraste, la brecha de opinión es menor, es decir donde hombres y mujeres tienen casi la misma percepción de avance es respecto a los permisos de paternidad.

Se construyó un índice con las preguntas de la tabla 28. El índice tiene un rango del 0 al 1. Los valores cercanos a 0 indican que el avance de la Fiscalía en materia de igualdad de género ha sido desfavorable, mientras que valores cercanos a 1 indican percepciones favorables.

El índice tiene una media de 0.7642 lo que indica que el personal tiene opiniones muy favorables respecto a los logros en materia de igualdad y una mediana o decil 5 de .8367 lo cual implica que 50% de las personas tienen una percepción que supera a la opinión promedio. Los datos se alejan de la media en promedio 0.26 que es el valor de la desviación estándar, lo que muestra que las percepciones de las personas son relativamente homogéneas al no estar tan alejadas de la opinión media. El valor promedio del índice entre las mujeres es .7308 y entre los hombres .7952, ratificando lo ya mencionado: **los hombres consideran que hay mejores resultados en materia de igualdad de género que las mujeres.**

La tabla 29 muestra el valor promedio del índice por los distintos perfiles de la Fiscalía.

Tabla 29 Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden.

Unidad de adscripción	Promedio
Total del personal	0.764
Oficina del Fiscal General de la República	0.761
Fiscalía Anticorrupción	0.877
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	0.796
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.780
Oficina del Fiscal General de la República	0.779
Coordinación Administrativa	0.777
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	0.744
Dirección General de Comunicación Social	0.726
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	0.687
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.648
Coordinación de Planeación y Administración	0.744
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	0.826
Dirección General de Servicios Aéreos	0.804
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	0.772
Dirección General de Seguridad Institucional	0.771
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.763
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	0.752
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	0.751
Coordinación Administrativa	0.744
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	0.736

Unidad de adscripción	Promedio
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	0.728
Dirección General del Servicio de Carrera	0.724
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	0.717
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	0.712
Centro de Evaluación de Control y Confianza	0.712
Dirección General de Formación Profesional	0.700
Dirección General de Programación y Presupuesto	0.667
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	0.756
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.804
Dirección General de Constitucionalidad	0.797
Coordinación Administrativa	0.793
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	0.766
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	0.758
Dirección General de Asuntos Jurídicos	0.750
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	0.741
Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.716
Dirección General de Cooperación Internacional	0.665
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.766
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	0.882
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.868
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	0.856
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	0.828
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	0.821
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	0.819
Coordinación de Supervisión y Control Regional	0.813
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	0.805
Delegación Estatal de la FGR en Colima	0.800
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.798
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	0.798
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.797
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.796
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	0.796
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	0.783
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	0.782
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.772
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	0.770
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	0.770
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	0.769
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	0.769

Unidad de adscripción	Promedio
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	0.760
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	0.759
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	0.757
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	0.748
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	0.746
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	0.739
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	0.734
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	0.733
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	0.732
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	0.7308
Delegación Estatal de la FGR en Durango	0.725
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	0.722
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	0.713
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.708
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	0.6746
Coordinación Administrativa	0.655
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.622
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	0.621
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	0.708
Coordinación Administrativa	0.839
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.788
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	0.783
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	0.751
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	0.750
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	0.722
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	0.721
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	0.717
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	0.710
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	0.663
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	0.645
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	0.642
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	0.735
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	0.790
Coordinación General de Investigación	0.771
Coordinación Administrativa	0.771
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	0.758
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.753

Unidad de adscripción	Promedio
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	0.733
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	0.722
Dirección General de Asuntos Especiales	0.685
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	0.669
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.641
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	0.764
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	0.966
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.838
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.788
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	0.785
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	0.777
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	0.7505
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.747
Coordinación Administrativa	0.747
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	0.745
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	0.713
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	0.685
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.663
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indigenas	0.658
Unidad de Igualdad de Género	0.609
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	0.806
Coordinación Administrativa	0.894
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	0.823
Dirección General de Asuntos Internos	0.813
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.782
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	0.751
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	0.748
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	0.861
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.821
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.770
Coordinación Administrativa	0.736
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	0.702
Coordinación de Métodos de Investigación	0.800
2° orden: Policía Federal Ministerial	0.837
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	0.856

Unidad de adscripción	Promedio
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.842
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	0.827
Centro Federal de Arraigo	0.810
Dirección General del Centro de Comunicaciones	0.808
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	0.804
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	0.785
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	0.750
Coordinación Administrativa	0.735
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	0.710
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.645
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.750
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.801
Coordinación Administrativa	0.771
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	0.750
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	0.750
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.678
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	0.738
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	0.825
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	0.762
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	0.751
Coordinación Administrativa	0.742
Dirección General de Ingenierías Forenses	0.716
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	0.685
Órgano Interno de Control	0.685
Dirección General de Procedimientos de Remoción	0.740
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	0.690
Coordinación Administrativa	0.640

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que índice promedio es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Con base en la tabla 29, las unidades de adscripción donde la percepción sobre los avances en materia de igualdad de género es significativamente mayor son la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos y la Coordinación de Métodos de Investigación, de esta última la Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. En contraste el personal del Órgano Interno de Control, de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada y de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales tiene la percepción menos favorable.

Los mandos superiores también son los más optimistas, casi todos los puestos de este nivel tienen opiniones positivas respecto al progreso en materia de igualdad de género, mientras que personal sustantivo como facilitadores(as), laboratoristas, e inspectores son los más pesimistas en este sentido.

Cabe señalar que las personas de origen indígena, con alguna discapacidad o que pertenecen al sector LGBTTTI no tienen una opinión estadísticamente diferente del resto del personal. Tampoco hay diferencias según el nivel de escolaridad, edad y antigüedad en la institución.

Tabla 30 Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género por nivel de cargo y puesto

Nivel de cargo y puesto	Promedio
Total del personal	.764
Mando superior	0.865
Delegado(a) Regional	0.968
Subdelegado(a) de Apoyo	0.935
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	0.922
Director(a) General	0.901
Jefe(a) de Unidad	0.883
Fiscal Especializado(a)	0.873
Director(a) General Adjunto(a)	0.843
Mando medio	0.760
Director(a) de Área	0.793
Jefe(a) de Departamento	0.764
Subdirector(a) de Área	0.739
Operativo	0.763
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	0.809
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	0.785
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	0.767
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	0.764
Jefe(a) Administrativo(a)	0.742
Jefe(a) de Oficina	0.738
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	0.723
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	0.717
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	0.713
Auxiliar Mecánico en Aeronaves	0.461
Enlace	0.735
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	0.804
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	0.737
Subcoordinador(a) de Servicios	0.731
Enlace	0.729
Profesional de Servicios Especializados	0.726
Sustantivo	0.769
Abogado(a)	0.809
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	0.793

Nivel de cargo y puesto	Promedio
Comisario(a)	0.785
Investigador(a) Titular	0.767
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)	0.764
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	0.764
Agente de Seguridad	0.755
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	0.742
Perito(a)	0.739
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	0.738
Facilitador(a)	0.723
Jefe(a) de Laboratorio	0.717
Laboratorista	0.713
Inspector(a)	0.461

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que índice promedio es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

En cuanto a los demás perfiles se identificó que quienes tienen ingresos mensuales inferiores a los \$10,000 o están bajo las órdenes de una mujer tienen un índice por debajo del promedio del personal. Es decir su opinión sobre los logros de la Fiscalía en cuanto a la igualdad de género no es tan favorable.

Por otro parte, las capacitaciones y la difusión de materiales en temas de género e igualdad han coadyuvado a una percepción positiva sobre el progreso de la institución en este sentido. **Quienes han participado en los cursos o han estado expuestos a la difusión de género tienen una opinión más favorable que el promedio.**

Tabla 31 Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género según si ha participado en cursos de género o ha estado expuesto a los mensajes de difusión

Nivel de cargo y puesto	Promedio
Total del personal	0.764
¿Ha recibido capacitación en temas de género?	
Sí	0.802
No	0.719
¿Ha recibido o visto algún material de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género?	
Sí	0.793
No	0.703
Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de igualdad,	
Sí	0.825
No	0.729

Por último la encuesta evaluó qué tanto los cursos y la difusión en género han propiciado acciones entre el personal que favorecen un clima organizacional igualitario. El 68% del personal capacitado en género asegura que los cursos le han ayudado "mucho" a mejorar la relación laboral con sus compañeras y compañeros de trabajo, al 73% le han servido para apoyar a sus colegas ante situaciones de violencia o

discriminación, a 74% para evitar conductas o expresiones que impliquen discriminación y al 75% le han servido para ser más consciente de no llevar a cabo conductas que pudieran considerarse hostigamiento o acoso sexual. Este último porcentaje crece a 79% entre los hombres capacitados en género.

IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE LOS TRABAJOS DE CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS DE GÉNERO A PARTIR DE LOS GRUPOS FOCALES

Como se ha mencionado a lo largo de este informe, el objetivo de la evaluación es medir los resultados y el impacto de los trabajos de capacitación en temas de género, al interior de la FGR, en los siguientes ámbitos: alcance, aprendizaje, sensibilización, satisfacción, transferencia de la capacitación al puesto de trabajo y el impacto de éstas en la cultura organizacional.

Este capítulo presenta los resultados derivados de los 5 grupos de enfoque realizados el 23 y 24 de octubre de 2019:

- 2 grupos de enfoque con mujeres de distintos niveles de mando (excepto mandos altos);
- 2 grupos de enfoque con hombres de distintos niveles de mando (excepto mando altos);
- 1 grupo focal mixto con mandos altos.

Por la naturaleza de la información obtenida a través de los grupos focales resultó pertinente dividir los resultados de la encuesta en línea y de estos grupos. Particularmente, la información cualitativa recopilada de los grupos focales está orientada, en su mayoría, al clima y cultura organizacional al interior de la FGR a partir de las experiencias de las y los participantes. Lo anterior no excluye resultados sobre los otros componentes, pero son los menos. En este sentido, es importante mencionar que la información analizada de las entrevistas semi-estructuradas en este capítulo se suscribe, a manera de complemento, al ámbito de la cultura y el clima organizacional de la FGR. En el capítulo VI se analiza, con más detalle, la información recabada en dichas entrevistas.

¿Qué significa estar en una institución que debe garantizar, por mandato oficial, la perspectiva de género en su actuación?

Antes de analizar los resultados de las capacitaciones, es importante entender qué significa o qué implica para las funcionarias y los funcionarios de la FGR, el hecho de que ésta sea una institución que por mandato oficial, a través del Artículo 3 de su Ley Orgánica, deba actuar con perspectiva de género.

Estar en una institución que debe garantizar la perspectiva de género es, para las y los participantes de los grupos focales, una primera condición necesaria mas no suficiente para lograr una procuración de justicia que, en verdad, garantice el principio y el derecho de igualdad de la ciudadanía.

Es justamente sentar las bases explícitamente que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, así como para promover la igualdad sustantiva [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

El carácter obligatorio de incorporar la perspectiva de género en la actuación de la FRG, "es un avance tremendo porque cuando es obligatorio sabemos que el incumplimiento trae una sanción. Entonces es un gran logro para hombres y para mujeres" [Participante mujer del grupo de enfoque mixto, octubre de 2019].

Sin embargo, la tarea apenas inicia. Este mandato debe materializarse y ejecutarse. No basta con que esté plasmado en el marco jurídico de la FGR. "Y, eso, será lo complicado. La FGR es una institución que tiene un enfoque militar por los horarios, por ciertos aspectos que también son parte de sus funciones y, además, brindamos un servicio a la ciudadanía" [Participante hombre del grupo de enfoque mixto, octubre de 2019].

Es decir, viniendo de una institución de procuración de justicia, resulta interesante que sus funcionarias/os reconozcan que el marco jurídico no es suficiente para institucionalizar la perspectiva de género en su actuación. "La institución puede materializar este decreto profesionalizando a sus funcionarias y funcionarios" [Actor clave entrevistado, noviembre de 2019]. Es aquí donde el trabajo de capacitación y profesionalización cobra relevancia y se alinea con el objetivo final de la institución: **hay que desarrollar estrategias de capacitación y profesionalización que conciban, en sus procesos de planeación, pedagógicos, instruccionales y de evaluación, la transversalización de la perspectiva de género.**

IV.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la capacitación)

El análisis derivado de los instrumentos cualitativos da cuenta del avance respecto de la cantidad de personas que se han capacitado en los últimos años.

"La capacitación, últimamente, se ha impulsado mucho aquí en la Fiscalía; sobre todo en los temas de procuración de justicia con perspectiva de género, pero sí considero que la capacitación no solo del personal sustantivo, sino en general de la Fiscalía debe ser parte de tu trabajo"

[Participante del grupo de enfoque de mujeres, octubre de 2019].

Sin embargo, uno de los resultados evidentes en todos los instrumentos cualitativos tiene que ver con la necesidad urgente de capacitar al personal sustantivo de la FGR.

“El personal que asiste con más frecuencia es personal administrativo. Esto tal vez obedezca a que el personal sustantivo está más ocupado en cuestiones ministeriales y difícilmente se puede desprender de sus actividades para tomar el curso. No por desinterés, sino porque aun teniendo interés, la carga de trabajo les impide asistir” [Actor clave entrevistado, noviembre de 2019].

Existe, también, una percepción generalizada entre las y los participantes de los grupos focales sobre la importancia que tiene el hecho de que los mandos altos también se capaciten en estos temas. El personal operativo y sustantivo requiere que sus superiores también tomen estas capacitaciones. El hecho de que no suceda así genera una brecha en varios sentidos:

- 1) No existen canales de comunicación claros entre el personal que ha tomado capacitaciones y los mandos altos que no las han tomado. Por ejemplo, cuando el personal capacitado decide actuar con base en un criterio de género y el/la jefe/a desconoce el tema, existe una brecha de conocimiento y un impedimento para realizar las labores con base en esta perspectiva.
- 2) No hay un espacio efectivo para aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones. Los mandos altos no capacitados obstaculizan dicha aplicación.
- 3) Se genera una falta de reconocimiento hacia los mandos altos por no estar capacitándose. “No vemos aquí al jefe. Que lo veamos aquí, trabajando con nosotros” [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

Es importante señalar lo siguiente: lo anterior no significa necesariamente que todo el personal sustantivo y todos los mandos altos no se capaciten o que no tengan interés en hacerlo. Estos hallazgos son percepciones que salieron, con mucha frecuencia, durante el trabajo cualitativo y que pueden diferir de los resultados obtenidos en la encuesta en línea.

Reconocemos las complicaciones técnicas, laborales y estructurales que implica que mandos altos y personal sustantivo se capaciten con la frecuencia con la que el resto del personal lo hace. Sin embargo, no podemos omitir lo que se percibe en la mayoría

de las y los funcionarias/os que han tomado capacitaciones y que participaron en los grupos focales de esta evaluación. Al contrario, mencionarlo abre un área de oportunidad para incidir en el desempeño laboral de todo el personal, como conjunto, a través del programa de capacitaciones en temas de género al interior de la FGR.

Finalmente, desde un enfoque de derechos y de género, las y los funcionarios reconocen la importancia de que asistan tanto mujeres como hombres a las capacitaciones. "Ahora las capacitaciones tienen que ser 50% y 50% mujeres y hombres" [Participante del grupo de enfoque de mujeres, octubre de 2019].

IV.II Aprendizaje (nivel de conocimientos de los/as participantes receptores de la capacitación)

En relación con los aprendizajes adquiridos a raíz de las capacitaciones, es importante señalar que la calidad de la información cualitativa no proporciona elementos para hacer una medición puntual sobre el avance en el nivel de conocimientos de las y los funcionarios de la FGR. Sin embargo, sí permite detectar temas puntuales y ejemplos concretos de estos aprendizajes.

A partir del análisis de los grupos focales, los principales temas aprendidos por las y los participantes de los grupos focales, en las capacitaciones, son:

- ✓ Definiciones: igualdad de género, perspectiva de género, acoso y hostigamiento sexual, sororidad;
- ✓ Uso y manejo del lenguaje incluyente;
- ✓ Sobre el marco jurídico sobre los derechos que tienen las mujeres y los hombres como funcionarias/os de la FGR: como horas de lactancia, licencia de paternidad, maternidad, etc.

A partir de estos datos, no podemos determinar qué tanto estos aprendizajes se han trasladado al ámbito laboral y actitudinal de las y los funcionarios de la FRG. Estos datos reflejan, únicamente, los temas que las y los participantes de los grupos focales recuerdan haber aprendido durante las capacitaciones.

IV.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la capacitación)

En términos generales, el análisis cualitativo da cuenta de la importancia del trabajo de sensibilización, en las y los funcionarios de la FGR, en el proceso de capacitación y de la propia transversalización de la perspectiva de género al interior de la institución.

“Una cosa es decir que (la capacitación) es obligatoria o que se incluya la perspectiva de género en el lenguaje: “las y los”, pero otra cosa es ya interiorizarlo. Entender por qué lo tengo que hacer más allá de que sea una obligación” [Participante grupo de enfoque hombres, octubre de 2019].

Este proceso de sensibilización implica un trabajo, incluso, a nivel personal. Las personas, sea cual sea su labor, deben interiorizar la perspectiva de género. En el caso particular de la FGR, sus funcionarias y funcionarios deben asumir su rol como agentes relevante en el proceso de procuración de justicia: deben hacer suyos la noción de igualdad como principio y como derecho y deben actuar con base en ella.

“El proceso de sensibilización está acompañado de varios procesos. Es decir, el proceso de igualdad de género que llevamos nosotros tiene que ver mucho con el proceso de clima institucional. Es un engrane” [Actor clave entrevistado, noviembre de 2019].

IV.IV Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)

A partir de la información cualitativa, las y los funcionarios participantes de los grupos focales están satisfechos con las capacitaciones presenciales.

“Sí me ha servido porque aprendes a identificar todo eso que pensabas que era normal, por ejemplo, el machismo. Ahora, con el conocimiento que tienes aprendes a identificar que todas esas acciones son discriminación” [Participante de grupo de enfoque de hombres, octubre de 2019].

Incluso, muchos de ellas/os consideran que para tratar la perspectiva de género y temas de género, esta modalidad es mucho más eficiente que la modalidad virtual. Estos temas requieren de una interacción con las/los demás compañeras/os de trabajo, con la/el ponente. Se requiere debatir y cuestionar paradigmas y proponer nuevas formas de ser y estar en sociedad.

Nuevamente, esta percepción es resultado del análisis de los grupos focales; por lo tanto, no puede generalizarse hacia todas y todos los funcionarios de la FGR. Incluso resulta contradictoria a los resultados de la encuesta sobre la capacitación en línea; de acuerdo con la encuesta, 6 de cada 10 trabajadoras y trabajadores de la Fiscalía han tomado al menos un curso en género en línea, siendo las mujeres las más tendentes a hacerlo. Además, tanto mujeres y hombres consideran que es más eficiente que los cursos presenciales.

Recordemos que la encuesta es un instrumento cuantitativo para una muestra representativa del personal de la Fiscalía. Los resultados de los grupos focales no son representativos. Sin embargo, la información que arrojan es válida y debe considerarse en este tipo de evaluaciones.

En relación con las capacitaciones en línea, estos son algunos aspectos que pueden mejorarse según los resultados de los grupos focales:

- Mejorar la calidad de los videos.
- Hacerlas más didácticas, con menos textos.
- Hacer preguntas de evaluación más pedagógicas: por ejemplo, hay cursos que preguntan sobre lo que el ponente dijo textualmente.
- Hacer capacitaciones semi-presenciales: no dejar de contar con un/a tutor/a que oriente el trabajo de las personas capacitadas.

En cuanto a los contenidos, la mayoría de las y los participantes coinciden con lo siguiente: los temas básicos son importantes y debe continuar impartándose , sobre todo porque existe mucha rotación de personal en la Fiscalía. Sin embargo, para quienes ya han tomado varias capacitaciones, resulta indispensable contar con "talleres" focalizados y en correspondencia con las funciones que desempeñan. Es decir, las capacitaciones deben atender las competencias de cada área, y deben fomentar el desarrollo profesional de servidoras y servidores públicos.

Por otro lado, y derivado del análisis de la información cualitativa, también es importante pensar en brindar las capacitaciones a todo un equipo de trabajo. Si pensamos que la actuación de la FGR se conforma de una serie de procesos en los que intervienen distintos actores que deben coordinarse y dividirse tareas y responsabilidades, brindar capacitaciones a equipos de trabajo se traduce en una mejora de los propios procesos institucionales. Reconocemos las complejidades de realizar, de manera inmediata, capacitaciones de este tipo: cargas y horarios laborales, fundamentalmente. Sin embargo, es un área de oportunidad que puede atenderse en el mediano plazo a través de una redefinición de la estrategia de capacitación de la UIG.

IV.V Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo

En este ámbito, básicamente, ha resultado complicado que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se trasladen al puesto de trabajo. Lo anterior responde a varias circunstancias:

1) Las capacitaciones no necesariamente están vinculadas con las competencias y funciones de las y los funcionarios. Por lo tanto, no existe un escenario práctico sobre el cual verter los conocimientos adquiridos.

“En la parte sustantiva, por ejemplo, nuestros oficios no tienen perspectiva de género, nuestros argumentos que hacemos como Ministerios Públicos tampoco lo tienen. Entonces, eventualmente tenemos que capacitarnos en eso porque gran parte del compromiso de la Fiscalía también es a nivel sustantivo” [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

2) No hay una identificación clara de cómo las capacitaciones pudiesen ayudar o contribuir a mejorar el desempeño laboral. Quizá esto tiene que ver con el hecho de que, si bien es cierto las capacitaciones les han brindado conocimientos útiles, éstas no están directamente vinculadas con sus funciones.

3) Hasta ahora, no existe un proceso de monitoreo y evaluación claro y estandarizado de las capacitaciones y del desempeño laboral de las y los funcionarios.

“El hecho de que el trabajo o el nivel de desempeño laboral no sea medible genera poca certeza de que la aplicación de nuevos conocimientos, por ejemplo, no esté sujeta a conflictos o asuntos políticos internos” [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

“Estamos en una institución en la que sí tenemos capacitación en perspectiva de género, pero qué tan efectiva es. No lo tenemos medido. No tenemos medido para saber si esas políticas que se implementaron en cuestiones de género realmente están impactando en la vida laboral. ¿El objetivo se está cumpliendo? No tenemos ese dato” [Participante del grupo focal de mujeres, octubre de 2019].

Es importante recordar que un sistema de monitoreo y evaluación tanto de las capacitaciones como del desempeño laboral otorga certidumbre de qué tan eficiente son las labores que se están desempeñando y sobre qué tanto están cumpliendo con lo que, en un inicio, se estipuló como objetivo.

IV.VI Impacto en la cultura organizacional

Como se mencionó en el apartado teórico, la incorporación real de la igualdad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional (Inmujeres, 2012).

De acuerdo con el Inmujeres (2012), las instituciones, entendidas como sistemas complejos y dinámicos, se integran por cuatro componentes:

- a. Estrategia: Las metas de la institución y las maneras de lograrlas;
- b. Estructura: La división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;
- c. Sistemas: Las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);
- d. Cultura: La suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

Estos cuatro componentes se constituyen, al mismo tiempo, como áreas de oportunidad para eliminar condiciones de desigualdad al interior de las instituciones. De manera particular, "la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución" (Inmujeres, 2012, p.12). Por lo tanto, resulta ser el elemento clave para lograr una transformación institucional orientada a eliminar brechas de desigualdad existentes y a procurar, por consiguiente, la igualdad como *principio* y como *derecho* de todo el personal, y de la ciudadanía con la que se relaciona.

"No perdamos de vista que dentro de la institución somos una sociedad y que la institución atiende también a la sociedad. Entonces, la perspectiva de género es una cultura que tenemos que tener de adentro hacia fuera y al interior de la propia institución" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

El programa de capacitación de la UIG de la FGR debe orientarse, como punto de partida, a cuestionar los roles existentes al interior de la institución. Debe *problematizar* cómo operan las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y debe cuestionar cómo se vive el clima institucional. Lo anterior permitirá mapear los ámbitos desiguales que deberán ser transformados a través un proceso de sensibilización y capacitación en perspectiva de género y temas de género.

"Todavía tenemos que avanzar hacia una consolidación de la perspectiva de género. Estamos teniendo buenos comienzos, pero en la práctica todavía nos falta mucho para ejercerlo" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

Las expresiones de género, al interior de las instituciones, son múltiples, diversas, con frecuencia asumidas como "dadas", como la manera "natural" de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan. La FGR no es la excepción: "A veces como mujeres no sabemos identificarlos (los estereotipos). No tenemos esa capacitación" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019]. De acuerdo con el análisis de los grupos focales, aún existen importantes estereotipos al interior de la institución: "En el ambiente laboral todavía se respira un poco de inequidad" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

Es importante señalar lo siguiente: la FGR es una institución particular en tanto que cuenta con un número considerable de unidades de adscripción. Las opiniones de las y los participantes de los grupos de enfoque fueron puntuales en indicar que sus experiencias se suscriben a las áreas donde laboran. Sin embargo, si bien es cierto que no se tuvo una representación de todas las unidades de adscripción de la FGR, lo cierto es que existe una percepción general sobre un clima laboral que aún reproduce estereotipos de género en su interior.

"Sí hay un importante componente machista en el ambiente laboral. En el caso del área a la que pertenezco, hay ciertas concepciones de que las mujeres son las culpables por haber sido agredidas" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

Los estereotipos al interior de la FGR se manifiestan de distintas maneras: por ejemplo:

- 1) Las mujeres consideran que no existe, necesariamente, solidaridad entre ellas: "Entre mujeres no somos solidarias. Hay mucha competencia entre nosotras" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019]. Esta competencia, incluso, no se refleja en una mejor posición para las mujeres, sino en el impedir que otras mujeres estén mejor.
- 2) Existe discriminación entre las propias mujeres: "Yo sí llego a notar actitudes hostiles de las mujeres a las mujeres" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].
- 3) Los permisos institucionales no siempre son suficientes para que los hombres realicen labores que, normalmente, están a cargo de las mujeres; por ejemplo, las licencias de paternidad. Los hombres aun presentan dificultades para hacer valer este derecho: hay una especie de vergüenza por tener que cuidar a las hijas y los hijos, pues es una labor propia de las mujeres. Es decir, **no basta con**

institucionalizar prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, sino que hay que sensibilizar al personal para que estas prácticas puedan llevarse a cabo con libertad y conciencia.

- 4) Existen casos de promoción o ascenso que favorecen a los hombres no por sus capacidades, sino por la concepción de que son los jefes de familia y los responsables de llevar el sustento económico a sus hogares. “Esto genera desincentivos en nosotras, pues no tenemos una gratificación por nuestro trabajo [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

Un elemento interesante de análisis es la distorsión que existe sobre lo que es y lo que implica la perspectiva de género. **Existe una confusión sobre el hecho de que la perspectiva de género no solo beneficia las mujeres, sino que termina por discriminar a los hombres.**

“Yo lo que veo es una discriminación hacia nosotros. Es una discriminación que propusieron ellas. Ellas también discriminan” [Participante de grupo focal de hombres, octubre 2019].

“En los elevadores, las mujeres te ven casi de manera inquisitoria de por qué no le cedes el lugar a las mujeres si eres hombre. ¿ Acaso ellas no pueden cederle el lugar también a sus compañeras? Se trata de ser equitativo o dónde está la equidad. Somos 20 en el elevador, porque el hombre tiene que bajarse del elevador y cederle el lugar a la mujer” [Participante de grupo focal de hombres, octubre 2019].

Si bien es cierto que esta concepción, por lo menos en los grupos focales realizados, vino más por parte de los hombres y que pudiese resultar un estereotipo en sí mismo el hecho de sean ellos quienes se “peleen” con la perspectiva de género, lo cierto es que **estas creencias revelan información valiosa sobre la falta aún de sensibilización sobre el tema y no solo para los hombres, sino también las mujeres. Es importante trabajar o reforzar el trabajo realizado, desde las capacitaciones, en aspectos clave para el logro de la transversalización de la perspectiva de género al interior de la FGR:**

- Sororidad: las mujeres no necesariamente se apoyan ante un escenario de discriminación. Incluso, son ellas mismas quienes se discriminan.
- Nuevas masculinidades: que los hombres aprendan a hacer valer los derechos institucionales que permiten, por ejemplo, compartir el cuidado de las hijas y los hijos.

- Empoderamiento: empoderar a las mujeres o a los hombres no es sinónimo de ejercer el poder sobre el otro o la otra. Es trabajar las potencialidades de cada individuo y asumirse como seres libres y soberanos/as.
- Perspectiva de género: es indispensable hacer entender que se trata de una estrategia que permite visibilizar las diferencias, no solo derivadas del género, entre mujeres y hombres, entre las propias mujeres y entre los propios hombres y **generar políticas o acciones encaminadas a reducir dichas diferencias**. Es una estrategia que reconoce como agentes de derechos a mujeres y a hombres. "Hay que trabajar y reforzar mucho el concepto de perspectiva de género y de equidad de género porque se está distorsionando mucho" [Participante de grupo focal de hombres, octubre 2019].

Por otro lado, de los grupos focales se deriva que el acoso y hostigamiento sexual son conductas recurrentes al interior de la FGR. Además, lo más preocupante del asunto es que las víctimas no encuentran mecanismos institucionales que les garanticen protección física, mental y laboral. "No existen esas garantías en la FGR. Y esto es un punto muy importante para iniciar con esta cultura de que los derechos se apliquen en la institución " [Participante de grupo focal de hombres, octubre 2019]. La/os participantes consideran que los casos en los que las víctimas llegaron a denunciar terminaron en:

1. Despido de la víctima;
2. Brindar protección al mando alto responsable del acoso u hostigamiento sexual;
3. Renuncia de la víctima.

El proceso de transversalización de la perspectiva de género en la cultura institucional de la FGR (objetivos, metas, clima organizacional, ambiente laboral, etc.) debe entenderse como un proceso flexible y paulatino. En este sentido, los trabajos de sensibilización y capacitación en la materia deben atender dos frentes: 1) las situaciones de desigualdad o discriminación que aún persisten al interior de la institución; y 2) una transformación de las formas de actuar de las y los servidores públicos. Recordemos que el mandato de la FGR procurar justicia. Fomentar un clima institucional con perspectiva de género, que garantice los derechos humanos, incluido el derecho a la vida libre de violencia, es replicar hacia el interior, el mandato que se tiene con la ciudadanía.

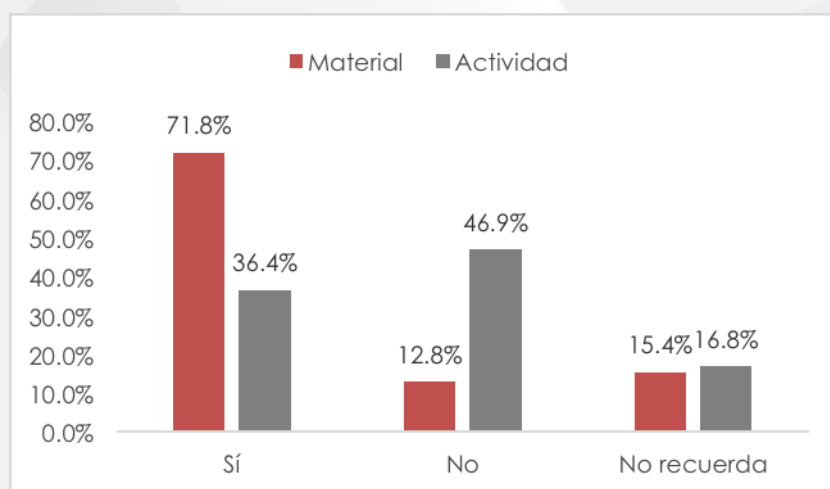
V. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE LOS TRABAJOS DE DIFUSIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TEMAS DE GÉNERO

La Unidad de Igualdad de Género ha llevado a cabo año tras año actividades y materiales de difusión en materia de igualdad, no discriminación, violencia de género, hostigamiento y acosos sexuales, lactancia materna, paternidades, corresponsabilidad, desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, a al personal de la Fiscalía. Los mensajes de difusión tienen el objetivo de proporcionar información, promover la reflexión y el conocimiento sobre dichos temas para contribuir al cambio de la manera de pensar y sentir, para avanzar hacia una institución más igualitaria e incluyente.

V.I Alcance (respecto de la cantidad y características del personal receptor de la difusión)

De acuerdo con la encuesta 7 de cada 10 empleadas y empleados de la Fiscalía han recibido o visto de 2016 a la fecha algún material de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género en la institución, y poco más de una tercera parte ha asistido o participado en alguna actividad presencial en estos temas, como exposiciones, conversatorios, conferencias o ciclos de cine.

Gráfico 35. ¿Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género de la FGR? ¿Recuerda haber asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de igualdad...? (Porcentaje)



Este alcance está subestimado pues cuando se pregunta por campañas o actividades concretas de difusión, casi la totalidad del personal (99%) asegura recordar al menos una. Es decir, **la difusión en temas de género ha tenido un alcance casi total, aunque los mensajes y eventos no se recuerdan de manera espontánea sino asistida.**

La tabla 31 y 32 muestran el personal y las unidades de adscripción en donde hay mayor recuerdo espontáneo de los materiales y participación a las actividades de difusión sobre género. Los resultados muestran que la atención a los temas de género es selectiva en tanto que la asociación más fuerte en términos estadísticos es haber participado en algún curso de género. Es decir, **la asistencia a los cursos predispone y facilita la atención y el recuerdo de los mensajes que se divulgan en materia de género, así como la participación a los eventos sobre estos mismos temas.** El 80% de las personas que asistieron a alguno curso de género recuerda algún mensaje de difusión en la materia y el 54% ha participado en alguna actividad. En contraste, entre quienes no se han capacitado en género, 63% no recuerda ningún mensaje y 16% tampoco ha participado en ninguna actividad.

Al igual que los cursos de género, la Coordinación de Planeación y Administración, en particular su Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, de Seguridad Institucional y la de Tecnologías de Información y Comunicaciones han participado en menor proporción que el resto del personal en los eventos en materia de género; Otras áreas que también se caracterizan por su baja participación son la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales sobre todo la Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y contra la Administración de Justicia, la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales y la Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final; así como el personal del Órgano Interno de Control.

Perfiles menos participativos son el personal de enlace, los de reciente ingreso a la Fiscalía (antigüedad de máximo dos años), con estudios de nivel preparatoria y las empleadas y empleados de base. El alcance de los mensajes ha sido también menor entre el personal operativo.

Por otro lado, la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo y la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos son las unidades que más han asistido en mayor proporción a las actividades de difusión en temas de

género, así como los mandos medios, el personal de confianza, quienes cuentan con una antigüedad en la fiscalía de 5 a 10 años y tienen estudios de posgrado.

Tabla 32 Porcentaje de quienes han recibido y/o visto materiales, y/o participado en actividades de difusión de temas de igualdad, no discriminación y violencia de género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Oficina del Fiscal General de la República	67.4%	32.9%
Oficina del Fiscal General de la República	64.2%	33.2%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	40.0%	25.0%
Unidad Especializada en Análisis Financiero	76.9%	21.4%
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	76.0%	40.0%
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	71.4%	33.3%
Dirección General de Comunicación Social	76.5%	25.0%
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	76.5%	23.5%
Coordinación Administrativa	70.0%	40.0%
Coordinación de Planeación y Administración	70.9%	29.7%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	62.2%	32.4%
Dirección General de Programación y Presupuesto	76.2%	23.4%
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	66.7%	14.8%
Dirección General de Seguridad Institucional	63.7%	17.8%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	69.7%	11.9%
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	78.6%	37.5%
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	68.4%	34.2%
Centro de Evaluación de Control y Confianza	73.9%	28.4%
Dirección General de Servicios Aéreos	75.1%	42.2%
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	73.0%	56.8%
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	76.7%	34.5%
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	75.0%	53.6%
Dirección General de Formación Profesional	77.8%	48.9%
Dirección General del Servicio de Carrera	71.0%	47.1%
" Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera"	84.4%	33.3%
Coordinación Administrativa	75.0%	26.3%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	73.6%	36.6%
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	95.0%	30.0%
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	88.2%	31.3%
Dirección General de Cooperación Internacional	85.7%	50.0%
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	75.0%	55.6%
Dirección General de Asuntos Jurídicos	70.7%	29.3%
Dirección General de Procedimientos Internacionales	62.7%	25.5%
Dirección General de Constitucionalidad	77.1%	54.3%
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	70.0%	40.0%
Coordinación Administrativa	78.1%	46.9%
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos	71.6%	37.90%

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Penales y Amparo		
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	78.3%	34.4%
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	70.3%	36.8%
Coordinación de Supervisión y Control Regional	81.9%	49.6%
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	72.1%	46.5%
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	71.4%	
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	73.3%	41.8%
Coordinación Administrativa	73.3%	29.5%
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	81.5%	40.7%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	54.6%	17.3%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	83.9%	25.0%
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	79.6%	51.9%
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	77.1%	43.9%
Delegación Estatal de la FGR en Colima	82.4%	48.0%
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	75.3%	44.8%
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	68.9%	31.8%
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	72.2%	37.2%
Delegación Estatal de la FGR en Durango	71.2%	34.7%
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	60.2%	30.6%
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	68.7%	34.1%
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	72.3%	40.8%
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	67.3%	18.4%
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	67.2%	28.3%
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	64.0%	31.7%
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	77.1%	62.3%
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	77.5%	45.9%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	78.8%	55.2%
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	69.8%	27.3%
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	72.4%	48.6%
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	79.5%	47.4%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	70.5%	35.0%
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	55.6%	22.6%
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	74.7%	30.1%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	76.8%	47.4%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	72.0%	43.0%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	71.9%	44.0%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	90.2%	63.4%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	66.2%	26.3%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	67.2%	38.8%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	69.5%	31.8%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	68.6%	34.3%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	80.0%	20.00%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	67.0%	29.00%
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o	62.5%	30.00%

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Alteración de Moneda		
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	78.1%	50.00%
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	65.1%	31.70%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	70.7%	32.20%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	75.9%	26.30%
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	64.6%	27.10%
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	63.8%	18.80%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	66.7%	37.00%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control Coordinación Administrativa	71.5%	43.30%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	77.8%	44.40%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	71.2%	27.4%
Dirección General de Asuntos Especiales	61.5%	38.5%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	69.2%	25.0%
Coordinación General de Investigación	90.3%	38.7%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	63.9%	36.1%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	69.9%	31.4%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	72.2%	12.5%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	68.0%	30.6%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	78.7%	23.3%
Coordinación Administrativa	64.3%	28.6%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	71.1%	17.9%
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	73.7%	41.5%
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	66.1%	31.1%
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	72.2%	31.6%
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	84.2%	44.7%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	36.4%	27.3%
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	83.3%	58.3%
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de	63.0%	39.1%
	100.0%	50.0%

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Justicia		
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	69.2%	42.4%
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	87.5%	75.0%
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	85.2%	51.9%
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	64.0%	44.0%
Unidad de Igualdad de Género	100.0%	80.0%
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	88.9%	10.0%
Coordinación Administrativa	71.4%	35.1%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	78.7%	48.80%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	79.7%	49.2%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	82.1%	47.3%
Dirección General de Asuntos Internos	70.4%	46.8%
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	87.3%	52.8%
Coordinación Administrativa	84.4%	50.0%
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	74.0%	41.7%
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	88.0%	20.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	76.5%	55.9%
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	71.0%	38.2%
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	73.7%	68.4%
Coordinación Administrativa	66.7%	33.3%
Coordinación de Métodos de Investigación	72.7%	35.9%
2° orden: Policía Federal Ministerial	71.5%	35.4%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	72.0%	48.0%
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	72.4%	35.9%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	73.9%	40.1%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	65.2%	23.9%
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	59.1%	28.6%
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	58.6%	20.0%
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	66.7%	25.0%
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	78.7%	40.4%
Dirección General del Centro de Comunicaciones	75.0%	45.0%
Centro Federal de Arraigo	75.0%	33.3%
Coordinación Administrativa	72.7%	45.5%
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	73.9%	34.7%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	90.0%	30.0%
Dirección General de Especialidades Periciales	76.4%	38.2%

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Documentales		
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	78.9%	37.3%
Dirección General de Ingenierías Forenses	69.8%	37.9%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	73.1%	31.9%
Coordinación Administrativa	52.4%	25.0%
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	78.8%	47.4%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	71.4%	35.7%
Dirección General de Análisis Nacional Contra Delincuencia	82.2%	42.2%
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	76.1%	53.3%
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	76.9%	50.0%
Coordinación Administrativa	80.0%	53.3%
Órgano Interno de Control	72.0%	19.8%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	71.6%	16.1%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	60.0%	40.0%
Coordinación Administrativa	79.3%	20.7%

Los porcentajes en verde indican que el personal bajo la categoría analizada recuerda haber visto o haber participado en las actividades de difusión en temas de género significativamente en mayor proporción que el resto del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que lo han hecho significativamente en menor proporción que resto del personal, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 33 Porcentaje de quienes han recibido y/o visto materiales y/o participado en actividades de difusión de temas de igualdad, no discriminación y violencia de género por nivel de mando y puesto

Nivel de mando y puesto	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Mando superior	83.0%	47.0%
Oficial Mayor	100.0%	
Fiscal Especializado(a)	90.0%	63.6%
Jefe(a) de Unidad	71.4%	50.0%
Director(a) General	88.7%	47.5%
Director(a) General Adjunto(a)	75.0%	27.3%
Delegado(a) Regional	85.7%	71.4%
Subdelegado(a) Sustantivo(a)	88.9%	77.8%
Subdelegado(a) de Apoyo	33.3%	50.0%
Otro	88.9%	37.0%
Mando medio	76.0%	41.0%
Director(a) de Área	80.2%	48.5%
Jefe(a) de Departamento	75.3%	36.1%
Subdirector(a) de Área	75.5%	39.7%
Otro	72.3%	48.1%
Operativo	67.0%	32.8%
Jefe(a) Administrativo(a)	65.1%	38.9%
Operador(a) de Sistemas de Comunicación	70.0%	20.0%
Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo	90.9%	36.4%

Nivel de mando y puesto	Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia género (recordación espontánea)	Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de género
Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos	61.5%	34.6%
Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo	62.7%	29.5%
Secretaria(o) Ejecutiva(o)	52.0%	12.5%
Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"	63.9%	29.0%
Jefe(a) de Oficina	62.7%	31.4%
Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)	61.6%	27.4%
Otro	72.0%	35.7%
Enlace	70.0%	30.5%
Enlace	69.5%	30.70%
Profesional de Servicios Especializados	66.7%	22.50%
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	72.7%	18.20%
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	75.0%	34.30%
	76.6%	33.70%
Subcoordinador(a) de Servicios		
Otro	66.6%	30.10%
Sustantivo	72%	37.20%
Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME	71.0%	38.0%
Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial	71.6%	37.1%
Perito(a)	73.3%	32.7%
Agente de Seguridad	70.5%	33.3%
Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo	77.8%	50.0%
Inspector(a)	71.4%	38.1%
Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a)	73.3%	39.5%
Comisario(a)	100.0%	33.3%
Abogado(a)	83.2%	45.2%
Facilitador(a)	74.1%	26.4%
Investigador(a) Titular	77.7%	37.4%
Jefe(a) de Laboratorio	60.0%	16.7%
Técnico(a) en Apoyo Terrestre	52.4%	22.7%
Laboratorista	100.0%	100.0%
Otro	67.9%	33.8%

Los porcentajes en verde indican que el personal bajo la categoría analizada recuerda haber visto o haber participado en las actividades de difusión en temas de género significativamente en mayor proporción que el resto del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que lo han hecho significativamente en menor proporción que resto del personal, con un nivel de confianza de 95%.

Si bien no hay diferencia por sexo en cuanto al alcance de los materiales y actividades de difusión, sí la hay en cuanto a los medios a través de los cuales se informan de ellos. El 45% del personal se entera de los materiales y/o actividades de difusión de género a través de medios impresos y electrónicos, 33% lo hace exclusivamente a través de medios electrónicos y 22% a través exclusivamente de impresos. No obstante, las mujeres se enteran en mayor proporción que los hombres mediante recursos como correos electrónicos, protectores de pantalla y redes sociales; en cambio ellos prestan más atención que ellas a los carteles y folletos.

Día Naranja es la campaña de difusión en temas de género de mayor alcance que ha tenido la Fiscalía en los últimos años. Es recordada (de manera asistida) por 9 de cada 10 personas. Le siguen los materiales en torno al Día Internacional de la Mujer y al Día de las Madres con el 59% y 52% de recordación, respectivamente.

Llama la atención que en el cuarto lugar de alcance se encuentre el Violentómetro, pues es una campaña que no es original de la Fiscalía; sin embargo su alcance fue bueno y de acuerdo con los grupos de enfoque era comentada entre el personal de la Fiscalía y propiciaba la reflexión.

Le siguen en quinto y sexto lugar los mensajes relacionados con el Día Mundial del Cáncer de Mama y del Día del Padre.

Con excepción del Día Naranja y del Violentómetro, los materiales que han tenido mejores resultados en términos de alcance ha sido gracias también a la difusión externa de festividades tradicionales o a que los temas han estado en la agenda pública desde hace tiempo como el cáncer de mama.

Las actividades de menor alcance son las video-cápsulas tituladas "Mujeres Transformando" y "Hombres Transformando", las cuales fueron vistas sólo por 5% del personal, a pesar de que, de acuerdo con los grupos de enfoque, eran interesantes y gustaban. Las exposiciones fotográficas y los ciclos de cine tampoco alcanzaron a ser recordados por al menos una décima parte. Lo que sugiere una amplia área de oportunidad en este sentido, pues son actividades que gustan mucho, pero no están siendo adecuadamente difundidas, por lo que su aprovechamiento e impacto es reducido.

V.II Satisfacción de las/os participantes (respecto de la difusión)

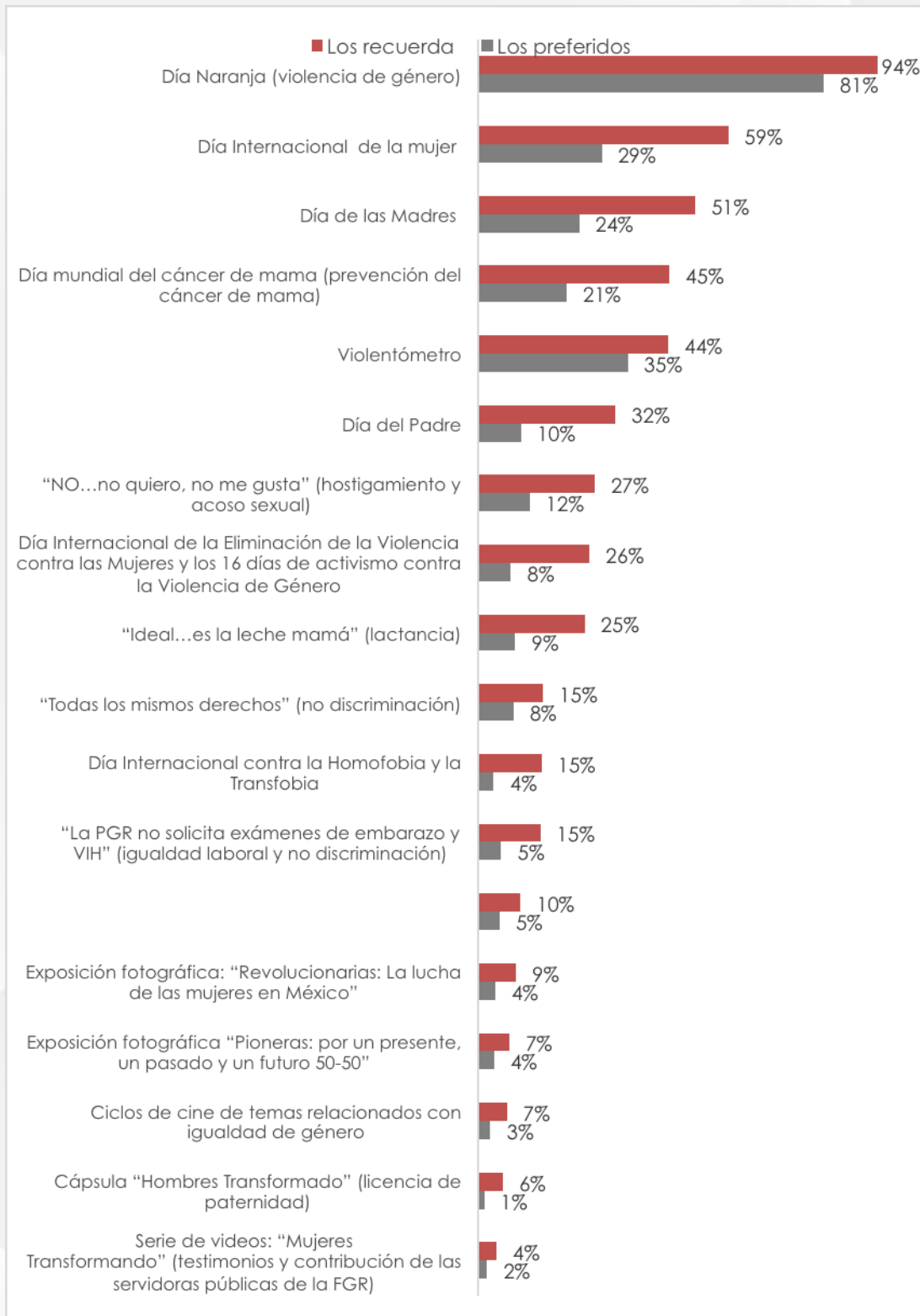
Día Naranja es la campaña de difusión en temas de género que más le ha gustado al personal, seguida muy de lejos por el Violentómetro, con el 81% y 35% de las preferencias, respectivamente.

Entre las primeras 10 figuran la campaña contra el HyAS "No...no quiero, no me gusta", la de promoción de la lactancia materna bajo el nombre "Ideal...es la leche mamá" y la orientada a la igualdad de género, "Todas los mismos derechos". No obstante que dichas campañas están dentro de las primeras 10, sólo fueron las favoritas de entre 8% y 12% del personal.

No hay diferencias por sexo, salvo las campañas "Ideal...es la leche mamá" y del Día de las Madres que fueron preferidas más por las mujeres; en contraste con "La PGR no

solicita exámenes de embarazo y VIH" y Del día del Padre que gustaron más a los hombres.

Gráfico 36 ¿Cuáles de los siguientes materiales y actividades de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género recuerda? y ¿Cuáles tres le gustaron más?

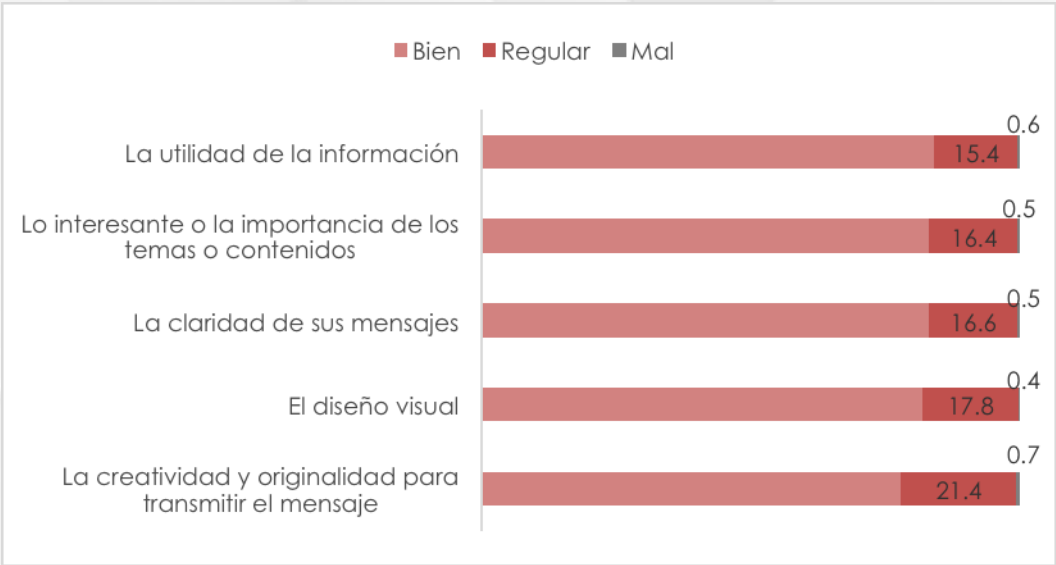


Los aspectos que las y los trabajadores de la Fiscalía toman más en cuenta para que les gusten los materiales y actividades de difusión son, en ese orden: que tengan mensajes claros, simples y directos a decir del 68%, que sean visualmente atractivos (43%), que les provoquen reflexionar (25%), que sean creativos y originales para comunicar (21%), que la información sea interesante (19%), que sean de utilidad personal (16%) y, por último, la originalidad del medio a través del cual se difunde (15%).

El orden de las razones que ofrecen las mujeres y los hombres es el mismo, nada más que ellas valoran más que el diseño sea visualmente atractivo y la información sea personalmente útil, mientras que los hombres aprecian más que ellas la simplicidad y claridad de los mensajes y que la información lleve a reflexionar.

Por otra parte, se les pidió a las y los entrevistados que evaluaran los materiales y actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación en distintos aspectos. El resultado fue que casi la misma proporción, entre 82 y 84%, califican como buena la utilidad de la información, el diseño visual y la claridad de los mensajes, mientras que 22% considera regular o mala la creatividad y originalidad para transmitirlos.

Gráfico 37 ¿Cómo evalúa los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género en cada uno de los siguientes aspectos? (Porcentajes)



Siguiendo con los medios de difusión, tres de cada cuatro personas prefieren enterarse de los materiales y actividades de difusión a través del correo electrónico Para Ti. Alrededor del 40% se inclina por los carteles impresos, la proyección de videos

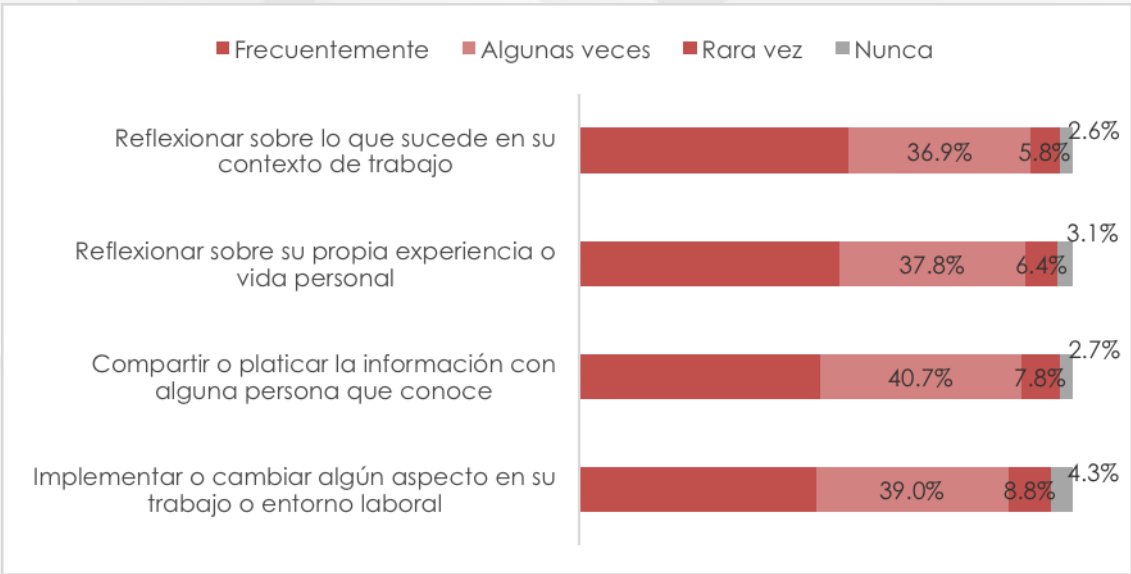
cortos o por los fondos de pantalla. Mientras que sólo una quinta parte (aproximadamente 20%) prefiere el intranet o los materiales impresos como los cuadernillos informativos, polípticos y folletos.

Hay pocas diferencias estadísticamente significativas respecto al medio de difusión preferido. Por ejemplo, las mujeres prefieren los fondos de pantalla, al igual que las y los jóvenes de 18 a 29 años, pero este medio no termina de convencer al personal sustantivo. Los cuadernillos informativos gustan más a quienes tienen una antigüedad en la Fiscalía superior a los 20 años o que tienen 50 años de edad, pero no gusta igual entre los jóvenes. El correo electrónico Para Ti lo prefiere el personal de mando, pero aún no se afianza entre los operativos. Y por último el intranet es preferido es mayor proporción por los hombres que por las mujeres.

V.III Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la difusión)

Al igual que la capacitación en género, la difusión de estos temas ha invitado al personal a cuestionarse, reflexionar y actuar en pro de la igualdad. Lo más común que provocan es la reflexión sobre lo que sucede en el trabajo y sobre la propia experiencia de vida. El gráfico 38 muestra los resultados en este sentido.

Gráfico 38 ¿Con qué frecuencia los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género le han provocado...?



La difusión en género ha sensibilizado principalmente al personal joven de entre 26 y 35 años y con estudios de licenciatura. Los hombres en mayor proporción que las

mujeres aseguran haber cambiado algún aspecto de su trabajo o entorno laboral. Por otro lado, quienes laboran en la Subprocuraduría de control Regional, Procedimientos Penales y Amparos, el personal sustantivo, entre ellos las y los oficiales, suboficiales y suboficiales ministeriales, han también compartido o comentado la información y los mensajes con sus colegas.

Quienes muestran mayor resistencia a los mensajes de género en tanto que reconocen que no les suscita a la reflexión ni el cambio de conducta son las y los empleados de la Coordinación de Planeación y Administración, el personal de base, quienes tienen 56 o más años de edad y estudios de nivel preparatoria. Incluso las mujeres reconocen en mayor proporción que los hombres que rara vez o nunca la difusión en género les ha provocado cambiar algún aspecto de su trabajo o entorno laboral.

Tabla 34 ¿Con qué frecuencia los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género le han provocado...?

Reflexionar sobre su experiencia personal	Reflexionar sobre su contexto de su trabajo	Cambiar algún aspecto de su trabajo o entorno laboral	Compartir o platicar la información con algún persona
Perfil que lo lleva a cabo frecuentemente o algunas veces			
<ol style="list-style-type: none"> Edad: 26-35 años Escolaridad: Licenciatura Puesto: oficial/suboficial/oficial ministerial 	<ol style="list-style-type: none"> Edad: 26-35 años Escolaridad: Licenciatura 	<ol style="list-style-type: none"> Sexo: hombres Edad: 26-35 años Escolaridad: Licenciatura Tipo de base: confianza (de estructura) Mando: sustantivo Puesto: oficial/suboficial/oficial ministerial 	<ol style="list-style-type: none"> Edad: 26-35 años Escolaridad: Licenciatura Tipo de base: confianza (de estructura) Unidad: Subprocuraduría de control Regional, Procedimientos Penales y Amparos Mando: sustantivo Puesto: oficial/suboficial/oficial ministerial
Perfil que lo lleva a cabo rara vez o nunca			
<ol style="list-style-type: none"> Escolaridad: hasta preparatoria Tipo de plaza: base Unidad: Coordinación de Planeación y Administración 	<ol style="list-style-type: none"> Edad: 46-55 años Escolaridad: hasta preparatoria Tipo de plaza: base Unidad: Coordinación de Planeación y Administración 	<ol style="list-style-type: none"> Sexo: mujeres Edad: 46 en adelante Escolaridad: hasta preparatoria Tipo de plaza: base Unidad: Coordinación de Planeación y Administración 	<ul style="list-style-type: none"> Edad: 56 o más Escolaridad: hasta preparatoria Tipo de plaza: base Unidad: Coordinación de Planeación y Administración

Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%

Para comparar los distintos niveles de sensibilización logrados por los mensajes de difusión en temas de género por unidad de adscripción se calculó un índice que integra las preguntas del Gráfico 38. Los valores del índice van del 0 al 1, donde 1 es el

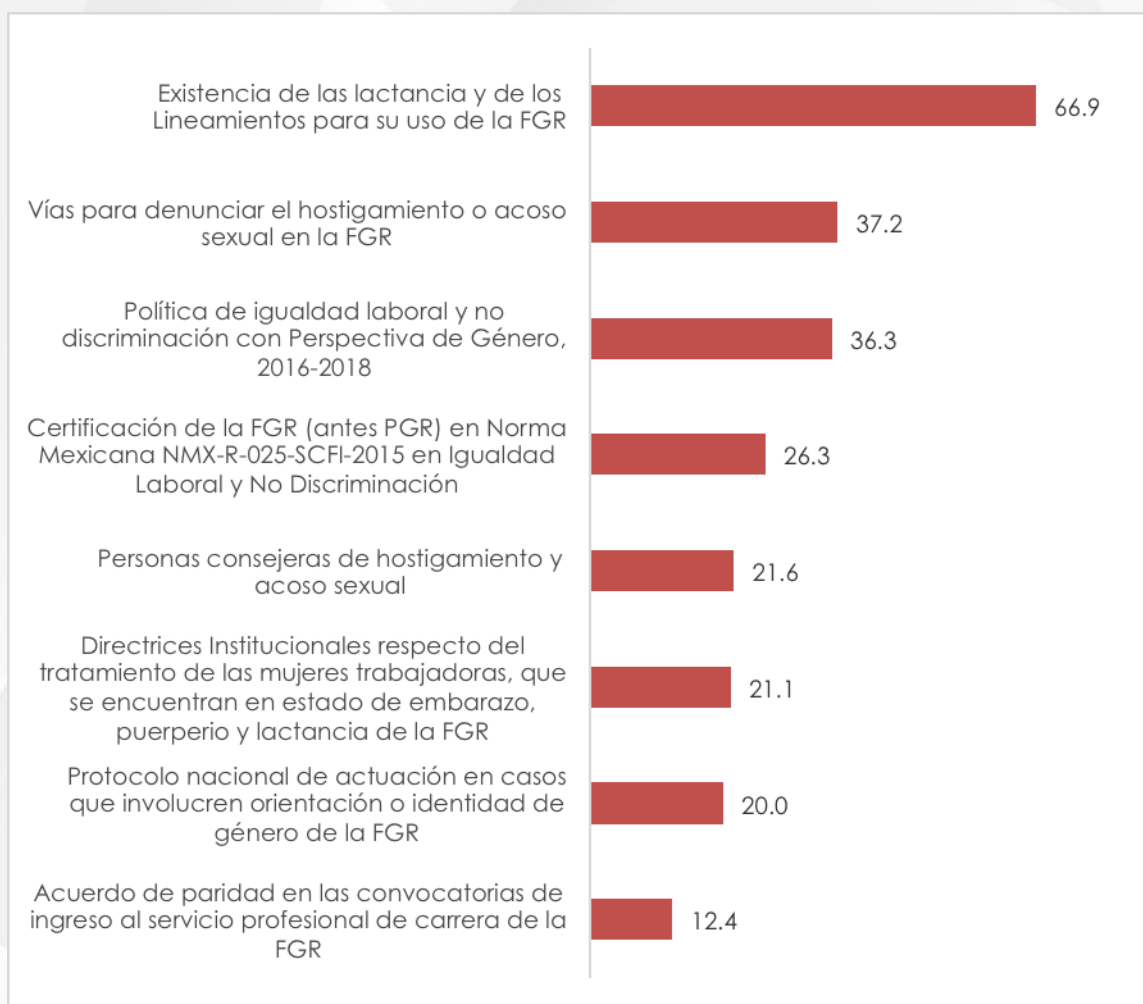
nivel más alto de sensibilización alcanzado. El índice tiene un valor promedio de 0.79 considerando a todo el personal. Los resultados coinciden con el índice de sensibilización de las capacitaciones en género en tanto que el personal de la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos alcanzó un nivel de sensibilización significativamente mayor gracias a la difusión sobre temas de género, en contraste las unidades menos sensibilizadas por la difusión son la Coordinación de Planeación y Administración, y el Órgano Interno de Control.

V.IV Aprendizaje (respecto del cambio actitudinal de los/as participantes receptores de la difusión)

Uno de los objetivos de la difusión en temas de género ha sido informar sobre las acciones y las medidas que se han llevado a cabo en el marco de la política de igualdad y no discriminación de género al interior de la FGR.

La medida más conocida es la existencia de salas de lactancia y de los lineamientos para su uso, según lo revela 67%; después están las vías para denunciar el HyAS y la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación con Perspectiva de Género, ambas con 37% de las menciones. Lo menos conocido es el Acuerdo de Paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR.

Gráfico 39 ¿Recuerda haberse enterado por algún medio de difusión de alguna de las siguientes medidas o normas? (Porcentaje que respondió "Sí")



De las 8 medidas del gráfico 39, sólo el 18% del personal conoce la mitad de ellas o más, 51% conoce 2 o 3 medidas; y 30% está informado de solamente una de ellas.

De acuerdo con los resultados de la tabla 34, es necesario afianzar el conocimiento de las salas de lactancia y de los lineamientos para su uso entre el personal sustantivo, las y los colegas de la Coordinación de Métodos de Investigación y de la Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. También en esta última dirección hace falta mayor difusión de las personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual. En la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo y en la Dirección General de Recursos Humanos y Organización conocen en menor proporción las Vías para denunciar el HAS en la FGR y el Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la Fiscalía, respectivamente. Este último acuerdo es también menos conocido entre las mujeres. Para mayores referencias en el Anexo 14 se muestran los resultados por unidades de adscripción de primero, segundo y tercer orden.

Por otro parte es conveniente que el conocimiento sobre la Certificación de la FGR en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación permeé también en el personal sustantivo y no se quede principalmente en el conocimiento de los mandos superiores y medios, tal y como revela la encuesta.

Tabla 35 Quiénes conocen más y quiénes conocen menos las medidas o normas que ha implementado la Fiscalía en pro de la igualdad.

Medida o norma	Perfil que recuerda más las medidas o normas	Perfil que recuerda menos las medidas o normas
Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: mujeres. • Responsable de personas que necesitan cuidado. • Comparte con otra persona ser proveedor(a) del hogar • Unidad de 1° orden: Coordinación de planeación y Organización, Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales. • Unidad de 2° orden: Dirección General de Recursos Humanos y Organización, Dirección General de Asuntos Jurídicos. • Nivel: mando medio, enlace. • Puesto: Subdirector(a) de área, Subcoordinador(a) de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: hombres • Unidad de 1° orden: Coordinación de Métodos de Investigación. • unidad de 2° orden: Delegación estatal de la FGR en Estado de México y Michoacán. Policía Federal Ministerial. • Unidad de 3° orden: Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. • Nivel: sustantivo. • Puesto: oficial, suboficial, oficial ministerial; comandante en vuelo, capitán de vuelo

Medida o norma	Perfil que recuerda más las medidas o normas	Perfil que recuerda menos las medidas o normas
Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras, que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: 56 años o más. • Escolaridad: posgrado. • Tiene hijos. • Unidad de 2° orden: Coordinación de Supervisión y Control Regional, Unidad de Igualdad de Género. Nivel: mando superior y mando medio. • Situación conyugal: vive en pareja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad: 26-35 años. • No tiene hijos
Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: hombres. • Escolaridad: posgrado. • Unidad de 1° orden: Fiscalía Especializada en materia de Derechos Humanos. • Unidad de 2° orden: Unidad Especializada en Investigación de delitos contra la salud, Unidad especializada para la Atención de Asuntos Indígenas, Unidad de Igualdad de Género, Policía Federal Ministerial. Unidad de 3° orden: Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. • Nivel: mando superior. • Puesto: Director(a) de área. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: mujeres. • Escolaridad: hasta preparatoria. • Unidad de 1° orden: Coordinación de Planeación y Administración. • Nivel: enlace. Puesto: Perito(a)
Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: hombres. • Unidad de 2° orden: • Unidad de igualdad de Género. • Puesto: Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal Coordinador(a) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: mujeres. • Unidad de 2° orden: Dirección General de Recursos Humanos y Organización.
Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de 1° orden: Coordinación de Planeación y Administración, Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales. • Unidad de 2° orden: Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México, Guerrero, Morelos, Tlaxcala, Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos. • Nivel: mando superior y medio. • Puesto: Director(a) de área, subdirector(a) de área, Jefe(a) de Departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de 1° orden: Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada. • Unidad de 2° orden: Delegación Estatal de la FGR en Baja California, Chihuahua, Michoacán, San Luis Potosí, Veracruz, Policía Federal Ministerial. • Nivel: sustantivo. • Puesto: Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial

Medida o norma	Perfil que recuerda más las medidas o normas	Perfil que recuerda menos las medidas o normas
Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: mujeres. • Unidad de 1° orden: Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, Delegación Estatal de la FGR en Guerrero, Morelos, Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control, Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, Unidad de Igualdad de Género, Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia. • Unidad de 3° orden: Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia. • Nivel: mando medio. • Puesto: Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: hombres. • Situación conyugal: vive en pareja. • Unidad de 2° orden: Delegación Estatal de la FGR en Jalisco, Zacatecas, Nuevo León, Policía Federal Ministerial. • Unidad de 3° orden: Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales. • Puesto: Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial
Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: mujeres. • Edad: 46 - 55 años. • Unidad de 2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo: hombres. • Edad: 26-35 años. • Unidad de 1° orden: Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo. • Unidad de 2° orden: Delegación Estatal de la FGR en Estado de México, Nuevo León.

Sólo se muestran las asociaciones estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%

VI. RE-PENSAR LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y LA PROFESIONALIZACIÓN A LA LUZ DEL PROCESO DE TRANSICIÓN DE LA ACTUAL FGR

Si bien es cierto que el objetivo de esta Evaluación no es analizar las características de la actual FGR ni el proceso de transición en el que se encuentra, resulta importante revisar el contexto mencionado –aunque no de forma exhaustiva– para entender los resultados hasta ahora logrados en materia de capacitación y profesionalización, así como los retos que enfrentan en este nuevo escenario.

Es importante aclarar lo siguiente: el análisis central de este capítulo es entender cómo debe pensarse el ejercicio de capacitación y profesionalización en general, a la luz del periodo de transición de la FGR, para comprender cuál es la relevancia de la perspectiva de género y de los temas de género en todo este proceso.

El desarrollo de este capítulo tiene su sustento metodológico en dos herramientas principales: 1) Las entrevistas semi-estructuradas con actores/as clave de la FGR, realizadas durante los meses de octubre a diciembre de 2019 y 2) La revisión de documentos de investigación sobre la, entonces, PGR y sobre lo que implica la transición a la actual FGR.

El 10 de febrero de 2014 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la reforma constitucional en materia político-electoral. Derivada de dicha reforma, el Congreso de la Unión aprobó –entre otras cosas– la creación de una Fiscalía General de la República con autonomía constitucional, “lo que probablemente constituye el mayor de los desafíos para la transformación del sistema de justicia penal en México, desde la reforma constitucional en materia de seguridad y justicia de 2008” (México Evalúa, 2018, p.12).

El 14 de diciembre de 2018 fue publicada, en el DOF, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República (LOFGR). Su principal objetivo es reglamentar la organización, el funcionamiento y el ejercicio de las facultades de la FGR como un órgano autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

En términos estrictamente de procuración de justicia, si bien es cierto que la reforma de 2014 no expresa, literalmente, objetivo alguno relacionado con la autonomía de la FGR, se pueden suponer los siguientes propósitos (México Evalúa, 2018):

1. Lograr una transformación profunda del modelo de procuración de justicia para favorecer la consolidación del sistema de justicia penal acusatorio.
2. Fortalecer la capacidad técnica de la Fiscalía General para la persecución estratégica de los delitos y la integración de investigaciones.

3. Reducir el nivel de impunidad existente en el ámbito de competencia federal y ofrecer un trato digno tanto a víctimas como a imputados.
4. Asegurar una gobernanza externa e interna que favorezca la autonomía e independencia institucionales.
5. **Profesionalizar a los operadores de la Fiscalía General y garantizarles las condiciones institucionales necesarias para el desempeño de sus funciones.**

A pesar de los avances en beneficio de la autonomía de la FGR –como la propia publicación de la LOFGR o la supresión del “pase automático”⁸ para la titularidad de la PGR – el proceso de transición de la institución presenta retos importantes y exige condiciones necesarias para llevarse a cabo satisfactoriamente.

VI.I ¿Qué hereda la actual FGR de la entonces PGR?

“La PGR era una institución enferma. En más de cien años, por ejemplo, sus cabezas duraban un año y medio. Así no hay forma. La constitución de la actual Fiscalía es una oportunidad histórica para sentar las bases de algo que pueda funcionar correctamente” [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Pensar en las actividades institucionales heredadas de la PGR implica pensar en el proceso mismo de la transición de la actual Fiscalía y en los procesos y aspectos que deben corregirse, mejorarse o implementarse para la consecución de una correcta procuración de justicia. A continuación, se presentan aquellas prácticas heredadas de la PGR que se vinculan con los retos que enfrenta, la actual Fiscalía, en materia de capacitación y formación de sus funcionarias y funcionarios:

Tabla 36 Prácticas heredadas de la PGR

<p>1) Constante modificación de su estructura organizacional</p>	<p>De 2002 a 2012, por ejemplo, la PGR cambió 10 veces su estructura organizacional. Sin embargo, estos cambios se sujetaron, únicamente, a modificaciones en la denominaciones de distintas áreas administrativas y no a transformaciones sustantivas en los procedimientos de coordinación al interior de la institución (México Evalúa, 2018). Esta falta de transformación en los procedimientos de coordinación dificulta los procesos de profesionalización y especialización: al no haber una coordinación y vinculación clara entre las/los integrantes</p>
---	---

⁸ El “pase automático” se refiere a la posibilidad que tenía el entonces Procurador General de ser asignado, automáticamente, el Fiscal General de la República.

	de las distintas áreas administrativas y sus funciones, tampoco hay un proceso focalizado y eficiente de profesionalización y capacitación.
2) Problemas de gestión interna	Existe una desarticulación interna entre los procesos y reglas de operación. No existen criterios y lineamientos específicos para un tratamiento diferenciado y estandarizado entre áreas (México Evalúa, 2018). "Hoy por hoy tenemos una Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República que no tiene reglamento. Entonces, conforme al régimen transitorio de la ley, algunos de los lineamientos de la PGR se mantienen vivos. Entonces, sí ha sido un poco complicado trabajar con la nueva Ley porque la estructura y las competencias siguen siendo las mismas de la PGR" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].
3) Ineficiente Servicio Profesional de Carrera (SPC)	"Algo que se dolía de la misma enfermedad de la PGR era el servicio de carrera y todo lo que implica en el tema de la profesionalización" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019]. No contar con un SPC es atentar contra la imparcialidad en el desempeño de las funciones de las y los servidores públicos de la institución. Además, a pesar de que el Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal calificaba al SPC de la PGR como un sistema, en realidad éste se conformaba por etapas que se desarrollaban de manera progresiva, pero de forma aislada y sin interconexión; "es decir, no existía un sistema integral que cubriera todos los aspectos que implica la gestión del capital humano" (México Evalúa, 2018, p.47).
4) Profesionalización y capacitación desvinculadas de las competencias	Los procesos de profesionalización y de capacitación aún presentan áreas de oportunidad en relación con el desarrollo de competencias y de conocimientos que la/el funcionaria/o debe generar para el correcto desempeño de sus funciones y para un desarrollo y crecimiento profesional al interior de la institución.
5) Dispersión de la capacitación y	"En la lógica de la ley de la PGR, la capacitación estaba completamente dispersa. Había más de 25 áreas con facultades de capacitación. Esto generaba una

profesionalización	<p>dispersión no solamente en términos de capacitación temática, sino de recursos. Lo único que generaba este modelo era que, para que dicha capacitación tuviera validez institucional, tenía que registrarse en el Sistema de Información de la Profesionalización (SIP). Este era el único candado para alinear algo" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].</p>
6) Evaluaciones de desempeño perfectibles	<p>La permanencia del personal se sujeta a evaluaciones de control de confianza reguladas por la Ley Orgánica de la PGR; es decir, no existen procedimientos o indicadores de desempeño que permitan el desarrollo de evaluaciones vinculadas con los resultados buscados en cada función del SPC.</p>
7) Indicadores de impacto insuficientes	<p>Los indicadores que existen no necesariamente dan cuenta de la efectividad y de los logros en materia de capacitación y profesionalización. No hay suficientes datos que permitan evaluar las mejoras en el desempeño laboral como resultado de las capacitaciones.</p> <p>"Nunca se habían medido los resultados. Es la primera vez que se están midiendo los resultados de las capacitaciones" [Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].</p> <p>"Es complejo porque es poco medible. No hay indicadores. Nosotros no podemos asegurar que la capacitación que se está dando incide de manera directa en su buen actuar del servidor público" Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].</p>

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas semi-estructuradas realizadas durante octubre-noviembre de 2019 y con base en México Evalúa (2018) y CIDE (2013)

El escenario anterior significa, entonces, el marco institucional que la actual FGR debe cambiar y mejorar en aras de un proceso de capacitación y profesionalización que contribuya al buen desempeño de sus servidores y servidoras públicas, en materia de procuración de justicia.

VI.II La capacitación y la profesionalización a la luz del proceso de transición de la actual FGR

“Un funcionario capacitado y un funcionario profesionalizado es un funcionario que da mejores resultados tanto para la institución como para México” [Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].

El proceso de transición en el que se encuentra la actual FGR implica, como se ha mencionado, un proceso de reparación e innovación de prácticas que estén alineadas a una planeación estratégica y a una política que garantice la correcta procuración de justicia. En este proceso, la capacitación y la profesionalización del personal se constituye como un elemento fundamental para la consecución de un desempeño institucional orientado a una correcta procuración de justicia con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Capacitarse y profesionalizarse en temas de género, perspectiva de género y derechos humanos resulta fundamental porque “así está estipulado por norma y porque así está considerado en los tratados internacionales. Además, no hay un enfoque especializado para la no re-victimización. Es fundamental. Debe ser uno de los pilares de esta institución” [Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].

El ejercicio de la capacitación y la profesionalización en estos temas, al interior de la FGR, está a cargo de varias instancias, principalmente: la Fiscalía para los Delitos de Violencia Contra las Mujeres y Trata de Personas, la Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección, y la

Unidad de Igualdad de Género, todas estas adscritas a la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos; y la Dirección General de Formación Profesional. Sin embargo, para fines de este apartado, el análisis se centrará particularmente en el funcionamiento y en los proyectos de la Dirección General de Formación Profesional y del Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera como ejes rectores de los procesos de capacitación y profesionalización de la FGR y de la concepción actual que debe tenerse de las capacitaciones y del ejercicio de profesionalización. Lo anterior, no deja de lado el análisis del resto de actores/as clave entrevistados/as.

Dirección General de Formación Profesional (DGFP)

La DGFP fue creada por el Acuerdo A052019 y está regulada por el Artículo 91 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. Su objetivo principal es “ser la universidad

de la Fiscalía General de la República”[Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].

Esta Dirección General busca hacer programas académicos, no a través de capacitaciones satélites ni aisladas. Es decir, se pretenden eliminar los procesos dispersos de capacitación y profesionalización heredados de la PGR. En esta dirección, se hacen “programas académicos que sean sistémicos, integrales, transversales, metodológicos y con líneas estratégicas. Todo en aras de dar cumplimiento a los objetivos institucionales, metas estratégicas y al Plan Nacional de Desarrollo” [Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].

Para dar cumplimiento a sus objetivos, la DGFP está implementado una Agenda de Profesionalización. Esta Agenda responde a 6 líneas estratégicas y a un proceso de detección de necesidades de capacitación (ver Figura 3).



Fuente: Elaboración propia con base en entrevista a actor clave.

La categorización de necesidades se realiza con base en: 1) Las funciones normativas de cada unidad administrativa; 2) Los resultados de la detección de necesidades; y 3) Las entrevistas presenciales con enlaces de capacitación (todas las unidades de la actual FGR cuentan con un enlace de capacitación).

Esta Dirección concibe a las capacitaciones como una herramienta que acelera los procesos, que los hace más eficientes y eficaces. "Un buen objetivo no se puede desarrollar y ejecutar si no tenemos nosotros un buen proceso" [Actor clave. Entrevista realizada en octubre de 2019].

Las capacitaciones deben insertarse en los procesos de las FGR. A través del desarrollo profesional, las capacitaciones deben contribuir a la eficiencia y eficacia de la actuación institucional.

Los criterios instruccionales de la DGFP son:

- 1) **Ámbito pedagógico:** la Dirección cuenta con pedagogos/as que desarrollan un programa académico estructurado. Los cursos deben ser didácticos, dinámicos y deben estar encaminados al cumplimiento del objetivo y de la actividad académica.
- 2) **Ámbito jurídico:** elaborar programas académicos desde el punto de vista jurídico implica elaborar programas con enfoque de derechos humanos y de género, pues ambos tienen sustento jurídico en la naturaleza de la actual FGR.
- 3) **Determinación del personal docente:** éste tiene que tener eminentemente una naturaleza pedagógica y debe tener los conocimientos claros.

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera (CFSPC)

El CFSPC es un órgano de reciente creación que se establece en la nueva Ley Orgánica de la FGR. El Centro cuenta con 2 unidades administrativas: 1) Dirección General de Servicio de Carrera y 2) Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial cuya vocación es capacitar y profesionalizar a policías y peritos.

La Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República (LOFGR) publicada en 2018, contempla en sus artículos 55 a 60, un Servicio Profesional de Carrera definido como:

"(...) un sistema integral de regulación del empleo público de todo el personal que preste servicios en la Fiscalía General de la República, que garantizará la igualdad de oportunidades, idoneidad y mérito para el ingreso y reclutamiento, ascensos, estímulos y recompensas" (LOFGR, 2019).

La vocación del Centro, en el contexto de la transición, es modelar el Nuevo Servicio Profesional de Carrera, así como el Modelo de Profesionalización. Para ello, establece

un **Plan Estratégico de Transición** que contempla los objetivos a alcanzar y las estrategias para lograrlo.

El Plan Estratégico de Transición incluye tres objetivos generales: 1) El relativo a la clausura de la PGR; 2) La creación de las condiciones para la transición; y 3) La instalación plena de la FGR. Estos tres objetivos deben correr de manera conjunta para que "nazca la FGR lo más purificada posible" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

"Crear las condiciones para la transición significa implementar un sistema de evaluación de resultados, ejecutar un programa de administración del cambio, desarrollar el sistema de información y análisis estratégico. Si no se cuenta con esto, no se puede pensar en planear algo más. Además, implica modelar el nuevo marco normativo y el Plan de Persecución Penal" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Es importante mencionar que el Plan Estratégico de Transición aún no entra en vigor. Por lo tanto, el análisis presentado se suscribe a la información vigente a diciembre de 2019.

Este Plan se compone de:

- Tres Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Iniciativas estratégicas
- Proyectos

En lo concerniente al Modelo de Profesionalización, la cuarta Iniciativa Estratégica propone diseñar el modelo de profesionalización orientado al desarrollo y consolidación de las competencias que impacten la mejora del desempeño en el servicio público y en el logro de los objetivos institucionales. Y es que "nunca se delineó con claridad un **modelo de competencias**. ¿Qué competencias le tengo que exigir al personal de la FGR?" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Figura 4. Modelo de Profesionalización de la actual FGR



Fuente: Elaboración propia con base en entrevista a actor clave.

La Figura 4 muestra el Modelo de Profesionalización para la actual FGR. A través de los tres niveles de competencias, se definirán las áreas de conocimiento que rijan el Modelo de Profesionalización. En este Modelo, "las capacitaciones deben fortalecer las competencias" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019]. Es decir, debe haber una alineación y una incidencia directa entre las capacitaciones brindadas al personal y las competencias a desarrollar, que les permitan un crecimiento profesional al interior de la FGR, lo que se traducirá en un mejor desempeño laboral.

¿Por qué es importante el modelo de competencias en una institución como la FGR? La FGR es una institución con cerca de 7000 perfiles de puestos. Es, prácticamente, imposible que una institución con este número de perfiles pueda gestionar, desde el punto de vista de los recursos humanos, las tareas de la FGR. Por lo tanto, se debe definir un número razonable de perfiles de puestos donde haya un poco más de claridad sobre cuál es el posible desarrollo profesional de cualquier persona una vez que entra en determinado nivel. Es decir, "una vez que entra cómo puede ir creciendo en la institución. Y esto va de la mano de la capacitación.

Normalmente, la gente crece de la mano de la capacitación. Se genera una sinergia positiva. Pero esto se puede solamente si tienes un modelo de perfil razonable. Esto, además, permite darle un seguimiento más personalizado a las y los funcionarios" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Los proyectos de la cuarta Iniciativa del Plan Estratégico de Transición son:

Proyecto 1: Definir las áreas de conocimientos que se encuentren alineadas al Modelo de Competencias a fin de establecer la Ruta de Desarrollo Profesional de acuerdo a los perfiles de puesto que permita el diseño y ejecución de planes y programas interdisciplinarios y transversales.

"Lo bueno que trae la nueva ley es que obliga a que los programas sean interdisciplinarios. Esto implica una coordinación y alineación entre todos los actores de un determinado proceso. Antes, se capacitaba a un MP, se capacitaba a peritos, a policías. Hoy, en el ejercicio de la función, una carpeta de investigación se arma correctamente cuando estos tres personajes del proceso se comunican" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Proyecto 2: Implementar un sistema de control y seguimiento para la capacitación. Modelos de autogestión y corresponsabilidad de los servidores públicos. Este proceso, alineado al Sistema de Evaluación de Resultados y al Programa de Promociones, debe medir y dar seguimiento a la efectividad de la profesionalización en el desempeño de las funciones de las y los servidores públicos.

Proyecto 3: Conformar un equipo de instructores a través de convocatorias y evaluaciones periódicas que permitan identificar servidoras y servidores públicos sobresalientes para la implementación del modelo de profesionalización a partir de la impronta de una esencia práctica a los planes y programas de capacitación.

"No se trata de contratar cursos afuera. Nadie puede saber mejor su trabajo que los que hacen el trabajo. Por lo tanto, hay que generar incentivos y un modelo de evaluación para que, aquellos que están en operación, funjan como instructor" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Proyecto 4: Establecer las alianzas estratégicas a través de la celebración de convenios y enlaces de colaboración interinstitucional que favorezcan el desarrollo integral de servidoras y servidores públicos, y fortalezcan el modelo de profesionalización.

“Sí se tiene que hacer una reflexión sobre cuándo y cómo conviene celebrar convenios con instituciones muy específicas. Hay que dar tiros de precisión. Que haya estrategia en las alianzas” [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Con base en el Plan Estratégico de Transición, y en apego a la Cuarta Iniciativa del Plan, el Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera busca reparar las prácticas inadecuadas, en materia de capacitación y profesionalización. A este objetivo se suma, por supuesto, la Agenda de Profesionalización de la Dirección General de Formación Profesional.

En términos generales, **las capacitaciones deben pensarse como un elemento de formación continua que contribuya a:**

- 1) La eficiencia de los procesos institucionales y, por lo tanto, el cumplimiento de metas y objetivos establecidos;**
- 2) El desarrollo y crecimiento profesional de las funcionarias y funcionarios de la FGR;**
- 3) Una buena gobernanza y, por lo tanto, una correcta procuración de justicia.**

VI.III ¿Cuál es la relevancia de la perspectiva de género y de los temas de género en el ejercicio de capacitación y profesionalización a partir del proceso de transición de la FGR?

Si las capacitaciones y la profesionalización se piensan como parte transversal de la actuación de la FGR, cuya naturaleza es la correcta procuración de justicia, las capacitaciones en perspectiva de género y temas de género deben pensarse, también, de manera transversal. Es decir, éstas no pueden pensarse como ejercicios aislados o desvinculados de los procesos y de la actuación de la FGR.

Las capacitaciones en perspectiva de género y temas de género deben brindar elementos para que las y los funcionarias/os de la FGR desempeñen sus funciones con los conocimientos necesarios para una correcta procuración de justicia.

En este ejercicio, todas las funciones son de igual importancia: funciones sustantivas y administrativas. “Impartir justicia con enfoque de derechos humanos y de género no sólo es importante en las áreas sustantivas. Sustantivo es toda actividad que se realice al interior de la FGR porque todo abona a una correcta procuración de justicia” (sic) [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019]. Además, recordemos la importancia de procesos claros y definidos. En ellos, la vinculación de las funciones al interior de cada una de las áreas de la FGR es indispensable para el logro eficiente de resultados.

Lo anterior implica que las funcionarias y funcionarios internalicen los conocimientos adquiridos, que se apropien de ellos. Por lo tanto, es indispensable el ejercicio de sensibilización.

¿Qué implica que las y los funcionarios estén sensibilizados? Que las y los servidores públicos comprendan la relevancia de sus funciones. Que tengan claro en todo momento que ellos, como servidoras/es públicos, tienen una función. "Es ser empáticos a que ellas/os, el día de mañana, también pueden requerir de una justa y correcta procuración de justicia. Incluso, si el servidor está sensibilizado es más probable que respete esa normativa y que su actuar esté apegado a un enfoque de derechos humanos y de género" [Actor clave. Entrevista realizada en noviembre de 2019].

Es importante mencionar lo siguiente: el análisis realizado en esta evaluación, a partir de las entrevistas a actores y actoras clave, debe pensarse como un escenario hacia el cual dirigir, en términos fundamentales, el ejercicio de capacitar en perspectiva de género y temas de género. **Esto no quiere decir, bajo ninguna circunstancia, que los trabajos hasta ahora realizados no hayan funcionado o que deban suspenderse. Se deben seguir dando capacitaciones en temas "básicos" de género a las funcionarias y a los funcionarios de la FGR. Sin embargo, para que éstas logren un impacto positivo en el desempeño laboral deben concebirse de manera transversal a la actuación de la FGR.**

VI.IV Principales obstáculos para un ejercicio de capacitación y profesionalización con perspectiva de género

- 1) Recortes presupuestales. "No tenemos recursos y no solo para temas de capacitación. En este año de austeridad, nos hemos tenido que alinear a utilizar los insumos con los que contamos".
- 2) No se concibe como tema prioritario. "Tristemente en la detección de necesidades no se ve como un tema prioritario porque, en primera, estamos en un periodo de transición donde ahorita tenemos otras necesidades, no solamente el tema de género".
- 3) No existen incentivos para que la capacitación, en perspectiva de género y temas de género, se considere tema relevante: no existe un modelo de competencias, no hay áreas de conocimiento ni una lógica de interdisciplinariedad.
- 4) Recursos humanos y materiales para gestionar las necesidades propias de cada área de la FGR, en relación con la capacitación.

VI.V Las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género en las Delegaciones Estatales

Para este apartado se entrevistaron, de manera virtual, a las Delegaciones Estatales de Guerrero, Morelos, Oaxaca, Jalisco, Tabasco y Veracruz. De manera general, las delegaciones entrevistadas muestran un gran interés por tener más capacitaciones en temas de género y perspectiva de género; sobre todo, porque reconocen que la mayoría de estas capacitaciones se realizan en oficinas centrales y no en las delegaciones. Por ejemplo, la Delegación de Veracruz solo ha tomado dos capacitaciones: una virtual, en 2018, y otra presencial.

Aunado a lo anterior, reconocen la importancia que estas capacitaciones tienen, sobre todo, en la cultura y clima organizacional de las delegaciones.

"Gracias a las capacitaciones se han roto algunas resistencias. Algunos hombres piensan que los temas de género son solo para mujeres, por ejemplo. Pero sí han servido para cambiar la óptica de lo que es la perspectiva de género y para convivir mejor entre todos" [Actora clave de la Delegación Estatal de Guerrero, entrevistada en noviembre de 2019].

"Las capacitaciones nos han servido mucho. El sentir de todos los compañeros es diferente. El comportamiento es otro. Es importante incluir, en todos los aspectos, la igualdad de género porque promueve una mejor relación entre todos" [Actor clave de la Delegación Estatal de Jalisco, entrevistada en noviembre de 2019].

En relación con las modalidades de las capacitaciones, para las Delegaciones Estatales, dada su posición geográfica, las capacitaciones en línea son las más útiles. Se enteran de éstas a través del correo Para Ti. Sin embargo, es importante mencionar que sí hay una percepción generalizada sobre la necesidad de tener también cursos presenciales; sobre todo, porque se fomenta un trabajo participativo y se pueden debatir los temas de manera directa.

Los temas en los que se han capacitado son, entre otros:

- Argumentación jurídica
- Violencia contra la mujer
- Curso para la certificación de la Norma 025
- Lenguaje incluyente

Es importante mencionar que existe una asociación inmediata a los trabajos de difusión, cuando se pregunta por las capacitaciones; sobre todo, a las actividades derivadas del Día Naranja. Lo anterior responde a dos situaciones: 1) a que no

necesariamente se tiene claridad sobre la diferencia entre las capacitaciones y las actividades derivadas de los trabajos de difusión en temas de género; 2) A que, por un lado, el Día Naranja es la campaña que más se recuerda en las delegaciones estatales y, por otro lado, en estas delegaciones ya no hay más trabajos de difusión debido a los recortes presupuestarios.

Las recomendaciones de las Delegaciones Estatales para el programa de capacitaciones son:

1. Retomar actividades que ya se impartían en las delegaciones; sobre todo, porque las y los funcionarios ya están familiarizados con dichas dinámicas (no con los temas).
2. Brindar talleres de sensibilización de manera periódica: una o dos veces al mes. De lo contrario, se pierde el interés y la secuencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Establecer una estrategia para llevar a cabo este tipo de actividades. Además, la principal limitación para tomar capacitaciones, al igual que en oficinas centrales, es la carga de trabajo.
3. Tener actividades más dinámicas en las que participen compañeros y compañeras de toda la República.

"Por ejemplo, el taller al que fuimos los enlaces a la ciudad de México fue muy participativo. Como fueron todos los enlaces de toda la República fue muy provechoso porque hubo una retroalimentación muy nutrida y cada quien tenía su punto de vista" [Actora clave de la Delegación Estatal de Oaxaca, entrevistada en noviembre de 2019].

4. Promover cursos dentro de la jornada laboral; es decir, que las capacitaciones formen parte de la formación profesional de las y los funcionarios estatales.

Finalmente, las delegaciones coinciden en que es importante el impulso de las oficinas centrales para promover este tipo de capacitaciones en el ámbito estatal.

VII. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES Y DE LOS TRABAJOS DE DIFUSIÓN DE LA UIG

En las evaluaciones de capacitaciones no solo se evalúa la impartición de cursos de manera aislada o independiente, sino que una evaluación integral de un programa de capacitación en género abarca todo el proceso desde su desarrollo, su ejecución, sus resultados y su impacto. Es decir, se valora la detección de necesidades de conocimientos y competencias, la definición de objetivos, los contenidos, las actividades, las metas y los informes.

La evaluación del proceso de capacitación es más cualitativa que cuantitativa, por ellos se debe pensar en indicadores de gestión y resultados que no solo describan un resultado, sino que lo interpreten.

Por lo general, **los indicadores de gestión se enfocan en los aspectos cuantificables que deben cumplirse para constatar que la capacitación fue realizada con economía y eficiencia. Por ejemplo, el costo de la hora de formación, el costo promedio por participante, el total de participantes inscritos, la tasa de abandono o culminación del curso, etc. En contraste, los indicadores de resultados miden la calidad y eficacia de los cursos valorando aspectos más cualitativos de los mismos como la satisfacción de los participantes, el nivel de aprovechamiento, la calificación promedio del grupo y, sobre todo, la mejora en el desempeño y la productividad profesional de quienes tomaron el curso.**

Concretamente en una capacitación se debe observar los conocimientos y conductas que tenían las y los participantes antes del curso en comparación con los que tiene después del curso.

Herramientas para medir las capacitaciones

Existen diversas metodologías para evaluar capacitación. El modelo más común es el que propone Donald Kirkpatrick (2000) a través de cuatro niveles de medición:

- 1. Reacción:** mide el grado de satisfacción de las y los participantes con respecto a la capacitación, a través de una encuesta de satisfacción al final del curso. Se valoran variables como: aplicabilidad de los contenidos, capacidades y destrezas del personal docente, condiciones del aula, etc. Esta herramienta de evaluación se utiliza regularmente en los diversos cursos que imparte la Unidad de Igualdad de Género de la Fiscalía General de la República. Es un instrumento sencillo, económico y útil para obtener opiniones y

valoraciones subjetivos, pero es insuficiente para constatar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo..

2. **Aprendizaje:** mide el grado en que se incrementó un conocimiento o habilidad. La información se recaba a través de evaluaciones o test con preguntas específicas que son la fuente de información de los indicadores de evaluación de los objetivos de aprendizaje planteados. Sin embargo, esta medición es útil para contenidos cognitivos o habilidades manuales, no así para medir adquisición de competencias genéricas o cambios de actitudes.
3. **Conducta:** mide el alcance de la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, a través de observaciones y entrevistas. Requiere definir claramente indicadores sobre comportamientos y actitudes que se esperan modificar o reafirmar. Requiere inversión de dinero, tiempo y compromiso de diversos actores. Pero su obtención y análisis permite constatar si se ha reducido la brecha entre las competencias de las y los participantes antes y después del curso.
4. **Resultados:** mide el impacto en los productos o servicios que ofrece la organización a partir del cambio que las capacitaciones produjeron en las y los participantes. Aquí se revisan los indicadores de evaluación de resultados del personal (internos) y de las personas usuarias o clientes (externos) que tienen alguna relación con los cursos impartidos. Hay que tomar en cuenta que no es tan sencillo definir la correlación entre las capacitaciones y los resultados cuantitativos y cualitativos de la

organización, ya que estos dependen de múltiples variables. Sin embargo, deben recabarse aquellos indicadores de resultados más representativos que requieren seguimiento puntual en el ciclo de vida del programa de capacitación.

Para evaluar la gestión de las capacitaciones en género de la Fiscalía General de la República se tendrían que estandarizar los indicadores de al menos cinco aspectos que integran cualquier proceso de capacitación: participantes, tiempo, calificaciones, asistencia y satisfacción, con los cuales se valorará la situación académica del programa de capacitación.

La gestión de capacitaciones en género de la FGR requiere de varios indicadores que permitan valorar sus logros y obstáculos como parte de un sistema de mejora organizacional continua. Dichos indicadores también sirven para definir los estándares de calidad mínimo y óptimo de las capacitaciones.

Dentro de los indicadores comunes en la gestión profesional de capacitaciones se encuentran:

1. La satisfacción de las y los participantes con el curso o taller;
2. El nivel de aprendizaje obtenido;
3. Los costos de inversión del programa de capacitación.

A continuación, se presentan algunas interrogantes que deberían responderse como una métrica de seguimiento de los cursos de capacitación en perspectiva de género y temas de género.

Participantes: ¿Cuántas personas asistieron a las capacitaciones en género de los últimos seis o doce meses? ¿Disminuyó o aumentó respecto al mismo periodo del año anterior? ¿Cuál es el perfil de los participantes de las capacitaciones?

Tiempo: ¿Cuántas horas de capacitación en género se imparten en la FGR en promedio al año? ¿Cuántas horas de capacitación en género se imparten en comparación con el tiempo invertido en otros tipos de capacitaciones que se imparten en la FGR?

Calificaciones: ¿Cuál es el promedio general de los cursos de capacitación en género? ¿Qué curso obtiene la calificación más alta? ¿Y qué curso tiene la calificación más baja?

Asistencia: ¿Cuál es el promedio de asistencia? ¿Cuál es el promedio más alto? ¿Y cuál el más bajo?

Satisfacción: ¿Cuál es el promedio de satisfacción con los cursos en género? ¿Cuál es el nivel de satisfacción con los contenidos? ¿La satisfacción con las clases? ¿Cuál es la calificación promedio que obtienen los instructores?

Los indicadores por si solos probablemente no digan mucho, pero obtienen su relevancia cuando se usan para reflejar algún fenómeno dentro del entorno organizacional que requiera de acciones de mejora. Además de recabar información cuantificable sobre los cursos en género, es importante recabar información cualitativa a través de preguntas abiertas donde las y los participantes a los cursos los retroalimenten, y asimismo se expresen libremente sobre sus expectativas, necesidades e intereses de capacitación en general.

Indicadores estándares de evaluación de las capacitaciones

Indicador de cobertura

Este indicador sirve para medir si se está alcanzando a la población objetivo que requiere habilidades y competencias en género.

$$\%Cob = (NPCG/TP) * 100$$

Donde:

%Cob = Porcentaje de cobertura

NPCG = Número de Personas que requieren Capacitarse en Género
TP = Total de Personas que laboran en la unidad organizacional

Para el caso de la Fiscalía General de la República se recomienda que el indicador de cobertura se mida por unidad administrativa, ya que los requerimientos en competencias son distintos según las funciones y atribuciones de cada área. Adicionalmente, la cantidad de personas que trabajan difiere entre una unidad administrativa y otra, lo cual hace que para aquellas áreas menos pobladas sea más fácil alcanzar un alto porcentaje de cobertura en comparación con un área más poblada.

Por ello, sería importante definir previamente las competencias en género que debe recibir cada una de las unidades de la FGR, para priorizar las actividades de capacitación requeridas diferenciándolas por competencias y tamaño de las áreas.

Indicador de asistencia

Este indicador sirve para valorar, por un lado, la estrategia de difusión de los cursos en género y, por otro, el interés y posibilidad real de tomarlos por parte de la población objetivo.

$$\%As = (NPC/NPA)*100$$

Donde:

% As = Porcentaje de asistencia

NPC: Número de personas convocadas

NPA: Número de personas que efectivamente asistieron al curso

Hay que tomar en cuenta que los presupuestos de los cursos en parte se estiman por el número de participantes que lo recibirán. Entre mayor es la inasistencia mayor es el costo del curso por participante. Por ello se sugiere que el estándar óptimo de asistencia efectiva sea del 90%.

Indicador de aprobación

Este indicador es uno de los indicadores que se utiliza para medir la adecuada adquisición de algunas competencias, las cuales suponen un cambio positivo en el desempeño laboral de las personas que aprobaron satisfactoriamente el curso. No solo evalúa los logros de los aprendizajes esperados, sino también el resultado de la metodología de enseñanza-aprendizaje utilizada en el curso.

$$\%Ap = (Ap/NPA)*100$$

Donde:

%Ap = Porcentaje de aprobación

Ap: Número de personas aprobadas

NPA: Número de personas que efectivamente asistieron al curso

El estándar sugerido es superior al 90% de personas aprobadas.

Indicador de aprendizaje efectivo

Este indicador mide la adquisición de conocimientos nuevos en comparación con los conocimientos obtenidos previamente al curso. Es decir, la calificación final de las personas capacitadas tiene menor relevancia que el incremento efectivo en aprendizajes, el cual se mide comparando el antes y el después de los cursos en género.

Con este indicador se pretende detectar la brecha en competencias y habilidades del alumnado para que, durante la impartición del curso en género, se diversifique la atención hacia aquel segmento con mayores posibilidades de potencializar su aprendizaje. Es decir, las y los capacitadores en género deberán orientar su atención, principalmente, hacia aquellas personas con menor nivel inicial de conocimientos, ya que serán quienes reciban mayores cantidades de conocimientos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

$$\%EA = ((CF-CI)/CI)*100$$

Donde:

%EA = Efectividad en el aprendizaje

CF: Calificación final o sumativa

CI: Calificación inicial o diagnóstica

Para los cursos en género de la FGR es importante hacer una evaluación diagnóstica de conocimientos antes de iniciar, ya que si solamente realizamos una evaluación final de conocimientos obtendríamos información parcial del aprovechamiento de las y los participantes, sin tener idea de la brecha de competencias previamente existentes.

Como la finalidad también es la reducción de brechas en los conocimientos de género, es recomendable priorizar la atención a aquellas personas con calificaciones más bajas, al ser ellas quienes aprovecharán más los programas de capacitación que aquellos otras personas que ya tienen fundamentos en género y sólo asisten a los cursos para actualizar conocimientos o para cumplir con la instrucción de inscribirse. El estándar óptimo recomendado de aprendizaje efectivo es superior al 70%.

Indicador de conductas aprendidas

Este indicador permite evaluar el nivel de cambio conductual de las personas luego de haber asistido a un curso de capacitación en género, así como también el nivel de transferencia al puesto de trabajo. Para ello, se debe generar previamente una lista de

aprendizajes esperados, para cada uno de los cursos que se impartirán, expresados como conductas.

$$\%CA = (NCD/NTCE) * 100$$

Donde:

%CA = Porcentaje de conductas aprendidas

NCD: Número de conductas demostradas

NTCE: Número total de conductas esperadas

Lo indicado sería observar a cada uno/a de las y los participantes y registrar si sus conductas se acercan o se alejan al número de aprendizajes esperados y, a partir de ello, calcular el porcentaje de ajuste al estándar recomendado, el cual es de 90%. Otra manera de hacerlo es aplicar una evaluación de conductas, como si fueran aprendizajes, antes y después del curso, y utilizar la fórmula del indicador de aprendizaje efectivo para determinar el porcentaje de conductas aprendidas.

Indicador de satisfacción efectiva

Este indicador sirve para medir la calidad subjetiva de las capacitaciones en género y poder comparar el nivel de calidad de todas las capacitaciones que conforman el plan anual de capacitación, y así determinar si cumplen o no con el estándar esperado.

$$\%EFR = ((PR-E)/PR) * 100$$

Donde:

%EFS: Porcentaje de efectividad en satisfacción

PR: Promedio de calificación o porcentaje (según corresponda) de la encuesta de satisfacción.

ES: Estándar de nivel de satisfacción

El nivel de satisfacción esperado es de 6.0, en una escala del 1 al 7, y de 80% en una escala porcentual. Se espera que el valor de la satisfacción efectiva sea positivo para que la calificación esté arriba del estándar establecido. De esta manera podemos comparar si las capacitaciones cumplen o no con el parámetro de calidad y que tan lejos o cerca de encuentran de él.

Hacia una evaluación de la difusión de materiales de igualdad de género

Sería muy arriesgado que la Unidad de Igualdad de Género de la FGR se proponga evaluar el impacto de una campaña de difusión de género, ya que los impactos se tratan de los efectos duraderos a largo plazo. Sin embargo, tampoco debe restringirse a medir los resultados de corto plazo de una campaña a través de la respuesta inmediata de las y los destinatarios de la campaña a las herramientas de comunicación usadas (nivel de recordación de la campaña, medios donde se vio u escucho la campaña, entre otras).

Todavía es más ambiciosa la evaluación de una campaña de género que pretende provocar cambios de valores o comportamientos arraigados y socializados desde la infancia. Este tipo de cambios son paulatinos, los cuales serían prácticamente imperceptibles en una evaluación al término de la campaña.

Para medir el impacto de una campaña se tendrían que hacer estudios experimentales comparando la diferencia del logro de una campaña (en grupo destinatario expuesto a la campaña) en contraste con los logros sin la campaña (en un grupo no expuesto a la campaña). Un método alternativo, más flexible y menos costoso, es diseñar un cuestionario que se administre a la población objetivo cada cierto tiempo para verificar la evolución de sus respuestas antes, durante y al final de la campaña de género.

Las evaluaciones de las campañas pueden tener los siguientes propósitos:

- Evaluar la forma o diseño de la campaña, a través de entrevistas o encuestas cualitativas.
- Evaluar el alcance de la campaña, a través de ensayos experimentales controlados, los cuales difícilmente podrán detectar los cambios atribuidos exclusivamente a la campaña.
- Evaluar la contribución de la campaña al logro de su objetivo, a través de un estudio comparativo sobre los conocimientos y actitudes de las personas destinatarias o expuestas a la campaña, bajo el entendido que hay múltiples factores que contribuyen u obstaculizan el cambio esperado.

Considerando los pro y contra de cada tipo de evaluación, es más factible que la UIG se oriente a valorar la contribución de las campañas de género en variables afectivas, cognitivas y conductuales de la población objetivo, sin llegar al nivel de cuantificar el impacto. En caso de que no se observen cambios, o estos sean negativos, se tendría que analizar el entorno para detectar los factores externos a la campaña que podrían estar obstaculizando el logro de los resultados esperados.

En caso de no tener datos de referencia, la valoración de cambios en comportamientos y actitudes sobre los temas de género se basaría en la autoevaluación retrospectiva por parte del grupo destinatario de la campaña para indicar si la exposición a la misma generó algún cambio en su forma de pensar, sus intenciones de conducta, o su interés y conciencia sobre el tema de género que se aborda en la campaña.

De acuerdo con ONU Mujeres el tipo de evaluación de una campaña depende del propósito principal de la campaña y del objetivo mismo de la evaluación. Para cada aspecto a considerar de una campaña hay preguntas que deben ser respondidas en su proceso evaluativo.

Tabla 37 Tipos de Evaluación de una Campaña

Tipo de evaluación	Propósito	Ejemplos de preguntas
Formativa (Diseño)	Evalúa los puntos fuertes y débiles del material y las estrategias de la campaña y de su (probable) puesta en práctica antes o durante la campaña.	<p>¿Qué piensan las personas destinatarias de la campaña acerca del tema?</p> <p>¿Qué mensajes funcionan con qué destinatarios/as?</p> <p>¿Quiénes son los que mejor transmiten los mensajes?</p> <p>¿Qué resultados se están logrando?</p>
Proceso	Examina la ejecución de la campaña, midiendo los esfuerzos y los productos directos; es decir qué se ha logrado y en qué medida.	<p>¿Cuánto material se ha utilizado?</p> <p>¿Cuál ha sido el alcance de la campaña</p> <p>¿A cuántas personas se ha llegado?</p>
Resultados	Mide los efectos y cambios resultantes de la campaña. Evalúa los resultados en los destinatarios originados en las estrategias y actividades de la campaña.	<p>¿Hubo algún tipo de cambio afectivo (creencias, actitudes, normas sociales)?</p> <p>¿Hubo algún tipo de cambio de comportamiento?</p> <p>¿Han cambiado algunas políticas?</p>
Impacto	Mide el cambio a nivel comunitario o los resultados de más largo plazo logrados como consecuencia de los efectos acumulados de la campaña en el comportamiento de las	<p>¿Se ha traducido el cambio de comportamiento en los resultados previstos (por ejemplo una reducción en las tasas de cáncer o menos violencia en las escuelas)?</p>

Tipo de evaluación	Propósito	Ejemplos de preguntas
	personas y la sostenibilidad del comportamiento. Procura determinar si la campaña causó esos efectos.	¿Hubo cambios a nivel de los sistemas?

Fuente: Centro Virtual de Conocimiento para poner Fin a la Violencia contra las Mujeres y Niñas, ONU Mujeres 2012. (Adaptado de Coffman, J., Harvard Family Research Project, 2002. *Public Communication Campaign Evaluation*.)

Indicadores estándares de evaluación de las campañas

Las campañas de género destinadas principalmente a sensibilizar, concientizar e influenciar en las actitudes y comportamientos de las personas, requieren de indicadores que midan cambios en los conocimientos, creencias y valores de las personas receptoras de la campaña.

Algunos ejemplos típicos que la Unidad de Igualdad de Género podría monitorear en sus campañas son:

Indicador de distribución

Este indicador se utiliza para medir la cantidad de folletos, carteles o utilitarios que se distribuyeron entre las personas destinatarias de la campaña. Si se utilizaron videos o banners digitales, también se contabilizan el número de veces que el video o imagen se vio o se descargó.

Indicador de exposición

Este indicador sirve para medir el grado de exposición o interacción de los diferentes segmentos del público destinatario a la campaña.

$$\%Exp = (NPRM / TPEC) * 100$$

Donde:

%Exp = Porcentaje del público destinatario que prestó atención a la campaña y recuerda su mensaje.

NPRM = Número de Personas que Recuerdan o Reconocen su Mensaje

TPEC= Total de Personas Expuestas a la Campaña

Indicador de notoriedad

Este indicador busca medir la importancia de los temas de género en el entorno de actuación de la Fiscalía General de la República. No es suficiente con que las y los servidores públicos de la FGR tengan nociones o estén sensibilizados sobre temas de

género, sino es importante que reconozcan la relevancia de la UIG y las actividades que la Unidad realiza para su desempeño profesional en la procuración de justicia.

$$\%Prioridad = (NPCP/TPEC)*100$$

Donde:

%Prioridad = Porcentaje del público destinatario que considera al tema de la campaña como uno de los temas prioritarios de atención de la FGR.

NPCP = Número de Personas que consideran el tema de Campaña muy Prioritario

TPEC= Total de Personas Expuestas a la Campaña

Asimismo, tendría que medirse los cambios en la percepción del personal de la FGR sobre la procuración de justicia con perspectiva de género.

Indicador de conocimiento o conciencia

El propósito de este indicador es medir los alcances en generación de conocimiento o concientización de una campaña de género. Para ello, se requiere elaborar preguntas que midan las opiniones y aprendizajes de las personas expuestas a los mensajes de comunicación de la campaña. Por lo general se miden dichos conocimientos y opiniones antes de empezar la campaña y al final de la misma.

Las variables que conformarán la fórmula del indicador dependerán del objetivo y los temas de la campaña.

$$\%EC = ((CF-CI)/CI)*100$$

Donde:

%EC = Efectividad en la Adquisición de Conocimientos o Conciencia

CF: Calificación final o sumativa

CI: Calificación inicial o diagnóstica

Específicamente, tendría que medirse el nivel de conocimiento del personal de la FGR sobre las funciones, atribuciones, objetivos y actividades de la Unidad de Igualdad de Género que sean difundidas a través de campañas de comunicación interna.

Indicador de cambios de actitudes o comportamientos

Este indicador permite evaluar el nivel de cambio conductual (o la intención de cambio) de las personas luego de haber estado expuesta a una campaña de comunicación. Para ello, se debe generar previamente una lista de conductas del personal de la FGR que se esperan modificar a través de una o varias campañas. Por ejemplo, acudir a la UIG para recibir asesoría sobre perspectiva de género, compartir

los conocimientos sobre procuración de justicia con perspectiva de género entre colegas, promover o recomendar los cursos o capacitaciones en perspectiva de género.

$$\%NC = (NCA/NTCE) * 100$$

Donde:

%NC = Porcentaje de nuevas conductas

NCA: Número de conductas adquiridas o aceptadas

NTCE: Número total de conductas esperadas

También debería medirse el nivel de éxito de las campañas de comunicación interna de las políticas de recursos humanos sobre igualdad de género.

A continuación, algunas recomendaciones para iniciar la evaluación de desempeño de la difusión en género:

- Medir la incidencia de la perspectiva de género en la comunicación institucional de la FGR, a través de un monitoreo periódico y/o continuo de los medios de comunicación y las redes sociales.
- Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos de comunicación interna y externa de la FGR.
- Construir de un "Decálogo de campañas con Perspectiva de Género".
- Valorar la accesibilidad del personal de la FGR a información actualizada sobre legislación, protocolos, políticas, sentencias y buenas prácticas, nacionales e internacionales, orientada a procurar justicia con perspectiva de género.
- Construir redes de líderes o lideresas de opinión e *influencers* para informar desde una perspectiva de género las actividades y resultados de la FGR (tales como directorio de mujeres especialistas en derechos de las mujeres, listado de comunicadores y periodistas que cubren los temas de seguridad y justicia, servidoras públicas de la APF, etc.)
- Poner en funcionamiento una red interna de comunicación y difusión de los temas de género con todas delegaciones estatales de la FGR y las fiscalías especializadas.

VIII. ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DE LA CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE GÉNERO EN LA FGR

A continuación se muestran los resultados del Taller FODA en el que participó personal vinculado a los procesos de capacitación en la FGR , incluyendo servidoras y servidores públicos de la UIG; no obstante la información se complementa con los resultados obtenidos a lo largo del proceso evaluativo.

El FODA identifica las fortalezas y debilidades de la estrategia de capacitación y difusión en temas de género y perspectiva de género implementada tanto por la UIG como por las áreas responsables de la capacitación al interior de la Fiscalía, así como las oportunidades y amenazas a los alcances de dicha estrategia y que están fuera del ámbito de competencia de las áreas mencionadas.

VIII.I Análisis FODA de las capacitaciones en género y perspectiva de género

FACTORES INTERNOS	
Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none">1. La capacidad especializada en perspectiva de género de las y los servidores públicos que integran la UIG.2. La capacidad de convocatoria de la UIG a las capacitaciones y eventos que organiza, como resultado del reconocimiento del personal a su trabajo.3. La persistencia y capacidad de persuasión de la titular de la UIG para solventar los obstáculos y resistencias de algunas áreas para incorporar la PEG.4. La existencia al interior de la Fiscalía de personal de capacitación altamente calificado y comprometido con los	<ol style="list-style-type: none">1. La falta de procesos e indicadores de supervisión y evaluación de las capacitaciones en género transversales a todas áreas de la Fiscalía que imparten cursos afines.2. La ausencia de protocolos o manuales que fijen un estándar en los contenidos de los cursos y en la calidad de las y los capacitadores.3. La descoordinación y desvinculación de experiencias y buenas prácticas entre las distintas áreas que imparten capacitación en temas de género, que eviten traslapes de contenidos y duplicidad del personal capacitado.

<p>derechos humanos de las mujeres.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. El conocimiento de las funciones y estructura interna de la Fiscalía por parte de las y los capacitadores internos. 6. La existencia de un marco normativo como La Ley Orgánica de la FGR, la cual estipula que todas las acciones y la estructura misma de la Fiscalía incorporen la perspectiva de género. 7. La obligatoriedad del personal sustantivo de nuevo ingreso a recibir capacitación en perspectiva de género como parte del proceso de Formación Inicial. 8. La inercia generada por el proceso de certificación y ratificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual favorece que la FGR genere y conserve las condiciones necesarias a favor de la igualdad. 9. La existencia del equipo e infraestructura adecuada para llevar a cabo las capacitaciones. 10. El reconocimiento, de gran parte del personal, a la contribución de las capacitaciones en género al respeto de los derechos humanos de las mujeres en los casos que atiende la institución. 11. La existencia de áreas altamente comprometidas con la perspectiva de género que no están vinculadas a la capacitación del personal, entre ellas el Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia (CENAPI); Servicios Aéreos y la Coordinación de 	<ol style="list-style-type: none"> 4. La percepción de que se capacita sobre los mismos temas de género o que los cursos, a pesar de nombrarse diferente o tener enfoques distintos, generan poco conocimiento acumulativo. 5. La inexistencia de mecanismos que garanticen que la capacitación sea impartida a la población objetivo o al perfil óptimo según sea el tema. 6. La ausencia de un registro único y estandarizado del personal que ha sido capacitado en género que permita analizar la cobertura de las capacitaciones (población objetivo vs población atendida), así como, priorizar y focalizar los contenidos según las necesidades y perfiles de las áreas. 7. El acceso selectivo a las convocatorias para la capacitación, ya que estas por lo general se transmiten a través de las y los titulares de las áreas, quienes, a su vez, dan la anuencia de participar al personal interesado. 8. La carga de trabajo y/o la alta movilidad del personal impide la impartición de cursos extensos en duración o intensos en el número de horas requeridas por día, lo que a su vez limita la calidad y/o alcance de los cursos. 9. La falta de mecanismos que obliguen a todo el personal de la Fiscalía a tomar capacitación en materia género y a todas las áreas a facilitar dichas capacitaciones. 10. La resistencia del personal directivo y algunas áreas a capacitarse en perspectiva de género con el argumento de que "las necesidades del servicio" se los impide.
--	---

<p>Servicios Periciales, entre otras.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. El impedimento en la transferencia de conocimientos al ámbito laboral por el escaso seguimiento de los titulares de las áreas al personal capacitado en temas de género. 12. El espacio insuficiente para llevar a cabo las capacitaciones. Algunas sedes son poco accesibles en cuanto a su ubicación, como las de Pilcomayo; otras tienen restricciones de acceso al personal o son para grupos pequeños.
---	--

FACTORES EXTERNOS	
Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. La presencia destacada que ocupan los derechos humanos de las mujeres y la violencia de género en la agenda pública nacional e internacional, exigen a la Fiscalía acciones directas sobre dichos temas. 2. La normatividad nacional e internacional relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres ha orientado a que las capacitaciones se apeguen a generar conocimientos y habilidades sobre dicha normatividad. 3. La normatividad de acceso a la información y rendición de cuentas, a la que está sujeta la FGR, le obliga a dar cumplimiento a la atención de las recomendaciones y los protocolos en materia de derechos humanos de las mujeres. 4. La obligatoriedad de asignar un presupuesto etiquetado para capacitaciones en temas de género. 5. La defensa de la continuidad de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública por parte del Poder 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La presencia de publicidad externa negativa hacia los temas de género fortalece la predisposición contra dichos temas entre parte del personal. 2. El entorno laboral machista, discriminador y misógino como un obstáculo constante al impacto de las capacitaciones en materia de género. 3. El proceso de autonomía y restructuración de la FGR ha implicado la desvinculación con marcos normativos y con instituciones de la APF que aportaban a la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Fiscalía. 4. La cantidad reducida de personas expertas en derecho y justicia con perspectiva de género, fuera la Fiscalía, que conozcan los elementos técnicos (jurídicos, científicos y organizacionales) de la FGR que les permita impartir cursos especializados en perspectiva de género aplicados a los temas sustantivos de la institución.

<p>Legislativo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. El proceso de reestructuración institucional de la Fiscalía ha dado pie a revisar la normatividad y procesos internos desde la perspectiva de género. 7. La construcción de vínculos interinstitucionales ha permitido ampliar la oferta de cursos en la Fiscalía. 8. La conformación de una red de capacitadoras y capacitadores externos cuya experiencia y calidad ha sido probada. 9. El desarrollo de las nuevas tecnologías de información ha facilitado la capacitación en línea y el acceso a información de calidad que nutre los contenidos de los cursos. 10. La donación por parte de la embajada de Estados Unidos de la plataforma informática a través de la cual se imparten los cursos en línea. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. La vulnerabilidad de la FGR de no contar con una plataforma propia para implementar cursos en línea y depender de la donación de la embajada de Estados Unidos en este mismo sentido. 6. La reducción del presupuesto destinado a la capacitación, lo que revela que no es un tema prioritario de gasto público. 7. El ejercicio ineficiente de los recursos etiquetados para acciones a favor de la igualdad de género y los retrasos en los trámites administrativos, conllevan a cumplir las metas de capacitación programadas en tiempos reducidos y de manera deficiente, las cuales no son observadas por los mecanismos de evaluación y ponen en entredicho su calidad y efectividad.
--	---

VIII.II Análisis FODA de la difusión en género y perspectiva del género

FACTORES INTERNOS	
Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. La existencia de un marco normativo como La Ley Orgánica de la FGR la cual estipula que todas las acciones y la estructura misma de la Fiscalía incorporen la perspectiva de género. 2. El interés y sensibilización de gran parte del personal por los temas de género. 3. El acceso a las vías institucionales de comunicación digital. 4. La apertura del personal a adquirir nuevas habilidades para desarrollar y difundir mensajes electrónicos. 5. Los conocimientos generados para comunicar los temas de género gracias a la estrategia de comunicación continua. 6. La conformación de una red de alianzas entre distintas áreas de la Fiscalía comprometidas con la perspectiva de género ha propiciado el intercambio, retroalimentación y mejora de los mensajes y materiales de difusión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La ausencia de mecanismos para conocer el alcance, los resultados y la opinión respecto a los mensajes que se difunden. Se desconoce si se entendieron, cuántos los vieron y si gustaron. 2. La falta de personal experto al interior de cada área para elaborar materiales de difusión. 3. El desconocimiento sobre el manejo y la eficacia de los diferentes medios de difusión electrónicos y, en consecuencia, su desaprovechamiento. 4. La difusión de mensajes en materia de género que no han sido retroalimentados previamente por el área especializada en campañas y comunicación social de la FGR. 5. La subutilización de las redes sociales de la FGR como instrumentos de comunicación interna, debido a la percepción de que estas son para los usuarios externos.

FACTORES EXTERNOS	
Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. El desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicación permiten mayor variedad de instrumentos de difusión. 1. La amplia cobertura, rapidez y eficiencia económica de los medios de comunicación digital. 2. La disponibilidad de información de calidad en temas de genero para enriquecer los mensajes de difusión. 3. La vinculación con otras instituciones enriquece la oferta de actividades y eventos de difusión sobre temas de género. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las restricciones para el empleo de los medios de difusión convencionales como los carteles, banners impresos, etc. debido a las políticas de seguridad de los edificios inteligentes en donde están ubicadas las oficinas centrales de la FGR. 2. La subutilización de los medios digitales de difusión. El escaso número de pantallas y su ubicación poco estratégica. 3. La falta de espacio en los edificios centrales, para almacenar, empaquetar, hacer envíos de los materiales. 4. La saturación por el uso excesivo de la herramienta de difusión "Para Ti" lo ha vuelto un medio de difusión ineficaz y poco atractivo. 5. El desaprovechamiento del intranet como medio de comunicación interno debido a las restricciones para su uso. 6. El diseño poco intuitivo de la página web de la Fiscalía para acceder rápidamente a los programas de capacitación o las campañas de difusión en materia de género. 7. La restricción creativa del personal responsable de la comunicación institucional ha dado como resultado materiales de difusión convencionales, aburridos y ajenos al personal. 8. La insuficiencia de personal capacitado en diseño gráfico, web y comunicación institucional ha provocado que las

	<p>áreas elaboren su material de difusión con menor profesionalismo.</p> <p>9. La duración y cantidad de los procesos burocráticos para lanzar una campaña o difundir algún mensaje.</p> <p>10. La no asignación de recursos para imprimir material de difusión y contratar servicios externos de comunicación.</p>
--	---

IX. HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El alcance de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género ha crecido significativamente. No obstante, este avance no ha sido homogéneo por unidades de adscripción. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar mecanismos normativos que obliguen a todo el personal, y no sólo al sustantivo, a capacitarse en perspectiva de género como parte de su formación inicial; asimismo, asignar un mínimo de horas a la capacitación anual en materia de género. ✓ Focalizar las capacitaciones hacia las funciones que realizan las unidades de adscripción.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ No todo el personal comparte el interés por capacitarse en género e incluso todavía la mayoría lo hace sólo cuando se lo requieren, a pesar de que la capacitación en género trae beneficios de promoción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar a conocer los beneficios institucionales, profesionales y personales de capacitarse en temas de género para fomentar la participación voluntaria a los cursos.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La carga de trabajo del personal es la principal limitante para la capacitación. También lo es la dificultad de trasladarse a las sedes de los cursos y la amplia duración de algunos cursos presenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar las capacitaciones en línea como un instrumento flexible y complementario en los procesos de formación de la Fiscalía. ✓ Las capacitaciones en línea aún tienen aspectos que mejorar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Recursos multimedia ○ Contenido pedagógico ○ Contenido visual ○ Mayor interacción con el capacitado
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los mandos altos casi no se capacitan en género, lo cual pone en duda la utilidad de las capacitaciones y dificulta que las áreas de trabajo sean un espacio práctico para aplicar los conocimientos adquiridos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar capacitaciones integrales a las que acuda toda el área o equipo de trabajo. ✓ Determinar un <i>kit</i> de cursos por módulos o niveles de especialización.

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
durante las capacitaciones.	
Conocimiento	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las capacitaciones en género han impactado positivamente en el nivel de aprendizaje del personal. No obstante, el impacto no destaca más allá de los conocimientos básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar las evaluaciones pre y post de las capacitaciones por perfil de las y los participantes, para detectar los rezagos en conocimientos. ✓ Diseñar los cursos por niveles o módulos para favorecer la acumulación de conocimientos. ✓ Los temas básicos en materia de género deben continuar impartándose; sobre todo, porque existe mucha rotación de personal. Sin embargo, para quienes ya han tomado varias capacitaciones, resulta indispensable contar con "talleres" prácticos en correspondencia con las funciones que desempeñan y las competencias necesarias para cada área.
Satisfacción y transferencia al puesto de trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si bien las capacitaciones son bien evaluadas, también existe la percepción que no están directamente vinculadas a las competencias que requiere el personal para desempeñar mejor sus funciones. Esto en parte se debe a la falta de perfiles, internos y externos, para impartir y diseñar cursos especializados. ✓ El personal reconoce que las capacitaciones en género han sido útiles para mejorar el trato que se le presta a la ciudadanía desde la Fiscalía, pero aún no tiene claro la aplicación de los cursos en sus labores cotidianas. ✓ Cabe destacar que al interior de la FGR aún se considera que las normas y políticas que promueven la igualdad de género y el tipo penal de feminicidio son acciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Replantear la estrategia de capacitación hacia una labor vinculada con el desarrollo y promoción laboral de las y los funcionarios de la FGR. ✓ Sería óptimo que dicha estrategia se desarrolle en el corto, mediano y largo plazo, y que comprenda temas genéricos y específicos por área y tipo de personal. Para lo cual se requiere: <ul style="list-style-type: none"> ○ Consolidar el modelo de Formador de formadores. ○ Certificar al personal de la Fiscalía que capacita en género como incentivo a ser parte del equipo de formadores. ○ Elaborar manuales y/o protocolos

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
<p>discriminatorias en contra de los hombres.</p>	<p>que estandaricen los criterios de calidad de los cursos a través de indicadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tener un directorio de docentes externos certificados como especialistas en derechos humanos de las mujeres, justicia con perspectiva de género, entre otros temas adhoc a las necesidades sustantivas de la Fiscalía.
Sensibilización	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las capacitaciones en género han detonado la reflexión sobre la corresponsabilidad de las tareas domésticas, la crianza de los hijos e hijas y el auto reconocimiento como personas con igualdad de derechos. ✓ En el ámbito laboral, todavía se cree que las mujeres desempeñan mejor las tareas secretariales, administrativas, de planeación y periciales; mientras que son propias de los hombres las relacionadas con las tecnologías de la información, las ministeriales, policiales y de seguridad. ✓ Existe una amplia brecha de género en cuando a la distribución de posiciones de mando al interior de la Fiscalía. La promoción laboral favorece a los hombres no tanto por sus capacidades, sino por la concepción de que ellos son los jefes de familia y proveedores del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reforzar la sensibilización sobre igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y procuración de justicia con perspectiva de género. ✓ Detectar los espacios donde ocurren más estereotipos para focalizar los trabajos de sensibilización hacia una cultura institucional que promueva la igualdad como <i>principio</i> y como <i>derecho</i> para todas y todos.
Impacto en el clima organizacional	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El impacto de las capacitaciones en temas de género ha sido favorable para las relaciones laborales. El personal capacitado se conduce con menos estereotipos de género y tienen una 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilizar, aún más, sobre las consecuencias favorables, individuales y colectivas, de construir un clima organizacional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
<p>percepción más favorable sobre el progreso de la institución hacia la igualdad de mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aunque reconocen que la discriminación por sexo ha disminuido al interior de la Fiscalía, detectan competencia y poca solidaridad entre las compañeras de trabajo. ✓ También hay retos en cuanto la conciliación de la vida familiar y profesional, en los permisos a los hombres para atender asuntos familiares, en la disminución del HyAS y en la denuncia y atención de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar un modelo de evaluación de las capacitaciones en género en el corto, mediano y largo plazo, con sus respectivos indicadores de gestión y resultados. ✓ Crear entre todas áreas que imparten capacitación en temas de género un programa anual de aspectos susceptibles de mejora.
Difusión de mensajes en temas de género	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La difusión de los mensajes en temas de género ha tenido muy buenos resultados. Ha invitado al personal a cuestionarse las desigualdades de género y actuar en consecuencia. Lo más común que provoca es la reflexión sobre el entorno laboral y sobre la propia experiencia de vida. ✓ La difusión en género ha sensibilizado principalmente al personal joven de entre 26 y 35 años y con estudios de licenciatura. Los hombres, más que las mujeres, aseguran haber cambiado algún aspecto de su trabajo o entorno laboral. ✓ Por su parte, el correo electrónico "Para ti" se ha consolidado como el medio de difusión más eficiente; no obstante, existe el riesgo de saturar el nivel de atención del personal por la cantidad de información que reciben a través de este medio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diversificar los medios de difusión aprovechando el uso de nuevas tecnologías y sobre todo generar diseños más atractivos y novedosos para el personal.

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El seguimiento y evaluación de la incidencia de las capacitaciones en género en el desempeño laboral y en clima organizacional de la FGR aún es limitado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir claramente la línea base a partir de la cual se medirán los cambios generados por las actividades de capacitación. Y a partir de ahí, realizar cortes evaluativos programados: evaluaciones intermedias, finales y, de ser posible, de impacto. ✓ Precisar previamente los cambios directos o esperados en la población objetivo y los cambios indirectos en la FGR y en la población atendida por la institución, para que los indicadores se diseñen de tal manera que midan dichos cambios de manera cualitativa y cuantitativa.
Enfoques transversales	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El alcance de las capacitaciones en temas de género, impartidas al interior de la FGR, en relación con los enfoques de género, de derechos e interseccional, ha sido parcial. ✓ Las mujeres se capacitan más y aprovechan más los cursos en temas de género que los hombres. Aunque ellos han tomado cursos sobre paternidades afectivas y corresponsables. ✓ En cuanto la edad, quienes menos se han capacitado en temas de género son las personas adultas de 50 años o más, muy probablemente es por la resistencia a modificar conductas y esquemas de trabajo. ✓ Las personas de origen indígena, con alguna discapacidad o que pertenecen al sector LGBTTTI reconocen avances en la igualdad de género en la misma magnitud que el resto del personal. Tampoco hay diferencias según el nivel de escolaridad, edad y antigüedad en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer la inclusión de los hombres y las personas mayores de 50 años a las capacitaciones en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, hostigamiento y acosos sexual, violencia feminicida, entre otros temas específicos de su interés.

Hallazgos	Recomendaciones
Alcance de las capacitaciones en género	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En cuanto a sus derechos, el personal de la Fiscalía ya tiene internalizados conceptos como igualdad de género, acoso y hostigamiento sexual, sororidad, lenguaje incluyente, horas de lactancia y licencia de paternidad y maternidad. 	

CONCLUSIONES A PARTIR DEL ENFOQUE DE GÉNERO, EL ENFOQUE DE DERECHOS Y EL ENFOQUE INTERSECCIONAL

La presente evaluación analizó los resultados y el impacto que las capacitaciones y los trabajos de difusión en perspectiva de género y temas de género han tenido en los ámbitos ya mencionados. Es decir, ¿cuáles son los principales resultados en materia de alcance, nivel de conocimientos y satisfacción del programa de capacitación y de los trabajos de difusión en perspectiva de género y temas de género al interior de la FGR? ¿Qué tanto se ha transversalizado la perspectiva de género a nivel institucional, a nivel actitudinal y en el ámbito sustantivo de la Fiscalía, a partir de las capacitaciones y de los trabajos de difusión realizados por la UIG en materia de perspectiva de género y temas de género? Los resultados obtenidos proporcionaron un escenario real para poder determinar hacia dónde deben dirigir sus acciones futuras en términos de capacitación y difusión en perspectiva de género y temas de género, las áreas de la Fiscalía encargadas de realizarlas, principalmente la Unidad de Igualdad de Género.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, en cada uno de los ámbitos mencionados a partir del enfoque de género, enfoque de derechos y enfoque interseccional. Es importante recordar que dichos enfoques están estrechamente relacionados entre sí, por lo los resultados no siempre se pudieron desagregar por enfoque, sino que se analizaron a partir de los tres enfoques en su conjunto.

Resultados a partir de la encuesta

➤ Alcance de las capacitaciones

El alcance de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género, impartidas al interior de la FGR, en relación con el enfoque de género y de derechos, ha sido parcial. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el crecimiento en el alcance de las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género en los últimos 3 años es notable: pasó de un 18.7% de personal capacitado en 2016 a un 53.7% en 2019. Sin embargo, aunque es pequeña la diferencia de la proporción de hombres y mujeres capacitados en estos temas, es estadísticamente significativa, por lo que se puede aseverar que **las mujeres en la FGR se capacitan más en temas de género, perspectiva de género, derechos humanos de la mujer, violencia contra las mujeres, que los hombres.**

Con base en lo anterior, el alcance de las capacitaciones debe fortalecer la inclusión de hombres en capacitaciones en temas de género, perspectiva de género, derechos humanos de la mujer y violencia contra las mujeres, hostigamiento y acosos sexual,

presupuestos públicos para la igualdad de género, etc. Estos temas no son exclusivos para mujeres. Aplicar los enfoques teóricos mencionados implica, en este sentido, una igualdad no solo en el acceso a las capacitaciones sino una igualdad en la impartición de temas que les permitan, a las y los trabajadores de la FGR, comprender las brechas de desigualdad, los estereotipos y las condiciones de cualquier tipo de violencia contra las mujeres que se perpetúen al interior de la institución y en el desempeño de sus labores.

Lo anterior no niega que los hombres han tomado capacitaciones en temas relevantes para lograr transversalizar la perspectiva de género al interior de la FGR; por ejemplo, el curso de paternidades afectivas y corresponsables. Sin embargo, es importante que el alcance considere cómo integrar a los hombres en todos los demás temas relacionados con la perspectiva de género.

Finalmente, el alcance de las capacitaciones, en relación con el enfoque interseccional, ha sido parcial. Por ejemplo, los cursos en género han sido principalmente atendidos por personal de entre 30 y 40 años de edad, con estudios de licenciatura o postgrado y con una antigüedad de 5 a 10 años. Por el contrario, quienes menos se han capacitado en estos temas son los adultos de 50 años o más. Lo anterior apunta a considerar que a mayor edad mayor es la resistencia a la incorporación de nuevas conductas y al reconocimiento de nuevos esquemas de trabajo. El alcance de estas capacitaciones debe considerar estrategias para integrar, a pesar de las eventuales resistencias, a dicho sector poblacional.

- **Percepción sobre el nivel de conocimiento en temas de género y perspectiva de género**

Las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género, impartidos al interior de la FGR, han contribuido, desde el enfoque de género y de derechos, a que las y los servidores públicos tengan un nivel de conocimiento de las acciones, omisiones y actitudes basadas en estereotipos, roles preconstituidos y señalamientos discriminatorios por el hecho de que una persona sea mujer, etc.; ámbitos, todos ellos, relacionados con las brechas de desigualdad y estereotipos que dificultan la transversalidad de la perspectiva de género al interior de la FGR.

De acuerdo con la encuesta, 62.3% del personal evalúa como aceptable su nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos

humanos de las mujeres; el 24.2% lo considera moderado; el 7.7% sobresaliente; y solo el 5.8% insuficiente. Por otro lado, conforme aumenta el número de cursos tomados en temas de género, también crece la percepción de que los propios conocimientos son sobresalientes o aceptables, no obstante la tasa de crecimiento es cada vez menor. Lo

que sugiere que existe la percepción de que la utilidad de seguirse capacitando en género llega a un punto de saturación; es decir, las capacitaciones ya no aportan igual en términos de aprendizaje.

Otro de los resultados de la encuesta, en este ámbito, es que las personas que se han capacitado en género tienen un porcentaje mayor de respuestas correctas en las 14 preguntas que midieron el nivel de conocimientos en temas de género, que quienes no se han capacitado en estos temas. Por otra parte, las mujeres tienen mayor proporción de respuestas correctas que los hombres en al menos 9 de las 14 preguntas. Los datos apuntan a que, desde un enfoque de género y de derechos, las capacitaciones han impactado positivamente; es decir, han acrecentado el conocimiento del personal en temas de género. Sin embargo, existe una ligera brecha de conocimiento en temas de género a favor de las mujeres, brecha que es mayor entre el grupo capacitado en género.

Es decir, el programa de capacitación, desde el enfoque de género y de derechos, ha tenido un impacto parcial. Por un lado, se reconoce el impacto positivo en el nivel de conocimiento o aprendizaje del personal. No obstante, el impacto no ha sido lo suficientemente notable para que el personal tenga un conocimiento básico (aprobatorio) en el tema. **El impacto en el conocimiento existe pero es débil.** Por otro lado, las capacitaciones han tenido mayor impacto entre las mujeres que entre los hombres, de ahí que la brecha de conocimiento entre ellas y ellos se amplíe a favor de las mujeres una vez que han sido capacitadas. Además, resulta que conforme aumenta el número de cursos tomados en temas de género, también crece la percepción de que los propios conocimientos son sobresalientes o aceptables; no obstante, la tasa de crecimiento es cada vez menor. Lo que sugiere que existe la percepción de que la utilidad de seguirse capacitando en género llega a un punto de saturación; es decir ya no te aportan igual en términos de aprendizaje.

- **Sensibilización**

En relación con los resultados, desde los enfoques teóricos, en el ámbito de la sensibilización en el cual se intentó medir el cambio actitudinal del personal hacia la problemática de la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres con el fin de generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, las capacitaciones han tenido un impacto favorable.

La hipótesis planteada es que entre las y los participantes de los cursos, los estereotipos de género estén más débilmente arraigados como consecuencia del proceso de capacitación al que han sido expuestos. En ese sentido, y de acuerdo con los resultados de la encuesta de 2019, el grupo que ha recibido capacitación en la materia considera en mayor proporción que quienes no han sido capacitados, que ambos sexos son igualmente exitosos en realizar las funciones evaluadas. **En otras**

palabras, las y los participantes de las capacitaciones son menos probables a creer que las funciones en el trabajo están determinadas por el sexo.

Otro de los resultados de la encuesta es que la prevalencia de estereotipos y creencias discriminatorias no es propia de un sexo: hombres y mujeres expresan estas premisas. Sin embargo, es un hecho que éstas disminuyen a consecuencia de las capacitaciones en género. El porcentaje de personas que comparten estereotipos es menor entre quienes sí se ha capacitado en género, comparado con quienes no ha recibido capacitación.

Las capacitaciones en género han detonado la reflexión en la gran mayoría de las y los participantes en los cursos: **principalmente han propiciado que procuren corresponsabilizar a mujeres y a hombres en las tareas domésticas y de cuidado de la casa, también han suscitado reflexionar sobre la crianza de los hijos e hijas y auto reconocerse como personas con igualdad de derechos.** Por otro lado han favorecido menos la toma de conciencia sobre las propias actitudes discriminatorias o que se ha sido objeto de discriminación por motivos de género.

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo**

Los resultados de las capacitaciones en temas de género en relación con la transferencia de conocimientos adquiridos al puesto de trabajo, desde los enfoques teóricos analizados, es el ámbito que menos impacto ha tenido. Si bien es cierto que una amplia mayoría considera que las capacitaciones en género le han sido útiles para mejorar el trato que se le presta a la ciudadanía, poner en práctica la perspectiva de género en las tareas cotidianas e identificar brechas y estereotipos de género, lo cierto es que existen obstáculos diversos para el traslado de la capacitación en temas de género al trabajo.

De acuerdo con la encuesta, **la principal razón del personal para no aplicar los contenidos de los cursos de género en el ámbito laboral es no tener del todo claro cómo se puede trasladar el conocimiento en sus tareas del día a día (44%), el segundo motivo es no comprender toda la información o no recordarla (25%). Sólo una quinta parte cree que los contenidos definitivamente no se pueden aplicar en sus actividades (20%).**

En general, el personal identifica un avance de moderado a mucho en todos los aspectos evaluados destacando el fomento y respeto a la lactancia materna, la prevención del hostigamiento y acoso sexual y la identificación y el entendimiento de la violencia de género y contra las mujeres. Donde hay más retos (menos avances percibidos) es en la conciliación de la vida familiar y profesional, en los permisos a los hombres para atender asuntos familiares, en la disminución del HyAS y en la denuncia

y disminución de conductas discriminatorias en el lugar de trabajo.

- **Clima y cultura organizacional**

En este ámbito, las capacitaciones en temas de género sí han tenido un impacto positivo a partir del enfoque de género y de derechos. Por un lado, existe una valoración favorable sobre los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones. Sin embargo, eso **no implica que el clima organizacional de la Fiscalía sea igualitario y libre de violencia de género. Significa que hay avances en la materia, que el personal reconoce acciones concretas en el camino hacia la igualdad y que la FGR no ha sido ciega a los temas género.**

En relación con el enfoque interseccional, cabe señalar que las personas de origen indígena, con alguna discapacidad o que pertenecen al sector LGBTTTI no tienen una opinión estadísticamente diferente del resto del personal. Tampoco hay diferencias según el nivel de escolaridad, edad y antigüedad en la institución (sobre el Índice de percepción de los avances de la Fiscalía en materia de igualdad de género por nivel de cargo y puesto).

Por otro parte, las capacitaciones y la difusión de materiales en temas de género e igualdad han coadyuvado a una percepción positiva sobre el progreso de la institución en este sentido. **Quienes han participado en los cursos o han estado expuestos a la difusión de género tienen una opinión más favorable que el promedio.**

Resultados a partir de los grupos focales

Como se mencionó en el capítulo correspondiente, la información derivada de los grupos focales estuvo orientada, en su mayoría, al clima y cultura organizacional de la FGR. Es por ello que algunas de estas conclusiones no son exhaustivas.

- **Alcance de las capacitaciones**

En este ámbito, las capacitaciones en temas de género han tenido un impacto positivo a partir del enfoque de género y de derechos. **De acuerdo con los resultados de los grupos focales, las y los funcionarios reconocen la importancia de que asistan tanto mujeres como hombres a las capacitaciones.** "Ahora las capacitaciones tienen que ser 50% y 50% mujeres y hombres" [Participante del grupo de enfoque de mujeres, octubre de 2019].

En relación con los temas adquiridos por las y los participantes de los grupos focales, en las capacitaciones, se encuentran:

- Definiciones: igualdad de género, perspectiva de género, acoso y hostigamiento sexual, sororidad;
- Uso y manejo del lenguaje incluyente;
- Sobre el marco jurídico sobre los derechos que tienen las mujeres y los hombres como funcionarias/os de la FGR: como horas de lactancia, licencia de paternidad, maternidad, etc.

Estos temas, si bien no son todos en los que se han capacitado las y los participantes de los grupos focales, son los que recordaron durante la actividad.

- **Percepción sobre el nivel de conocimiento en temas de género y perspectiva de género**

Los resultados de las capacitaciones en temas de género, a partir de los enfoques teóricos analizados, son positivos pero limitados. Las y los participantes de los grupos focales reconocieron que los temas básicos en materia de género son importantes y debe continuar impartándose; sobre todo, porque existe mucha rotación de personal en la Fiscalía. Sin embargo, para quienes ya han tomado varias capacitaciones, resulta indispensable contar con "talleres" focalizados y en correspondencia con las funciones que desempeñan. Es decir, **las capacitaciones deben atender las competencias de cada área, y deben fomentar el desarrollo profesional de servidoras y servidores públicos.**

- **Transferencia de las capacitaciones al puesto de trabajo**

A partir de los grupos focales y de los enfoques teóricos analizados, los resultados de las capacitaciones en relación la transferencia de conocimientos adquiridos al puesto de trabajo es limitado. Lo anterior responde a varias circunstancias:

1) Las capacitaciones no necesariamente están vinculadas con las competencias y funciones de las y los funcionarios. Por lo tanto, no existe un escenario práctico sobre el cual verter los conocimientos adquiridos.

"En la parte sustantiva, por ejemplo, nuestros oficios no tienen perspectiva de género, nuestros argumentos que hacemos como Ministerios Públicos tampoco lo tienen. Entonces, eventualmente tenemos que capacitarnos en eso porque gran parte del compromiso de la Fiscalía también es a nivel sustantivo" [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

2) No hay una identificación clara de cómo las capacitaciones pudiesen ayudar o contribuir a mejorar el desempeño laboral. Quizá esto tiene que ver con el hecho de

que, si bien es cierto las capacitaciones les han brindado conocimientos útiles, éstas no están directamente vinculadas con sus funciones.

3) Hasta ahora, no existe un proceso de monitoreo y evaluación claro y estandarizado de las capacitaciones y del desempeño laboral de las y los funcionarios.

"El hecho de que el trabajo o el nivel de desempeño laboral no sea medible genera poca certeza de que la aplicación de nuevos conocimientos, por ejemplo, no esté sujeta a conflictos o asuntos políticos internos" [Participante del grupo focal de hombres, octubre de 2019].

"Estamos en una institución en la que sí tenemos capacitación en perspectiva de género, pero qué tan efectiva es. No lo tenemos medido. No tenemos medido para saber si esas políticas que se implementaron en cuestiones de género realmente están impactando en la vida laboral. ¿El objetivo se está cumpliendo? No tenemos ese dato" [Participante del grupo focal de mujeres, octubre de 2019].

- **Cultura organizacional**

Para este ámbito de evaluación, los resultados de las capacitaciones en temas de género, a partir de los enfoques teóricos considerados, son positivos pero aún insuficientes. El programa de capacitación de la UIG de la FGR debe orientarse, como punto de partida, a cuestionar los roles existentes al interior de la institución. Debe *problematizar* cómo operan las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y debe cuestionar cómo se vive el clima institucional. Lo anterior permitirá mapear los ámbitos desiguales que deberán ser transformados a través un proceso de sensibilización y capacitación en perspectiva de género y temas de género.

"Todavía tenemos que avanzar hacia una consolidación de la perspectiva de género. Estamos teniendo buenos comienzos, pero en la práctica todavía nos falta mucho para ejercerlo" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

De acuerdo con los resultados de los grupos focales, aún existe estereotipos al interior de la FGR que se manifiestan de distintas maneras, por ejemplo:

1. Las mujeres consideran que no existe, necesariamente, solidaridad entre ellas: "Entre mujeres no somos solidarias. Hay mucha competencia entre nosotras" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019]. Esta competencia, incluso, no se refleja en una mejor posición para las mujeres, sino en el impedir

- que otras mujeres estén mejor.
2. Existe discriminación entre las propias mujeres: "Yo sí llego a notar actitudes hostiles de las mujeres a las mujeres" [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].
 3. Los permisos institucionales no siempre son suficientes para que los hombres realicen labores que, normalmente, están a cargo de las mujeres; por ejemplo, las licencias de paternidad. Los hombres aun presentan dificultades para hacer valer este derecho: hay una especie de vergüenza por tener que cuidar a las hijas y los hijos, pues es una labor propia de las mujeres. Es decir, **no basta con institucionalizar prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, sino que hay que sensibilizar al personal para que estas prácticas puedan llevarse a cabo con libertad y conciencia.**
 4. Existen casos de promoción o ascenso que favorecen a los hombres no por sus capacidades, sino por la concepción de que son los jefes de familia y los responsables de llevar el sustento económico a sus hogares. "Esto genera desincentivos en nosotras, pues no tenemos una gratificación por nuestro trabajo [Participante de grupo focal de mujeres, octubre 2019].

- **Difusión en temas de género**

Los resultados del trabajo de difusión en temas de género, desde el enfoque de género y de derechos, han sido positivos. Sin embargo, los trabajos de difusión enfrentan importantes áreas de oportunidad. Al igual que la capacitación en género, la difusión de estos temas ha invitado al personal a cuestionarse, reflexionar y actuar en pro de la igualdad. Lo más común que provocan es la reflexión sobre lo que sucede en el trabajo y sobre la propia experiencia de vida.

En relación con el enfoque interseccional, los resultados han sido parciales: la difusión en género ha sensibilizado principalmente al personal joven de entre 26 y 35 años y con estudios de licenciatura. Los hombres en mayor proporción que las mujeres aseguran haber cambiado algún aspecto de su trabajo o entorno laboral. Esto obedece a diversas razones expuestas en el documento y que representan importantes áreas de oportunidad para los trabajos de difusión en temas de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) (2013). "El Servicio Profesional de Carrera Ministerial, Policial y Pericial de la PRG: Diagnóstico de los procesos, normas y resultados relevantes", CIDE, México.
- Centro Virtual de Conocimiento para poner Fin a la Violencia contra las Mujeres y Niñas, ONU Mujeres 2012. (Adaptado de Coffman, J., Harvard Family Research Project, 2002. *Public Communication Campaign Evaluation*)
- Equis Justicia (2019). "Juzgar con perspectiva de género". Disponible en: <http://equis.org.mx/juzgar-con-perspectiva-de-genero/>
- FAO. (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). (1998). Censos agropecuarios y género. Conceptos y metodología. [Versión PDF]. Disponible en <http://www.fao.org/3/x2919s/x2919s00.htm>
- FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura) (2016). Módulo 1: Propuesta Metodológica y Experiencia de los PAT en América Latina. (Línea). FAO. Disponible en: <http://www.fao.org/in-action/herramienta-administracion-tierras/modulo-1/propuesta-metodologica/presentacion-metodologia/es/>
- Freire, Paulo. (1970). *Pedagogía del oprimido*. 56 ed. México: Siglo XXI Editores, 2006.
- Gómez Galán, Manuel y Héctor -Sainz, Ollero (2008). *El ciclo del proyecto de cooperación al desarrollo. El marco lógico en programas y proyectos: de la identificación a la evaluación*. CIDEAL, España.
- Gunder, Michael. (2003). "Passionate planning for the others' desire: an agonistic response to the dark side of planning". *Progress in planning*, 2003, Nro. 60, pgs 235-319.
- Hamui-Sutton, Alicia & Varela-Ruiz, Margarita (2013). "La técnica de grupos focales", *Investigación en Educación Médica*, Vol. 2, Núm. 5, pp. 55-60.
- Healey, P. (1997). *Collaborative planning*. Londres: Macmillan
- Imbach, A. (2012). *Estrategias de Vida: Analizando las conexiones entre la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales y los recursos de las comunidades rurales*. Primera ed. Turrialba Costa Rica, Geolatina. 55 p.
- Innes, J.E. (1995). "Planning theory"s emerging paradigm: communicative action and interactive practice". *Journal of planning education and research* 14 (3), 183-190.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2012). "Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública", Inmujeres, Ciudad de México.
- Kirkpatrick (2000) "Evaluación de Acciones Formativas, los cuatro niveles". Ediciones Gestión 2000, España.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Última reforma publicada en el DOF fue el 18 de julio de 2016.

- México Evalúa (2018). "De PGR a FGR: lineamientos hacia la transición", México Evalúa, México.
- Murray, C.J.L. y A.D. López. (1994) "Global and regional cause-of-death patterns in 1990", WHO Bulletin, vol.72, No.3, pp. 447-480.
- Nussbaum, Martha. (1995). "Human Capabilities". Women, gender and development. a study in human capabilities. Martha Nussbaum y Jonathan Glover (eds). EUA: Oxford University Press.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y ONU Habitat. (2010) El derecho a una vivienda adecuada. Folleto informativo sobre derechos humanos N° 21/Rev. 2. [Versión PDF]. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_sp.pdf
- ONU. (1995). "The World's Women 1995: Trends and Statistics". Sales No. E.95.XVII.2, Nueva York.
- Panikkar, Raimon. (2006). Decálogo: cultura e interculturalidad. Cuadernos Interculturales 2006, 4 (primer semestre). [Versión PDF]. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55200607>
- Pedrero, Mercedes. (1996) "Organización Familiar"; Familias con Futuro. GEM, México.
- Procuraduría General de la República (PGR) (2016). "Diagnóstico para la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la Procuraduría General de la República", PGR, México.
- Programa de Equidad de Género en la SCJN). El principio de no discriminación y la ética judicial, "Género y Justicia", No. 2, agosto de 2009.
- Soares Pinto, R. (2008) 'Formation Genre et développement Oxfam-Québec - Club 2/3', Montréal: Oxfam Québec, citado en OXFAM, Módulo 1: Formación básica en Género, 2014.
- Suprema Corte de la Justicia de la Nación (SCJN) (2013). "Protocolo para juzgar con perspectiva de género", SCJN, México.
- Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1984). "Introducción a los métodos cualitativos de investigación", Ediciones Paidós, pp. 301.
- UNFPA. (Fondo de Población de las Naciones Unidas). (S/f). "El enfoque basado en los derechos humanos". [Sitio web]. Disponible en <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>

ANEXOS

Anexo 1. Guiones para grupos focales

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Guión para grupo focal con mujeres, multinivel (personal sustantivo, mando medio, enlaces y personal base operativo)

Buen día/buena tarde. Les agradezco haber accedido a participar en esta reflexión. La intención de esta plática es analizar, discutir y reflexionar sobre los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones que han tomado en materia de perspectiva de género tanto a nivel actitudinal, como en su desempeño laboral y en el clima organizacional de la actual FGR. También reflexionaremos sobre los resultados y el impacto que ha tenido el trabajo de difusión en materia de perspectiva de género.

Insisto, esta reunión no es una capacitación, sino una plática: una conversación en la cual nos compartirán sus experiencias y aprendizajes en relación con las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género que han tomado en la antes PGR, ahora FGR.

Conversaremos por alrededor de dos horas. Por favor, este es un espacio de completa apertura: siéntanse libres de expresar sus opiniones, cualesquiera que éstas sean. Para nosotras es muy importante conocer sus experiencias sobre estos temas. Además, toda la información que aquí se comparta se manejará con absoluta confidencialidad y total respeto.

Presentación de la moderadora y de las participantes

Esta fase permitirá romper el hielo y generar un espacio de confianza y apertura para conversar sobre los temas de capacitación y difusión en materia de perspectiva de género.

- Mencionar que la evaluación externa que estamos realizando es promovida por la UIG. Sin embargo, también están colaborando la Dirección General de Formación Profesional y la FEVIMTRA: éstas son las tres áreas principales encargadas de impartir capacitación en temas de género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.
- Preguntar hace cuánto laboran en la actual FGR (antes PGR). No tenemos el dato de antigüedad.

Las mujeres funcionarias dentro de la FGR (30 minutos)

1. **Dados los temas que trata la FGR y sus objetivos, ¿cómo es ser mujer funcionaria en esta institución?** ¿Consideran que tienen que tener ciertas características en particular? ¿Por qué?
2. **¿Qué estereotipos identifican en sus áreas de trabajo?**
3. **¿Cuáles son las brechas de género que provocan estos estereotipos?** ¿En qué ámbitos laborales han repercutido estos estereotipos? (salarios, horarios laborales, nivel de responsabilidades, acceso a mejores puestos de trabajo, reconocimiento a su buen desempeño, trato diferenciado entre mujeres y hombres).
4. **¿Cómo inciden estos estereotipos en su desarrollo profesional dentro de la FGR?** ¿Por qué?
5. **¿Cómo es el trato entre las funcionarias?** ¿Tienen jefas mujeres? ¿Cómo es su relación con ellas? ¿Y entre sus colegas (mismo puesto) cómo es el trato?
6. **¿Cómo es el trato entre con sus jefes hombres? ¿Y con sus colegas hombres?**
7. **¿Existe algún tipo de discriminación entre las propias mujeres? ¿Cuáles?**
8. **¿Han escuchado hablar del término "sororidad"? ¿Consideran que existe sororidad entre las mujeres de la FGR? Sí, no ¿por qué?**
9. **¿Han sido víctimas de algún tipo de violencia al interior de esta institución?** (Por ejemplo, acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento, violencia verbal, violencia psicológica). ¿Quién ha cometido estos actos? ¿Compañeras de trabajo, jefas, compañeros de trabajo, sus jefes? ¿Cómo han atendido esta situación? ¿Con quién se han dirigido? ¿Las han escuchado? ¿Se resolvió esa situación? ¿Cómo?
10. **¿Qué significa para ustedes que la FGR rija su actuación con base en la perspectiva de género, entre otros principios, y que en todos los casos debe observarse la equidad, la igualdad sustantiva y la no discriminación en razón de género?** (Esta actuación es un mandato, sustentado en la Ley Orgánica de la FGR Artículo 3, que todas/os las/os funcionarias/os de la FGR deben cumplir).
11. **¿Qué tiene que hacer la FGR para que garantice la igualdad sustantiva a sus funcionarias y funcionarios?** ¿Qué tendría que hacer para cambiar los estereotipos que han comentado o cualquier situación de desigualdad o violencia que enfrentan al interior de la institución?
12. **En términos generales, ¿qué tan satisfechas están con las condiciones laborales que tienen en la FGR? ¿Por qué? ¿Qué aspectos cambiarían?**

Capacitación

Resultados

Alcance (5 minutos)

13. **¿Cómo fue que tomaron las capacitaciones en temas de género?** ¿Ustedes decidieron tomarlas o fue una obligación? ¿Eligieron los temas en los que se han capacitado?
14. **Aquellas funcionarias que han tomado varias capacitaciones, ¿hubo diferencias notorias, además de los temas, entre estas capacitaciones?** Sí, no ¿cuáles? (mayor asistencia de hombres, mayor participación durante la capacitación, etc.)
15. **Las funcionarias que han recibido una o dos capacitaciones, ¿por qué sólo han recibido estas capacitaciones?**

Aprendizaje (nivel de conocimientos de las participantes de las capacitaciones) (5 minutos)

16. **Antes de estas capacitaciones, ¿se habían informado sobre temas de género? Sí, no ¿cómo?**
17. **En términos de aprendizaje, ¿qué nuevos conocimientos sobre género han adquirido a raíz de estas capacitaciones? ¿Me pueden dar ejemplos?**
18. **¿Qué otros temas de género quieren aprender? ¿Por qué?**
19. **¿Piensan que las capacitaciones son una buena forma de transmitir estos conocimientos? Sí, no ¿por qué? Si no son las capacitaciones, ¿de qué otras formas se podrían enseñar estos conocimientos?**
20. **¿Qué le pedirían a los hombres que aprendieran? ¿Por qué? ¿Para qué?**

Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las participantes de la capacitación) (10 minutos)

21. **¿Las capacitaciones que han tomado les han servido para comportarse de manera distinta en su ámbito laboral? Sí, no ¿de qué forma? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Me pueden dar ejemplos?**
22. **¿Han escuchado el término "empoderamiento"? Sí, no ¿Qué es? ¿En qué consiste y qué implica?**
23. **¿De qué forma les han servido estas capacitaciones para empoderar su condición de mujeres dentro ámbito laboral en la FGR? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Ha sido un proceso fácil, difícil? ¿Por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?**
24. **¿Notan alguna diferencia entre ustedes, que sí han tomado capacitaciones en temas de género, y otras colegas que no han tomado este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿En qué aspectos notan estas diferencias?**
25. **¿Consideran que por los propios temas que trata la FGR y el perfil de las/los funcionarios hay una mayor sensibilidad a aprender e internalizar los temas de género? Sí, no ¿por qué? ¿Depende del perfil?**

Satisfacción de las participantes (respecto de las capacitaciones) (15 minutos)

26. **¿Quedaron satisfechas con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones? Sí, no ¿por qué?**
27. **¿Quedaron satisfechas con la forma de enseñar de las/los ponentes? ¿La forma en la que transmitían los conocimientos fue clara? Sí, no ¿por qué?**
28. **¿En qué capacitaciones quedaron más contentas? ¿Por qué? (por el tema, por la forma de enseñarlo, por la participación de las y los asistentes)**
29. **¿Las capacitaciones que han tomado les han despertado curiosidad para seguir aprendiendo temas relacionados con el género? Sí, no ¿por qué?**
30. **¿Consideran que es importante tomar este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿por qué?**
31. **¿Cuáles son sus recomendaciones para mejorar este tipo de capacitaciones? ¿Cambiarían algo de las capacitaciones que han recibido? (la forma de enseñar los temas, la duración de las capacitaciones, que sean grupos mixtos, etc.)**

Impacto (15 minutos)

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo)**
- 32. **¿Cómo han incorporado los aprendizajes adquiridos, durante las capacitaciones en temas de género, en sus labores dentro de la FGR?**
- 33. **¿Cómo ha sido este proceso?** ¿Les ha resultado fácil o difícil incorporar la perspectiva de género en su desempeño laboral? ¿En algún ámbito o actividad en particular? ¿Por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?
- 34. **¿Consideran que el aprendizaje obtenido durante las capacitaciones en temas de género les ha servido para desempeñar mejor sus funciones? Sí, no ¿por qué? ¿En qué sentido?** ¿Me pueden dar ejemplos?
- 35. **Para lograr una procuración de justicia con perspectiva de género, mandato del Artículo 3 de la Ley Orgánica de la FGR, ¿qué otros ámbitos de su desempeño laboral consideran que deben reforzarse o mejorarse?** ¿Cómo sería este proceso? ¿Con qué otras áreas habría que trabajarlo?

Beneficios de las capacitaciones (10 minutos)

- 36. **¿Cuáles consideran que son los principales beneficios de estas capacitaciones?** ¿En qué ámbitos? ¿A quiénes piensan que benefician más? ¿Por qué?

Difusión (20 minutos)

- 37. **Actualmente, ¿cómo se enteran de las campañas en temas de género que difunde la UIG?** ¿Cuáles son los principales medios por los que las conocen? (pantallas, redes sociales, protectores de pantalla de sus celulares)
- 38. **¿Los temas de estas campañas les parecen relevantes? Sí, no ¿por qué?**
- 39. **¿Los mensajes de estas campañas son claros y comprensivos? Sí, no ¿por qué?** ¿Contienen un lenguaje incluyente?
- 40. **¿El diseño/imágenes de estas campañas les gustan? Sí, no ¿por qué?**
- 41. **¿Se sienten familiarizadas con esos temas?** ¿Con cuáles temas se identifican más? ¿Por qué?
- 42. **¿Qué han aprendido a raíz de estas campañas en temas de género?**
- 43. **¿Los conocimientos adquiridos por estas campañas de difusión les resultan útiles? Sí, no ¿por qué? ¿Me pueden dar algún ejemplo?**
- 44. **¿Cuál es la campaña en temas de género que más recuerdan? ¿Por qué? ¿Les gustó esta campaña? ¿Por qué?**
- 45. **¿Qué aspectos de las campañas en temas de género mejorarían?**
- 46. **Además de las campañas en temas de género, ¿qué otras campañas difunde la FGR? ¿Son temas relevantes para ustedes? Sí, no ¿por qué?**
- 47. **En general, ¿qué tan satisfechas están con las campañas de difusión en temas de género que realiza la UIG?**

Unidad de Igualdad de Género (10 minutos)

- 48. **¿Conocen a la Unidad de Igualdad de Género de la FGR? ¿Conocen sus objetivos y las labores que desarrollan?**
- 49. **¿Consideran que es necesario tener esta Unidad en la FGR? Sí, no ¿por qué?**

50. Qué piensan que tiene que hacer la UIG para transversalizar la perspectiva de género al interior de la FGR (funcionarias/os, clima organizacional, desempeño laboral? ¿Es una labor que sólo le compete a esta Unidad?

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Guión para grupo focal con hombres, multinivel (personal sustantivo, mando medio, enlaces y personal base operativo)

Buen día/buena tarde. Les agradezco haber accedido a participar en esta reflexión. La intención de esta plática es analizar, discutir y reflexionar sobre los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones que han tomado en materia de perspectiva de género tanto a nivel actitudinal, como en su desempeño laboral y en el clima organizacional de la actual FGR. También reflexionaremos sobre los resultados y el impacto que ha tenido el trabajo de difusión en materia de perspectiva de género.

Insisto, esta reunión no es una capacitación, sino una plática: una conversación en la cual nos compartirán sus experiencias y aprendizajes en relación con las capacitaciones en temas de género y perspectiva de género que han tomado en la antes PGR, ahora FGR.

Conversaremos por alrededor de dos horas. Por favor, este es un espacio de completa apertura: siéntanse libres de expresar sus opiniones, cualesquiera que éstas sean. Para nosotras es muy importante conocer sus experiencias sobre estos temas. Además, toda la información que aquí se comparta se manejará con absoluta confidencialidad y total respeto.

Presentación de la moderadora y de los participantes

Esta fase permitirá romper el hielo y generar un espacio de confianza y apertura para conversar sobre los temas de capacitación y difusión en materia de perspectiva de género.

- Mencionar que la evaluación externa que estamos realizando es promovida por la UIG. Sin embargo, también están colaborando la Dirección General de Formación Profesional y la FEVIMTRA: éstas son las tres áreas principales encargadas de impartir capacitación en temas de género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.
- Preguntar hace cuánto laboran en la actual FGR (antes PGR). No tenemos el dato de antigüedad.

Los hombres funcionarios dentro de la FGR (30 minutos)

1. **Dados los temas que trata la FGR y sus objetivos, ¿qué implica ser un hombre funcionario en esta institución?** ¿Consideran que tienen que tener ciertas características en particular? ¿Por qué?

2. **¿Cómo perciben a las mujeres funcionarias de la PGR?** ¿Consideran que tienen características particulares por el hecho de la laborar en una institución como ésta? Sí, no ¿por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?
3. **¿Qué estereotipos identifican en sus áreas de trabajo?**
4. **¿Cuáles son las brechas de género que provocan estos estereotipos?** ¿En qué ámbitos laborales han repercutido estos estereotipos? (salarios, horarios laborales, nivel de responsabilidades, acceso a mejores puestos de trabajo, reconocimiento a su buen desempeño, trato diferenciado entre mujeres y hombres).
5. **¿Cómo inciden estos estereotipos en su desarrollo profesional dentro de la FGR?** ¿Por qué?
6. **¿Cómo es el trato entre las/los funcionarias/os?** ¿Con sus jefes hombres? ¿Con sus jefas mujeres? ¿Entre ustedes y sus colegas?
7. **¿Existe algún tipo de discriminación entre los propios hombres? ¿Cuáles?**
8. **¿Han sido víctimas de algún tipo de violencia al interior de esta institución?** (Por ejemplo, acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento, violencia verbal, violencia psicológica). ¿Quién ha cometido estos actos? ¿Compañeras de trabajo, jefas, compañeros de trabajo, sus jefes? ¿Cómo han atendido esta situación? ¿Con quién se han dirigido? ¿Las han escuchado? ¿Se resolvió esa situación? ¿Cómo?
9. **¿Qué significa para ustedes que la FGR rija su actuación con base en la perspectiva de género, entre otros principios, y que en todos los casos debe observarse la equidad, la igualdad sustantiva y la no discriminación en razón de género?** (Esta actuación es un mandato, sustentado en la Ley Orgánica de la FGR Artículo 3, que todas/os las/os funcionarias/os de la FGR deben cumplir).
10. **¿Qué tiene que hacer la FGR para que garantice la igualdad sustantiva a sus funcionarias y funcionarios?** ¿Qué tendría que hacer para cambiar los estereotipos que han comentado o cualquier situación de desigualdad o violencia que enfrentan al interior de la institución?
11. **En términos generales, ¿qué tan satisfechos están las condiciones laborales que tienen en la FGR? ¿Por qué? ¿Qué aspectos cambiarían?**

Capacitación

Resultados

Alcance (5 minutos)

12. **¿Cómo fue que tomaron las capacitaciones en temas de género?** ¿Ustedes decidieron tomarlas o fue una obligación? ¿Eligieron los temas en los que se han capacitado?
13. **Aquellos funcionarios que han tomado varias capacitaciones, ¿hubo diferencias notorias, además de los temas, entre estas capacitaciones?** Sí, no ¿cuáles? (mayor asistencia de hombres, mayor participación, etc.)
14. **Los funcionarios que han recibido una o dos capacitaciones, ¿por qué sólo han recibido estas capacitaciones?**
15. **¿Consideran que es útil que los hombres tomen estas capacitaciones? Sí, no ¿Por qué? ¿O sólo las mujeres deben tomarlas?**

Aprendizaje (nivel de conocimientos de las participantes de las capacitaciones) (5 minutos)

16. **Antes de estas capacitaciones, ¿se habían informado sobre temas de género? Sí, no ¿cómo?**
17. **En términos de aprendizaje, ¿qué nuevos conocimientos sobre género han adquirido a raíz de las capacitaciones que han tomado? ¿Me pueden dar ejemplos?**
18. **¿Qué otros temas de género quieren aprender? ¿Por qué?**
19. **¿Piensan que las capacitaciones son una buena forma de transmitir estos conocimientos? Sí, no ¿por qué? Si no son las capacitaciones, ¿de qué otras formas se podrían enseñar estos conocimientos?**

Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las participantes de la capacitación) (10 minutos)

20. **¿Las capacitaciones que han tomado les han servido para comportarse de manera distinta en su ámbito laboral? Sí, no ¿de qué forma? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Me pueden dar ejemplos?**
21. **¿Han escuchado el término "nuevas masculinidades"? Sí, no ¿Qué es? ¿En qué consiste y qué implica? ¿Qué piensan al respecto?**
22. **¿De qué forma les han servido estas capacitaciones para familiarizarse con estas nuevas masculinidades en su ámbito laboral? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Ha sido un proceso fácil, difícil? ¿Por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?**
23. **¿Notan alguna diferencia entre ustedes, que sí han tomado capacitaciones en temas de género, y otras colegas que no han tomado este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿En qué aspectos notan estas diferencias?**
24. **¿Consideran que por los propios temas que trata la FGR y el perfil de los funcionarios hay una mayor sensibilidad a aprender e internalizar los temas de género? Sí, no ¿por qué? ¿Depende del perfil?**

Satisfacción de las participantes (respecto de las capacitaciones) (15 minutos)

25. **¿Quedaron satisfechos con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones? Sí, no ¿por qué?**
26. **¿Quedaron satisfechos con la forma de enseñar de las/los ponentes? ¿La forma en la que transmitían los conocimientos fue clara? Sí, no ¿por qué?**
27. **¿En qué capacitaciones quedaron más contentos? ¿Por qué? (por el tema, por la forma de enseñarlo, por la participación de las y los asistentes)**
28. **¿Las capacitaciones que han tomado les han despertado curiosidad para seguir aprendiendo temas relacionados con el género? Sí, no ¿por qué?**
29. **¿Consideran que es importante que los hombres tomen este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿por qué?**
30. **¿Cuáles son sus recomendaciones para mejorar este tipo de capacitaciones? ¿Cambiarían algo de las capacitaciones que han recibido? (la forma de enseñar los temas, la duración de las capacitaciones, que sean grupos mixtos, etc.)**

Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo) Impacto (15 minutos)

31. **¿Cómo han incorporado los aprendizajes adquiridos, durante las capacitaciones en temas de género, en sus labores dentro de la FGR?**
32. **¿Cómo ha sido este proceso?** ¿Les ha resultado fácil o difícil incorporar la perspectiva de género en su desempeño laboral? ¿En algún ámbito o actividad en particular? ¿Por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?
33. **¿Consideran que el aprendizaje obtenido durante las capacitaciones en temas de género les ha servido para desempeñar mejor sus funciones? Sí, no ¿por qué? ¿En qué sentido?**
34. **Para lograr una correcta procuración de justicia con perspectiva de género, mandato del Artículo 3 de la Ley Orgánica de la FGR, ¿qué otros ámbitos de su desempeño laboral consideran que deben reforzarse o mejorarse?** ¿Cómo sería este proceso? ¿Con qué otras áreas se tendría que trabajar? ¿Me pueden dar ejemplos?

- **Beneficios de las capacitaciones (10 minutos)**

35. **¿Cuáles consideran que son los principales beneficios de estas capacitaciones?** ¿En qué ámbitos? ¿A quiénes piensan que benefician más? ¿Por qué?

Difusión (20 minutos)

36. Actualmente, **¿cómo se enteran de las campañas en temas de género que difunde la UIG?** ¿Cuáles son los principales medios por los que las conocen? (pantallas, redes sociales, protectores de pantalla de sus celulares)
37. **¿Los temas de estas campañas les parecen relevantes? Sí, no ¿por qué?**
38. **¿Los mensajes de estas campañas son claros y comprensivos? Sí, no ¿por qué? ¿Contienen un lenguaje incluyente?**
39. **¿El diseño/imágenes de estas campañas les gustan? Sí, no ¿por qué?**
40. **¿Se sienten familiarizados con esos temas?** ¿Con cuáles temas se identifican más? ¿Por qué?
41. **¿Qué han aprendido a raíz de estas campañas en temas de género?**
42. **¿Los conocimientos adquiridos por estas campañas de difusión les resultan útiles? Sí, no ¿por qué? ¿Me pueden dar algún ejemplo?**
43. **¿Cuál es la campaña en temas de género que más recuerdan? ¿Por qué? ¿Les gustó esta campaña? ¿Por qué?**
44. **¿Qué aspectos de las campañas en temas de género mejorarían?**
45. **Además de las campañas en temas de género, ¿qué otras campañas difunde la FGR? ¿Son temas relevantes para ustedes? Sí, no ¿por qué?**
46. **En general, ¿qué tan satisfechas están con las campañas de difusión en temas de género que realiza la UIG?**

Unidad de Igualdad de Género (10 minutos)

47. **¿Conocen a la Unidad de Igualdad de Género de la FGR? ¿Conocen sus objetivos y las labores que desarrollan?**
48. **¿Consideran que es necesario tener esta Unidad en la FGR? Sí, no ¿por qué?**
49. **¿Qué piensan que tiene que hacer la UIG para transversalizar la perspectiva de género al interior de la FGR (funcionarias/os, clima organizacional, desempeño laboral)? ¿Es una labor que sólo le compete a esta Unidad?**

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Guión para grupo focal mixto mando alto

Buen día/buena tarde. Les agradecemos haber accedido a participar en esta reflexión. La intención de esta plática es analizar, discutir y reflexionar sobre los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones que han tomado en materia de perspectiva de género tanto a nivel actitudinal, como en su desempeño laboral y en el clima organizacional de la actual FGR. También reflexionaremos sobre los resultados y el impacto que ha tenido el trabajo de difusión en materia de perspectiva de género.

Conversaremos por alrededor de dos horas. Por favor, este es un espacio de completa apertura: siéntanse libres de expresar sus opiniones, cualesquiera que éstas sean. Para nosotras es muy importante conocer sus experiencias sobre estos temas. Además, toda la información que aquí se comparta se manejará con absoluta confidencialidad y total respeto.

Para la moderadora:

Personal mando alto: directores y directoras generales

Presentación de las moderadoras y de las y los participantes

Esta fase permitirá romper el hielo y generar un espacio de confianza y apertura para conversar sobre los temas de capacitación y difusión en materia de perspectiva de género.

- Mencionar que la evaluación externa que estamos realizando es promovida por la UIG. Sin embargo, también están colaborando la Dirección General de Formación Profesional y la FEVIMTRA: éstas son las tres áreas principales encargadas de impartir capacitación en temas de género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.
- Preguntar hace cuánto laboran en la actual FGR (antes PGR). No tenemos el dato de antigüedad.

Las funcionarias y funcionarios dentro de la FGR (30 minutos)

1. **Dados los temas que trata la FGR y sus objetivos, ¿cómo es ser funcionaria o funcionario en esta institución?** ¿Consideran que tienen que tener ciertas características en particular? ¿Por qué?
2. **¿Qué estereotipos identifican en sus áreas de trabajo?**
3. **¿Cuáles son las brechas de género que provocan estos estereotipos?** ¿En qué ámbitos laborales han repercutido estos estereotipos? (salarios, horarios laborales, nivel de responsabilidades, acceso a mejores puestos de trabajo, reconocimiento a su buen desempeño, trato diferenciado entre mujeres y hombres).
4. **¿Cómo inciden estos estereotipos en su desarrollo profesional dentro de la FGR?** ¿Por qué?

5. **Particularmente, ¿cómo fue el proceso para que llegaran a ser directoras o directores generales?** ¿Qué dificultades o que ventajas enfrentaron para llegar a este puesto?
6. **¿Cómo es el trato con su personal sustantivo y operativo, mujeres y hombres?**
7. **¿Cómo es el trato con sus mandos superiores?** ¿Tienen jefas mujeres? ¿Cómo es su relación con ellas? ¿Y los/las que tienen jefes hombres? ¿Cómo es su relación con ellos?
8. **¿Existe algún tipo de discriminación entre las propias mujeres? ¿Cuáles? ¿Entre los propios hombres? ¿Cuáles?**
9. **¿Han escuchado hablar del término "sororidad"? ¿Consideran que existe sororidad entre las mujeres de la FGR? Sí, no ¿por qué? ¿Los hombres cómo perciben esta sororidad?**
10. **¿Han sido víctimas de algún tipo de violencia al interior de esta institución?** (Por ejemplo, acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento, violencia verbal, violencia psicológica). ¿Quién ha cometido estos actos? ¿Compañeras de trabajo, jefas, compañeros de trabajo, sus jefes? ¿Cómo han atendido esta situación? ¿Con quién se han dirigido? ¿Las han escuchado? ¿Se resolvió esa situación? ¿Cómo?
11. **¿Qué significa para ustedes que la FGR rija su actuación con base en la perspectiva de género, entre otros principios, y que en todos los casos debe observarse la equidad, la igualdad sustantiva y la no discriminación en razón de género?** (Esta actuación es un mandato, sustentado en la Ley Orgánica de la FGR Artículo 3, que todas/os las/os funcionarias/os de la FGR deben cumplir).
12. **¿Qué tiene que hacer la FGR para que garantice la igualdad sustantiva a sus funcionarias y funcionarios?** ¿Qué tendría que hacer para cambiar los estereotipos que han comentado o cualquier situación de desigualdad o violencia que enfrentan al interior de la institución?
13. **En términos generales, ¿qué tan satisfechas y satisfechos están con las condiciones laborales que tienen en la FGR? ¿Por qué? ¿Qué aspectos cambiarían?**

Capacitación

Resultados

Alcance (5 minutos)

14. **¿Cómo fue que tomaron las capacitaciones en temas de género?** ¿Ustedes decidieron tomarlas o fue una obligación? ¿Eligieron los temas en los que se han capacitado?
15. **En general, el personal de este nivel ha tomado 1 o 2 capacitaciones máximo. ¿A qué se debe esto?** ¿Qué factores inciden para que las y los funcionarios de mando alto se capaciten muy poco en temas de género?
16. **¿En qué otros temas, además de los relacionados con género, han recibido capacitaciones? ¿Cuántas capacitaciones han recibido?**

Aprendizaje (nivel de conocimientos de las y los participantes de las capacitaciones) (5 minutos)

17. **Antes de estas capacitaciones, ¿se habían informado sobre temas de género? Sí, no ¿cómo?**

18. **En términos de aprendizaje, ¿qué nuevos conocimientos sobre género han adquirido a raíz de las capacitaciones? ¿Me pueden dar ejemplos?**
19. **¿Qué otros temas de género quieren aprender? ¿Por qué?**
20. **¿Piensan que las capacitaciones son una buena forma de transmitir estos conocimientos?** Sí, no ¿por qué? Si no son las capacitaciones, ¿de qué otras formas se podrían enseñar estos conocimientos?
21. **Particularmente, ¿qué le pedirían a los hombres de esta institución que aprendieran? ¿Por qué? ¿Para qué?**

Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las participantes de la capacitación) (10 minutos)

22. **¿Las capacitaciones que han tomado les han servido para comportarse de manera distinta en su ámbito laboral? Sí, no ¿de qué forma? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Me pueden dar ejemplos?**
23. **¿Han escuchado el término "empoderamiento"? Sí, no ¿Qué es? ¿En qué consiste y qué implica?**
24. **A las mujeres de este grupo, ¿de qué forma les han servido estas capacitaciones para empoderar su condición de mujeres dentro ámbito laboral en la FGR? ¿Cómo ha sido este proceso? ¿Ha sido un proceso fácil, difícil? ¿Por qué? ¿Me pueden dar ejemplos?**
25. **¿Cómo viven los hombres, en el ámbito laboral, este empoderamiento de sus mujeres colegas? ¿Qué aspectos perciben que se han modificado?**
26. **¿Notan alguna diferencia entre ustedes, que sí han tomado capacitaciones en temas de género, y otras/os colegas que no han tomado este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿En qué aspectos notan estas diferencias?**
27. **¿Consideran que por los propios temas que trata la FGR y el perfil de las/los funcionarios hay una mayor sensibilidad a aprender e internalizar los temas de género? Sí, no ¿por qué? ¿Depende del perfil?**

Satisfacción de las y los participantes (respecto de las capacitaciones) (15 minutos)

28. **¿Quedaron satisfechas y satisfechos con los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en temas de género? Sí, no ¿por qué?**
29. **¿Quedaron satisfechas y satisfechos con la forma de enseñar de las/los ponentes?** ¿La forma en la que transmitían los conocimientos fue clara? Sí, no ¿por qué?
30. **¿En qué capacitaciones quedaron más contentas/os? ¿Por qué?** (por el tema, por la forma de enseñarlo, por la participación de las y los asistentes, etc.)
31. **¿Las capacitaciones que han tomado les han despertado curiosidad para seguir aprendiendo temas relacionados con el género? Sí, no ¿por qué?**
32. **¿Consideran que es importante tomar este tipo de capacitaciones? Sí, no ¿por qué?**
33. **¿Cuáles son sus recomendaciones para mejorar este tipo de capacitaciones?** ¿Cambiarían algo de las capacitaciones que han recibido? (la forma de enseñar los temas, la duración de las capacitaciones, que sean grupos mixtos, etc.)

Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo) Impacto (15 minutos)

34. **¿Cómo han incorporado los aprendizajes adquiridos, durante las capacitaciones en temas de género, en sus labores dentro de la FGR? ¿Me pueden dar ejemplos?**
35. **¿Cómo ha sido este proceso?** ¿Les ha resultado fácil o difícil incorporar la perspectiva de género en su desempeño laboral? ¿En algún ámbito o actividad en particular? ¿Por qué?
36. **¿Consideran que el aprendizaje obtenido durante las capacitaciones en temas de género les ha servido para desempeñar mejor sus funciones? Sí, no ¿por qué? ¿En qué sentido? ¿Me pueden dar ejemplos?**
37. **Para lograr una correcta procuración de justicia con perspectiva de género, mandato del Artículo 3 de la Ley Orgánica de la FGR, ¿qué otros ámbitos de su desempeño laboral consideran que deben reforzarse o mejorarse? ¿Cómo sería este proceso? ¿Con qué otras áreas habría que trabajarlo?**

Beneficios de las capacitaciones (10 minutos)

38. **¿Cuáles consideran que son los principales beneficios de estas capacitaciones?** ¿En qué ámbitos? ¿A quiénes piensan que benefician más? ¿Por qué?

Difusión (20 minutos)

39. **Actualmente, ¿cómo se enteran de las campañas en temas de género que difunde la UIG?** ¿Cuáles son los principales medios por los que las conocen? (pantallas, redes sociales, protectores de pantalla de sus celulares)
40. **¿Los temas de estas campañas les parecen relevantes? Sí, no ¿por qué?**
41. **¿Los mensajes de estas campañas son claros y comprensivos? Sí, no ¿por qué? ¿Contienen un lenguaje incluyente?**
42. **¿El diseño/imágenes de estas campañas les gustan? Sí, no ¿por qué?**
43. **¿Se sienten familiarizadas/os con esos temas?** ¿Con cuáles temas se identifican más? ¿Por qué?
44. **¿Qué han aprendido a raíz de estas campañas en temas de género?**
45. **¿Los conocimientos adquiridos por estas campañas de difusión les resultan útiles? Sí, no ¿por qué? ¿Me pueden dar algún ejemplo?**
46. **¿Cuál es la campaña en temas de género que más recuerdan? ¿Por qué? ¿Les gustó esta campaña? ¿Por qué?**
47. **¿Qué aspectos de las campañas en temas de género mejorarían?**
48. **Además de las campañas en temas de género, ¿qué otras campañas difunde la FGR? ¿Son temas relevantes para ustedes? Sí, no ¿por qué?**

Anexo 2. Guiones para entrevistas semi-estructuradas

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Buen día/buena tarde. La intención de esta entrevista es conocer a mayor profundidad tus experiencias y reflexiones en relación con los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones y el trabajo de difusión en materia de perspectiva de género, así como con la labor de la UIG en el diseño e impartición de dichas capacitaciones. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora y será grabada para su posterior sistematización y análisis. Te comentamos que toda la información que nos proporciones es confidencial y que tu nombre no aparecerá en el reporte de la evaluación. De antemano, agradecemos tu tiempo y disponibilidad para participar en esta evaluación.

Unidad de Igualdad de Género

(Para la entrevistadora)

- La Unidad de Igualdad de Género participa en el diseño e impartición de cursos en temas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, así como en la toma de decisiones y en la coordinación de las capacitaciones.
- Objetivo: actualizar, sensibilizar y estandarizar los niveles de conocimiento y práctica de los servicios públicos en materia derechos humanos y perspectiva de género.

Capacitación

En general

1. ¿Cómo es la coordinación entre la UIG, FEVIMTRA y la Dirección General de Formación Profesional para el diseño y la impartición de las capacitaciones? ¿Cómo se distribuyen este trabajo?
2. ¿Con base en qué elementos o criterios seleccionan los temas de capacitación? ¿Realizan algún sondeo con las/los funcionarias/os sobre qué temas quisieran aprender? ¿Cómo detectan las necesidades de aprendizaje de las/los funcionarias/os en materia de perspectiva de género?
3. ¿Cuáles son las modalidades de capacitación más exitosas? (cursos, talleres, diplomados, etc.) ¿Por qué? ¿Es así también para las delegaciones estatales?
4. En términos pedagógicos, ¿cómo es el diseño y la construcción de los contenidos de las capacitaciones? ¿Cuáles son los criterios instruccionales para brindar capacitaciones en temas de perspectiva de género?
5. ¿Cuál es el perfil de las/los ponentes? En el caso de ponentes internos, ¿les brindan capacitaciones pedagógicas o instruccionales para impartir temas de género? En el caso de ponentes externos, ¿cómo es el trabajo con ellos?

Resultados

- **Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado)**

1. ¿Las capacitaciones van dirigidas a todo el personal de la Fiscalía General de la República por igual? ¿Cómo seleccionan los perfiles de las/los funcionarias/os que requieren capacitación en determinado tema? ¿Con qué criterios lo determinan?
2. ¿Cuál es el perfil del personal que más capacitaciones ha recibido? ¿Por qué ha sido ese perfil? ¿Qué características presenta?
3. Desde 2016 a la fecha, ¿cuál ha sido la tendencia de la asistencia de las/los funcionarias/os capacitados? ¿Se ha mantenido igual, ha aumentado o ha disminuido? ¿Qué factores internos, de la UIG, han contribuido a lo anterior? ¿Qué factores externos han contribuido a lo anterior?
4. ¿Cuál es el nivel de asistencia del personal de las delegaciones estatales en las capacitaciones brindadas? ¿Existen variaciones en relación con el personal federal que asiste a capacitaciones?
5. En términos generales, ¿la UIG ha cumplido con la meta establecida en relación con el número de personas capacitadas en la FGR? ¿Qué circunstancias han limitado la asistencia de las/los funcionarias/os a las capacitaciones? ¿Cómo las han atendido?

- **Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

1. ¿Con qué nivel de conocimientos, en materia de perspectiva de género, llegan las y los servidores a las capacitaciones?
2. ¿Cuál es el nivel mínimo de aprendizaje esperado tras sus capacitaciones? (introducir los principales conceptos de género, actualizar aprendizajes, sensibilizar en materia de género, etc.). ¿Cómo miden el logro de este nivel de aprendizaje esperado? ¿Cuáles han sido los factores que han determinado el logro, o no, del nivel de conocimientos esperado?
3. ¿Las capacitaciones son voluntarias u obligatorias? ¿Qué determina una u otra modalidad? De ser voluntarias, ¿qué factores determinan la asistencia a las capacitaciones?
4. Durante las capacitaciones ¿qué tanto participan las y los servidores? ¿En qué consisten, frecuentemente, sus participaciones?
5. ¿Sobre qué temas quieren aprender las/los funcionarias/os? ¿Han brindado capacitaciones al respecto? Sí, no ¿por qué?

- **Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

1. ¿En qué perfil de servidores/as han impactado más las capacitaciones? ¿En qué temas? ¿Por qué?
2. **¿Cómo es el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los conocimientos teóricos al ámbito actitudinal de las y los participantes?** ¿Cómo

piensas que es el proceso de incidencia de las capacitaciones al ámbito actitudinal/personal de las y los participantes? ¿Consideras que existen factores, en términos laborales, que determinan esta apropiación del conocimiento?

3. ¿Cómo determinan/miden el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os a raíz de las capacitaciones impartidas? ¿Existen cambios sustanciales entre mujeres y hombres? Sí, no ¿En qué los notan? ¿Qué han hecho para atender esta brecha de género?
4. ¿Cómo es el nivel de sensibilización en las delegaciones estatales? ¿Consideras que hay factores estructurales que inciden en el nivel de sensibilización de las/los funcionarias/os estatales? Por ejemplo, desempleo, niveles de violencia, inseguridad, etc.
5. ¿Qué otras condiciones estructurales consideras que inciden en el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os después de las capacitaciones? (situación socio-económica, edad, etc.) ¿Habría forma de trabajar esas otras condiciones desde la UIG? Sí, No. ¿Se podría evaluar la posibilidad de un trabajo coordinado con otras instituciones?

- **Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)**

1. ¿Cómo miden el nivel de satisfacción de las/los participantes respecto de la capacitación y qué incluye este "nivel de satisfacción"?
2. ¿Cuáles han sido los principales resultados? ¿Qué estrategias han implementado para mejorar el nivel de satisfacción de las/los participantes?
3. ¿En qué temas muestran mayor grado de satisfacción? ¿Por qué crees que es así? ¿Sucede lo mismo para todas los perfiles de personas participantes? ¿Es igual el grado de satisfacción para mujeres y para hombres?

Impacto

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo)**

1. ¿Hacia dónde dirigir las capacitaciones para que incidan en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os? ¿Qué ámbitos deben mejorarse para lo lograr lo anterior? ¿El ámbito pedagógico, instruccional, la frecuencia de las capacitaciones, los temas impartidos?
2. **¿Cómo es el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los conocimientos teóricos al ámbito sustantivo de las y los participantes?**
3. ¿En qué áreas de trabajo consideras que hay más limitaciones para incidir en lo sustantivo? ¿Por qué? ¿Cómo piensas que se podría trabajar el tema de las capacitaciones en estas áreas?
4. ¿Cómo ha sido el desempeño con perspectiva de género de mujeres y hombres? ¿Has notado alguna diferencia a pesar de que trabajen en el mismo puesto? Sí, no ¿por qué?
5. ¿Desde qué otros ámbitos consideras que hay que trabajar para lograr un impacto sustantivo en materia de perspectiva de género? ¿Con qué otras áreas de la Fiscalía se podría trabajar? ¿Con qué otras instituciones?
6. ¿En qué estrategias han pensado para que las capacitaciones tengan una incidencia real en el desempeño laboral de las y los funcionarios de la FGR? ¿Se han implementado? Sí, no ¿por qué?

- **Impacto en la cultura organizacional**

1. ¿Cómo han impactado las capacitaciones en la cultura organizacional de la FGR? ¿Existen temas en particular que han generado mayor impacto? ¿Cuáles?
2. ¿Mujeres y hombres han reaccionado igual? Sí, no ¿por qué?
3. ¿Qué limitaciones has encontrado, dentro de la estructura de la FGR, que dificultan la internalización de la perspectiva de género en la institución? ¿Cómo se podrían trabajar?
4. ¿Cuáles son las áreas/unidades administrativas más resistentes al cambio? ¿Por qué consideras que es así? ¿Cómo han pensado trabajar con dichas áreas/unidades?
5. ¿Cuáles consideras que son los principales retos en términos de propiciar una cultura organizacional con perspectiva de género en la FGR?

- **Beneficios y áreas de oportunidad**

1. ¿Cuáles consideras que son los principales beneficios de estas capacitaciones y que merecen su continuidad dentro de la FGR?
2. ¿Cómo replicar las buenas prácticas obtenidas? ¿Cómo mejorarlas?
3. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad (en términos de planeación, contenidos, metodologías pedagógicas, criterios instruccionales) que encuentras en términos de capacitaciones en temas de perspectiva de género? ¿Cómo pensarías que se pueden trabajar? ¿Son áreas de oportunidad factibles de atender en el corto, mediano o largo plazo? ¿Por qué?

Difusión

1. ¿Cuál es el objetivo principal de sus campañas de difusión en perspectiva de género? Dar a conocer temas o conceptos básicos, concientizar, sensibilizar, etc.
2. ¿Cuáles consideras que han sido los principales obstáculos principales en materia de difusión que ha tenido la UIG?
3. ¿Cuál ha sido su campaña de difusión más exitosa? ¿Por qué consideran que fue así? ¿Cuál fue el impacto en las y los servidores? ¿Cómo lo midieron?
4. ¿Qué instrumentos o mecanismos utilizan para conocer la opinión o percepción de las y los servidores públicos sobre sus trabajos de difusión?. Por ejemplo, evaluaron la Campaña Día Naranja, ¿por qué decidieron evaluar esta campaña? ¿Cuáles fueron los principales resultados? ¿Se implementaron los cambios derivados del grupo focal? ¿Se hace lo mismo con el resto de trabajos de difusión? Sí, no ¿por qué? ¿Ha sido exitosa esta campaña? Sí, no ¿por qué? ¿Se ha replicado con otros temas? Sí, no ¿por qué?
5. ¿Qué estrategias han implementado para que sus campañas y trabajos de difusión sean más incluyentes?
6. ¿Cómo ha sido la relación entre áreas/unidades para llevar a cabo esta campaña? ¿Apoyan a la UIG?
7. ¿Cómo es la relación con Comunicación Social?
8. ¿Cuáles son los principales retos que tiene la UIG en materia de difusión sobre temas con perspectiva de género?

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Buen día/buena tarde. La intención de esta entrevista es conocer a mayor profundidad tus experiencias y reflexiones en relación con los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones y el trabajo difusión en materia de perspectiva de género, así como con la labor de la DGFP en el diseño e impartición de dichas capacitaciones. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora y será grabada para su posterior sistematización y análisis. Te comentamos que toda la información que nos proporciones es confidencial y que tu nombre no aparecerá en el reporte de la evaluación. De antemano, agradecemos tu tiempo y disponibilidad para participar en este evaluación.

Dirección General de Formación Profesional

(Para la entrevistadora)

- La Dirección General de Formación Profesional participa en el diseño e impartición de cursos en temas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, así como en la toma de decisiones y en la coordinación de la capacitación, en general, de la FGR.

Introducción

- Mucho trabajo, muchos recursos humanos y mucho presupuesto se ha ido a capacitaciones.
- La Fiscalía está pasando por un proceso importante de reestructuración: esto implica revisar hacia dónde dirigir esfuerzos.
- Evaluación: tiene como objetivo proporcionar información, datos y análisis sobre los resultados y el impacto que las capacitaciones y la difusión, en materia de perspectiva género, han tenido y, con base en ello, determinar qué mejorar y hacia dónde dirigir acciones futuras en términos de capacitación y difusión con perspectiva de género.

Capacitación

En general

1. ¿Cuál es el objetivo principal de la Dirección General en Formación Profesional en relación con el trabajo de **capacitación**?
2. ¿Cómo es el **proceso de detección de necesidades de capacitación** que realiza esta Dirección? ¿Cuáles son las necesidades de capacitación más frecuentes? ¿En qué temas? ¿Por qué piensas que es así? De este proceso de detección, ¿cuáles son los criterios para decidir qué temas de capacitación se programarán?
3. ¿Cuáles son los perfiles de funcionarios/as que requieren mayor capacitación? ¿En qué temas?

4. ¿Cómo es el trabajo de los enlaces de formación en capacitación?
5. ¿Cuáles son las modalidades de capacitación en general más exitosas? (cursos, talleres, diplomados, etc.) ¿Por qué? ¿Es así también para las delegaciones estatales?
6. ¿Cómo es el proceso/protocolo de las capacitaciones registradas en el Sistema de Información de Profesionalización (SIP)? (cuestionario pre, cuestionario post, qué información incluye el formato de las listas de asistencia, informe final de la capacitación). ¿Por qué no estandarizar este protocolo?
7. ¿Cómo miden los resultados de estas capacitaciones? ¿Su alcance, el nivel de conocimientos de las y los participantes, el nivel de satisfacción obtenido?
8. ¿Cómo miden el impacto de estas capacitaciones en general en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os? ¿En el clima organizacional?
9. ¿Cuentan con indicadores de resultados, de impacto? Sí no cuentan, ¿qué indicadores piensas que serían relevantes para medir los resultados y el impacto de las capacitaciones?

➤ **Entrado propiamente al tema de capacitaciones en perspectiva de género:**

En el proceso de detección de necesidades de capacitación es muy poco probable que se detecte, como necesidad, capacitarse en temas de género (derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, violencia contra las mujeres, etc.), ¿cierto?

1. ¿Por qué piensas que es así?
2. ¿Qué tanta relevancia le dan las unidades a los temas de género? o ¿Qué tanta apertura tienen para capacitarse sobre estos temas? ¿Por qué?
3. Desde el propio proceso de detección de necesidades de capacitación, ¿existe algún sesgo sobre estos temas? Sí, no ¿por qué?
4. ¿De qué forma se podrían "valorar" más los temas de género desde este proceso de detección de necesidades?
5. Sabemos que la Dirección General de Formación Profesional cuenta con presupuesto etiquetado para temas de género, ¿cómo forma se ejerce este presupuesto? ¿En qué actividades?
6. **En términos pedagógicos**, ¿cómo es el diseño y la construcción de los contenidos de las capacitaciones en temas de género? ¿Cuáles son los criterios instruccionales para brindar estas capacitaciones?
7. ¿Cuál es el perfil de las/los ponentes? En el caso de ponentes internos, ¿les brindan capacitaciones pedagógicas o instruccionales para impartir temas de género? En el caso de ponentes externos, ¿cómo es el trabajo con ellos?
8. ¿Existe un trabajo de coordinación/sinergia entre la Dirección General de Formación Profesional, la UIG y FEVIMTRA para el diseño y la impartición de las capacitaciones? ¿Cómo es esta coordinación? En caso de no haber esta sinergia, ¿por qué ha sido así?
9. ¿Qué abona, a la FGR, tener capacitaciones en perspectiva de género?

Resultados de capacitaciones en perspectiva de género

- **Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado)**
6. ¿Cuál es el perfil del personal que más capacitaciones ha recibido? ¿Por qué ha sido ese perfil? ¿Qué características presenta? ¿En qué temas de género se han dado más

capacitaciones?

7. Desde 2016 a la fecha, ¿cuál ha sido la tendencia de la asistencia de las/los funcionarias/os capacitados? ¿Se ha mantenido igual, ha aumentado o ha disminuido? ¿Qué factores internos, de la DGFP, han contribuido a lo anterior? ¿Qué factores externos han contribuido a lo anterior?
8. ¿Cuál es el nivel de asistencia del personal de las delegaciones estatales en las capacitaciones brindadas? ¿Existen variaciones en relación con el personal federal que asiste a capacitaciones?
9. En términos generales, ¿la DGFP ha cumplido con la meta establecida en relación con el número de personas capacitadas en temas de género en la FGR? ¿Qué circunstancias han limitado la asistencia de las/los funcionarias/os a las capacitaciones? ¿Cómo las han atendido?

• **Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

6. ¿Con qué nivel de conocimientos, en materia de perspectiva de género, llegan las y los servidores a las capacitaciones?
7. ¿Cuál es el nivel mínimo de aprendizaje esperado tras sus capacitaciones? (introducir los principales conceptos de género, actualizar aprendizajes, sensibilizar en materia de género, etc.). ¿Cómo miden el logro de este nivel de aprendizaje esperado? ¿Cuáles han sido los factores que han determinado el logro, o no, del nivel de conocimientos esperado?
8. ¿Las capacitaciones son voluntarias u obligatorias? ¿Qué determina una u otra modalidad? De ser voluntarias, ¿qué factores determinan la asistencia a las capacitaciones?
9. Durante las capacitaciones ¿qué tanto participan las y los servidores? ¿En qué consisten, frecuentemente, sus participaciones?
10. ¿Sobre qué temas quieren aprender las/los funcionarias/os? ¿Han brindado capacitaciones al respecto? Sí, no ¿por qué?

• **Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

1. ¿Cuál es tu hipótesis en relación con el nivel de sensibilización, a nivel personal/actitudinal, adquirido por las/los funcionarias/os tras recibir capacitaciones en temas de género?
2. ¿En qué perfil de servidores/as han impactado más las capacitaciones? ¿En qué temas? ¿Por qué?
3. ¿Cómo es el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los conocimientos teóricos al ámbito actitudinal de las y los participantes? ¿Cómo debería de ser?
4. ¿Cómo determinan/miden el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os a raíz de las capacitaciones impartidas? ¿Existen cambios sustanciales entre mujeres y hombres? Sí, no ¿En qué los notan? ¿Qué han hecho para atender esta brecha de género?
5. ¿Cómo es el nivel de sensibilización en las delegaciones estatales? ¿Consideras que

hay factores estructurales que inciden en el nivel de sensibilización de las/los funcionarias/os estatales? Por ejemplo, desempleo, niveles de violencia, inseguridad, etc.

6. ¿Qué otras condiciones estructurales consideras que inciden en el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os después de las capacitaciones? (situación socio-económica, edad, etc.)? ¿Habría forma de trabajar esas otras condiciones desde la DGFP? Sí, No. ¿Se podría evaluar la posibilidad de un trabajo coordinado con otras instituciones?

- **Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)**

4. ¿Cómo miden el nivel de satisfacción de las/los participantes respecto de la capacitación y qué incluye este "nivel de satisfacción"?
5. ¿Cuáles han sido los principales resultados? ¿Qué estrategias han implementado para mejorar el nivel de satisfacción de las/los participantes?
6. ¿En qué temas muestran mayor grado de satisfacción? ¿Por qué crees que es así? ¿Sucede lo mismo para todas los perfiles de personas participantes? ¿Es igual el grado de satisfacción para mujeres y para hombres?

Impacto

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo)**

7. ¿Hacia dónde dirigir las capacitaciones para que incidan en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os? ¿Qué ámbitos deben mejorarse para lo lograr lo anterior? ¿El ámbito pedagógico, instruccional, la frecuencia de las capacitaciones, los temas impartidos?
8. ¿Cómo es el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los conocimientos teóricos al ámbito sustantivo (procuración de justicia)?
9. ¿En qué áreas de trabajo consideras que hay más limitaciones para incidir en lo sustantivo? ¿Por qué? ¿Cómo piensas que se podría trabajar el tema de las capacitaciones en estas áreas?
10. ¿Cómo miden el impacto de las capacitaciones en temas de género en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os de la FGR? ¿Cómo habría que medirlo?
11. ¿Desde qué otros ámbitos consideras que hay que trabajar para lograr un impacto sustantivo en materia de perspectiva de género? ¿Con qué otras áreas de la Fiscalía se podría trabajar? ¿Con qué otras instituciones?
12. ¿En qué estrategias han pensado para que las capacitaciones tengan una incidencia real en el desempeño laboral de las y los funcionarios de la FGR? ¿Se han implementado? Sí, no ¿por qué?

- **Impacto en la cultura organizacional**

1. ¿Ha habido cambios en la cultura organizacional antes, con la PGR, y ahora con la FGR? Sí, no ¿por qué? ¿En qué ámbitos de la cultura organizacional ha habido más cambios?
2. ¿Cómo han impactado las capacitaciones en la cultura organizacional de la FGR?

- ¿Existen temas en particular que han generado mayor impacto? ¿Cuáles?
3. ¿Mujeres y hombres han reaccionado igual? Sí, no ¿por qué?
 4. ¿Cómo miden el impacto de las capacitaciones en temas de género en el clima organizacional de la FGR? ¿Cómo habría que medirlo?
 5. ¿Qué limitaciones has encontrado, dentro de la estructura de la FGR, que dificultan la internalización de la perspectiva de género en la institución? ¿Cómo se podrían trabajar?
 6. ¿Cuáles son las áreas/unidades administrativas más resistentes al cambio? ¿Por qué consideras que es así? ¿Cómo han pensado trabajar con dichas áreas/unidades?
 7. ¿Cuáles consideras que son los principales retos en términos de propiciar una cultura organizacional con perspectiva de género en la FGR?

- **Beneficios y áreas de oportunidad**

4. ¿Cuáles consideras que son los principales beneficios de estas capacitaciones y que merecen su continuidad dentro de la FGR?
5. ¿Cuáles buenas prácticas ha tenido la DGFP en estos temas? ¿Cómo replicarlas? ¿Cómo mejorarlas?
6. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad (planeación, contenidos, metodologías pedagógicas, criterios instruccionales) que encuentras en términos de capacitaciones en temas de perspectiva de género? ¿Cómo pensarías que se pueden trabajar? ¿Son áreas de oportunidad factibles de atender en el corto, mediano o largo plazo? ¿Por qué?

Difusión

9. ¿Cuál es el objetivo principal de sus campañas de difusión en perspectiva de género? Dar a conocer temas o conceptos básicos, concientizar, sensibilizar, etc.
10. ¿Cómo difunden las capacitaciones en temas de género?
11. ¿Cuál ha sido su campaña de difusión de capacitaciones en temas de género más exitosa? ¿Por qué consideran que fue así? ¿Cuál fue el impacto en las y los servidores? ¿Cómo lo midieron?
12. ¿Qué instrumentos o mecanismos utilizan para conocer la opinión o percepción de las y los servidores públicos sobre sus trabajos de difusión?
13. ¿Qué estrategias han implementado para que sus campañas y trabajos de difusión sean más incluyentes?
14. ¿Cómo ha sido la relación entre áreas/unidades para llevar a cabo esta campaña? ¿Apoyan a la DGFP?
15. ¿Cómo es la relación con Comunicación Social?
16. ¿Cuáles son los principales retos que tiene la UIG en materia de difusión sobre temas con perspectiva de género?

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Buen día/buena tarde. La intención de esta entrevista es conocer a mayor profundidad tus experiencias y reflexiones en relación con los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones y el trabajo difusión en materia de perspectiva de género, así como con la labor del CFSPC en el diseño e impartición de dichas capacitaciones. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora y será grabada para su posterior sistematización y análisis. Te comentamos que toda la información que nos proporciones es confidencial y que tu nombre no aparecerá en el reporte de la evaluación. De antemano, agradecemos tu tiempo y disponibilidad para participar en este evaluación.

Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera

(Para la entrevistadora)

- El Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera es el responsable de modelar el Nuevo Servicio Profesional de Carrera y el Modelo de Profesionalización de la FGR.

Introducción

- Mucho trabajo, muchos recursos humanos y mucho presupuesto se ha ido a capacitaciones.
- La Fiscalía está pasando por un proceso importante de reestructuración: esto implica revisar hacia dónde dirigir esfuerzos.
- Evaluación: tiene como objetivo proporcionar información, datos y análisis sobre los resultados y el impacto que las capacitaciones y la difusión, en materia de perspectiva género, han tenido y, con base en ello, determinar qué mejorar y hacia dónde dirigir acciones futuras en términos de capacitación y difusión con perspectiva de género.

Capacitación

En general

10. ¿Cuál es el objetivo principal del Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera?
11. ¿En qué consiste el nuevo Modelo de Profesionalización? ¿Cuáles son los principales obstáculos para llevarlo a cabo? ¿Cómo se resolverán?
12. ¿En qué consiste el nuevo Servicio Profesional de Carrera? ¿Cuáles son los principales obstáculos para llevarlo a cabo? ¿Cómo se resolverán?
13. ¿Cómo se medirán los resultados de dichas capacitaciones? ¿Su alcance, el nivel de conocimientos de las y los participantes, el nivel de satisfacción obtenido?
14. ¿Cómo se medirá el impacto de dichas capacitaciones en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os? ¿En el clima organizacional?

15. Actualmente, ¿Cuentan con indicadores de resultados, de impacto? Si no cuentan, ¿qué indicadores piensas que serían relevantes para medir los resultados y el impacto de las capacitaciones?

➤ **Entrado propiamente al tema de capacitaciones en perspectiva de género:**

2. ¿Cuál consideras que debe ser el objetivo principal de las capacitaciones en perspectiva de género y temas de género?
3. ¿Cómo deben diseñarse las capacitaciones sobre estos temas? ¿Por qué? ¿Cuáles han sido sus principales obstáculos?
4. ¿Cómo se incorporarán los temas de perspectiva de género y temas de género en el nuevo Modelo de Profesionalización? ¿Por qué consideras que es importante incluirlos?

Resultados de capacitaciones en perspectiva de género

- **Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado)**

10. ¿Cuáles son los resultados que se espera con el ejercicio de capacitación y profesionalización?
11. ¿Cuál es el resultado esperado del Modelo de Competencias?
12. ¿Cómo se definirán los perfiles con base en el Modelo de Competencias?
13. ¿Cómo se medirán estos resultados? ¿Se tienen indicadores construidos?

- **Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

11. ¿Cuál es el nivel de aprendizaje, en materia de perspectiva de género, de las y los servidores a las capacitaciones?
12. ¿Cuál es el nivel mínimo de aprendizaje esperado tras sus capacitaciones? (introducir los principales conceptos de género, actualizar aprendizajes, sensibilizar en materia de género, etc.). ¿Cómo medirán el logro de este nivel de aprendizaje esperado? ¿Cuáles han sido los factores que han determinado el logro, o no, del nivel de conocimientos esperado?
13. ¿Cómo se determinará la oferta educativa de sus capacitaciones? ¿Con base en qué criterios?

- **Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

7. ¿Cuál es tu hipótesis en relación con el nivel de sensibilización, a nivel personal/actitudinal, adquirido por las/los funcionarias/os tras recibir capacitaciones en temas de género?
8. ¿Cómo será el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los

conocimientos teóricos al ámbito actitudinal de las y los participantes? ¿Cómo debería de ser?

9. ¿Cómo se medirá el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os a raíz de las capacitaciones impartidas?
10. ¿Cómo será el proceso de sensibilización a las y los funcionarias/os? ¿Cómo se medirá?

- **Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)**

7. ¿Cómo se medirá el nivel de satisfacción de las/los participantes respecto de la capacitación y qué incluirá este "nivel de satisfacción"?

Impacto

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo)**

13. ¿Hacia dónde dirigir las capacitaciones para que incidan en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os? ¿Qué ámbitos deben mejorarse para lo lograr lo anterior? ¿El ámbito pedagógico, instruccional, la frecuencia de las capacitaciones, los temas impartidos?
14. ¿Cómo debe ser el proceso pedagógico de las capacitaciones para trasladar los conocimientos teóricos al ámbito sustantivo (procuración de justicia)?
15. ¿En qué áreas de trabajo consideras que hay más limitaciones para incidir en lo sustantivo? ¿Por qué? ¿Cómo piensas que se podría trabajar el tema de las capacitaciones en estas áreas?
16. ¿Cómo se mide el impacto de las capacitaciones en temas de género en el desempeño laboral de las/los funcionarias/os de la FGR? ¿Cómo habría que medirlo?
17. ¿Desde qué otros ámbitos consideras que hay que trabajar para lograr un impacto sustantivo en materia de perspectiva de género? ¿Con qué otras áreas de la Fiscalía se podría trabajar? ¿Con qué otras instituciones?
18. ¿En qué estrategias han pensado para que las capacitaciones tengan una incidencia real en el desempeño laboral de las y los funcionarios de la FGR? ¿Se han implementado? Sí, no ¿por qué?

- **Impacto en la cultura organizacional**

8. ¿Cuáles consideras que son los principales retos en términos de propiciar una cultura organizacional con perspectiva de género en la FGR?
9. ¿El nuevo Modelo de Profesionalización cómo incidirá en la cultura organizacional de la actual FGR?

- **Beneficios y áreas de oportunidad**

7. ¿Cuáles consideras que son los principales beneficios de estas capacitaciones y que merecen su continuidad dentro de la FGR?

8. ¿Cuáles buenas prácticas ha tenido la DGFP en estos temas? ¿Cómo replicarlas? ¿Cómo mejorarlas?
9. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad (planeación, contenidos, metodologías pedagógicas, criterios instruccionales) que encuentras en términos de capacitaciones en temas de perspectiva de género? ¿Cómo pensarías que se pueden trabajar? ¿Son áreas de oportunidad factibles de atender en el corto, mediano o largo plazo? ¿Por qué?

Difusión

17. ¿Cómo será el proceso de difusión del nuevo Modelo de Profesionalización y del nuevo Servicio Profesional de Carrera?
18. ¿Cuáles son los resultados esperados de estos trabajos? ¿Cómo los medirán?

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Buen día/buena tarde. La intención de esta entrevista es conocer a mayor profundidad la labor de la Dirección General Adjunta de Opinión Pública y Comunicación en el diseño y en los trabajos de difusión y comunicación en materia de perspectiva de género. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora y será grabada para su posterior sistematización y análisis. Te comentamos que toda la información que nos proporciones es confidencial y que tu nombre no aparecerá en el reporte de la evaluación. De antemano, agradecemos tu tiempo y disponibilidad para participar en este evaluación.

Dirección General Adjunta de Opinión Pública y Comunicación

(Para la entrevistadora)

- La UIG se coordina con la **Dirección General Adjunta de Opinión Pública y Comunicación** para revisar cuestiones de diseño gráfico para la difusión de los mensajes en Para Ti, pantallas y en la página de internet de la FGR.

Introducción

- Mucho trabajo, muchos recursos humanos y presupuesto se ha ido a capacitaciones.
- La Fiscalía está pasando por un proceso importante de reestructuración: esto implica revisar hacia dónde dirigir esfuerzos.
- Evaluación: tiene como objetivo proporcionar información, datos y análisis sobre los resultados y el impacto que las capacitaciones y la difusión, en materia de perspectiva de género, han tenido y, con base en ello, determinar qué mejorar y hacia dónde dirigir acciones futuras en términos de capacitación y difusión con perspectiva de género.

Difusión

En general

16. ¿Cuál es el objetivo principal de la Dirección General Adjunta de Opinión Pública y Comunicación en materia de difusión y comunicación?
17. ¿En general, cuáles son los principales medios de difusión que utilizan?
18. ¿Cuáles son las principales temáticas que difunden? ¿Por qué? ¿Cuáles son los criterios de selección de dichos temas?
19. ¿Cómo miden el alcance de estos trabajos de difusión?
20. ¿Cómo miden su impacto?
21. ¿Cuentan con indicadores de resultados, de impacto? Si no cuentan, ¿qué indicadores piensas que serían relevantes para medir los resultados y el impacto de los trabajos de difusión en general?

➤ **Entrado propiamente al tema de difusión en materia de perspectiva de género:**

22. ¿Cuáles son los medios de difusión de la UIG? ¿Cómo es la coordinación entre esta Unidad y esta Dirección?
23. ¿Ustedes validan sus contenidos? Sí, no ¿por qué?
24. ¿Cómo garantizan que los mensajes en temas de género sean comprendidos y retenidos por las/los funcionarias/os? ¿Fortalecen el diseño, el contenido del mensaje, etc.?
25. ¿Cuáles son los medios de difusión más utilizados? (Para Ti, pantallas, página de internet de la FGR)
26. ¿Cuál ha sido su campaña de difusión en temas de género más exitosa? ¿Por qué consideran que fue así? ¿Cuál fue el impacto en las y los servidores? ¿Cómo lo midieron?
27. Algunos de los resultados del Diagnóstico que realizó la UIG en 2016, en materia de incorporación de la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la FGR, se refieren a la necesidad de incorporar el lenguaje incluyente en los mensajes de difusión de la UIG (por ejemplo, en el caso del Día Naranja). ¿Ustedes incorporan el lenguaje incluyente en sus mensajes? Sí, no ¿cómo lo incorporan?
28. ¿Qué estrategias han implementado para que sus campañas, y los trabajos de difusión en temas de género, sean más incluyentes?
29. ¿Tienen alguna estrategia, o cuentan con herramientas, para diseñar los mensajes para que realmente tengan un alcance/impacto adecuado?
30. ¿Tienes alguna hipótesis sobre cuál es el medio más eficaz de difusión (con mayor alcance y comprensión)?
31. ¿Han llevado alguna evaluación sobre el alcance de sus campañas de difusión en temas de género? sí, no ¿cómo han realizado dicha evaluación?
32. ¿Qué instrumentos o mecanismos utilizan para conocer la opinión o percepción de las y los servidores públicos sobre sus trabajos de difusión en temas de género?
33. ¿Cuáles son los principales retos que tiene esta Dirección en materia de difusión sobre temas con perspectiva de género?

Resultados de los trabajos de difusión en perspectiva de género

- **Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

11. ¿Cuál es tu hipótesis en relación con el nivel de sensibilización, a nivel personal/actitudinal, adquirido por las/los funcionarias/os con los mensajes de difusión en materia de perspectiva de género?
12. ¿En qué perfil de servidores/as han impactado más estos mensajes? ¿En qué temas? ¿Por qué?

Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)

8. ¿Cómo miden el nivel de satisfacción de las/los funcionarias/os respecto de los trabajos de difusión en temas de género?
9. ¿Cuáles han sido los principales resultados? ¿Qué estrategias han implementado para mejorar el nivel de satisfacción de las/los funcionarias/os?
10. ¿En qué temas muestran mayor grado de satisfacción? ¿Por qué crees que es así? ¿Es igual el grado de satisfacción para mujeres y para hombres?

Impacto

- **Impacto en la cultura organizacional**

10. ¿Ha habido cambios en la cultura organizacional antes, con la PGR, y ahora con la FGR? Sí, no ¿por qué? ¿En qué ámbitos de la cultura organizacional ha habido más cambios?
11. ¿Cómo han impactado los mensajes de difusión en temas de perspectiva de género en la cultura organizacional de la FGR? ¿Existen temas en particular que han generado mayor impacto? ¿Cuáles?
12. ¿Mujeres y hombres han reaccionado igual? Sí, no ¿por qué?
13. ¿Cómo miden el impacto de los trabajos de difusión en temas de género en el clima organizacional de la FGR? ¿Cómo habría que medirlo?
14. ¿Qué limitaciones has encontrado, dentro de la estructura de la FGR, que dificultan la internalización de la perspectiva de género en la institución? ¿Cómo se podrían trabajar?
15. ¿Cuáles son las áreas/unidades administrativas más resistentes al cambio? ¿Por qué consideras que es así? ¿Cómo han pensado trabajar con dichas áreas/unidades?
16. ¿Cuáles consideras que son los principales retos en términos de propiciar una cultura organizacional con perspectiva de género en la FGR?

Beneficios y áreas de oportunidad

10. ¿Cuáles consideras que son los principales beneficios de los trabajos de difusión en materia de perspectiva de género y que merecen su continuidad dentro de la FGR?
11. ¿Cuáles buenas prácticas ha tenido esta Dirección en estos temas? ¿Cómo replicarlas? ¿Cómo mejorarlas?
12. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad (diseño, contenido de mensajes, coordinación con la UGI) que encuentras en términos de los trabajos de difusión en temas de perspectiva de género? ¿Cómo pensarías que se pueden trabajar? ¿Son áreas de oportunidad factibles de atender en el corto, mediano o largo plazo? ¿Por qué?

ESTUDIO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES Y LA DIFUSIÓN EN TEMAS DE PERSPECTIVA DE GÉNERO (Y OTROS DE COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO)

Buen día/buena tarde. La intención de esta entrevista es conocer a mayor profundidad tus experiencias y reflexiones en relación con los resultados y el impacto que han tenido las capacitaciones y el trabajo difusión en materia de perspectiva de género en su Delegación. La entrevista tendrá una duración aproximada de una hora y será grabada para su posterior sistematización y análisis. Te comentamos que toda la información que nos proporciones es confidencial y que tu nombre no aparecerá en el reporte de la evaluación. De antemano, agradecemos tu tiempo y disponibilidad para participar en este evaluación.

Delegaciones estatales

Introducción

- Mucho trabajo, muchos recursos humanos y mucho presupuesto se ha ido a capacitaciones.
- La Fiscalía está pasando por un proceso importante de reestructuración: esto implica revisar hacia dónde dirigir esfuerzos.
- Evaluación: tiene como objetivo proporcionar información, datos y análisis sobre los resultados y el impacto que las capacitaciones y la difusión, en materia de perspectiva de género, han tenido y, con base en ello, determinar qué mejorar y hacia dónde dirigir acciones futuras en términos de capacitación y difusión con perspectiva de género.

Capacitación

En general

6. ¿Cómo es la coordinación entre ustedes (delegación estatal) y la UIG, FEVIMTRA y la Dirección General de Formación Profesional para el diseño y la impartición de las capacitaciones?
7. ¿Con base en qué elementos o criterios seleccionan los temas de capacitación?
¿Realizan algún sondeo con las/los funcionarias/os sobre qué temas quisieran aprender?
8. ¿Cuáles son las modalidades de capacitación más exitosas? (cursos, talleres, diplomados, etc.) ¿Por qué?

Resultados

- **Alcance (respecto de la cantidad y características o perfil del personal capacitado)**
14. ¿Las capacitaciones en perspectiva de género y temas de género van dirigidas a todo el personal de la Delegación Estatal por igual? ¿Cómo seleccionan los perfiles de las/los funcionarias/os que requieren capacitación en determinado tema? ¿Con qué criterios lo determinan?
 15. ¿Cuál es el perfil del personal que más capacitaciones ha recibido? ¿Por qué ha sido ese perfil? ¿Qué características presenta?

16. Desde 2016 a la fecha, ¿cuál ha sido la tendencia de la asistencia de las/los funcionarias/os capacitados? ¿Se ha mantenido igual, ha aumentado o ha disminuido? ¿Qué factores externos o internos han contribuido a lo anterior?

• **Aprendizaje (nivel de conocimientos de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

14. ¿Con qué nivel de conocimientos, en materia de perspectiva de género, llegan las y los servidores a las capacitaciones?

15. ¿Cuál es el nivel mínimo de aprendizaje esperado tras sus capacitaciones? (introducir los principales conceptos de género, actualizar aprendizajes, sensibilizar en materia de género, etc.). ¿Cómo miden el logro de este nivel de aprendizaje esperado? ¿Cuáles han sido los factores que han determinado el logro, o no, del nivel de conocimientos esperado?

16. ¿Las capacitaciones son voluntarias u obligatorias? ¿Qué determina una u otra modalidad? De ser voluntarias, ¿qué factores determinan la asistencia a las capacitaciones?

17. ¿Sobre qué temas quieren aprender las/los funcionarias/os? ¿Han brindado capacitaciones al respecto? Sí, no ¿por qué?

• **Sensibilización (respecto del cambio actitudinal de las/os participantes de la capacitación y receptoras/es de la difusión)**

6. ¿En qué perfil de servidores/as han impactado más las capacitaciones? ¿En qué temas? ¿Por qué?

7. ¿Cómo miden el cambio actitudinal de las/los funcionarias/os a raíz de las capacitaciones impartidas? ¿Existen cambios sustanciales entre mujeres y hombres? Sí, no ¿En qué los notan? ¿Qué han hecho para atender esta brecha de género?

8. ¿Consideras que hay factores estructurales que inciden en el nivel de sensibilización de las/los funcionarias/os estatales? Por ejemplo, desempleo, niveles de violencia, inseguridad, etc.

• **Satisfacción de las/os participantes (respecto de la capacitación)**

11. ¿Cómo miden el nivel de satisfacción de las/los participantes respecto de la capacitación y qué incluye este "nivel de satisfacción"?

12. ¿Cuáles han sido los principales resultados? ¿Qué estrategias han implementado para mejorar el nivel de satisfacción de las/los participantes?

13. ¿En qué temas muestran mayor grado de satisfacción? ¿Por qué crees que es así? ¿Sucede lo mismo para todas los perfiles de personas participantes? ¿Es igual el grado de satisfacción para mujeres y para hombres?

Impacto

- **Transferencia de la capacitación al puesto de trabajo (ámbito sustantivo)**

1. En este proceso de transición, ¿cuáles son las prácticas que dificultan que las capacitaciones y la profesionalización impacte en el buen desempeño laboral de las funcionarias y los funcionarios de esta delegación? ¿Cómo mejorarlas?
2. ¿En qué áreas de trabajo consideras que hay más limitaciones para incidir en lo sustantivo? ¿Por qué? ¿Cómo piensas que se podría trabajar el tema de las capacitaciones en estas áreas?
3. ¿Cómo ha sido el desempeño con perspectiva de género de mujeres y hombres? ¿Has notado alguna diferencia a pesar de que trabajen en el mismo puesto? Sí, no ¿por qué?

- **Impacto en la cultura organizacional**

6. ¿Cómo han impactado las capacitaciones en la cultura organizacional de la Delegación Estatal? ¿Existen temas en particular que han generado mayor impacto? ¿Cuáles?
7. ¿Mujeres y hombres han reaccionado igual? Sí, no ¿por qué?
8. ¿Qué limitaciones has encontrado, al interior de esta Delegación, que dificultan la internalización de la perspectiva de género en la institución? ¿Cómo se podrían trabajar?
9. ¿Cuáles son las áreas/unidades administrativas más resistentes al cambio? ¿Por qué consideras que es así? ¿Cómo han pensado trabajar con dichas áreas/unidades?
10. ¿Cuáles consideras que son los principales retos en términos de propiciar una cultura organizacional con perspectiva de género en la Delegación Estatal?

- **Beneficios y áreas de oportunidad**

13. ¿Cuáles consideras que son los principales beneficios de estas capacitaciones y que merecen su continuidad dentro de la Delegación Estatal?
14. ¿Cómo replicar las buenas prácticas obtenidas? ¿Cómo mejorarlas?
15. ¿Cuáles son las principales áreas de oportunidad (en términos de planeación, contenidos, metodologías pedagógicas, criterios instruccionales) que encuentras en términos de capacitaciones en temas de perspectiva de género? ¿Cómo pensarías que se pueden trabajar? ¿Son áreas de oportunidad factibles de atender en el corto, mediano o largo plazo? ¿Por qué?

Difusión

19. ¿Cómo difunden las capacitaciones en temas de género?
20. ¿Cuál ha sido su campaña de difusión de capacitaciones en temas de género más exitosa? ¿Por qué consideran que fue así? ¿Cuál fue el impacto en las y los servidores? ¿Cómo lo midieron?

21. ¿Qué instrumentos o mecanismos utilizan para conocer la opinión o percepción de las y los servidores públicos sobre sus trabajos de difusión?
22. ¿Qué estrategias han implementado para que sus campañas y trabajos de difusión sean más incluyentes?
23. ¿Cuáles son los principales retos que tiene esta Delegación en materia de difusión sobre temas con perspectiva de género?

Anexo 3. Encuesta sobre el Impacto de las Capacitaciones y la Difusión en Temas de Perspectiva de Género

La Ley Orgánica de la FGR señala que todas las actuaciones de la Fiscalía, así como la atención de casos, deben realizarse con perspectiva de género. Para cumplir de mejor modo con este deber, necesitamos saber si ya has recibido o no capacitaciones en este tema y en otros vinculados a él.

Si ya has recibido capacitaciones o información por diversos medios, queremos saber si consideras que te han sido útiles, y conocer tu experiencia y opinión para poder mejorarlas.

Tu participación en esta encuesta es absolutamente confidencial. No constituye un examen ni ningún tipo de evaluación laboral. Los datos se reciben y procesan en un servidor externo a la FGR, por personas expertas, fuera de la institución.

Como tu participación es anónima tus respuestas no estarán en ningún momento asociadas a tu nombre, por lo que nadie podrá conocer la información que proporcionas. Por lo anterior, puedes contestar el siguiente cuestionario con absoluta libertad. Los datos que nos proporcionas sólo se usarán para fines estadísticos y serán utilizados con estricta confidencialidad y apego a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Tu opinión es muy importante para proponer acciones de mejora en materia de capacitación y difusión en estos temas.

¡Gracias por participar!

1. Datos generales del servidor o servidora pública

Complete la información solicitada o seleccione la opción que corresponda a su respuesta.

1.1 Seleccione el nombre de la Unidad Administrativa o el Órgano Desconcentrado de la FGR en el que labora. **(INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)** (LAS OPCIONES DE RESPUESTA DEBEN SER LAS QUE APARECEN EN LA COLUMNA "D" DEL CATÁLOGO DE EXCEL)

Otro: _____

1.2A Seleccione la Dirección General o Unidad a la que se encuentra adscrito(a). **(INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)** LAS OPCIONES DE RESPUESTA DEBEN SER LAS QUE APARECEN EN LA COLUMNA "E" DEL CATÁLOGO DE EXCEL, SEGÚN SEA LA RESPUESTA DE LA 1.1)

Otro: _____

1.2B Seleccione la Dirección General o Unidad específica a la que se encuentra adscrito(a). **(ESTA PREGUNTA SÓLO APARECE CUANDO LA RESPUESTA A LA PREGUNTA 1.1 ES "COORDINACIÓN DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN).** LAS OPCIONES DE RESPUESTA DEBEN SER LAS QUE APARECEN EN LA COLUMNA "F" DEL CATÁLOGO DE EXCEL, SEGÚN SEA LA RESPUESTA DE LA 1.1 Y 1.2A)

Otro: _____

1.3A ¿Qué nivel o cargo ocupa usted actualmente? (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)

1.3B ¿Qué puesto tiene actualmente? (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)

1.4 ¿En qué estado de la República Mexicana se encuentra su lugar de trabajo? (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)

1.5 Indique su sexo

1) Hombre

2) Mujer

1.6 ¿Cuántos años tiene? _____

1.7 ¿Tiene usted algún tipo de discapacidad?

1) Sí, ¿cuál? _____

0) No

1.8 ¿Pertenece a algún grupo indígena o es afrodescendiente?

1) Sí

2) No

1.9 Usted es...

1) Soltero(a)

4) Separado(a)

2) Casado(a)

5) Divorciado(a)

3) Unión libre o viviendo en pareja

6) Viuda(a)

1.10 ¿Pertenece al sector LGBTTTI+?

1) Sí

2) No

1.11 ¿Cuál es su último nivel de estudios terminados?

1) Secundaria

2) Preparatoria o bachillerato

3) Estudios técnicos o comerciales con secundaria terminada

4) Estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada

5) Licenciatura o Profesional

6) Especialidad

7) Maestría

8) Doctorado

1.12 ¿Estudia actualmente?

1) Sí

2) No

1.13 ¿Vive solo(a) o con otras personas en su hogar?

1) Solo(a)

2) Con otras personas

1.14 ¿Tiene hijos(as)?

1) Sí, ¿cuántos? _____

0) No

1.15 ¿Es usted el/la principal responsable de personas que requieren cuidados como niños(as) menores de 12 años, adultos(as) mayores, enfermos(as), personas con alguna discapacidad, etc.?

- 1) Sí 2) No

1.16 ¿Es usted el(la) principal proveedor(a) económico(a) de su hogar?

1) Sí 2) No >>> (PASE A 1.18) 3) Por partes iguales con otra(s) persona(s)

1.17. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? _____

1.18 Teniendo en cuenta el(los) ingreso(s) que recibe(n) todas las personas de su hogar, ¿cuál es el ingreso mensual promedio de su hogar, incluyendo sus propios ingresos? (salarios, pensiones, rentas, etc.)

- 1) Hasta 10,000 pesos 4) Entre 35,001 y 50,000 pesos
2) Entre 10,001 y 20,000 pesos 5) Entre 50,001 y 75,000 pesos
3) Entre 20,001 y 35,000 pesos 6) Más de 75,000 pesos

2. Trayectoria en la institución del servidor o servidora pública

2.1 ¿Cuántos años tiene trabajando en la Fiscalía General de la República (antes PGR)?

- A. Años: _____
B. Meses: _____

2.2 ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual usted ingresó a la FGR (antes PGR)?

- 1) Examen de oposición
2) Concurso
3) Recomendación de un(a) amigo(a), familiar, ex jefe(a) externo a la institución
4) Por una bolsa de trabajo
5) Presentación de curriculum vitae
6) Fue invitado(a) por algún integrante de la FGR (antes PGR)
7) Mi jefe(a) y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él(ella) entró a la FGR me invitó a trabajar aquí
8) Otro. Especificar _____

2.3 Desde que entró a la FGR (antes PGR) ¿usted ha sido promovido(a) o ascendido(a) de puesto?

- 0) No >>> (PASE 2.5) 1) Sí, cuántas veces _____ >>> (SIGUE 2.4)

2.4 ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual usted obtuvo la promoción o ascenso? En caso de ser varias promociones, considere la más reciente. **(SÓLO PUEDE ELEGIR UNA)**

- 1) Concursos de oposición
2) Designación especial
3) Decisión de la persona titular del área
4) Otro, especificar _____

2.5 ¿Qué tipo de plaza o contrato tiene en la FGR?

- 1) Base 3) Confianza (eventual)
2) Confianza (de estructura) 4) Honorarios
5) Otro, especifique _____

2.6. Su superior inmediato(a) es...

1) Hombre

2) Mujer

SECCCIÓN III.

3.1 ¿Cree que en su lugar de trabajo se incentiva el estudio, capacitación y actualización del personal?

1) Sí

2) No

3.2 ¿Actualmente qué tantas facilidades tiene para tomar cursos de capacitación y actualización por parte de la FGR de acuerdo con los siguientes aspectos?

	Todas las facilidades	Algunas facilidades	Pocas facilidades	Ninguna facilidad
A. El horario de las capacitaciones	1	2	3	4
B. La cercanía al lugar donde se llevan a cabo las capacitaciones	1	2	3	4
C. La carga de trabajo que tiene mientras dura la capacitación	1	2	3	4
D. La disposición y apoyo de su superior inmediato(a) para que usted se capacite	1	2	3	4

3.3 ¿Ha recibido algún tipo de estudios o capacitación por parte de la FGR de 2016 a la fecha? Considere las capacitaciones presenciales y en línea, así como los apoyos económicos para el estudio.

1) Sí

2) No

3.4. ¿Qué tipo de capacitación y/o estudios ha recibido en los dos últimos años? Señale todas las que correspondan.

A	De actualización (Cursos, talleres, seminarios, diplomados).	1
B	De formación académica (Bachillerato, licenciatura, maestría, doctorado)	1

3.5 ¿En qué temas ha sido capacitado(a) por parte de la FGR de 2016 a la fecha? Puede marcar varias opciones.

A	Cursos de adiestramiento y actualización para personal sustantivo (para la investigación y persecución de delitos)	1
B	Derechos Humanos (como: de personas indígenas, con discapacidad; migrantes; niñas, niños; LGBTI; personas desaparecidas)	1
C	Atención y protección a víctimas.	1

D	Desarrollo humano y cultura organizacional (como: liderazgo, estrés, redacción, expresión oral, autoestima...)	1
E	Curso de Formación Inicial Ministerial (Servicio de Carrera)	1
F	Curso de Formación Inicial Pericial (Servicio de Carrera)	1
G	Curso de Formación Inicial Policial (Servicio de Carrera)	1
H	Género, perspectiva de género, igualdad de género, derechos de las mujeres.	1
I	Mecanismos alternativos de solución de controversias	1
J	Nuevo Sistema de Justicia Penal Acusatorio	1
K	Prevención y combate a la tortura	1
L	Transparencia, protección de datos personales, acceso a la información.	1
M	Trata de personas	1
N	Violencia de género, violencia contra las mujeres, feminicidio, hostigamiento y acoso sexual	1
O	Bienes asegurados	1
P	Sistema Nacional Anticorrupción, conflictos de interés	1
Q	Ética e integridad	1
R	Protocolos de actuación (en diversos temas)	1
S	Informática (Excel, Power Point, Access, etc.)	1
T	Inducción a la PGR	1
U	Primeros auxilios, auxilios psicológicos	1
V	Otro, especifique _____	1

3.6 ¿Antes de laborar en la FGR, había recibido algún tipo de capacitación en género o temas con perspectiva de género?

1) Sí

2) No

3.7 ¿Ha recibido capacitación en género o temas con perspectiva de género, igualdad, violencia contra las mujeres o derechos humanos de las mujeres por parte de la FGR de 2016 a la fecha? Considere las capacitaciones presenciales y en línea.

1) No >>> (PASE A 3.12)

2) Sí >>> (SEGUIR CON 3.8)

3.8 ¿Aproximadamente cuántas capacitaciones en género o temas con perspectiva de género ha recibido de 2016 a la fecha en la FGR según su modalidad?

Número de capacitaciones presenciales: _____

Número de capacitaciones en línea: _____

3.9 ¿Hace cuánto tiempo fue el último curso que recibió de género o temas con perspectiva de género en la FGR?

1) Entre enero y junio de 2019

4) En 2017

- 2) Entre julio y noviembre de 2019
3) En 2018

- 5) En 2016
6) Antes de 2016

3.10 ¿El curso o la mayoría de los cursos de género que ha recibido ha sido porque usted se postuló para recibirlo(s) o porque fue designado?

- 1) Se postuló para recibir el o los curso(s)
2) Fue designado
3) Ambos

3.11 ¿En qué temas de género o con perspectiva de género se ha capacitado de 2016 a la fecha? Puede marcar varias opciones.

A	Argumentación jurídica con perspectiva de género	1
B	Alianza y resolución de conflictos entre mujeres	1
C	Igualdad y no discriminación con perspectiva de género	1
D	Género y derechos humanos	1
E	Género, sexualidad y derecho	1
F	Hostigamiento y acoso sexual (HAS)	1
G	Igualdad laboral y no discriminación	1
H	Lactancia materna	1
I	Lenguaje incluyente y no sexista	1
J	Masculinidades	1
K	Orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género	1
L	Paternidades afectivas y corresponsables	1
M	Perspectiva de género en la procuración de justicia	1
N	Perspectiva de género frente al sistema penal acusatorio	1
O	Presupuestos públicos para la igualdad de género	1
P	Procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGBTTTI	1
Q	Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género	1
R	Sororidad entre mujeres	1
S	Transversalidad de la perspectiva de género	1
T	Violencia de género o contra las mujeres	1

3.12 ¿A través de qué medio(s) se entera de los cursos de género o temas con perspectiva de género que imparte la FGR? Puede marcar varias opciones.

A	Correo electrónico "Para ti"	1
---	------------------------------	---

B	Oficio dirigido a la dirección o el área en la que trabaja	1
C	Superiores o jefe inmediato(a)	1
D	Compañeros(as) de trabajo	1
E	Videos o imágenes transmitidos en las pantallas	1
F	Otro, ¿cuál(es)? _____	1

SECCIÓN IV

PREGUNTAR A TODOS

4.1 ¿Cómo evalúa su nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres?

- 1) Sobresaliente >>> PASE A 4.3
- 2) Aceptable >>> PASE A 4.3
- 3) Moderado >>> SIGA EN 4.2
- 4) Insuficiente o nulo >>> SIGA EN 4.2

4.2 ¿Cuál es la razón principal por la que considera su nivel de conocimiento como moderado, insuficiente o nulo?

(ELIJA SÓLO UN MOTIVO)

- 1) No he tomado ninguna capacitación en esos temas
- 2) Hace mucho tiempo que recibí capacitación en esos temas
- 3) La capacitación o el tiempo de esta no fue suficiente para aprender y comprender el tema
- 4) No pude concentrarme en la capacitación por cuestiones laborales
- 5) La capacitación fue deficiente
- 6) No terminé la capacitación por exceso de trabajo

Las siguientes preguntas tienen como objetivo identificar las áreas de oportunidad de las capacitaciones en temas género en la FGR. No son un examen, usted no será evaluado en lo individual. Recuerde que sus respuestas son confidenciales y serán analizadas en bloque, con fines estadísticos.

4.3 Indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas

		Verdadero	Falso	No sabe/no recuerda
A	Los roles y estereotipos de género son ideas socioculturales que definen los comportamientos y características que se esperan de hombres y de mujeres	1	2	3
B	El género son las características naturales que identifican cómo son los hombres y las mujeres desde el nacimiento	1	2	3
C	El sexo corresponde a lo masculino y lo femenino, es decir a las características innatas de las personas	1	2	3
D	La igualdad "sustantiva" o "de hecho" entre mujeres y hombres existe porque las leyes nos dan los mismos derechos	1	2	3

E	Brecha de género es la distancia que existe entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos	1	2	3
F	Los tipos de violencia contra las mujeres se clasifican en: física, social, personal, sexual y familiar	1	2	3
G	La igualdad implica no observar las diferencias que existen entre las personas y tratar a todas sin distinciones, incluso si sus circunstancias son distintas	1	2	3
H	Estas dos categorías: género y preferencia (u orientación) sexual son motivos de discriminación prohibidos expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	1	2	3

Elija la respuesta correcta:

4.4 Este instrumento normativo internacional OBLIGA a los Estados que lo ratificaron a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y urge a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilación, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

CEDAW (Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer)

- 1) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 2) Convención de Belem do Pará
- 3) La Plataforma de Acción de Beijing
- 4) No sabe o no recuerda

4.5 La perspectiva de género es...

- 1) Es una política pública de Estado que implica dar más apoyos a las mujeres para que sus derechos humanos sean reconocidos.
- 2) Es una herramienta de análisis que sirve para mostrar y eliminar las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres por motivo del género.
- 3) Es una escuela del feminismo que expresa la lucha de las mujeres contra cualquier forma de discriminación.
- No sabe o no recuerda

4.6 La violencia de género se fundamenta en...

- 1) Las relaciones desiguales de poder
- 2) La descomposición social y familiar
- 3) La agresividad natural masculina
- 4) No sabe o no recuerda

4.7 Este instrumento normativo internacional se enfoca en el deber de los Estados de prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres.

- 1) CEDAW
- 2) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 3) Convención de Belem do Pará
- 4) La Plataforma de Acción de Beijing
- 5) No sabe o no recuerda

4.8 México cuenta con leyes generales en materia de:

- 1) Igualdad entre Mujeres y Hombres

- 2) Violencia contra las Mujeres
- 3) Las dos anteriores
- 4) Ninguna de las anteriores
- 5) No sabe o no recuerda

- 4.9 En el ámbito federal, el hostigamiento y el acoso sexual...
- 1) Se diferencian porque uno es un delito y el otro no
 - 2) Se diferencian porque uno incluye contacto físico y el otro no
 - 3) Son lo mismo, pues se constituyen por las mismas conductas
 - 4) Son lo mismo pues la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así lo señala
 - 5) No sabe o no recuerda

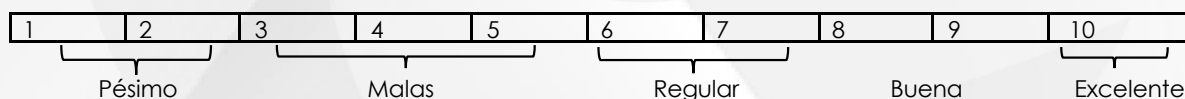
SECCIÓN V

PREGUNTAR DE LA 5.1 A LA 5.4 A QUIENES SÍ HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN PREGUNTAR SÓLO LA 5.4 A QUIENES NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN

5.1 ¿En general qué tan satisfecho(a) o insatisfecho(a) está con la(s) capacitación(es) en género, temas con perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres que ha tomado en la FGR desde 2016 a la fecha? Tome en cuenta las capacitaciones presenciales y en línea

- 1) Muy satisfecho
- 2) Moderadamente satisfecho
- 3) Moderadamente insatisfecho
- 4) Muy insatisfecho

5.2 ¿En una escala del 1 al 10 qué calificación le daría a la(s) capacitación(es) en género, perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres, de la FGR, según su modalidad?



A. Capacitación(es) en línea
Calificación _____ 99) No ha tomado

B. Capacitación(es) presencial(es)
Calificación _____ 99) No ha tomado (PASE A 5.4)

5.3 En general, ¿cómo califica la(s) capacitación(es) presenciales en género y temas con perspectiva de género que ha recibido en la FGR de 2016 a la fecha en cada uno de los siguientes aspectos?

		Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
A	La oportunidad con la que le es comunicada la convocatoria	1	2	3	4	5
B	La duración de la(s) capacitación(es)	1	2	3	4	5
C	La información actualizada de los temas abordados	1	2	3	4	5
D	El nivel de aplicación de los contenidos en el ámbito laboral	1	2	3	4	5

		Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésima
E	La calidad de las y los docentes que imparten la capacitación (considere el dominio de los temas y capacidad de enseñanza)	1	2	3	4	5
F	El empleo de ejercicios y/o ejemplos con aplicación a situaciones reales de la FGR	1	2	3	4	5
G	El material didáctico empleado. Considere la diversidad y utilidad de los audiovisuales, revistas, manuales, etc.	1	2	3	4	5
H	Las instalaciones en donde se lleva(n) a cabo	1	2	3	4	5

5.4 ¿En qué temas de género y perspectiva de género le gustaría recibir capacitación? Puede marcar varias opciones.

A	Argumentación jurídica con perspectiva de género	1
B	Alianza y resolución de conflictos entre mujeres	1
C	Igualdad y no discriminación con perspectiva de género	1
D	Género y derechos humanos	1
E	Género, sexualidad y derecho	1
F	Hostigamiento y acoso sexual (HAS)	1
G	Igualdad laboral y no discriminación	1
H	Lactancia materna	1
I	Lenguaje incluyente y no sexista	
J	Masculinidades	1
K	Orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en género	1
L	Paternidades afectivas y corresponsables	1
M	Perspectiva de género aplicada a la procuración de justicia	1
N	Presupuestos públicos para la igualdad de género	1
O	Procuración de justicia, sistema penal, perspectiva de género y población LGTTTI	1
P	Protocolos de investigación ministerial/policial y pericial con perspectiva de género	1
Q	Sororidad entre mujeres	1
R	Transversalidad de la perspectiva de género	1
S	Violencia de género o contra las mujeres	1
T	Perspectiva de género en los servicios periciales	1

U	Otro, ¿cuál? _____	
---	--------------------	--

SECCIÓN VI

PREGUNTAR DE LA 6.1 A LA 6.5 A QUIENES SÍ HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO O TEMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

PREGUNTAR SOLAMENTE LA 6.5 A QUIENES NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO O TEMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

6.1 Respecto de la(s) capacitación(es) que ha recibido en temas relacionados con género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres, ¿considera que le ha(n) aportado conocimientos y herramientas que aplica en su desempeño y labor en la institución?

- 1) Sí >>> SIGA EN PREGUNTA 6.2
PREGUNTA 6.4
- 2) No >>> PASE A

6.2 Con base en su propia experiencia, ¿qué tanto la capacitación en género y temas con perspectiva de género le ha(n) servido para...?

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No aplica
A	Identificar más fácilmente desigualdades de género, estereotipos o roles tradicionales de género en la institución	1	2	3	4	5
B	Poner en práctica la perspectiva de género en sus labores cotidianas de trabajo	1	2	3	4	5
C	Mejorar el servicio que presta a la ciudadanía	1	2	3	4	5
D	Participar en acciones para fomentar los cambios en la institución para mejorar en materia de igualdad, no discriminación y no violencia de género	1	2	3	4	5
E	Ser consultado(a) por sus compañeras y compañeros de trabajo sobre cuestiones relacionadas con género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres	1	2	3	4	5
F	Ser ascendido(a) en el trabajo	1	2	3	4	5

6.3 Usted, en lo personal, ¿qué tanto ha aplicado la capacitación en género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres en su puesto de trabajo de acuerdo con los siguientes aspectos?

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No corresponde (está fuera de su ámbito de acción)

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No corresponde (está fuera de su ámbito de acción)
A	Procuró escribir y hablar incorporando lenguaje incluyente y no sexista	1	2	3	4	5
B	Cuando hago un informe busco brindar información respecto de mujeres y hombres (desagregar la información por sexo)	1	2	3	4	5
C	Procuró consultar y hacer uso del marco normativo especializado en derechos humanos de las mujeres, no discriminación y perspectiva de género	1	2	3	4	5
D	Procuró mencionar el marco normativo especializado en derechos humanos de las mujeres, no discriminación y perspectiva de género	1	2	3	4	5
E	Al planear o llevar a cabo una acción o programa considero los efectos diferenciados que puede tener en mujeres y hombres, según sus circunstancias.	1	2	3	4	5
G	Considero las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres con quienes trabajo, o que son parte de un proceso penal (sean víctimas, testigos, imputados(as))	1	2	3	4	5
H	Considero otras categorías además de la de sexo y género, que pueden influir en las circunstancias de vulnerabilidad de una persona (ser indígena, tener alguna discapacidad, etc.)	1	2	3	4	5
H	Analizo si en los asuntos a mi cargo se encuentran posibles aspectos de discriminación, desigualdad o violencia basadas en el género	1	2	3	4	5

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No corresponde (está fuera de su ámbito de acción)
I	En los asuntos a mi cargo cuido en no incurrir yo misma(o) en conductas o actos discriminación o violencia de género	1	2	3	4	5
J	Procuró tomar medidas para reducir brechas de género o mejorar la igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5

6.4 ¿Cuáles son las principales razones por las que USTED no ha aplicado lo visto en la capacitación de género y perspectiva de género en su ámbito laboral? Elija por favor dos.

A	No entendí bien la información o ya no recuerdo lo que vimos en la capacitación	1
B	Entendí la capacitación, pero no tengo claro cómo aplicarla en mi trabajo	1
C	Definitivamente, no se pueden aplicar los contenidos de la capacitación a mi trabajo	1
D	No considero que sea necesario, ni útil	
E	Implica más trabajo y no tengo tiempo	1
G	Otro, especifique _____	1

PREGUNTAR A TODAS LAS PERSONAS

6.5 En su opinión, ¿cuáles son los principales obstáculos al interior de la institución en la que trabaja para aplicar la perspectiva de género? Elija por favor dos

A	La perspectiva de género no es un tema prioritario para las y los jefes	1
B	El desconocimiento de cómo se puede poner en práctica en el ámbito laboral	1
C	La falta de capacitación en temas de género	1
D	La urgencia de capacitar al personal de la Fiscalía en otros temas diferentes al género	1
E	Los y las compañeras de trabajo no están lo suficientemente sensibilizadas(os) en perspectiva de género	1
F	Se ofrecen cursos de género básicos sin especializarse en los temas particulares de su área de trabajo	
G	Otro, especifique _____	1

SECCIÓN VII

PREGUNTAR DE LA 7.1 A LA 7.4 A QUIENES SÍ HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO.

PREGUNTAR DE LA 7.1 A LA 7.3 A QUIENES NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO

7.1 ¿Quién considera que realiza mejor las siguientes funciones?

		Mujeres	Hombres	Ambos por igual
A	Atención a víctimas	1	2	3
B	Tecnologías de la información	1	2	3
C	Seguridad institucional/escolta	1	2	3
D	Ministeriales	1	2	3
E	Policiales	1	2	3
F	Periciales	1	2	3
G	Recursos Humanos	1	2	3
H	Secretariales	1	2	3
I	Planeación	1	2	3
J	Administrativas	1	2	3
K	Dirección	1	2	3

7.2. A continuación, se presenta una serie de frases para que usted exprese qué tanto está de acuerdo o en desacuerdo con ellas.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
A	Un jefe hombre es más objetivo con el desempeño de su equipo que una jefa mujer	1	2	3	4
B	Las mujeres siempre se preocupan más por la familia y por las personas que tienen cerca que por los asuntos laborales	1	2	3	4
C	Los permisos de paternidad son un pretexto para no ir a trabajar	1	2	3	4
D	En ocasiones las mujeres provocan a los hombres por su vestimenta y lenguaje corporal	1	2	3	4
E	Las normas y políticas que promueven la igualdad de género terminan discriminando a los	1	2	3	4

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	hombres				
F	Los hombres deben compartir las responsabilidades del hogar y de cuidados familiares, por lo que deben contar con derechos laborales similares a los de las mujeres	1	2	3	4
G	La mayoría de las veces, las mujeres son las responsables de la violencia que se ejerce contra ellas, por provocarla, no cuidarse o no dejar al agresor	1	2	3	4
H	Que exista la categoría (tipo penal) de feminicidio es discriminatorio contra los hombres	1	2	3	4

7.3 En su opinión, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases?

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
A	Hay que dudar de quien denuncia por hostigamiento y acoso sexual, porque casi siempre las denuncias son por venganza o para perjudicar a la persona denunciada	1	2	3	4
B	Las políticas y la perspectiva de género son una moda, por lo que no es necesario aplicarlas	1	2	3	4
C	Es justificable que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia	1	2	3	4
D	La causa de la violencia y el machismo se da porque las mujeres son quienes educan a los hombres	1	2	3	4
E	Son las propias mujeres las que se discriminan entre ellas y reproducen los estereotipos de género	1	2	3	4
F	De nada sirve que haya capacitaciones de género y perspectiva de género si las y los jefes no se capacitan en esos temas	1	2	3	4
G	Preferiría no denunciar situaciones de hostigamiento y acoso sexual por temor a que me tachen de conflictiva(o) o que afecte mi carrera en la institución	1	2	3	4

PREGUNTAR SÓLO A LAS PERSONAS QUE FUERON CAPACITADAS EN GÉNERO

7.4 ¿Qué tanto la información y capacitación en temas de género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres le han servido para...?

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No aplica
A	Procurar que en mi casa las mujeres y los hombres seamos corresponsables de las tareas domésticas y de cuidado	1	2	3	4	5
B	Darme cuenta que algunas de mis actitudes pueden ser discriminatorias	1	2	3	4	5
C	Cuidar que mi lenguaje esté libre de estereotipos en contra de las mujeres y/o de los hombres	1	2	3	4	5
D	Reflexionar sobre mi propia experiencia de vida	1	2	3	4	5
E	Reflexionar sobre la relación con mi pareja	1	2	3	4	5
F	Reflexionar sobre la crianza a mis hijos(as)	1	2	3	4	5
G	Reflexionar sobre las dinámicas familiares y/o la forma en la que nos relacionamos en mi familia	1	2	3	4	5
H	Darme cuenta de que he vivido discriminaciones o violencia de género	1	2	3	4	5
I	Autoreconocerme como persona con igualdad de derechos	1	2	3	4	5

SECCIÓN VIII

PREGUNTAR DE LA 8.1 A LA 8.5 A QUIENES SÍ HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO PREGUNTAR DE LA 8.1 A LA 8.4 A QUIENES NO HAN RECIBIDO CAPACITACIÓN EN GÉNERO

8.1 En comparación con hace un año, ¿cree que la discriminación por sexo en su lugar de trabajo ha aumentado, ha disminuido o sigue igual?

- | | |
|------------------|------------------------|
| 1) Ha aumentado | 3) Sigue igual de mal |
| 2) Ha disminuido | 4) Sigue igual de bien |

8.2 ¿Qué tanto cree que la difusión y la capacitación en temas de género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres, paternidades, masculinidades han servido para que en su lugar de trabajo, poco a poco...?

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No sabe
A	Haya mejorías para tener un clima laboral de mayor igualdad entre hombres y mujeres	1	2	3	4	5

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No sabe
B	Disminuya el hostigamiento y acoso sexual	1	2	3	4	5
C	Vaya disminuyendo la discriminación en general	1	2	3	4	5
D	Se vaya aplicando el lenguaje incluyente en documentos y en la forma de hablar	1	2	3	4	5
E	Haya una mayor participación de las mujeres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales	1	2	3	4	5
F	Se fomente y se respete la lactancia materna	1	2	3	4	5
G	Se prevenga el hostigamiento y el acoso sexuales	1	2	3	4	5
H	Se consideren las necesidades familiares de los hombres	1	2	3	4	5
I	Los hombres soliciten permisos de paternidad cuando va a nacer su hijo(a)	1	2	3	4	5
J	Se otorguen permisos para atender asuntos familiares sin distinguir entre mujeres y hombres	1	2	3	4	5
K	Se denuncie el hostigamiento y el acoso sexual	1	2	3	4	5
L	Las y los jefes vayan propiciando el equilibrio entre la vida laboral y personal de mujeres y hombres	1	2	3	4	5
M	Se denuncien los actos o conductas discriminatorias en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
N	Se identifique y entienda mejor la violencia de género y contra las mujeres	1	2	3	4	5
O	Se incluyan cada vez más en normas institucionales, proyectos, acciones,	1	2	3	4	5

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada	No sabe
	medidas etc. aspectos relacionados con el género, la perspectiva, la igualdad o la violencia de género					

8.3 ¿Qué tan frecuentemente se le reconoce y motiva por un trabajo bien desempeñado?

- 1) Frecuentemente 2) Rara vez 3) Nunca

8.4 ¿Qué tan frecuente usted realiza tareas que no están relacionadas con su actividad principal como por ejemplo poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para sus superiores?

- 1) Frecuentemente 2) Rara vez 3) Nunca

PREGUNTAR SÓLO A LAS PERSONAS QUE FUERON CAPACITADAS EN GÉNERO

8.5 ¿Qué tanto la información y capacitación en temas de género, perspectiva de género, violencia contra las mujeres y/o derechos humanos de las mujeres le han servido para...? Conteste con base en su propia experiencia.

8.6

		Mucho	Moderadamente	Poco	Nada
A	Mejorar la relación laboral con las compañeras y compañeros de trabajo	1	2	3	4
B	Evitar conductas o expresiones que puedan discriminar a compañeros o compañeras en su trabajo	1	2	3	4
C	Ser más conscientes de no llevar a cabo conductas que pudieran considerarse hostigamiento o acoso sexual en su ámbito laboral	1	2	3	4
D	Apoyar a sus colegas ante una situación de violencia o discriminación	1	2	3	4

SECCIÓN IX

9.1 ¿Recuerda haber recibido o visto algún material de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género de la FGR (antes PGR) de 2016 a la fecha?

- 1) Sí 2) No >>> PASE A 9.3 3) No recuerda >>>
PASE A 9.3

9.2 ¿Por qué medio lo vio o recibió?

- 1) Impreso (cartel, folleto)
2) Por vía electrónica (correo, protectores de pantalla, redes sociales de la FGR)
3) Ambos

9.3 ¿Ha asistido o participado en alguna actividad de difusión presencial en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género de la FGR, antes PGR de 2016 a la fecha? Considere exposición, conversatorio, conferencia, plática o ciclo de cine.

1) Sí 2) No 3) No recuerda

9.4 De los siguientes, indique el o los materiales de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género que recuerde. Puede marcar varias opciones.

A	Día Naranja (violencia de género)	1
B	Exposición fotográfica "Pioneras: por un presente, un pasado y un futuro 50-50"	1
C	Exposición fotográfica: "Revolucionarias: La lucha de las mujeres en México"	1
D	"NO...no quiero, no me gusta" (hostigamiento y acoso sexual)	1
E	"Y tú...¿cuánto trabajaste hoy? (corresponsabilidad y conciliación laboral y familiar; trabajo doméstico no remunerado; paternidades y licencia de paternidad)	1
F	"Todas los mismos derechos" (no discriminación)	1
G	"Ideal...es la leche mamá" (lactancia)	1
H	"La PGR no solicita exámenes de embarazo y VIH" (igualdad laboral y no discriminación)	1
I	Violentómetro	1
J	Ciclos de cine de temas relacionados con igualdad de género	1
K	Serie de videos: "Mujeres Transformando" (testimonios y contribución de las servidoras públicas de la FGR, antes PGR)	1
L	Cápsula "Hombres Transformado" (licencia de paternidad)	1
M	Día de las Madres	1
N	Día del Padre	1
Ñ	Día Internacional de la mujer	1
O	Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia	1
P	Día mundial del cáncer de mama (prevención del cáncer de mama)	1
Q	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y los 16 días de activismo contra la Violencia de Género	1
R	Ninguno (SI RESPONDE ESTÁ OPCIÓN BLOQUEAR LAS RESTANTES DE LA MISMA PREG) >>> PASE A 9.9	1

9.5 ¿Seleccione los tres materiales o actividades de difusión en materia de igualdad, no discriminación o violencia de género que más le han gustado? Seleccione hasta 3 opciones.

A	Día Naranja	1
B	Exposición fotográfica "Pioneras: por un presente, un pasado y un futuro 50-50"	1

C	Exposición fotográfica: "Revolucionarias: La lucha de las mujeres en México"	1
D	"NO...no quiero, no me gusta"	1
E	"Y tú...¿cuánto trabajaste hoy?"	1
F	"Todas los mismos derechos"	1
G	"Ideal...es la leche mamá"	1
H	"La PGR no solicita exámenes de embarazo y VIH"	1
I	Violentómetro	1
J	Ciclos de cine de temas relacionados con igualdad de género	1
K	Serie de videos: "Mujeres Transformando"	1
L	Cápsula "Hombres Transformado"	1
M	Día de las Madres	1
N	Día del Padre	1
Ñ	Día Internacional de la mujer	1
O	Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia	1
P	Día mundial contra cáncer de mama	1
Q	Conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y los 16 días de activismo contra la Violencia de Género	1
R	Ninguno (SI RESPONDE ESTÁ OPCIÓN BLOQUEAR LAS RESTANTES DE LA MISMA PREG) >>> PASE A 9.9	

9.6 ¿Por qué le gustaron esos materiales o actividades de difusión? Puede marcar varias opciones.

A	Es visualmente atractivo	1
B	Sus mensajes eran claros, simples y directos	1
C	El medio a través del cual se difundieron fue original	1
D	La creatividad y originalidad para comunicar el mensaje	1
E	El tema me interesaba personalmente	1
F	El mensaje me provocó reflexionar	1
G	La información que contenía era interesante o me fue útil	1

9.7 En general, ¿Cómo evalúa los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género en cada uno de los siguientes aspectos?

		Bien	Regular	Mal
A	La claridad de sus mensajes	1	2	3
B	El diseño visual	1	2	3
C	La creatividad y originalidad	1	2	3

	para transmitir el mensaje			
D	Lo interesante o la importancia de los temas o contenidos	1	2	3
E	La utilidad de la información	1	2	3

9.8 ¿Con qué frecuencia los materiales o actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género le han provocado?

		Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca
A	Reflexionar sobre su propia experiencia o vida personal	1	2	3	4
B	Reflexionar sobre lo que sucede en su contexto de trabajo	1	2	3	4
C	Implementar o cambiar algún aspecto en su trabajo o entorno laboral	1	2	3	4
D	Compartir o platicar la información con alguna persona que conoce	1	2	3	4

9.9 ¿A través de qué medios prefiere enterarse de los materiales o las actividades de difusión en materia de igualdad y no discriminación de género? Puede marcar varias opciones.

A	Proyección de videos cortos (en pantallas)	
B	Cuadernillos informativos, polípticos o folletos (impresos)	
C	Correo electrónico "Para ti" (banners o videos).	
D	Carteles (impresos)	
E	Fondos de pantalla en las computadoras	
F	Intranet	
G	Otro, ¿cuál? _____	

9.10 ¿Recuerda haberse enterado por algún medio de difusión, de los antes mencionados, de alguna de las siguientes medidas o normas? (Puede marcar más de uno)

A	Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR	1
B	Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras, que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR	1

C	Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR	1
D	Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR	1
E	Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	1
F	Política de igualdad laboral y no discriminación con Perspectiva de Género, 2016-2018	1
G	Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual	1
H	Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR	1

¡Muchas gracias por su participación, eso es todo!

Anexo 4. Unidades de adscripción de primer, segundo y tercer orden de la FGR

Unidad de Adscripción raíz o de primer orden	Unidad de segundo orden o Dirección General
Oficina del Fiscal General de la República	Oficina del Fiscal General de la República
	Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República
	Unidad Especializada en Análisis Financiero
	Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio
	Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental
	Dirección General de Comunicación Social
	Fiscalía Anticorrupción
	Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos
	Coordinación Administrativa
Coordinación de Planeación y Administración	Oficina del Coordinador de Planeación y Administración
	Dirección General de Programación y Presupuesto
	Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
	Dirección General de Seguridad Institucional
	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
	Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales
	Dirección General de Recursos Humanos y Organización
	Centro de Evaluación de Control y Confianza
	Dirección General de Servicios Aéreos
	Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional
	Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional
	Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos
	Dirección General de Formación Profesional
	Dirección General del Servicio de Carrera
	Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera
Coordinación Administrativa	
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales
	Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías
	Dirección General de Cooperación Internacional
	Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero
	Dirección General de Asuntos Jurídicos
	Dirección General de Procedimientos Internacionales
	Dirección General de Constitucionalidad
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	

Unidad de Adscripción raíz o de primer orden	Unidad de segundo orden o Dirección General
	Coordinación Administrativa
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo
	Dirección General de Control de Averiguaciones Previas
	Coordinación de Supervisión y Control Regional
	Dirección General de Control de Juicios de Amparo
	Dirección General de Control y Vinculación Estratégica
	Dirección General de Control de Procesos Penales Federales
	Coordinación Administrativa
	Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes
	Delegación Estatal de la FGR en Baja California
	Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur
	Delegación Estatal de la FGR en Campeche
	Delegación Estatal de la FGR en Coahuila
	Delegación Estatal de la FGR en Colima
	Delegación Estatal de la FGR en Chiapas
	Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua
	Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México
	Delegación Estatal de la FGR en Durango
	Delegación Estatal de la FGR en Estado de México
	Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato
	Delegación Estatal de la FGR en Guerrero
	Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo
	Delegación Estatal de la FGR en Jalisco
	Delegación Estatal de la FGR en Michoacán
	Delegación Estatal de la FGR en Morelos
	Delegación Estatal de la FGR en Nayarit
	Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León
	Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca
	Delegación Estatal de la FGR en Puebla
	Delegación Estatal de la FGR en Querétaro
	Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo
	Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí
	Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa
	Delegación Estatal de la FGR en Sonora
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	

Unidad de Adscripción raíz o de primer orden	Unidad de segundo orden o Dirección General
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada
	Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud
	Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda
	Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada
	Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas
	Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos
	Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada
	Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos
	Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada
	Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro
	Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control
	Coordinación Administrativa
	Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales
Dirección General de Asuntos Especiales	
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	
Coordinación General de Investigación	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	
Coordinación Administrativa	
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos
	Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión
	Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas
	Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes
	Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección
	Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos
	Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia

Unidad de Adscripción raíz o de primer orden	Unidad de segundo orden o Dirección General
	Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	Unidad de Igualdad de Género Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura Coordinación Administrativa
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica Dirección General de Asuntos Internos Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución Coordinación Administrativa
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales Coordinación Administrativa

Coordinación de Métodos de Investigación	Policía Federal Ministerial	Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial
		Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales
		Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas
		Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos
		Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol
		Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico
		Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas
		Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro
		Dirección General del Centro de Comunicaciones
		Centro Federal de Arraigo
		Coordinación Administrativa
	Coordinación General de Servicios Periciales	Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales
		Dirección General de Especialidades Periciales Documentales
		Dirección General de Especialidades Médico Forenses
		Dirección General de Ingenierías Forenses
		Dirección General de Laboratorios Criminalísticos
		Coordinación Administrativa
	Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia
		Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia
		Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación		
Coordinación Administrativa		
Órgano Interno de Control	Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	
	Dirección General de Procedimientos de Remoción	
	Coordinación Administrativa	

Anexo 5. Niveles de mando, cargos y puestos de la FGR

Nivel de mando	Puesto
Mando superior	Fiscal General
	Oficial Mayor
	Contralor(a) Interno(a)
	Fiscal Especializado(a)
	Jefe(a) de Unidad
	Director(a) General
	Director(a) General Adjunto(a)
	Delegado(a) Regional
	Subdelegado(a) Sustantivo(a)
	Subdelegado(a) de Apoyo
	Otro
	Mando medio
Jefe(a) de Departamento	
Subdirector(a) de Área	
Otro	
Personal operativo	Jefe(a) Administrativo(a)
	Auxiliar Mecánico en Aeronaves
	Operador(a) de Sistemas de Comunicación
	Coordinador(a) de Mantenimiento Aéreo
	Supervisor(a) de Normas y Procedimientos Aéreos
	Técnico(a) Superior / Técnico(a) de Control y Mantenimiento Aéreo
	Secretaria(o) Ejecutiva(o)
	Secretaria(o) "A" / Secretaria(o) "B"
	Jefe(a) de Oficina
	Especialista Técnico / Oficial Técnico(a)
	Otro
	Enlace
Profesional de Servicios Especializados	
Profesional Dictaminador(a) de Servicios Especializados	
Profesional Ejecutivo(a) de Servicios Especializados	
Subcoordinador(a) de Servicios	
Otro	
Personal sustantivo	Jefe(a) de Grupo de ACIME / Subjefe(a) de Grupo de ACIME / Analista de ACIME
	Oficial / Suboficial / Oficial Ministerial
	Perito(a)
	Agente de Seguridad
	Comandante en Vuelo / Capitán de Vuelo
	Inspector(a)
	Fiscal Supervisor(a) Mixto, Fiscal Ejecutivo(a), Fiscal

Nivel de mando	Puesto
	Coordinador(a)
	Comisario(a)
	Abogado(a)
	Facilitador(a)
	Investigador(a) Titular
	Jefe(a) de Laboratorio
	Técnico(a) en Apoyo Terrestre
	Chofer de Transporte Especializado Pesado
	Laboratorista
	Otro

Anexo 6. Preguntas para evaluar el nivel de conocimiento del personal en materia de género

En este anexo se presentan las preguntas empleadas para medir el nivel de conocimiento del personal en temas de género y perspectiva de género. Las celdas o texto sombreados indican las respuestas correctas.

Indique si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas

	Verdadero	Falso	No sabe/no recuerda
Los roles y estereotipos de género son ideas socioculturales que definen los comportamientos y características que se esperan de hombres y de mujeres	75.0	18.1	6.9
El género son las características naturales que identifican cómo son los hombres y las mujeres desde el nacimiento	69.8	26.6	3.6
El sexo corresponde a lo masculino y lo femenino, es decir a las características innatas de las personas	83.2	13.1	3.6
La igualdad "sustantiva" o "de hecho" entre mujeres y hombres existe porque las leyes nos dan los mismos derechos	78.7	13.8	7.5
Brecha de género es la distancia que existe entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos	70.1	16.3	13.6
Los tipos de violencia contra las mujeres se clasifican en: física, social, personal, sexual y familiar	82.6	12.5	4.9
La igualdad implica no observar las diferencias que existen entre las personas y tratar a todas sin distinciones, incluso si sus circunstancias son distintas	80.3	15.2	4.5
Estas dos categorías: género y preferencia (u orientación) sexual son motivos de discriminación prohibidos expresamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	58.7	31.7	9.5

Elija la respuesta correcta:

Este instrumento normativo internacional OBLIGA a los Estados que lo ratificaron a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y urge a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilación, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

CEDAW (Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer)	61.6
---	------

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	6.3
Convención de Belem do Pará	8.4
La Plataforma de Acción de Beijing	0.8
No sabe o no recuerda	22.9

La perspectiva de género es...

Es una política pública de Estado que implica dar más apoyos a las mujeres para que sus derechos humanos sean reconocidos	19.4
Es una herramienta de análisis que sirve para mostrar y eliminar las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres por motivo del género	74.4
Es una escuela del feminismo que expresa la lucha de las mujeres contra cualquier forma de discriminación	0.8
No sabe o no recuerda	5.3

La violencia de género se fundamenta en...

Las relaciones desiguales de poder	56.0
La descomposición social y familiar	29.2
La agresividad natural masculina	8.5
No sabe o no recuerda	6.3

Este instrumento normativo internacional se enfoca en el deber de los Estados de prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres.

CEDAW	40.4
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	10.2
Convención de Belem do Pará	24.4
La Plataforma de Acción de Beijing	1.5
No sabe o no recuerda	23.4

México cuenta con leyes generales en materia de:

Igualdad entre Mujeres y Hombres	19.4
Violencia contra las Mujeres	16.9
Las dos anteriores	55.4
Ninguna de las anteriores	1.2
No sabe o no recuerda	7.0

En el ámbito federal, el hostigamiento y el acoso sexual...

Se diferencian porque uno es un delito y el otro no	11.2
Se diferencian porque uno incluye contacto físico y el otro no	19.3
Son lo mismo, pues se constituyen por las mismas conductas	24.1
Son lo mismo pues la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así lo señala	33.1
No sabe o no recuerda	12.2

Anexo 7. Autoevaluación del nivel actual de conocimientos en género, perspectiva de género y/o derechos humanos de las mujeres por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Total del personal	7.7%	62.3%	24.2%	5.8%
Oficina del Fiscal General de la República	12.5%	60.9%	21.1%	5.6%
Oficina del Fiscal General de la República	15.3%	62.1%	17.9%	4.7%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
Unidad Especializada en Análisis Financiero	7.7%	46.2%	38.5%	7.7%
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	4.0%	68.0%	20.0%	8.0%
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%
Dirección General de Comunicación Social	6.3%	62.5%	25.0%	6.3%
Fiscalía Anticorrupción	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	5.9%	64.7%	23.5%	5.9%
Coordinación Administrativa	10.0%	60.0%	23.3%	6.7%
Coordinación de Planeación y Administración	6.1%	57.3%	28.9%	7.6%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	6.8%	70.3%	17.6%	5.4%
Dirección General de Programación y Presupuesto	6.3%	56.3%	31.3%	6.3%
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	6.2%	51.4%	29.6%	12.8%
Dirección General de Seguridad Institucional	8.3%	51.6%	29.9%	10.2%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	2.5%	55.1%	33.1%	9.3%
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	7.0%	63.2%	17.5%	12.3%
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	4.3%	55.1%	36.9%	3.7%
Centro de Evaluación de Control y Confianza	5.1%	52.8%	35.8%	6.3%
Dirección General de Servicios Aéreos	11.1%	69.8%	15.6%	3.6%
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	0.0%	64.9%	27.0%	8.1%
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	3.3%	56.7%	33.3%	6.7%
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.0%	57.1%	32.1%	10.7%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Dirección General de Formación Profesional	2.2%	51.1%	33.3%	13.3%
Dirección General del Servicio de Carrera	7.4%	54.4%	30.9%	7.4%
" Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera"	6.1%	66.7%	27.3%	0.0%
Coordinación Administrativa	10.5%	42.1%	42.1%	5.3%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	9.1%	59.5%	28.0%	3.4%
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.0%	63.2%	31.6%	5.3%
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	5.9%	47.1%	41.2%	5.9%
Dirección General de Cooperación Internacional	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	13.9%	61.1%	22.2%	2.8%
Dirección General de Asuntos Jurídicos	8.3%	60.2%	28.6%	3.0%
Dirección General de Procedimientos Internacionales	17.3%	57.7%	25.0%	0.0%
Dirección General de Constitucionalidad	8.6%	62.9%	28.6%	0.0%
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	5.0%	60.0%	35.0%	0.0%
Coordinación Administrativa	6.3%	68.8%	21.9%	3.1%
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	7.5%	62.9%	23.8%	5.8%
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	8.7%	65.5%	21.8%	4.0%
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	3.8%	63.2%	27.6%	5.4%
Coordinación de Supervisión y Control Regional	8.5%	76.9%	10.3%	4.3%
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	10.3%	61.9%	22.8%	5.1%
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	3.7%	60.4%	30.6%	5.2%
Coordinación Administrativa	6.5%	56.5%	17.4%	19.6%
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	9.7%	71.0%	15.2%	4.1%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	8.1%	64.5%	21.3%	6.1%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	3.3%	64.1%	25.0%	7.6%
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	2.9%	67.0%	23.3%	6.8%
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	5.6%	56.1%	29.4%	8.9%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Delegación Estatal de la FGR en Colima	9.8%	61.8%	22.5%	5.9%
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	7.1%	70.1%	19.4%	3.4%
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	5.9%	63.7%	27.3%	3.1%
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	5.3%	60.7%	29.0%	5.0%
Delegación Estatal de la FGR en Durango	2.9%	58.8%	21.2%	17.1%
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	10.3%	54.0%	27.5%	8.3%
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	6.1%	57.3%	28.7%	7.9%
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	7.4%	71.1%	20.8%	0.7%
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	4.1%	57.1%	33.7%	5.1%
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	7.9%	64.9%	21.5%	5.7%
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	4.5%	58.4%	31.8%	5.2%
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	7.5%	64.5%	22.0%	6.1%
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	6.9%	66.0%	17.6%	9.4%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	7.2%	76.1%	16.7%	0.0%
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	4.5%	66.2%	22.7%	6.6%
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	11.5%	62.7%	20.1%	5.7%
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	12.3%	65.5%	17.5%	4.7%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	10.1%	58.3%	26.6%	5.0%
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	3.6%	57.7%	30.4%	8.3%
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	10.6%	64.4%	24.1%	0.9%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	10.1%	65.1%	21.5%	3.3%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	9.1%	72.6%	17.2%	1.1%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	11.0%	64.1%	20.1%	4.8%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	12.2%	63.4%	19.5%	4.9%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	9.2%	56.2%	25.7%	8.9%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	6.1%	67.8%	22.6%	3.5%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	4.6%	50.4%	24.4%	20.6%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	5.9%	59.4%	27.2%	7.5%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	8.0%	66.0%	21.0%	5.0%
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	3.7%	59.3%	32.1%	4.9%
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	13.3%	66.7%	16.7%	3.3%
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	11.1%	61.9%	20.6%	6.3%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	3.4%	70.7%	20.7%	5.2%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	3.5%	50.9%	38.6%	7.0%
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	4.1%	53.1%	30.6%	12.2%
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	6.5%	47.8%	32.6%	13.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	6.1%	59.2%	25.9%	8.8%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	4.0%	57.0%	30.5%	8.5%
Coordinación Administrativa	11.1%	55.6%	22.2%	11.1%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	7.1%	57.5%	27.2%	8.1%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	5.1%	59.0%	30.8%	5.1%
Dirección General de Asuntos Especiales	8.3%	58.3%	33.3%	0.0%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	6.5%	48.4%	35.5%	9.7%
Coordinación General de Investigación	13.9%	55.6%	30.6%	0.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	6.9%	56.9%	28.4%	7.8%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	4.2%	54.9%	28.2%	12.7%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	8.2%	64.9%	17.5%	9.3%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	6.7%	60.0%	23.3%	10.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.0%	35.7%	57.1%	7.1%
Coordinación Administrativa	7.7%	61.5%	23.1%	7.7%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	7.5%	67.0%	22.5%	3.0%
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	14.5%	64.5%	16.1%	4.8%
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	5.6%	72.2%	22.2%	0.0%
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	8.5%	74.5%	13.8%	3.2%
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	9.1%	45.5%	45.5%	0.0%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	8.1%	83.8%	8.1%	0.0%
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	8.7%	54.3%	37.0%	0.0%
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	6.1%	65.2%	22.7%	6.1%
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.0%	88.9%	11.1%	0.0%
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	4.2%	62.5%	33.3%	0.0%
Unidad de Igualdad de Género	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.0%	88.9%	11.1%	0.0%
Coordinación Administrativa	5.3%	50.9%	35.1%	8.8%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	5.0%	58.9%	27.1%	9.0%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	5.1%	59.3%	22.0%	13.6%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	1.8%	58.2%	25.5%	14.5%
Dirección General de Asuntos Internos	2.4%	58.7%	31.7%	7.1%
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	9.7%	59.7%	25.0%	5.6%
Coordinación Administrativa	6.3%	59.4%	28.1%	6.3%
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	3.7%	63.3%	29.3%	3.7%
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.0%	76.0%	20.0%	4.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	5.7%	54.3%	40.0%	0.0%
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	4.6%	62.6%	28.2%	4.6%
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	5.3%	73.7%	21.1%	0.0%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Coordinación Administrativa	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%
Coordinación de Métodos de Investigación	10.0%	66.1%	19.6%	4.3%
2° orden: Policía Federal Ministerial	12.9%	66.2%	17.4%	3.5%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	16.0%	64.0%	16.0%	4.0%
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	13.9%	65.5%	17.1%	3.6%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	16.2%	66.2%	15.5%	2.1%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	9.3%	69.3%	15.7%	5.7%
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	9.1%	68.2%	18.2%	4.5%
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	6.7%	66.7%	20.0%	6.7%
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	6.4%	72.3%	19.1%	2.1%
Dirección General del Centro de Comunicaciones	5.0%	65.0%	27.5%	2.5%
Centro Federal de Arraigo	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
Coordinación Administrativa	13.6%	54.5%	31.8%	0.0%
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	5.3%	65.2%	23.9%	5.6%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	5.0%	75.0%	15.0%	5.0%
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	5.4%	65.8%	23.4%	5.4%
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	7.3%	61.8%	24.5%	6.4%
Dirección General de Ingenierías Forenses	2.6%	65.5%	25.9%	6.0%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	5.6%	65.5%	24.0%	4.9%
Coordinación Administrativa	9.5%	61.9%	19.0%	9.5%
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	6.0%	69.4%	19.4%	5.2%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	7.7%	53.8%	23.1%	15.4%
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	2.3%	70.5%	22.7%	4.5%
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	8.7%	67.4%	19.6%	4.3%
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	7.7%	84.6%	7.7%	0.0%
Coordinación Administrativa	6.3%	68.8%	18.8%	6.3%

Unidad de adscripción	Sobresaliente	Aceptable	Moderado	Insuficiente o nulo
Órgano Interno de Control	7.6%	59.8%	29.5%	3.0%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	4.6%	63.2%	28.7%	3.4%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	18.8%	43.8%	37.5%	0.0%
Coordinación Administrativa	7.1%	60.7%	28.6%	3.6%

Los porcentajes en rojo indican que el personal califica su nivel de conocimiento en género como sobresaliente, aceptable, moderado o insuficiente significativamente en mayor o menor proporción que el total del personal.

Anexo 8. Índice del grado de sensibilización suscitado por las capacitaciones en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Total del personal capacitado en género	0.872
Oficina del Fiscal General de la República	0.860
Oficina del Fiscal General de la República	0.842
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.940
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.838
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	0.880
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	0.834
Dirección General de Comunicación Social	0.886
Fiscalía Anticorrupción	0.883
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	0.945
Coordinación Administrativa	0.883
Coordinación de Planeación y Administración	0.849
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	0.834
Dirección General de Programación y Presupuesto	0.828
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	0.837
Dirección General de Seguridad Institucional	0.812
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	0.804
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	0.848
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	0.835
Centro de Evaluación de Control y Confianza	0.852
Dirección General de Servicios Aéreos	0.858
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	0.855
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	0.922

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.906
Dirección General de Formación Profesional	0.857
Dirección General del Servicio de Carrera	0.874
* Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera*	0.877
Coordinación Administrativa	0.873
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	0.891
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.920
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	0.799
Dirección General de Cooperación Internacional	0.790
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	0.920
Dirección General de Asuntos Jurídicos	0.838
Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.942
Dirección General de Constitucionalidad	0.952
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	0.892
Coordinación Administrativa	0.953
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.875
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.903
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	0.887
Coordinación de Supervisión y Control Regional	0.877
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	0.835
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.661
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	0.902
Coordinación Administrativa	0.849
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	0.874
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.814
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	0.923

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	0.924
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	0.814
Delegación Estatal de la FGR en Colima	0.900
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	0.877
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	0.874
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	0.860
Delegación Estatal de la FGR en Durango	0.878
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	0.861
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	0.877
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.828
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	0.865
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	0.854
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	0.923
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	0.904
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	0.898
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	0.886
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	0.860
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	0.888
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.868
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	0.923
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	0.879
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.889
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	0.850
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	0.872
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	0.915
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.850

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	0.855
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	0.879
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	0.904
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	0.864
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	0.897
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	0.898
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	0.850
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	0.848
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	0.860
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	0.930
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	0.832
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.847
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	0.850
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	0.852
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	0.860
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	0.839
Dirección General de Asuntos Especiales	0.984
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	0.825
Coordinación General de Investigación	0.821
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	0.852
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.821
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	0.906
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	0.848
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.744
Coordinación Administrativa	0.908
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	0.886

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	0.889
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	0.891
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.892
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	0.917
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	0.856
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.862
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	1.000
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	0.905
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.775
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.953
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	0.804
Unidad de Igualdad de Género	0.986
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.729
Coordinación Administrativa	0.918
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	0.871
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	0.885
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	0.840
Dirección General de Asuntos Internos	0.867
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.867
Coordinación Administrativa	0.905
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	0.884
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.948
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	0.872
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	0.894
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.842
Coordinación Administrativa	0.843

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Coordinación de Métodos de Investigación	0.881
2° orden: Policía Federal Ministerial	0.893
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	0.875
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	0.901
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.879
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	0.903
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	0.877
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	0.833
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.798
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	0.813
Dirección General del Centro de Comunicaciones	0.896
Centro Federal de Arraigo	0.955
Coordinación Administrativa	0.902
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	0.872
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	0.937
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	0.887
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	0.884
Dirección General de Ingenierías Forenses	0.849
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	0.867
Coordinación Administrativa	0.863
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.840
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.832
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	0.838
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	0.831
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.838
Coordinación Administrativa	0.875
Órgano Interno de Control	0.847

Unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden	Índice
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	0.877
Dirección General de Procedimientos de Remoción	0.860
Coordinación Administrativa	0.764

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio de sensibilización en género suscitado por las capacitaciones en estos temas significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el índice de sensibilización en género suscitado por las capacitaciones es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Anexo 9. Nivel de satisfacción con las capacitaciones en género tomadas desde 2016 a la fecha en la FGR por unidad de adscripción de primero, segundo y tercer orden

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Personal capacitado en género	33.3%	52.6%	11.4%	2.7%
Oficina del Fiscal General de la República	35.9%	47.7%	13.1%	3.3%
Oficina del Fiscal General de la República	36.5%	45.8%	14.6%	3.1%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	100.0%			
Unidad Especializada en Análisis Financiero	25.0%	50.0%	25.0%	
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	33.3%	46.7%	20.0%	
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	33.3%	66.7%		
Dirección General de Comunicación Social	50.0%	37.5%	12.5%	
Fiscalía Anticorrupción				
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	20.0%	80.0%		
Coordinación Administrativa	43.8%	43.8%	6.3%	6.3%
Coordinación de Planeación y Administración	32.9%	51.4%	12.9%	2.8%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	45.7%	40.0%	14.3%	
Dirección General de Programación y Presupuesto	28.6%	57.1%	14.3%	
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	36.9%	49.2%	12.3%	1.5%
Dirección General de Seguridad Institucional	27.5%	62.7%	7.8%	2.0%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	24.0%	52.0%	16.0%	8.0%
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	37.0%	51.9%	7.4%	3.7%
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	27.6%	56.1%	14.3%	2.0%
Centro de Evaluación de Control y Confianza	24.0%	54.2%	17.7%	4.2%
Dirección General de Servicios Aéreos	43.2%	46.3%	6.8%	3.7%
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	25.9%	51.9%	22.2%	
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	26.7%	53.3%	13.3%	6.7%
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	27.8%	55.6%	16.7%	
Dirección General de Formación Profesional	26.7%	46.7%	26.7%	

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Dirección General del Servicio de Carrera	32.6%	51.2%	14.0%	2.3%
" Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera"	38.9%	44.4%	16.7%	
Coordinación Administrativa	30.0%	60.0%		10.0%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	38.00%	52.60%	5.80%	3.60%
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	71.4%	14.3%	14.3%	
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	57.1%	42.9%		
Dirección General de Cooperación Internacional		75.0%		25.0%
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	31.8%	68.2%		
Dirección General de Asuntos Jurídicos	34.1%	53.7%	7.3%	4.9%
Dirección General de Procedimientos Internacionales	41.2%	41.2%	17.6%	
Dirección General de Constitucionalidad	42.1%	47.4%		10.5%
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad		88.9%	11.1%	
Coordinación Administrativa	70.0%	20.0%		10.0%
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	34.6%	51.9%	11.0%	2.5%
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	35.9%	57.0%	5.5%	1.6%
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	34.9%	56.6%	7.5%	0.9%
Coordinación de Supervisión y Control Regional	41.8%	58.2%		
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	45.3%	42.8%	10.7%	1.3%
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica			100.0%	
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	33.3%	56.1%	9.1%	1.5%
Coordinación Administrativa	53.8%	7.7%	38.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	52.8%	37.7%	9.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	22.9%	54.2%	20.8%	2.1%
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	45.5%	36.4%	15.9%	2.3%
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	29.7%	50.0%	17.2%	3.1%
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	35.8%	52.6%	5.1%	6.6%
Delegación Estatal de la FGR en Colima	37.3%	47.5%	8.5%	6.8%
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	35.9%	52.7%	8.2%	3.3%

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	24.0%	56.0%	16.6%	3.4%
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	26.3%	60.2%	11.6%	1.9%
Delegación Estatal de la FGR en Durango	31.0%	53.6%	11.9%	3.6%
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	20.9%	53.5%	18.2%	7.5%
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	34.1%	50.4%	14.0%	1.6%
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	46.6%	47.7%	5.7%	
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	13.2%	65.8%	15.8%	5.3%
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	26.4%	56.6%	14.0%	3.0%
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	34.4%	53.2%	10.4%	1.9%
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	34.1%	55.6%	10.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	36.6%	49.1%	12.5%	1.8%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	55.5%	34.1%	10.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	22.6%	55.7%	16.0%	5.7%
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	32.3%	60.2%	7.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	28.6%	63.9%	3.4%	4.2%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	22.7%	64.8%	12.5%	
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	27.8%	56.9%	15.3%	
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	39.1%	43.5%	14.5%	2.9%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	46.7%	40.0%	12.2%	1.1%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	33.6%	56.5%	6.9%	3.1%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	39.3%	49.1%	9.2%	2.5%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	35.0%	49.0%	8.0%	8.0%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	45.5%	43.0%	9.1%	2.5%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	38.3%	44.7%	10.6%	6.4%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	27.6%	58.6%	13.8%	
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	24.70%	55.50%	15.10%	4.70%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada		100.0%		
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	24.0%	54.0%	12.0%	10.0%

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	20.6%	61.8%	14.7%	2.9%
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	50.0%	43.8%		6.3%
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	33.3%	45.8%	8.3%	12.5%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	25.0%	59.4%	12.5%	3.1%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	16.7%	72.2%	11.1%	
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	20.0%	48.0%	32.0%	
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	21.1%	68.4%	10.5%	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	27.1%	50.0%	17.1%	5.7%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	21.3%	57.4%	16.9%	4.4%
Coordinación Administrativa	66.7%	33.3%		
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	31.90%	54.30%	12.40%	1.40%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	29.4%	70.6%		
Dirección General de Asuntos Especiales	25.0%	75.0%		
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	37.5%	56.3%	6.3%	
Coordinación General de Investigación	47.1%	41.2%	11.8%	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	20.9%	65.1%	11.6%	2.3%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	40.0%	45.0%	5.0%	10.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	43.8%	43.8%	12.5%	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	15.8%	63.2%	21.1%	
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	25.0%	50.0%	25.0%	
Coordinación Administrativa	23.1%	38.5%	38.5%	
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	32.6%	57.2%	8.8%	1.4%
Oficina de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	34.6%	53.8%	11.5%	
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	40.0%	60.0%		
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	18.2%	70.1%	11.7%	
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	53.1%	43.8%		3.1%

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	44.8%	51.7%	3.4%	
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia		100.0%		
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	54.5%	39.4%	6.1%	
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas		75.0%	25.0%	
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	56.3%	37.5%	6.3%	
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	21.4%	71.4%		7.1%
Unidad de Igualdad de Género	20.0%	80.0%		
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura		100.0%		
Coordinación Administrativa	15.4%	61.5%	19.2%	3.8%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	30.0%	59.1%	9.5%	1.4%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	29.3%	61.0%	7.3%	2.4%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	27.3%	54.5%	12.1%	6.1%
Dirección General de Asuntos Internos	31.6%	63.2%	5.3%	
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	25.0%	58.3%	16.7%	
Coordinación Administrativa	40.0%	44.0%	16.0%	
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	32.7%	54.2%	7.5%	5.6%
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	50.0%	40.0%		10.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	37.5%	62.5%		
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	28.3%	51.7%	13.3%	6.7%
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	36.8%	57.9%		5.3%
Coordinación Administrativa		100.0%		
Coordinación de Métodos de Investigación	32.0%	52.5%	12.9%	2.6%
2° orden: Policía Federal Ministerial	37.4%	48.6%	11.4%	2.6%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	61.5%	38.5%		
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	39.4%	47.2%	11.0%	2.4%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	36.9%	47.7%	12.3%	3.1%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	23.2%	62.5%	10.7%	3.6%

	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	44.4%	55.6%		
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	50.0%	40.0%	10.0%	
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	50.0%		50.0%	
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	19.0%	57.1%	23.8%	
Dirección General del Centro de Comunicaciones	39.1%	52.2%	8.7%	
Centro Federal de Arraigo	100.0%			
Coordinación Administrativa	45.5%	45.5%	9.1%	
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	24.1%	58.2%	14.4%	3.3%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	30.8%	46.2%	15.4%	7.7%
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	26.1%	58.0%	14.5%	1.4%
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	20.5%	60.3%	16.4%	2.7%
Dirección General de Ingenierías Forenses	24.3%	55.7%	14.3%	5.7%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	23.1%	59.4%	13.8%	3.8%
Coordinación Administrativa	27.3%	63.6%	9.1%	
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	32.3%	51.5%	15.2%	1.0%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	44.4%	44.4%	11.1%	
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	34.4%	46.9%	18.8%	
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	28.6%	60.0%	11.4%	
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	33.3%	44.4%	22.2%	
Coordinación Administrativa	30.8%	53.8%	15.4%	
Órgano Interno de Control	28.2%	62.0%	5.6%	4.2%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	22.7%	65.9%	6.8%	4.5%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	33.3%	55.6%	11.1%	
Coordinación Administrativa	38.9%	50.0%	5.6%	5.6%

Los porcentajes en verde indican que el personal bajo la categoría analizada está muy o algo satisfecho con las capacitaciones en género en mayor proporción que el resto del personal, mientras que los porcentajes en rojo significan que el personal está poco o nada satisfecho con las capacitaciones en estos temas significativamente en mayor proporción que el resto del personal.

Anexo 10. Índice sobre la aplicabilidad percibida de las capacitaciones en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción	Índice
Personal de la FGR	0.8606
Oficina del Fiscal General de la República	0.8256
Oficina del Fiscal General de la República	0.8300
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.7425
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.7698
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	0.8006
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	0.8034
Dirección General de Comunicación Social	0.8738
Fiscalía Anticorrupción	0.7458
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	0.8896
Coordinación Administrativa	0.7919
Coordinación de Planeación y Administración	0.8178
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	0.7779
Dirección General de Programación y Presupuesto	0.7630
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	0.7988
Dirección General de Seguridad Institucional	0.8142
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	0.7082
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	0.7083
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	0.8103
Centro de Evaluación de Control y Confianza	0.8162
Dirección General de Servicios Aéreos	0.8668
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	0.8188
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	0.8730
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.8246
Dirección General de Formación Profesional	0.7682

Unidad de adscripción	Índice	
	Dirección General del Servicio de Carrera	0.8825
	Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	0.7730
	Coordinación Administrativa	0.8875
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales		0.8676
	Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.8853
	Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	0.8793
	Dirección General de Cooperación Internacional	0.9660
	Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	0.9036
	Dirección General de Asuntos Jurídicos	0.8427
	Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.7819
	Dirección General de Constitucionalidad	0.9215
	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	0.9126
	Coordinación Administrativa	0.8680
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo		0.8669
	Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.8888
	Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	0.8627
	Coordinación de Supervisión y Control Regional	0.8750
	Dirección General de Control de Juicios de Amparo	0.8121
	Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.5290
	Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	0.8758
	Coordinación Administrativa	0.7637
	Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	0.8898
	Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.8508
	Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	0.9020
	Delegación Estatal de la FGR en Campeche	0.8593
	Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	0.8379
	Delegación Estatal de la FGR en Colima	0.8745

Unidad de adscripción

Índice

Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	0.8942
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	0.8612
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	0.8410
Delegación Estatal de la FGR en Durango	0.7926
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	0.8611
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	0.9023
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.8507
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	0.7822
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	0.8741
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	0.8899
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	0.8710
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	0.8904
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	0.8303
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	0.8852
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	0.8799
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.8724
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	0.8941
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	0.8711
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.8853
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	0.8861
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	0.8887
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	0.8797
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.8877
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	0.8548
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	0.8677
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	0.8924
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	0.8408

Unidad de adscripción	Índice
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	0.8965
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	0.8686
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	0.8377
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	0.8145
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	0.7823
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	0.9197
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	0.8428
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.7618
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	0.8822
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	0.8040
Coordinación Administrativa	0.9718
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	0.8581
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	0.8589
Dirección General de Asuntos Especiales	0.9074
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	0.9102
Coordinación General de Investigación	0.8971
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	0.8035
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.8397
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	0.8551
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	0.8853
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.9430
Coordinación Administrativa	0.8343
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	0.8837
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	0.8854
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	0.8952
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.9243
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	0.8826

Unidad de adscripción	Índice
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	0.8373
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.8772
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	0.8851
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.8726
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.9288
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	0.8205
Unidad de Igualdad de Género	0.9738
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.9638
Coordinación Administrativa	0.7891
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	0.8574
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	0.8569
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	0.8925
Dirección General de Asuntos Internos	0.8420
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.8821
Coordinación Administrativa	0.8091
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	0.8906
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.8652
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	0.8966
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	0.9053
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.8601
Coordinación Administrativa	0.8244
Coordinación de Métodos de Investigación	0.8720
2° orden: Policía Federal Ministerial	0.8909
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	0.8781
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	0.9100
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.8920
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	0.8604

Unidad de adscripción	Índice
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	0.8648
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	0.8154
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.8442
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	0.7888
Dirección General del Centro de Comunicaciones	0.8079
Centro Federal de Arraigo	0.8185
Coordinación Administrativa	0.8922
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	0.861
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	0.8976
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	0.8667
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	0.8752
Dirección General de Ingenierías Forenses	0.8292
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	0.8657
Coordinación Administrativa	0.8141
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.8004
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.8270
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	0.7897
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	0.7826
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.8305
Coordinación Administrativa	0.8353
Órgano Interno de Control	0.7622
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	0.7594
Dirección General de Procedimientos de Remoción	0.7450
Coordinación Administrativa	0.7791

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio de percepción sobre la aplicabilidad de las capacitaciones en género significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo indican que el índice de aplicabilidad percibida de las capacitaciones en género es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Anexo 11. Índice del grado de sensibilización suscitado por la difusión en género por unidad de adscripción de primer, segundo y tercer orden

Unidad de adscripción	Índice
Total del personal	0.7897
Oficina del Fiscal General de la República	0.7916
Oficina del Fiscal General de la República	0.7933
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.7151
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.7250
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	0.8328
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	0.7432
Dirección General de Comunicación Social	0.7098
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	0.8176
Coordinación Administrativa	0.8257
Coordinación de Planeación y Administración	0.7401
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	0.7145
Dirección General de Programación y Presupuesto	0.7553
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	0.7139
Dirección General de Seguridad Institucional	0.7516
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	0.6816
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	0.7452
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	0.7375
Centro de Evaluación de Control y Confianza	0.7555
Dirección General de Servicios Aéreos	0.7585
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	0.7311
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	0.7418
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.7781
Dirección General de Formación Profesional	0.7372
Dirección General del Servicio de Carrera	0.7716

Unidad de adscripción	Índice
	0.8066
" Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera"	0.8066
Coordinación Administrativa	0.7792
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	0.7991
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.8619
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	0.7228
Dirección General de Cooperación Internacional	0.7943
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	0.8339
Dirección General de Asuntos Jurídicos	0.8139
Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.7290
Dirección General de Constitucionalidad	0.8409
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	0.7208
Coordinación Administrativa	0.8065
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.7952
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	0.8124
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	0.8095
Coordinación de Supervisión y Control Regional	0.8281
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	0.7709
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	0.8715
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	0.7628
Coordinación Administrativa	0.7048
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	0.7711
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.7697
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	0.6905
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	0.8694
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	0.8232
Delegación Estatal de la FGR en Colima	0.8275
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	0.8040

Unidad de adscripción

Índice

Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	0.7925
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	0.7678
Delegación Estatal de la FGR en Durango	0.8046
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	0.7663
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	0.7989
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.7320
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	0.7131
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	0.7691
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	0.8346
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	0.8596
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	0.8005
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	0.7830
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	0.8227
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	0.8451
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.8294
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	0.8460
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	0.7603
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.8131
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	0.8227
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	0.8388
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	0.7910
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.7837
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	0.7728
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	0.8138
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	0.8503
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	0.7674
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	0.7988

Unidad de adscripción	Índice
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	0.7728
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	0.7481
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	0.7874
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	0.7426
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	0.7907
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	0.7868
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	0.8006
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.7459
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	0.7634
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	0.7598
Coordinación Administrativa	0.8703
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	0.7876
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	0.7581
Dirección General de Asuntos Especiales	0.775
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	0.7991
Coordinación General de Investigación	0.7621
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	0.8268
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.7268
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	0.8232
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	0.7828
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	0.7377
Coordinación Administrativa	0.7837
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	0.8155
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	0.8440
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	0.8098
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.8450
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	0.8082

Unidad de adscripción	Índice
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	0.7878
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.8191
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	0.6650
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	0.7851
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.8719
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	0.8626
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	0.7843
Unidad de Igualdad de Género	0.9725
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	0.8150
Coordinación Administrativa	0.7631
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	0.8033
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	0.8100
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	0.8256
Dirección General de Asuntos Internos	0.8061
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.7723
Coordinación Administrativa	0.8099
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	0.8061
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	0.8525
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	0.8646
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	0.7884
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.7805
Coordinación Administrativa	0.7446
Coordinación de Métodos de Investigación	0.8042
2° orden: Policía Federal Ministerial	0.8164
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	0.8369
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	0.8162
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.8302

Unidad de adscripción	Índice
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	0.8332
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	0.7880
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	0.7260
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	0.7888
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	0.7878
Dirección General del Centro de Comunicaciones	0.8291
Centro Federal de Arraigo	0.7787
Coordinación Administrativa	0.7960
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	0.7861
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	0.7656
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	0.7994
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	0.7972
Dirección General de Ingenierías Forenses	0.7528
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	0.7919
Coordinación Administrativa	0.7754
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.776
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.7619
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	0.7876
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	0.8013
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.7310
Coordinación Administrativa	0.7190
Órgano Interno de Control	0.7564
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	0.7523
Dirección General de Procedimientos de Remoción	0.7716
Coordinación Administrativa	0.7604

Los promedios en verde indican que el personal de la categoría analizada tiene un índice promedio de sensibilización en género suscitado por la difusión en estos temas significativamente mayor al total del personal, mientras que los promedios en rojo significan que el índice de sensibilización en género suscitado por la difusión es significativamente menor al total del personal con un nivel de confianza de 95%.

Anexo 12. Porcentaje que conoce las medidas o normas que ha implementado la Fiscalía en pro de la igualdad

	a	b	c	d	e	f	g
Total del personal	66.9%	21.1%	20.0%	12.4%	26.3%	21.6%	37.2%
Oficina del Fiscal General de la República	60.9%	20.7%	20.1%	11.2%	24.7%	19.1%	36.5%
Oficina del Fiscal General de la República	56.3%	20.5%	22.6%	11.6%	18.9%	18.9%	38.4%
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	60.0%	20.0%	20.0%	25.0%	40.0%	40.0%	25.0%
Unidad Especializada en Análisis Financiero	85.7%	23.1%	21.4%	0.0%	23.1%	14.3%	23.1%
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	65.4%	24.0%	12.0%	4.0%	32.0%	12.0%	36.0%
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	33.3%	50.0%	33.3%
Dirección General de Comunicación Social	58.8%	17.6%	11.8%	12.5%	62.5%	17.6%	50.0%
Fiscalía Anticorrupción	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Órgano Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos	82.4%	23.5%	11.8%	23.5%	41.2%	23.5%	29.4%
Coordinación Administrativa	60.0%	16.7%	20.0%	10.0%	23.3%	16.7%	26.7%
Coordinación de Planeación y Administración	71.4%	19.0%	15.2%	9.7%	30.7%	23.0%	39.4%
Oficina del Coordinador de Planeación y Administración	67.6%	20.3%	16.2%	5.4%	25.7%	25.7%	43.2%
Dirección General de Programación y Presupuesto	73.4%	31.3%	20.3%	17.2%	37.5%	26.6%	42.2%
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	70.2%	16.9%	12.8%	7.9%	23.9%	16.0%	43.2%
Dirección General de Seguridad Institucional	66.2%	21.5%	17.7%	9.6%	26.6%	21.0%	36.1%
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	77.1%	15.1%	10.2%	6.7%	33.1%	20.3%	43.2%
	a	b	c	d	e	f	g ⁹
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	66.1%	22.8%	17.9%	17.9%	41.1%	30.4%	32.1%

⁹ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Dirección General de Recursos Humanos y Organización	81.3%	19.8%	13.8%	2.7%	33.2%	23.9%	32.4%	
Centro de Evaluación de Control y Confianza	77.3%	11.9%	10.8%	11.9%	26.1%	25.0%	42.6%	
Dirección General de Servicios Aéreos	59.1%	20.4%	14.2%	9.3%	33.8%	18.7%	37.8%	
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional	78.4%	18.9%	32.4%	15.8%	27.0%	26.3%	39.5%	
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	72.4%	17.2%	40.0%	10.0%	40.0%	34.5%	33.3%	
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	75.0%	21.4%	29.6%	7.1%	39.3%	48.1%	33.3%	
Dirección General de Formación Profesional	73.3%	20.0%	17.8%	13.3%	40.0%	32.6%	35.6%	
Dirección General del Servicio de Carrera	79.4%	26.5%	14.7%	19.1%	33.8%	23.2%	44.1%	
* Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera *	69.7%	9.1%	12.1%	15.6%	36.4%	39.4%	36.4%	
Coordinación Administrativa	70.0%	20.0%	5.3%	5.3%	31.6%	15.8%	63.2%	
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	81.5%	21.5%	26.1%	10.2%	37.4%	28.7%	40.2%	
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	89.5%	15.0%	15.0%	0.0%	50.0%	10.5%	30.0%	
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	76.5%	41.2%	52.9%	23.5%	23.5%	23.5%	29.4%	
Dirección General de Cooperación Internacional	85.7%	16.7%	14.3%	14.3%	0.0%	42.9%	57.1%	
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	71.4%	22.2%	37.1%	13.9%	42.9%	45.7%	38.9%	
Dirección General de Asuntos Jurídicos	83.3%	20.3%	24.1%	12.8%	37.6%	33.1%	45.1%	
Dirección General de Procedimientos Internacionales	86.3%	25.5%	21.6%	7.8%	37.3%	17.6%	35.3%	
Dirección General de Constitucionalidad	82.9%	20.0%	20.0%	5.6%	40.0%	22.9%	42.9%	
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	85.0%	35.0%	40.0%	5.0%	45.0%	25.0%	25.0%	
Coordinación Administrativa	68.8%	6.3%	25.0%	12.5%	31.3%	28.1%	46.9%	
		a	b	c	d	e	f	g ¹⁰
Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	66.4%	21.7%	19.8%	12.7%	26.0%	20.8%	35.9%	
Oficina del Subprocurador de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo	68.4%	22.5%	25.2%	19.4%	22.5%	19.0%	34.4%	

¹⁰ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	76.6%	17.8%	21.1%	7.6%	30.4%	15.8%	36.4%	
Coordinación de Supervisión y Control Regional	81.9%	37.6%	23.3%	17.2%	26.7%	18.1%	36.8%	
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	72.7%	22.8%	20.6%	15.1%	31.8%	27.0%	32.1%	
Dirección General de Control y Vinculación Estratégica	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	57.1%	0.0%	28.6%	
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	77.0%	32.8%	23.1%	8.2%	32.8%	20.7%	50.7%	
Coordinación Administrativa	66.7%	20.0%	11.1%	11.1%	6.7%	8.9%	28.9%	
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	75.2%	13.1%	25.3%	6.2%	61.6%	29.0%	34.2%	
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	58.4%	14.3%	22.8%	16.2%	10.2%	14.7%	39.3%	
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	47.8%	27.2%	17.4%	12.0%	22.6%	16.1%	42.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	61.2%	20.4%	22.3%	5.8%	15.5%	32.7%	43.7%	
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	68.1%	18.7%	15.9%	14.6%	16.8%	16.4%	29.6%	
Delegación Estatal de la FGR en Colima	69.6%	18.4%	12.7%	2.9%	15.5%	17.6%	26.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	65.3%	28.8%	16.9%	14.9%	31.7%	22.4%	31.0%	
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	63.5%	18.4%	15.3%	17.0%	14.2%	23.3%	37.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	72.6%	20.9%	19.6%	9.2%	40.7%	25.6%	37.0%	
Delegación Estatal de la FGR en Durango	79.4%	19.4%	21.9%	13.5%	16.5%	18.2%	37.6%	
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	56.3%	28.3%	25.1%	16.4%	25.8%	15.0%	26.6%	
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	72.0%	19.5%	17.4%	12.5%	22.6%	14.9%	35.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	63.5%	20.9%	20.9%	13.5%	40.5%	41.2%	34.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	70.4%	26.5%	12.1%	3.1%	27.3%	19.4%	24.5%	
		a	b	c	d	e	f	g ¹¹
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	64.5%	17.4%	15.5%	14.7%	27.4%	14.5%	35.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	54.7%	24.3%	23.9%	11.2%	10.9%	14.2%	33.7%	

¹¹ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Delegación Estatal de la FGR en Morelos	67.9%	19.1%	16.3%	13.5%	40.5%	45.6%	39.5%
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	75.0%	23.9%	22.0%	15.6%	24.5%	26.9%	46.5%
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	62.9%	16.4%	13.6%	16.4%	22.0%	12.4%	22.4%
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	57.8%	23.6%	29.3%	16.2%	19.1%	22.6%	35.9%
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	60.5%	18.1%	21.0%	15.7%	20.0%	17.6%	33.8%
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	62.0%	22.2%	16.4%	12.3%	24.6%	17.0%	39.8%
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	62.6%	28.8%	19.4%	17.3%	27.3%	21.6%	26.6%
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	56.2%	17.2%	17.8%	10.1%	13.0%	15.4%	31.4%
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	65.6%	22.9%	17.5%	11.9%	20.1%	18.4%	48.1%
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	63.8%	20.6%	22.2%	12.4%	24.4%	18.6%	37.6%
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	55.1%	16.7%	20.5%	11.4%	26.5%	22.0%	38.9%
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	65.0%	26.0%	24.5%	11.0%	23.8%	23.0%	42.3%
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	64.8%	27.0%	17.1%	9.0%	48.8%	44.7%	39.3%
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	70.3%	21.5%	21.8%	7.2%	16.7%	24.6%	40.6%
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	83.5%	22.6%	13.9%	8.7%	18.1%	19.8%	48.3%
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	74.8%	21.4%	14.5%	12.2%	38.2%	5.3%	32.6%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada	69.5%	20.8%	20.4%	11.2%	21.2%	32.5%	36.6%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delincuencia Organizada	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	73.0%	20.0%	38.0%	12.1%	23.0%	16.0%	35.0%
	a	b	c	d	e	f	g ¹²
Unidad Especializada en Investigación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	73.8%	19.8%	20.0%	18.5%	21.0%	27.2%	36.3%
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	80.6%	29.0%	12.9%	16.1%	12.9%	29.0%	25.8%

¹² a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	69.8%	22.2%	17.5%	12.7%	19.0%	25.4%	42.9%
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	67.8%	18.6%	18.6%	11.9%	15.5%	18.6%	45.8%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	78.9%	26.3%	28.1%	17.5%	28.1%	40.4%	35.1%
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	68.8%	12.5%	25.0%	6.3%	25.0%	27.7%	52.1%
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	78.7%	29.8%	19.1%	14.9%	14.9%	27.7%	44.7%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	67.8%	19.2%	18.4%	10.3%	15.8%	19.7%	30.8%
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	61.7%	19.9%	13.5%	6.0%	27.0%	60.2%	34.0%
Coordinación Administrativa	66.7%	22.2%	0.0%	11.1%	11.1%	22.2%	33.3%
Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales	65.6%	18.7%	21.3%	13.7%	27.8%	18.9%	37.3%
Oficina del Subprocurador Especializado en Investigación de Delitos Federales	84.6%	20.5%	17.5%	12.8%	35.0%	20.5%	41.0%
Dirección General de Asuntos Especiales	61.5%	0.0%	15.4%	25.0%	25.0%	58.3%	25.0%
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	71.0%	29.0%	12.9%	6.5%	35.5%	29.0%	61.3%
Coordinación General de Investigación	58.3%	13.9%	33.3%	11.1%	30.6%	30.6%	33.3%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	57.8%	16.7%	20.6%	11.8%	34.3%	22.5%	27.5%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	69.4%	19.4%	13.9%	13.9%	19.2%	8.3%	34.7%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	67.0%	21.6%	34.0%	14.4%	26.8%	13.4%	33.0%
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	61.7%	16.9%	11.9%	23.3%	20.3%	10.0%	45.0%
	a	b	c	d	e	f	g ¹³
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	64.3%	20.0%	40.0%	6.7%	26.7%	6.7%	21.4%
Coordinación Administrativa	68.4%	15.8%	13.2%	10.5%	26.3%	26.3%	57.9%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	70.5%	23.3%	29.1%	15.4%	29.6%	23.1%	38.3%

¹³ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	85.5%	19.4%	33.9%	8.1%	16.1%	23.0%	33.9%
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	66.7%	21.1%	22.2%	11.1%	26.3%	22.2%	27.8%
Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	67.0%	18.1%	33.0%	22.3%	42.6%	25.5%	44.7%
Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes	41.7%	25.0%	27.3%	25.0%	9.1%	9.1%	36.4%
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	61.1%	27.8%	21.6%	8.3%	40.5%	24.3%	21.6%
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	76.6%	17.4%	37.0%	10.6%	30.4%	23.9%	34.8%
Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	61.5%	27.7%	21.2%	21.5%	27.7%	30.8%	50.8%
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	75.0%	12.5%	75.0%	0.0%	22.2%	37.5%	33.3%
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	60.7%	25.9%	14.8%	7.4%	3.7%	7.4%	22.2%
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	64.0%	20.0%	36.0%	16.0%	29.2%	12.0%	44.0%
Unidad de Igualdad de Género	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	70.0%	11.1%	11.1%	0.0%	30.0%	11.1%	70.0%
Coordinación Administrativa	82.5%	30.4%	17.9%	16.1%	29.8%	17.9%	42.1%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	75.5%	22.4%	15.8%	10.2%	27.8%	20.4%	40.1%
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	70.7%	24.1%	18.6%	11.9%	48.3%	16.9%	34.5%
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	74.5%	30.9%	25.5%	14.5%	20.0%	20.0%	34.5%
	a	b	c	d	e	f	g ¹⁴
Dirección General de Asuntos Internos	74.4%	18.3%	14.3%	9.6%	20.8%	22.4%	43.2%
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	75.0%	23.6%	9.7%	5.6%	25.0%	19.4%	44.4%
Coordinación Administrativa	90.6%	18.8%	15.6%	12.5%	37.5%	19.4%	34.4%
Fiscalía Especializada en Delitos Electorales	74.9%	25.1%	25.0%	13.4%	26.0%	18.5%	36.3%

¹⁴ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	84.0%	48.0%	28.0%	8.0%	44.0%	8.0%	32.0%
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	80.0%	17.1%	31.4%	14.3%	37.1%	32.4%	51.4%
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	68.7%	22.9%	23.5%	15.9%	17.6%	15.3%	33.3%
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	84.2%	31.6%	26.3%	5.3%	42.1%	21.1%	42.1%
Coordinación Administrativa	100.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	33.3%	20.0%
Coordinación de Métodos de Investigación	60.8%	19.6%	21.5%	13.4%	23.6%	19.7%	39.2%
2° orden: Policía Federal Ministerial	54.3%	18.5%	25.5%	15.0%	19.3%	13.9%	36.7%
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	69.2%	16.0%	24.0%	11.5%	24.0%	24.0%	36.0%
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	50.2%	19.7%	26.7%	14.7%	21.1%	13.8%	37.4%
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	58.5%	17.6%	25.5%	14.8%	14.1%	13.5%	35.9%
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	55.8%	13.0%	21.0%	15.1%	14.5%	12.9%	35.3%
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	71.4%	13.6%	18.2%	4.8%	14.3%	9.5%	28.6%
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	63.3%	20.0%	26.7%	10.3%	13.8%	13.3%	33.3%
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	74.5%	21.3%	23.4%	17.0%	14.9%	12.8%	29.8%
Dirección General del Centro de Comunicaciones	73.2%	12.5%	22.5%	26.8%	17.5%	17.1%	46.3%
Centro Federal de Arraigo	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%
	a	b	c	d	e	f	g ¹⁵
Coordinación Administrativa	61.9%	22.7%	22.7%	18.2%	27.3%	13.6%	31.8%
2° orden: Coordinación General de Servicios Periciales	71.5%	21.9%	15.3%	11.7%	31.4%	26.4%	44.4%
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	71.4%	40.0%	14.3%	14.3%	40.0%	35.0%	45.0%
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	69.4%	21.8%	15.5%	9.1%	43.2%	29.1%	50.0%
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	69.7%	23.6%	19.3%	11.0%	30.0%	28.2%	42.7%

¹⁵ a: Existencia de las lactancia y de los Lineamientos para su uso de la FGR; b: Directrices Institucionales respecto del tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y lactancia de la FGR; c: Protocolo nacional de actuación en casos que involucren orientación o identidad de género de la FGR; d: Acuerdo de paridad en las convocatorias de ingreso al servicio profesional de carrera de la FGR; e: Certificación de la FGR (antes PGR) en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; f: Personas consejeras de hostigamiento y acoso sexual; g: Vías para denunciar el hostigamiento o acoso sexual en la FGR.

Dirección General de Ingenierías Forenses	70.7%	18.1%	13.8%	13.8%	26.7%	25.9%	46.6%
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	72.7%	21.7%	14.5%	12.5%	29.3%	25.2%	42.4%
Coordinación Administrativa	80.0%	15.0%	15.0%	4.8%	25.0%	19.0%	42.9%
2° orden: Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	70.7%	18.0%	13.5%	6.8%	25.6%	42.1%	37.6%
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	69.2%	21.4%	15.4%	7.7%	21.4%	53.8%	42.9%
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	71.1%	22.7%	13.6%	4.5%	22.7%	48.9%	40.0%
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	73.9%	15.2%	15.2%	8.7%	26.1%	34.8%	30.4%
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	64.3%	7.7%	7.7%	7.7%	30.8%	28.6%	38.5%
Coordinación Administrativa	68.8%	13.3%	6.7%	0.0%	31.3%	43.8%	46.7%
Órgano Interno de Control	62.6%	22.0%	16.7%	9.9%	26.0%	18.2%	45.5%
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	64.4%	21.6%	15.9%	10.2%	20.7%	19.5%	43.7%
Dirección General de Procedimientos de Remoción	66.7%	20.0%	20.0%	6.3%	25.0%	6.7%	46.7%
Coordinación Administrativa	55.2%	24.1%	17.2%	13.8%	42.9%	17.9%	48.3%



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos
Unidad de Igualdad de Género

Diciembre de 2019.

igualdad@pgr.gob.mx