



GOBIERNO
FEDERAL

PROPUESTA

PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



EN LAS INSTITUCIONES
DE GOBIERNO DE NAYARIT
A PARTIR DE UN DIAGNÓSTICO FODA

COORDINADORA SILVIA J. RAMÍREZ ROMERO



PROPUESTA

PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE GOBIERNO DE NAYARIT A PARTIR DE UN DIAGNÓSTICO FODA



Indesol
Instituto Nacional de Desarrollo Social



Nayarit
Gobierno del Estado



Camino Posibles S.C.
Investigación, Capacitación y Desarrollo

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.

Coordinación:

Silvia J. Ramírez Romero

Elaboración:

Silvia J. Ramírez Romero

María Guadalupe Nieto Martínez

Rocío Gabriela Muñoz Castellanos

Diseño y portada:

Frida Chávez Ramos

Corrección de estilo:

Jorge Omar García Hidalgo

Derechos reservados 2008

Instituto para la Mujer Nayarita

Los puntos de vista reflejados en esta publicación son responsabilidad exclusiva de las autoras.

Impreso en la Ciudad de México, noviembre de 2008

CAMINOS POSIBLES
INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO S. C.

Dra. Silvia Jaquelina Ramírez Romero Directora general	<p>Oficina Estado de México Fuente de Diana 374, Col. Evolución, Cd. Nezahualcóyotl, Estado de México, C. P. 57700. Tel y fax (01 55) 57 65 07 23</p>	
Lic. Jorge Omar García Hidalgo Director de operación y desarrollo		
Dra. Adriana Sandoval Moreno Directora de planeación estratégica e innovación		
Lic. Frida Chávez Ramos Directora de diseño y multimedia		
Mtra. Xosefa Alonso Sierra Directora de vinculación internacional		
Lic. Guadalupe Nieto Martínez Consultora en planeación estratégica		
Ing. José Luis Pablos Hach Consultor en recursos hídricos		<p>Oficina Distrito Federal Av. Coyoacán 1043, interior 203, Col. Del Valle, Delegación Benito Juárez, México D. F., C. P. 03100 Tel y fax (01 55) 53 35 05 20</p>
Jazmín Enciso Cruz Jefa del departamento de desarrollo y gestión de proyectos		
Héctor Martínez Gándara Enlace operativo		
Susana Ramírez Hernández Jefa del departamento administrativo		
Lic. Rocío Gabriela Muñoz Castellanos Enlace administrativo		
Elizabeth Aquino García Asistente	<p>enlace@caminosposibles.org.mx www.caminosposibles.org.mx</p>	
Berenice Ramírez Hernández Asistente de diseño		

ÍNDICE

Introducción	9
1. La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas	13
1.1. La tipología de las políticas	14
1.1.1. El enfoque de la igualdad de tratos (1950-1970)	15
1.1.2. El enfoque de la igualdad de oportunidades: acción positiva e incorporación de las diferencias (1970-1990)	16
1.1.3. El enfoque de la transversalidad de género (2000)	17
1.1.4. El enfoque de la paridad o de la generación de la ciudadanía (1990's)	
1.2. ¿Qué tomar en cuenta para elegir políticas de equidad?	18
2. El papel del INMUNAY en la promoción de la equidad de género	21
2.1. El Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011	23
2.2. El Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género	29
2.3. El Instituto de la Mujer Nayarita	32
3. Avances y retos para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones del gobierno de Nayarit	35
3.1. El contexto a partir del diagnóstico participativo: Talleres FODA	36
3.1.1. Taller 1: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones del gobierno del estado de Nayarit	40
3.1.2. Taller 2 Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones del gobierno del estado de Nayarit	43
3.2. Entrevistas a funcionarias y funcionarios de gobierno	46

3.2.1. Datos Generales	47
3.2.2. Ámbito de la Política Pública	49
3.2.2.1. Incidencia de la iniciativa para trans versalizar la perspectiva de género	
3.2.2.2. Antecedentes de la iniciativa para transversalizar la perspectiva de género	50
3.2.2.3. Marco Institucional	
3.2.2.4. Relaciones intra y extragubernamentales	51
3.2.2.5. Sostenibilidad política	53
3.2.2.6. Acceso a recursos financieros de las áreas que trabajan desde la perspectiva de género	55
3.2.2.7. Mecanismos de incidencia de la iniciativa	56
3.2.2.8. Efectos de género (Impacto real)	59
3.2.2.9. Metodología	61
3.2.2.10. Procedimientos	63
3.2.3. Estructura, organización y dinámica interna	64
3.2.3.1. Diagnóstico interno	
3.2.3.2. Estructura organizacional y funciones	65
3.2.3.3. Estructura y distribución de puestos por sexo	66
3.2.3.4. Ambiente laboral	
3.2.3.5. Reclutamiento y selección de personal	67
3.2.3.6. Capacitación	69
3.2.3.7. Compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	
3.2.3.8. Difusión	70
3.3. Recomendaciones derivadas del diagnóstico	
4. Propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno de Nayarit	73
Anexo 1	83
Referencias bibliográficas	89

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

Belém do Pará	La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
CDI	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CECAN	Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEDH	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nayarit
COESPO	Consejo Estatal de Población
CODEPIEN	Consejo Consultivo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas del Estado de Nayarit
COPLADENAY	Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Nayarit
FODA	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
GED	Género en el Desarrollo
INAPAM	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
INEA	Instituto Nayarita de Educación para Adultos
IHM	Instituto Hidalguense de la Mujer

INDEJ	Instituto Nayarita del Deporte y la Juventud
INJUVE	Instituto Nayarita de la Juventud
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
INMUZA	Instituto para la Mujer Zacatecana
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
MED	Mujeres en el Desarrollo
MEG	Modelo de Equidad de Género
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAIMEF	Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres
PEDT	Procuraduría Estatal para la Defensa del Trabajo
PROEQUIDAD	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2000-2006
PROIGUALDAD	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
PRONAM	Programa Nacional de la Mujer 1995-2000
SEMANAY	Secretaría del Medio Ambiente del Estado de Nayarit

INTRODUCCIÓN

El planteamiento estratégico de Transversalizar la Perspectiva de Género en las políticas públicas gubernamentales para garantizar el adelanto y potenciación de las mujeres, ha sido un imperativo internacional desde hace más de 20 años y se ha traducido en diferentes esfuerzos nacionales significativos pero que aún resultan insuficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

En el marco de la Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995), los gobiernos participantes, incluido México, se comprometieron a impulsar su plataforma de acción y a garantizar que todas las acciones y programas reflejaran una perspectiva de género (ONU, 1995). Posteriormente, en 1997 el Consejo Económico y Social de la ONU definió que (ECOSOC, 1997):

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Considerar la perspectiva de género como política de Estado implica, además del marco legal que la garantice, cambios profundos en la valoración de las relaciones entre géneros, en la priorización de necesidades, en la concepción de la acción pública, así como en el diseño, planeación, instrumentación, negociación, programación, presupuestación, control y seguimiento de los programas, proyectos y acciones del ámbito público federal, estatal y municipal; para que las mujeres accedan al desarrollo en condiciones de equidad, en cuanto a derechos, obligaciones, oportunidades y beneficios.

Así, en el marco internacional e interamericano del sistema de derechos humanos, que garantizan los derechos de las mujeres como aspiraciones

universales, desde 1974 México ha emprendido diferentes esfuerzos en términos de mecanismos y programas para propiciar el adelanto de las mujeres; desde que se creó en esas fechas el Programa de Incorporación de la Mujer al Desarrollo (en el Consejo Nacional de Población) hasta el 2001, con la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y de las 32 instancias e institutos de la Mujer en el país. En las últimas dos décadas se han creado tres programas nacionales: el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM) 1995-2000, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD) 2000-2006 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012; además de direcciones de equidad de género en la administración pública federal, presupuestos sensibles al género, enlaces en la administración pública estatal y algunas instancias municipales, sólo por señalar algunos de los avances en la materia. Por otro lado, es importante mencionar la activa participación de diferentes actores sociales y políticos, principalmente mujeres que han conquistado estos derechos y avances para incorporar estos temas en la agenda política nacional y en las agendas locales, destacando el movimiento organizado de mujeres, el activismo de mujeres líderes, intelectuales, funcionarias, políticas, y de los más diversos ámbitos de la sociedad civil organizada.

Asimismo, existen varios ordenamientos jurídicos que sustentan la obligatoriedad de incorporar el género en las políticas públicas, tales como (Inmujeres, 2007: 28):

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín + 5.
- La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- El programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

En este contexto, el Gobierno del Estado de Nayarit en el marco del Plan Estatal de Desarrollo 2005–2011 impulsó la formación del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género de Nayarit con diversas instituciones gubernamentales, con el propósito de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las acciones del gobierno del estado. Sin embargo, es indispensable indagar varios temas pendientes, entre los que destacamos los siguientes. ¿En qué medida este proceso ha derivado en acciones a favor de la equidad de género? ¿Cuáles son las fortalezas que ese proceso afianzó para implementar la equidad de género en la administración pública de Nayarit? ¿Qué oportunidades ofrece el entorno para la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública de las instituciones nayaritas? ¿Qué debilidades tienen las instituciones de gobierno de Nayarit para transversalizar el enfoque de género? ¿Cuáles con las amenazas que enfrenta este proceso de transversalización? Cabe mencionar que, si bien dicho subcomité no se propuso inicialmente la implementación de un modelo que permita cubrir el objetivo para el cual fue creado, el de transversalizar la perspectiva de género en la administración pública, éste ha venido desarrollando acciones de coordinación, sensibilización, capacitación y difusión de acciones a favor de la equidad de género.

En este sentido y para responder a las preguntas anteriores, el equipo de Caminos Posibles Investigación, Capacitación y Desarrollo S. C., a solicitud del INMUNAY, realizó una investigación con la finalidad de realizar un diagnóstico de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de las instancias gubernamentales del estado de Nayarit que participan en el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género para transversalizar la perspectiva de género en sus dependencias, a partir de talleres de planeación estratégica y la realización de entrevistas semi estructuradas con quienes integran dicho Subcomité.

Adicionalmente, se revisó información documental relativa al proceso que ha seguido la transversalización de la perspectiva de género en el INMUNAY y se entrevistó al personal participante del Instituto en este proceso. Lo anterior, aportó elementos de diagnóstico para elaborar la propuesta de transversalización de la perspectiva de género que aquí se presenta, al final de la publicación.

Este trabajo se compone de cuatro capítulos, en el primero de ellos se aborda el marco conceptual y de referencia que ha dado pie al impulso de las políticas para transversalizar la perspectiva de género, deteniéndose en los

distintos enfoques que han orientado la implementación de acciones en esta materia y sus implicaciones. En el capítulo dos se hace referencia al papel que ha tenido el INMUNAY en la promoción de la equidad de género. En el capítulo tres se puntualizan los avances y retos para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones del gobierno de Nayarit, a la luz de los resultados del análisis FODA derivados de los dos talleres de planeación estratégica que se realizaron y de las entrevistas semi estructuradas que se aplicaron al personal de las dependencias y entidades del gobierno del estado de Nayarit, así como de algunas recomendaciones derivadas del diagnóstico. Finalmente, en el capítulo cuatro se presenta una propuesta para la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno de Nayarit, derivada de los resultados de la investigación y de la revisión de bibliografía especializada en la materia.

Esperamos que esta publicación permita contribuir a valorar la importancia de los avances y retos que representa institucionalizar la perspectiva de género para consolidar una cultura que promueva prácticas e instituciones afianzadas en el reconocimiento del igual valor y estatus entre mujeres y hombres, niñas y niños como un ejercicio de una ciudadanía plena y diversa.

1. LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

En este primer apartado, trataremos básicamente los aportes de la teoría de género al proceso de las políticas públicas y, concretamente, su relación con la construcción de la política social, siguiendo principalmente a Incháustegui (2008). La emergencia de las políticas con enfoque de género desmitificó la noción de que la cobertura de las políticas públicas era universal, visibilizando una visión androcéntrica en su hechura y aplicación. Es decir, se buscó distinguir aquellos elementos que propician discriminación, inequidad o desigualdad entre mujeres y hombres. Esto supone que las políticas públicas han hecho visible que no todos son iguales en términos de oportunidades y que se requiere realizar acciones afirmativas para acortar la brecha que genera la desigualdad. (Incháustegui y Ugalde, 2005)

La categoría de género es uno de los ejes de la diferenciación social que refleja desigualdad, inequidad y discriminación, entre otras razones, debido a que:

- Estructura, jerarquiza y determina estructuras desiguales para mujeres y hombres.
- Tiene expresión en las distintas esferas de la producción y distribución de recursos, condiciones y oportunidades de vida.
- Se articula con otros ejes de la desigualdad social, tales como la clase social, la pertenencia étnica, la edad, la condición de ciudadanía, el lugar de residencia, la clase social, entre otras.
- Deja huella tanto en la propia estructura social como en el acceso o no a condiciones de pleno desarrollo.
- Obstaculiza el desarrollo del ejercicio de una ciudadanía plena.

El enfoque de género hizo aportes a las políticas sociales porque identificó una multiplicidad de relaciones entre las políticas públicas y las condiciones sociales y como se reflejan, a su vez, en prácticas sociales específicas que jerarquizan y otorgan o niegan derechos a las mujeres y hombres. Hasta los años setenta, se consideraba que la política social corregía las omisiones del

mercado y que era como una mano invisible que equilibraba la relación entre trabajo y capital. Esta premisa se daba bajo un modelo de trabajo masculino de largo plazo, tiempo completo y permanente. Sin embargo, no hay políticas inocuas o imparciales, toda política incide en las relaciones de género. La política social no sólo puede compensar o reducir desigualdades originadas en otros ámbitos sino también reproducir o ampliar las desigualdades existentes e incluso construir o generar nuevas desigualdades. La política social ha sido construida históricamente como una fuerza modeladora de las relaciones de género y reestructuradora de la desigualdad entre los sexos. La política social es un instrumento capaz de incidir tanto en la estructura social como en la estructura de oportunidades. Muchas políticas operan con la racionalidad binaria de: “el trabajador” y “la ama de casa”. Hoy en día se ha producido una nueva negociación del contrato de género. (Inchaústegui, 2008).

1. 1. LA TIPOLOGÍA DE LAS POLÍTICAS

Las políticas de género vienen a cuestionar el paradigma del bienestar como sinónimo de crecimiento económico. El modelo de desarrollo social y humano viene a medir otras cosas. Esto es porque el acceso de las personas a oportunidades y derechos reales va a depender de su sexo, edad, lugar de residencia, grupo étnico y clase social.

Para entrar en el terreno de la tipología de las políticas con relación al tema de género, hay una diferencia acerca de cómo nombrarlas adecuadamente: como de igualdad o de equidad.

Cuando hablamos de equidad, nos referimos a las acciones de justicia deliberadas que se traducen en garantizar la igualdad a mujeres y hombres en sus derechos y oportunidades. Es un proceso para acelerar la recuperación de la obtención de derechos. Es decir, un componente para propiciar la igualdad.

Al reducirse la infraestructura social del Estado de Bienestar que permitía que el trabajo resolviera la vida familiar (como el derecho a la salud y a la educación) se requieren recursos adicionales para resolver problemáticas de la esfera reproductiva.

La equidad de género supone un disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales y las oportunidades de los recursos y recompensas. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean iguales, pero sí que lo sean sus opciones y posibilidades de vida (Massolo 2004: 1).

Lo cual implicó que entrara en crisis la economía del cuidado, generando que las mujeres sigan haciéndose cargo de cuidar a la familia. Esto se refleja en el hecho de que sobre las mujeres se recarga la reducción de beneficios sociales y el incremento del gasto familiar porque trabaja y aparte se hace cargo del trabajo doméstico, ocasionando una doble y triple jornada. Por ello, establecer un nuevo contrato implica considerar estos aspectos. La transversalidad busca reestablecer este nuevo contrato a partir de la manera en que el género ingresa a las políticas públicas (Inchaústegui, 2008).

“Las políticas de equidad son estrategias para corregir los desequilibrios existentes entre las personas, en razón de su pertenencia a grupos discriminados por razones de sexo, pertenencia étnica, religión y preferencia sexual.

Las políticas de equidad de género, están dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual. Tienen por finalidad fortalecer la ciudadanía y los derechos de las mujeres, para evitar que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer, que se generan desde el ámbito de la familia, se extiendan, amplíen o perpetúen a otras esferas como: la educación, el ingreso, los derechos, los cargos profesionales, el poder político, el prestigio y los reconocimientos” (Inchaústegui y Ugalde, 2005: 22).

En este sentido, se pueden distinguir cuatro enfoques de políticas de igualdad de género en América Latina: de igualdad de tratos, de igualdad de oportunidades o de acción positiva, de carácter transversal y de la paridad o la generación de ciudadanía, que brevemente se mencionan a continuación (Inchaústegui y Ugalde, 2005; Arriagada, 2007 y Campos, De la Torre, Ramírez Romero y Ramírez Hernández, 2007).

1. 1. 1. EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE TRATOS (1950-1970)

Se basa en el concepto liberal de igualdad y se manifiesta con principios de igualdad de derechos como los postulados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover la igualdad de trato en el trabajo, en donde se sugiere que a trabajo igual corresponde un salario igual. Es un principio de igualdad de trato que nadie sea tratado por encima de otra persona, a fin de evitar la exclusión. Esto se acompañó de la emergencia de derechos civiles y jurídicos para las mujeres (derecho al voto, a la identidad en el matrimonio, a la educación, a la salud reproductiva).

Este enfoque orientó la estrategia de incorporación de las mujeres al desarrollo, conocida como Enfoque MED (Mujeres en el Desarrollo), la cual se orientó a promover el acceso de las mujeres al empleo e ingreso, la superación de la pobreza y la eficiencia de la participación de las mujeres en el mercado laboral como vía para lograr su pleno desarrollo. Sin embargo, el impacto del enfoque MED fue muy limitado pues se basó en acciones que reforzaban papeles de subordinación en las mujeres y no atendían a la modificación de las condiciones de género.

1. 1. 2. EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ACCIÓN POSITIVA E INCORPORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS (1970-1990)

Este enfoque reconoció la importancia de que las políticas fueran diferenciales y partieran del análisis de las condiciones de género para identificar las brechas existentes en el acceso a oportunidades entre hombres y mujeres. Se identifica con el enfoque de Género en el Desarrollo (GED). Ha buscado elaborar planes de igualdad de oportunidades que garanticen la igualdad formal de condiciones que den oportunidades a las mujeres.

Arriagada (2007: 6) define a las políticas de igualdad de oportunidades como aquellas que:

[...] procuran garantizar la participación de las mujeres en el ámbito público, al revisar los marcos legales que eliminen las desigualdades en la educación, en la formación para que desempeñen actividades públicas y en la promoción de la conciencia de los derechos ciudadanos.

Por otra parte, las políticas de acción positiva se implementan en las áreas donde la discriminación sigue siendo persistente. “Apoyan a las mujeres para lograr la igualdad de acceso a los puestos de trabajo y a la política; igualdad que complementa las oportunidades, aunque no elimina la discriminación” (Arriagada, 2007: 6-7) que se encuentra en el sistema de género subyacente en las estructuras sociales.

Otro principio relevante es el de la acción o discriminación positiva. Por ejemplo: hacer rampas para personas con silla de ruedas, o que las mujeres tengan acceso a aquellos ámbitos en donde, por el hecho de ser mujeres, se establezca por costumbre o por cierto tipo de normas que no tengan acceso.

1. 1. 3. EL ENFOQUE DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (2000)

También se le ha llamado enfoque integrado de género. Surge en 1995, cuando después de 20 años de políticas de igualdad de género se han provocado cambios pero no terminan de concretarse. Implicó revisar y criticar la estrategia de Género en el Desarrollo (GED), bajo el supuesto de que abordaron los síntomas pero no las causas profundas de la desigualdad de género. En la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín, en 1995, este enfoque se estableció como una estrategia obligada para los gobiernos que firmaron el Plan de Acción y la Plataforma de dicha conferencia. Esto implica caminar hacia una nueva negociación en donde las acciones se encaminaran a lograr reformas estructurales al sistema de género. A fin de transformar el orden social y establecer un nuevo contrato de género que nos lleve a un equilibrio con más equidad en la familia, que sea incorporado en las políticas estatales.

Desde este enfoque, quienes impulsan las políticas de género no son sólo especialistas en el tema, como ocurrió en los modelos anteriores sino las y los funcionarios públicos involucrados en todas las etapas de una política pública. En este enfoque es preciso hacer una distinción planteada por Incháustegui y Ugalde (2005: 31):

La Transversalidad del Género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y la posición de las mujeres, sino también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas (Menmainstreaming).

1. 1. 4. EL ENFOQUE DE LA PARIDAD O DE LA GENERACIÓN DE LA CIUDADANÍA (2000)

Este enfoque no es sustitutivo de los anteriores sino que plantea cuotas y que estas sean reguladas normativamente. Tiene dos acepciones (Arriagada, 2007: 7): 1) Es vista como acción positiva en donde los géneros tienen la misma representación en todas las actividades, incluyendo los cargos políticos.

Al respecto, hay dos criterios: uno que postula la aplicación de cuotas en donde ningún género tenga más del 40%; y otro en donde la cuota es de 50% en todo para garantizar igualdad en todos los ámbitos. 2) Como nueva definición de ciudadanía respecto a la identidad sexual en la definición de la persona legal, con un rango idéntico para las mujeres y hombres. Esto obliga a los poderes públicos a tomar medidas para garantizar una participación igualitaria.

Hemos presentado los diferentes enfoques con fines analíticos, los cuales no se presentan en forma única, en los hechos, los procesos de implementación de estas políticas en México han derivado en una combinación de las acepciones presentadas, bajo el eje de la transversalización de la perspectiva de género. Es fundamental que la combinación lograda, en cada caso en cuestión, responda a las condiciones que se pretende modificar para reducir las brechas de género.

1. 2. ¿QUÉ TOMAR EN CUENTA PARA ELEGIR POLÍTICAS DE EQUIDAD?

A continuación se presentan una serie de consideraciones que permiten orientar conscientemente esta decisión:

1. Considerar en qué consiste la brecha de desigualdad (resultado y origen que se quiere corregir).
2. Identificar cómo se expresan las necesidades e intereses de hombres y mujeres.
3. Considerar el efecto de equidad o el balance de poder que se quiere generar.
4. Considerar el efecto agregado que puede tener esa política en los diversos ámbitos (familia, trabajo, mercado) de las relaciones de género.

Es indispensable tener cuidado con los efectos de las medidas, por ejemplo, cómo hacer para que, lo que las mujeres ganan en derechos, no lo paguen con triple jornada. Porque podemos tejer con una mano lo que se desteje con la otra (Inchaústegui, 2008).

Determinar cuando es más adecuado un enfoque que otro para resolver conflictos de intereses o un problema de desigualdad de género, pasa por una evaluación ex ante. Los efectos de esa política en los objetivos explícitos y sus consecuencias inesperadas en las relaciones de género. La elección

del enfoque a seguir, es un aspecto central que tendrá que ver con la forma en la que se defina la desigualdad de género, al respecto Incháustegui y Ugalde (2005: 39), puntualizan que:

Si se parte de reconocer que las diferencias de acceso a recursos y poder entre mujeres y hombres, derivan de un posicionamiento estructural desventajoso para las primeras, entonces las políticas de equidad deben buscar modificar este balance de poder. Por el contrario, si se plantea que estas diferencias son en parte “naturales” y en parte “culturales”, entonces el problema de la equidad es sólo de reconocer “la igualdad en la diferencia”. Es decir, de incorporar las necesidades y la voz de las mujeres invisibilizadas y suprimidas por el dominio masculino, sin alterar el posicionamiento estructural de fondo.

En cambio, las políticas de igualdad de género buscan la incorporación de las demandas de las mujeres en la agenda pública a través de procesos de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones gubernamentales.

La institucionalización de la perspectiva de género¹ es concebida como el proceso mediante el cual las demandas de igualdad de género de las mujeres se incluyen en las políticas públicas como un valor o un objetivo en las rutinas y las normas de las instituciones públicas (Incháustegui y Ugalde, 2005) para mejorar la condición y la posición de las mujeres (Guzmán, 2007).

Hay otro tema a debate en la construcción de políticas que promuevan la transversalización del enfoque de género, que está vinculado con el tipo de actores participantes. Al respecto, podemos ubicar dos posturas (Incháustegui y Ugalde, 2005, 41-47). La primera de ellas supone una amplia participación de la sociedad civil y de especialistas en el tema de género en el proceso de diagnóstico, diseño y monitoreo de la ejecución de la política. La política se construye a partir de consensos amplios. La segunda propuesta basa la transversalidad en procesos burocráticos encabezados por funcionarias y funcionarios públicos, auxiliados por expertas y expertos. Estas posturas variarán en función del tipo de estrategia que utilicen: integracionista o que fijen un nueva agenda. En el caso de la primera, se introduce la perspectiva de género en las políticas existentes. En el caso de la segunda, se establece una nueva agenda de las políticas que busca reorientar paradigmas.

¹ En el lenguaje del desarrollo, la institucionalización se utiliza como sinónimo de transversalidad de la perspectiva de género. No obstante, este concepto, en su dimensión operativa, se concibe como un método de planeación horizontal que busca diagnosticar las oportunidades institucionales para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. (Inmujeres, 2007: 24)

Para promover la transversalización de la perspectiva de género, el Inmujeres desarrolló un Modelo de sistema de gestión de Equidad de Género 2003, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México, con la intención de que el modelo posibilite identificar las posibles brechas existentes entre hombres y mujeres al interior de una organización y que suelen no ser percibidas como desigualdades. Así como, implementar acciones a favor de la equidad por medio de acciones afirmativas (Inmujeres, 2003). De acuerdo con datos del Inmujeres, ya se cuenta con 133 instancias que han obtenido esta certificación.²

En el país existen diferentes experiencias que se han ido generando a partir de las instancias e institutos de las mujeres, en el marco de sus atribuciones que se definen a nivel federal para el Inmujeres y a nivel estatal para los diferentes institutos e instancias de las mujeres, y que se precisan en sus decretos de creación. Por sólo mencionar algunas, se cuenta con la experiencia de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública del estado de Oaxaca sobre todo en el plano presupuestal (Tarrés, 2006), la certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG) 2003 que obtuvo el Instituto Poblano de la Mujer, la institucionalización de la perspectiva de género a nivel municipal en el estado de Hidalgo (IHM y GIMTRAP, 2007), y el Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas (INMUZA, 2007).

El enfoque de género y su transversalización se ha fomentado en otros estados del país con actividades de sensibilización y formación dirigidos a fomentar la creación de Unidades de Género en las dependencias estatales, la formación de redes articuladoras de acciones a favor de la equidad de género, programas y acciones que fomenten la no discriminación y la equidad de género en las diferentes dependencias públicas.

En los capítulos siguientes revisaremos el papel que ha tenido el Instituto para la Mujer Nayarita en materia de transversalización de la perspectiva de género y los retos que enfrenta para cubrir este propósito.

² Datos tomados de la Base final de empresas con Distintivo MEG 2003, publicada en <http://www.inmujeres.gob.mx/> Consultada el 21 de octubre de 2008.

2. EL PAPEL DEL INMUNAY EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

El Plan Estatal de Desarrollo 2005 – 2011 del estado de Nayarit, se elaboró a partir de la convocatoria realizada por el ejecutivo estatal a las instancias de la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a la sociedad civil, a especialistas, académicos, investigadores, representantes de productores rurales, organismos empresariales, grupos étnicos, medios de comunicación y a la ciudadanía en general, para participar en talleres, foros, entrevistas y reuniones, con el objetivo de identificar los principales problemas que enfrenta el estado, definir los objetivos, estrategias y líneas de acción sexenal.

La participación de diversos actores en los talleres de planeación sobre temas como el desarrollo regional; desarrollo económico y competitividad; desarrollo social; desarrollo territorial y desarrollo político-institucional, a partir del análisis en mesas de trabajo, permitió identificar las problemáticas, las fortalezas, oportunidades y las posibilidades existentes en el estado; así como vislumbrar las propuestas de solución y transformarlas en estrategias y líneas de acción que fueron incluidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011.

Dentro del tema de Desarrollo Social se incluyó la mesa de trabajo sobre bienestar de la familia y equidad de género, en la cual se identificaron las siguientes problemáticas:

En el ámbito laboral:

- El desconocimiento y la falta de difusión de los derechos laborales de las mujeres.
- Las practicas inequitativas y discriminatorias en el ámbito laboral basadas en el sexo.
- El impedimento de acceder a un empleo por la exigencia del certificado de embarazo.
- Los despidos injustificados por razones de embarazo.

- Las condiciones de trabajo establecidas en el marco normativo y las diferencias salariales entre el género, tendientes a ser inferiores para las mujeres por el desempeño de un mismo trabajo realizado por los varones.
- La falta de oportunidades de acceso al trabajo de las mujeres con capacidades diferentes.

En el ámbito social y familiar:

- Las prácticas violentas en contra de la mujer desarrolladas en las relaciones de pareja.
- Las prácticas inequitativas, discriminatorias, violentas y reiteradas en contra de las mujeres desarrolladas en las relaciones familiares.
- La violencia de género

En el ámbito de la salud:

- La falta de mayor impacto en las campañas preventivas de la salud física y mental.
- Problemas de tuberculosis (el octavo lugar a nivel nacional), de VIH/SIDA (el séptimo lugar); de cáncer de mama (el onceavo lugar); de cáncer cérvico-uterino (el lugar número veinte); así como un significativo registro e incremento de madres jóvenes y adolescentes embarazadas; en suicidio; en cáncer de próstata y enfermedades de los hombres.

En educación:

- Las prácticas discriminatorias e inequitativas en contra de los educandos del sexo femenino.
- El significativo registro e incremento de madres estudiantes jóvenes y adolescentes embarazadas.
- La deserción escolar.
- La falta de recursos personales y materiales para atender a niños, niñas y jóvenes con capacidades especiales en las escuelas integradoras, así como en la reproducción de material.

En cultura y deporte

- Las prácticas inequitativas en el desarrollo cultural y artístico, así como de carácter deportivo en contra de las mujeres.

En el contexto institucional:

- La incipiente construcción de indicadores y de estadísticas estatales relativas al género.
- La falta de generación de información desagregada por sexo, edad, condiciones de salud, económicas, entre otras, que identifiquen necesidades e intereses de hombres y mujeres.
- La falta de recursos presupuestales para el desarrollo de programas estratégicos orientados al desarrollo integral y equitativo de las mujeres.

En lo que se refiere al Marco jurídico:

- La falta de incorporación en la ley de conductas, como pornografía infantil, explotación sexual comercial, acoso sexual y en todo su contexto, la violencia familiar, así como una reforma integral emergente para el cumplimiento de los deudores alimenticios de sus obligaciones.
- La inexistencia de la perspectiva de género en las políticas públicas y en todo el marco jurídico estatal, como por ejemplo: en la Constitución Política del Estado Libre y soberano de Nayarit, en la Ley de Salud para el Estado de Nayarit, la Ley de Asistencia Social, la Ley electoral; en los Códigos Civiles y Planes del estado, entre otras.

2. 1. EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2005 – 2011

La identificación de esta problemática permitió plasmar en el Plan Estatal de Desarrollo 2005 -2011, una visión, el planteamiento de políticas públicas, objetivos, estrategias, líneas de acción y proyectos que consideran la perspectiva de género (Gobierno del Estado, 2005).

Visión 2020

Dentro de la visión del estado, con respecto al bienestar de mujer y la equidad de género, se proyecta:

1. Integrar a las mujeres al desarrollo del estado en todos los ámbitos.
2. Eliminación de la violencia de género.
3. Conocimiento total de sus derechos y de las diversas instancias de atención.
4. Marco legal adecuado de protección al género.
5. Eliminación de la discriminación en las oportunidades de empleo.
6. Participación activa de la mujer en los puestos de elección popular.

Políticas Públicas:

En el marco de la política social se establecen políticas públicas de equidad de género, la propuesta se basa en:

- Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres, a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo, desde una perspectiva de género.
- Promover la coordinación de los esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones, que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para promover y fortalecer la posición de la mujer en el ámbito del quehacer y participación social.
- Impulsar la participación de la mujer en las actividades vinculadas a la cultura física y deportiva.
- Fomentar la cultura de protección de los derechos de las mujeres, de la denuncia, de la violencia familiar y extrafamiliar y, mantener una relación respetuosa y de estrecha colaboración con las autoridades que procuran y las que imparten justicia.
- Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la Administración Pública Estatal y Municipal.
- Fortalecer el núcleo familiar con apoyo de las instituciones educativas, sociales y privadas, promoviendo los valores fundamentales, la civilidad y solidaridad social, asimismo, propiciar la valoración del trabajo doméstico y el reparto equitativo de las cargas familiares.

Si bien, existe un apartado específico de políticas públicas de equidad de género, dentro del planteamiento de asistencia social sobresale que “el Gobierno del Estado impulsará una política social, orientada a combatir los factores de vulnerabilidad social, como son los que tienen relación con la condición de género, edad y capacidades diferentes, así como los relacionados con los asentamientos humanos y su ubicación en zonas de riesgo, las condiciones de la vivienda, los bajos niveles educativos y de capacitación para el trabajo, principalmente” (Gobierno del estado, 2005).

Objetivos

Dentro de los 12 objetivos que establece el gobierno del estado en el Plan Estatal de Desarrollo, a los que se pueden vincular estrategias, líneas de acciones y proyectos específicos para lograr la equidad de género, se encuentran los siguientes:

2. Avanzar en la equidad social, fundamentalmente mediante la educación integral y el aprovechamiento racional del patrimonio natural y cultural de la Entidad.

En este objetivo se plantea que la educación en un elemento sustancial de desarrollo. Establece la vinculación entre desarrollo socioeconómico y el desarrollo educativo integral con una perspectiva de género.

5. Fomentar la competitividad de empresas nayaritas principalmente mediante el desarrollo científico-tecnológico e impulsar el desarrollo organizativo empresarial.

Menciona que se impulsará el desarrollo organizativo empresarial con un enfoque de género para llevarlo a escala micro-empresarial, en donde la participación de las mujeres es fundamental.

9. Brindar seguridad pública con eficiencia, garantizando el respeto a los derechos humanos.

Propone generar el equilibrio necesario entre la seguridad pública, la procuración de justicia y el respeto a los derechos humanos con un enfoque de género, como tema transversal que permea la impartición de justicia.

10. Apoyar la preservación y desarrollo de las familias nayaritas, mediante un enfoque integral, que atienda los diferentes aspectos que conforman la subsistencia: el empleo, la producción y abasto de alimentos, la vivienda, la salud, la educación y el sostenimiento de los adultos mayores, principalmente.

Establece que el desarrollo de las familias nayaritas es inherente al desarrollo social y humano, no sólo en sus condiciones materiales de existencia, sino en lo que se refiere al desarrollo educativo y cultural.

Estrategias

Para responder a las necesidades identificadas en la etapa previa a la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo del actual gobierno del estado y para el logro de los objetivos propuestos, se establecieron diez estrategias, dentro de las cuales destacan tres que se vinculan directamente con la equidad de género en el desarrollo. Dentro de estas estrategias, se retomarán únicamente las que se refieren de manera explícita a la búsqueda de las condiciones para garantizar el adelanto de las mujeres o aquellas en las que se incluye la equidad de género como parte del logro de la equidad social, tales como las siguientes:

Estrategia 5: Desarrollo social incluyente y democrático

«Garantizar el desarrollo social incluyente y el avance democrático, a través del equilibrio entre el avance de la competitividad sectorial y la equidad social.

«Impulsar programas de asistencia social y de desarrollo social, para que en las familias nayaritas prevalezcan y se desarrollen los valores de convivencia armónica, el respeto a los derechos de los demás y la equidad de género como condición indispensable del desarrollo humano.

«Combatir la pobreza extrema a partir de acciones combinadas de educación y capacitación; el desarrollo de proyectos productivos para la transformación y agregación de valor, así como apoyos a la producción para el autoconsumo de la familia.

«Generar oportunidades de desarrollo laboral, empresarial y técnico-profesional.

«Promover una mejor calidad de vida, salud, deporte, educación y empleo.

Estrategia 9: Liderazgo social de proyectos estratégicos

«Impulsar la participación directa de la sociedad civil organizada y los actores sociales relevantes, entre ellos las mujeres, para acompañar los proyectos estratégicos y garantizar su éxito.

Estrategia 10: Desarrollo institucional y adecuación del marco jurídico para promover el desarrollo

«Revisión y adecuación del marco legal vigente, para que responda a los requerimientos de la sociedad moderna y hacerlo más eficaz en términos del desarrollo económico, social y ambiental, en un contexto de derechos humanos de la población en general y el garantizar una participación más equitativa para las mujeres.

Líneas de Acción

En las líneas de acción establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo, se plasman orientaciones específicas en el tema de equidad de género, que dan concreción al planteamiento de la política pública a instrumentar por el actual gobierno del estado en esta materia. A continuación se presentan estas acciones:

Educación, cultura, deporte y desarrollo familiar

- Impulsar programas educativos con equidad de género
- Diseñar políticas que permitan a las mujeres incursionar en el ámbito del deporte, las artes y recreación.
- Promover espacios para las mujeres atendiendo requerimiento específicos de edad, salud y atención de los hijos.
- Propiciar la eliminación de conductas discriminatorias y de imagen estereotipada de la mujer.
- Promover el trato digno en el desarrollo de roles femeninos en todos los ámbitos.
- Sensibilizar a comunicólogos sobre el tema de género.
- Desarrollar el modelo integral de combate a la violencia familiar.
- Difundir los derechos de las mujeres y los valores de igualdad con corresponsabilidad social.
- Coadyuvar en la solución del aumento de embarazos en adolescentes.
- Combatir la prostitución, corrupción de menores y/o pornografía infantil, la impunidad ante la comisión del delito y la falta de tipificación en algunos de ellos.

Mujer empresaria

- Promover y participar en la elaboración de programas integrales de apoyo a las mujeres para la creación de microempresas operadas y dirigidas por las mismas.
- Impulsar programas de financiamiento para mujeres con apoyos a sus proyectos productivos y comercialización de productos.

Laboral

- Impulsar acciones encaminadas a promover la igualdad de género en las oportunidades de empleo.
- Implementar programas de difusión de los derechos humanos y laborales de las mujeres.
- Impulsar la realización de talleres de capacitación para el trabajo y el autoempleo.
- Revisar las normas y las prácticas de contratación de mujeres, buscando la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso al empleo y su permanencia en el mismo.

Institucional

- Impulsar el Programa Estatal de Asistencia Social que enfatice la prevención de la violencia familiar, la capacitación, actualización y sensibilización permanente de los servidores públicos de todas las instituciones participantes en la atención de la violencia familiar.
- Impulsar el establecimiento de un sistema integrado de información e indicadores de género que reflejen los cambios en la posición y condición de las mujeres, los índices de violencia de género; y los índices de violencia familiar.
- Integrar la perspectiva de género en las políticas públicas y programas estatales.
- Reforzar la educación y capacitación con una visión de perspectiva de género en las y los servidores públicos.

Marco jurídico y procuración de justicia

- Procurar la justicia para mujeres embarazadas que son despedidas injustificadamente.
- Pugnar por la eliminación de la violencia de género.
- Impulsar mecanismos de prevención de violencia contra las mujeres.

- Fortalecer la denuncia de las mujeres que sufren violencia.
- Promover iniciativas de ley en materia de equidad de género.
- Promover la tipificación de la violencia entre cónyuges.
- Concertar con el Poder Legislativo del estado, el contenido de los proyectos de reformas legislativas.
- Promover instancias de procuración y administración de justicia, la aplicación de las reformas realizadas y de las disposiciones en materia de derechos humanos de las mujeres y niñas, contenidas en los instrumentos internacionales.

2. 2. EL SUBCOMITÉ DE BIENESTAR DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO

Para la concreción de las políticas públicas, objetivos, estrategias y líneas de acción, el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, establece en el seno del Comité de Planeación para el Desarrollo de Estado de Nayarit (COPLADENAY), la creación de nueve subcomités sectoriales, seis subcomités especiales y cinco subcomités regionales.

Entre los subcomités especiales, se plantea la conformación del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género.

El Reglamento Interno del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Nayarit, el cual tiene por objeto establecer las normas de integración, operación y funcionamiento del COPLADENAY, plantea en el Artículo 29 que los Subcomités Especiales, entre ellos el de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, se integran por:³

- › Un Coordinador o Coordinadora que es Titular de la Dependencia Estatal cuyas actividades se relacionen directamente con las del Subcomité;
- › Un Secretario o Secretaria Técnico, que será el Delegado de la Dependencia Federal cuyas actividades se relacionen directamente con las del Subcomité.
- › Los Asesores Técnicos y las Asesoras Técnicas que conozcan del sector o tema a tratar y que se consideren necesarios, a invitación expresa del Presidente o Presidenta del COPLADENAY, Coordinador General o Coordinador del Subcomité;

³ En el anexo 1, se ofrece el perfil de las y los integrantes del Subcomité.

- ▶ Un o una Representante de la Secretaría de Planeación del Estado;
- ▶ Las y los Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal y Estatal, cuyas actividades se ubiquen dentro del sector;
- ▶ Representantes de las Organizaciones Sociales y empresariales cuyas acciones se vinculen con el sector, a invitación expresa del Presidente del COPLADENAY, Coordinador General o Coordinador del Subcomité; y las demás personas que sean necesarios para la consecución de los objetivos de los Subcomités.

En el Artículo 31 del Reglamento Interno del COPLADENAY, se establece que a los Subcomités Especiales les corresponde:

- Coadyuvar en la formulación, actualización, instrumentación, control, seguimiento y evaluación del Plan Estatal de Desarrollo y en la formulación de los Programas Operativos Anuales (POA);
- Formular, adecuar, instrumentar y evaluar los programas especiales y regionales de desarrollo de su competencia;
- Presentar los programas especiales y regionales de desarrollo a la Comisión Permanente, para determinar los compromisos de cada sector en la Ejecución del programa especial;
- Entregar oportunamente a la Coordinación General del COPLADENAY, en las fechas previstas, la información del POA, Actas, Programas de Trabajo, Evaluaciones y demás documentación que tenga relación con el desempeño del Subcomité;
- Realizar reuniones bimestrales de seguimiento y evaluación;
- Crear o extinguir Grupos de Trabajo, para el mejor desempeño del Subcomité respectivo;
- Elaborar el programa anual de trabajo del subcomité y su informe correspondiente y ponerlo a consideración de la Comisión Permanente; y realizar los trabajos que les encomiende la Asamblea General o la Comisión Permanente para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del COPLADENAY;

En el Artículo 32 menciona los términos en los que se llevarán a cabo las sesiones del subcomité, en este caso, el de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género:

I. El Subcomité celebrará sesiones bimestrales en el lugar, fecha y hora que indique la convocatoria correspondiente. Asimismo, se podrán celebrar sesiones extraordinarias cuando la importancia de los asuntos a tratar lo amerite. El Coordinador (a) del Subcomité formulará las convocatorias correspondientes;

II. Las Sesiones del Subcomité serán presididas por el (la) coordinador (a); en ellas deberán participar: el Secretariado Técnico, los Representantes de la Secretaría de Planeación del Estado; los Delegados de las Dependencias y Entidades Federales y los Titulares de las Dependencias y Entidades del Estado que integran el Subcomité, así como los miembros de los Sectores Social y Privado que formen parte de ellos.

III. El (la) Coordinador (a) del Subcomité verificará la existencia del Quórum legal, considerada como las dos terceras partes de sus integrantes, en caso de que no existiera, se expedirá una segunda convocatoria, cuya sesión se verificará con los que asistan dentro de las 48 horas hábiles siguientes; obligando a los ausentes a sujetarse a los acuerdos y resoluciones tomadas;

IV. En caso de que un miembro propietario, no pueda asistir a las reuniones ordinarias o extraordinarias del Subcomité, deberá asistir su suplente, con funciones de propietario; asimismo los acuerdos celebrados en las sesiones se validarán por mayoría simple de votos, en caso de empate el (la) Coordinador (a) del Subcomité tendrá voto de calidad.

V. El Orden del Día que corresponda a cada sesión del Subcomités, deberá ser distribuida a sus integrantes, por lo menos con 48 horas de anticipación a la fecha de la sesión, por conducto del (la) Coordinador (a) del Subcomité respectivo; y

VI. Las actas de las sesiones de los Subcomités contendrán la lista de asistencia, el orden del día, así como las resoluciones y acuerdos adoptados; dichas actas deberán ser firmadas por todos los participantes en la reunión y consignadas en el libro respectivo.

Desde la conformación del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, se han celebrado sesiones ordinarias bimestrales, las cuales –en cumplimiento al Reglamento Interior del COPLADENAY– han sido presididas por la Lic. Luz María Parra Cabeza de Vaca, Directora del INMUNAY, en su carácter de coordinadora del Subcomité.

Las sesiones celebradas desde 2006, han tenido diversos objetivos, al inicio de cada año, en la orden del día se ha incluido fundamentalmente, la presentación del programa de trabajo del Subcomité y el calendario de las sesiones ordinarias subsecuentes.

Dentro de los puntos a tratar en las sesiones se han propuesto los siguientes. El análisis del Plan Estatal de Desarrollo 2005 - 2011, en cuanto a los planteamientos relacionados con la perspectiva de género; los proyectos institucionales que plantean la transversalidad de la perspectiva de género; la presentación de proyectos que inciden en políticas públicas dirigidas a mujeres y hombres; la presentación del Sistema de Indicadores de Género; así como la presentación de las líneas de acción y metas de las instituciones que colaboran en el Subcomité.

Es importante mencionar que a partir de la presentación de las acciones afirmativas a favor de las mujeres, ha sido posible realizar acciones coordinadas entre las instancias que participan en el Subcomité, permitiendo potencializar recursos humanos y materiales encaminadas a reducir la brecha de inequidad de género que se presentan en el estado de Nayarit (Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, 2006, 2007 y 2008).

Asimismo, las sesiones ordinarias efectuadas por el Subcomité y los trabajos realizados por las y los integrantes de éste, se han apegado a las funciones, atribuciones y responsabilidades que establece el Reglamento Interno del COPLADENAY, en sus artículos 34, 35 y 36.

2. 3. EL INSTITUTO PARA LA MUJER NAYARITA

El INMUNAY fue creado en 2003, por Decreto que emitió el H. Congreso del Estado para “formular, coordinar y dar seguimiento a los programas y acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades de la mujer” (Campos, De la Torre, Ramírez Hernández y Ramírez Romero, 2007: 99). Está facultado como instancia normativa para institucionalizar la perspectiva de género en diferentes ámbitos y es el responsable de ejecutar la política implementada en los tres niveles de gobierno en los aspectos relacionados con el género.

En este contexto, desde 2007 el INMUNAY se ha planteado dentro de sus objetivos tácticos: promover la institucionalización de la perspectiva

de género en las políticas públicas y generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad y establecer mecanismos de coordinación con otras instancias en apoyo a la mujer; en esta tarea, la operación del Subcomité para el Bienestar de la Familia y Equidad de Género ha jugado un papel trascendental. En este sentido, veremos a continuación cuáles han sido las exigencias en el ámbito nacional, así como sus avances y retos actuales en el ámbito de la administración pública estatal.

3. AVANCES Y RETOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DEL GOBIERNO DE NAYARIT

En el caso de cualquier tipo de institución, asociación u organismo es necesario para la transversalización de la perspectiva de género (Inmujeres, 2007: 24) considerar los siguientes aspectos:

- Voluntad política de las autoridades.
- Un diagnóstico profundo e integral de las relaciones de género.
- Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.
- Conocer los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- Existencia y promoción de presupuestos sensibles al género.
- Recursos humanos coordinados y formados en género y,
- Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de decisiones.

Es importante tener en cuenta que la transformación en materia de género requiere la modificación de pautas y patrones que se han asentado en nuestra cultura laboral y en la convivencia social y la cultura política como pautas establecidas de una vez y para siempre, lo que supone rupturas y conflicto en la reorientación. De manera tal que se producen procesos de resistencia, resignificación y confrontación entre un estilo “normalizado” y otro emergente. De ahí que la transversalización de la perspectiva de género no puede ser vista como “un proceso lineal ni homogéneo, por el contrario, éste tiene fases discontinuas que no siempre confluyen en los ritmos y tiempos esperados”. (Inmujeres, 2007:23)

Por tanto, tomando en cuenta el escenario posterior a la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín en 1995, las exigencias en el ámbito nacional para reducir las brechas de género a partir de la transversalización de la perspectiva de género, así como lo planteado en el marco de planeación y normativo del estado de Nayarit referente al desarrollo de políticas públicas con equidad de género, dentro del cual el INMUNAY es el eje rector de esta política y el Subcomité de Bienestar de la

Mujer y Equidad de Género tiene un papel protagónico para impulsar la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública del estado (considerando el breve tiempo de su actuación), fue que se propuso el desarrollo del presente estudio. Así, el planteamiento metodológico para indagar cómo ha sido el proceso de transversalización de la perspectiva de género en el estado de Nayarit consistió en realizar dos talleres de diagnóstico utilizando la técnica FODA y varias entrevistas semi estructuradas con quienes integran el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, cuyos resultados se referirán a lo largo de este capítulo.

3. 1. EL CONTEXTO A PARTIR DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO: TALLERES FODA

En el proceso de planeación estratégica se utilizan diversas herramientas de análisis para obtener información diagnóstica que permita tomar decisiones acertadas sobre la trayectoria futura de una institución u organización. Una de las herramientas más aplicada por su sencillez y gran utilidad, es el análisis FODA (Orlich, s/f).

Surgido en los Estados Unidos en los años sesenta y setenta, durante una investigación conducida por el Instituto de Investigaciones de Stanford para fortalecer los procesos de planeación corporativa, el análisis FODA o SWOT, por sus siglas en inglés, es una propuesta metodológica que se orienta fundamentalmente al análisis de problemas y a la formulación de estrategias que sean factibles de aplicar y de gran impacto dentro de una organización en el corto, mediano y largo plazo.

FODA es una sigla que resume cuatro conceptos o ejes de análisis: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Las fortalezas y debilidades son condiciones internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder controlar o modificar, pero si aprovechar o manejar.

Fortalezas: Son las características o capacidades especiales con que cuenta la organización y que le posibilitan el logro de objetivos: recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, entre otras.

Debilidades: Son aquellos factores o condiciones que provocan una posición desfavorable a la organización: recursos que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, entre otras.

Oportunidades: Son aquellos factores que resultan positivos, favorables y explotables que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la organización, y que le permiten obtener ventajas.

Amenazas: Son aquellas situaciones o factores que provienen del entorno, que no controla la organización y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

Para realizar el análisis FODA se desarrollan cuatro pasos:

1. Análisis interno que corresponde a la identificación de las fortalezas y debilidades.
2. Análisis externo que implica la definición de las oportunidades y amenazas que el ambiente externo genera para el funcionamiento y operación de la organización.
3. Integración de la Matriz FODA
4. Determinación de las estrategias

Análisis del ambiente externo

Para identificar el contexto externo de las políticas contra la violencia hacia las mujeres, es importante tener en cuenta aspectos como:

- Factores económicos, políticos, culturales y sociales que influyen en las políticas con perspectiva de género y contra la violencia hacia las mujeres.
- Aspectos legislativos, incluyendo leyes y disposiciones contra la violencia.
- Instancias que trabajan el tema, métodos usados, áreas de intervención, entre otras.
- Tendencias demográficas, incluyendo edad, composición étnica y analfabetismo.

Análisis del ambiente Interno

Conlleva la identificación de la cultura laboral prevaleciente entre quienes participan del diagnóstico, en términos de cultura organizacional, es decir del sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue

a una institución de otra. En ella se reflejan determinados modos de ver y actuar que jerarquizan, posicionan y dan o no derechos y papeles específicos a las mujeres y hombres que laboran en ella. Es importante buscar la significación dominante y las subculturas subyacentes que denotan roles y estereotipos específicos de género. Todo ello, en el marco de la cultura organizacional y la significación de la construcción de género como parte de ella.

Las entrevistas y reuniones en corrillos suelen ser un elemento muy utilizado para observar la cultura de una institución.

Matriz de análisis FODA

Para sistematizar la información que surge del análisis interno y externo, se utiliza un esquema que permite identificar dos dimensiones: bueno y malo; dentro y fuera de la organización:

ANÁLISIS	POSITIVOS	NEGATIVOS
INTERNO	Fortalezas	Debilidades
EXTERNO	Oportunidades	Amenazas

En la matriz de análisis FODA se plasman únicamente aquellas condiciones o situaciones que son importantes o trascendentales para la organización, esto limita la posibilidad de concentrarse en aspectos poco significativos y que pueden ser distractores en el análisis.

Una vez elaborada la Matriz de análisis FODA, la determinación de orientaciones tácticas y estratégicas surge de la reflexión combinada de los cuatro componentes, de acuerdo al siguiente esquema:

ANÁLISIS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	Potencialidades	Riesgos
DEBILIDADES	Desafíos	Limitaciones

Las potencialidades surgen de la combinación de fortalezas con oportunidades y señalan las orientaciones estratégicas más prometedoras para la organización.

Las limitaciones determinadas por una combinación de debilidades y amenazas, colocan una seria advertencia que debe ser revertida.

La combinación de debilidades y oportunidades constituyen los desafíos que deberá enfrentar la institución.

De la combinación de fortalezas y amenazas, se determinan los riesgos que deben ser eliminados, con el fin de evitar que las fortalezas organizacionales se transformen en debilidades.

Para asegurarse de que la elaboración de la matriz de análisis FODA se efectuó de manera correcta, es importante evaluar la correspondencia entre lo diagnosticado y las estratégicas propuestas, de tal suerte que no deben existir orientaciones estrategias que no partan de una condición o situación identificada, ni problemas sin una propuesta de solución.

Planear estrategias en función de un diagnóstico organizacional utilizando la matriz de análisis FODA, posibilita el logro eficaz y eficiente de los objetivos estratégicos.

Algunas recomendaciones para realizar el análisis FODA

Para desarrollar los cuatro pasos que comprende la metodología FODA, es imprescindible considerar los siguientes aspectos:

- Involucrar a todo el personal que conforma la estructura organizativa de la institución o aquella que está relacionada con el tema de análisis, esto no sólo posibilita la reflexión desde diferentes puntos de vista, sino generar sinergias, consensos y mayores niveles de compromiso en la ejecución de las estrategias (Codina, s/f).
- Que el personal que participa en el FODA conozca los procesos o procedimientos que lleva a cabo la organización, a fin de identificar claramente las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, sin confundir fortalezas con oportunidades y las debilidades con amenazas o viceversa.
- Hacer un análisis puntual preciso y detallado de la organización para poder identificar lo que es trascendental de lo que es poco significativo, esto permitirá generar las estrategias que estén relacionadas con la visión, misión, objetivos estratégicos y resultados operativos de cada una de las unidades de gestión de la organización (Sánchez, 2003).

- Antes de iniciar el análisis externo, es importante conocer el grupo de factores del entorno que pueden ejercer influencia en las estrategias y actividades que surjan a partir del FODA. Estos factores se pueden agrupar en marco jurídico, contexto institucional, político, económico, social, cultural, entre otros.

Un postulado básico en la planeación estratégica señala que las instituciones deben formular estrategias para aprovechar las oportunidades externas y evitar o disminuir las amenazas externas. A fin de identificar estos aspectos es posible desarrollar talleres para construir el diagnóstico FODA (Caldera, 2004). A continuación presentaremos los resultados de los dos talleres realizados de acuerdo a esta metodología.

3. 1. 1. TALLER 1: FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT

El primer taller con servidores y servidoras públicos de distintas instancias gubernamentales que integran el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, se realizó el 25 de agosto del presente año en las instalaciones del Instituto para la Mujer Nayarita. Y se contó con la participación de 13 integrantes que representaban a las siguientes dependencias: CDI, CEDH, CODEPIEN, COESPO, la Coordinación de atención a personas con discapacidad del DIF estatal, CECAN, INEA, INAPAM, INJUVE, INDEJ, SEMANAY e INMUNAY.

El grupo estuvo conformado mayoritariamente por mujeres, respecto a las profesiones destacan las de Licenciada en Derecho, Psicóloga, Secretaria, Licenciado en Educación Media, Profesora, Licenciada en Contaduría, Licenciada en Informática y Agente Administrativo.

Para realizar un diagnóstico FODA acerca de la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias del gobierno del estado de Nayarit, se formaron cuatro equipos para enlistar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrentan las dependencias del gobierno del estado para la transversalización de la perspectiva de género, encontrándose lo siguiente:

Las Fortalezas:

1. La existencia del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género y la participación de diversas instituciones en éste.
2. Se cuenta con la disposición del personal de las instituciones del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género para capacitarse en la perspectiva de género.
3. Para la difusión de la perspectiva de género, el INJUVE y CECAN cuentan con un programa de difusión y un programa de radio.
4. En el caso de la Comisión de Derechos Humanos se incluyen recursos para difundir los derechos humanos con perspectiva de género; asimismo, se cuenta con una oficina, un vehículo y recursos financieros.
5. Los programas que surgen del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género incluyen el enfoque de género.
6. El personal cuenta con una mínima capacitación en materia de Perspectiva de Género.
7. Se hace difusión de la Perspectiva de Género tanto al interior de Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género como de las instituciones de las que son parte sus integrantes.
8. El Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género cuenta con recursos materiales y humanos de cada dependencia participante.
9. El hecho de formar parte del subcomité de Bienestar de la Mujer y la Equidad de Género es una fortaleza en sí misma.
10. Existe en el Subcomité de BNEG un programa de trabajo que respalda la acción institucional.
11. Existe el Instituto para la Mujer Nayarita.

Las Debilidades:

1. Las y los participantes mencionaron que no hay capacitación en perspectiva de género al interior de las instituciones porque no hay interés.
2. Es a partir del Subcomité que se están impulsando acciones de género, pero no se le da suficiente importancia al papel de las y los enlaces dentro de sus instituciones.
3. En términos generales, existe un desconocimiento sobre el tema de Perspectiva de Género.
4. En las instituciones se da una discriminación por el hecho de ser mujer.
5. No existe una actitud de apertura hacia el tema.

6. Insuficientes manuales y procedimientos que incorporen la Perspectiva de Género.
7. En la organización interna de las instituciones no se incorpora el enfoque de género. Además, los presupuestos son insuficientes para promover la equidad de género.
8. Aún es insuficiente la capacitación en Perspectiva de Género.
9. No hay equidad en la distribución de puestos de primer nivel, en su mayoría los ocupan los hombres.
10. Hay muchos programas carentes de perspectiva de Género.
11. No existe disponibilidad del personal para implementar programas a favor de la equidad de género.
12. Los sistemas de contratación tienen mayor apertura a contratar a varones.
13. No valoran la capacidad de las mujeres en el terreno laboral. Limitándonos nosotros mismos.
14. No hay infraestructura, ni materiales o equipo suficiente para trabajar con perspectiva de Género.
15. Desinterés en el tema de género, se le considera estadístico.

Las Amenazas:

1. No hay voluntad política para impulsar el tema de género en todas las instituciones.
2. Falta de fortalecimiento de una legislación o marco legal que fortalezca la introducción de la Perspectiva de Género en las leyes.
3. Carencia de acciones afirmativas en pro de la Equidad de Género.
4. Falta de sensibilización de las y los servidores públicos de los tres niveles de Gobierno, así como de los altos mandos que tienen poder de decisión para trabajar en el tema de género.
5. Aceptación en hombres y mujeres de Nayarit de una cultura machista.
6. Falta de asignación de presupuestos con Perspectiva de Género.
7. Desconocimiento de la población sobre la Perspectiva de Género.
8. Confusión acerca de los programas que ofrece a la población el Instituto para la Mujer Nayarita.

Las Oportunidades:

1. Posibilidad de acceso de la Sociedad Civil a los recursos institucionales para la Equidad de Género.
2. La ejecución de programas sobre Equidad de Género.
3. Existencia de convenios y tratados internacionales suscritos por México.
4. La existencia de un marco jurídico Federal y Estatal que protege y promueve la Equidad de Género.
5. Hay coordinación de acciones para realizar actividades de manera institucional con Perspectiva de Género.

3. 1. 2. TALLER 2 FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT

El día 9 de septiembre de 2008, en las oficinas del Instituto para la Mujer Nayarita, se llevó a cabo el 2º. Taller sobre Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades de la Transversalización de la Perspectiva de Género en las instituciones del Gobierno del estado de Nayarit, en el que participaron 17 personas de diversas instituciones de la administración pública de los niveles estatal y federal. En la presentación del Taller, la Licenciada Luz María Parra Cabeza de Vaca, Directora del INMUNAY, mencionó que una de las fortalezas para la institución es la integración del Subcomité para el Bienestar de la Mujer y Equidad de Género desde hace tres años, así como la participación de 33 dependencias que han aprendido juntos a trabajar con perspectiva de género.

Para realizar el estudio FODA se formaron equipos por dependencia. A continuación se transcriben las ideas expresadas por cada equipo.

Las Fortalezas

- Las convocatorias y programas enfocados a mujeres, los cuales incluyen en su metodología la perspectiva de género.
- Las opciones productivas, que han incluido ya condiciones más propicias para integrar la participación de las mujeres.
- Actualmente se busca generar la igualdad de condiciones para privilegiar la participación de las mujeres e incidir en disminuir la brecha de inequidad.

- Existen más mujeres en el INMUNAY.
- Se respeta la seguridad social para las madres trabajadoras.

SEMANART:

- Las reglas de operación consideran en igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, en programas de subsidio tales como PET (El Programa de Empleo Temporal), pueblos indígenas y CECADESU (Centro de Capacitación para el Desarrollo Sustentable).

Sistema Estatal DIF:

- Para la generación de programas se gestionan recursos y políticas de género que consideran la integralidad de la familia, con especial atención a los menores de edad.

Procuraduría General de Justicia:

- El cien por ciento del personal está capacitado y sensibilizado en perspectiva de género.
- Se han creado espacios de trabajo incluyentes para mujeres (policías).
- Se da la especialización para la atención en casos de violencia (Centro de Justicia Familiar)

Universidad Autónoma de Nayarit:

- Se ha desarrollado una política transversal de interculturalidad.
- Existe un sólido trabajo académico en perspectiva de género.
- Se cuenta con programas que se orientan desde la perspectiva de género.
- Se cuenta con recursos y medios de comunicación con perspectiva de género.
- Se hace una difusión masiva de acciones en materia de género.
- Se da una atención integral en asuntos interculturales.
- Se cuenta con programas de apoyo directo.
- Se tiene un número importante de población con impacto de estas acciones.

PEDT:

- Se cuenta con un marco jurídico que considera el servicio doméstico, trabajo de la mujer (maternidad).

Las Debilidades

- No existe difusión de la perspectiva de género como un programa específico.
- La falta coordinación interinstitucional.
- No existe una cultura de equidad de género al interior de las instituciones.
- No se toma en cuenta la equidad de género en la formulación del presupuesto.
- En las reglas de operación no se incluye un rubro específico para equidad de género.
- Se da un reparto inequitativo de bienes materiales (discriminación de género).
- Los mandos altos y medios son hombres en su mayoría, en los que recae la toma de decisiones.
- El servicio profesional de carrera privilegia a los hombres. Hay inequidad en la selección.

SEMARNAT:

- No existen plazas presupuestarias, ni personal capacitado, ni responsables de difundir y promover la perspectiva de género.
- No hay gestión de recursos.

Sistema Estatal DIF:

- La falta de capacitación y sensibilización del personal.
- La falta de recursos económicos y materiales.

Procuraduría General de Justicia:

- No hay incremento del personal (Ministerio público).

Universidad Autónoma de Nayarit:

- La falta de recursos económicos y materiales.
- La falta capacitación y sensibilización al 100%.

PEDT:

- La falta de sensibilización y capacitación.
- La falta de recursos materiales y humanos.

Las Amenazas

- En los procesos de planeación y programación no se toma en cuenta la perspectiva de género.
- El desconocimiento o falta de interés de los mandos superiores sobre el tema.
- La falta de diseño de una agenda interinstitucional para el impulso y ejecución de la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- No existe estructura en los ayuntamientos para realizar la interlocución sobre el tema de género.
- Se dan resistencias al cambio de parte de la población objetivo, en cuanto a percepciones, valores e idiosincrasia.
- El marco legislativo local es insuficiente para dar soporte a las políticas públicas con perspectiva de género.
- La falta de construcción de indicadores que permitan la programación con perspectiva de género.
- La falta de integración de la participación ciudadana.

Las Oportunidades

- La existencia de un plan nacional y estatal que provee los ejes del desarrollo con equidad de género.
- El establecimiento de una directriz nacional y estatal para la puesta en marcha de la política de equidad de género.
- La integración de las instituciones y/o dependencias en el subcomité
- La puesta en marcha del esquema de gestión por resultados, en el que se incluye el avance en materia de equidad de género.
- Se cuenta con recursos federales para promover la transversalización de la perspectiva de género.

3. 2. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS A FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS DE GOBIERNO

Con la finalidad de enriquecer el análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la transversalización de la perspectiva de género en las instancias del gobierno del estado de Nayarit, se planteó aplicar entrevistas semiestructuradas a informantes clave, estos son los integrantes del Subcomité Especial de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, conformado en el marco del COPLADENAY para la aplicación de políticas, estrategias, objetivos y líneas de acción relacionadas con el tema,

plasmadas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005 - 2011. Los resultados que se presentan a continuación corresponden a cada uno de los apartados que integran la entrevista.

3. 2. 1. DATOS GENERALES

En este contexto, se realizó la aplicación de entrevistas a 24 integrantes del Subcomité que son los enlaces institucionales con las instancias de la administración pública de los niveles federal y estatal.

Las personas entrevistadas representan a las siguientes instancias:

- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nayarit
- Consejo Estatal de Población
- La delegación estatal de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
- El Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit
- La Coordinación de Atención a Personas con Discapacidad del DIF-Estatal
- El área preventiva del Consejo Estatal Contra las Adicciones
- El Consejo Consultivo para el Desarrollo de los Pueblos indígenas del Estado de Nayarit
- Instituto Nayarita de Educación para Adultos
- Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores
- Secretaría del Medio Ambiente del Estado de Nayarit
- Secretaría de la Contraloría General del Gobierno del Estado
- Instituto para la Mujer Nayarita
- Servicio Nacional de Empleo
- Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo
- DIF-Estatal
- Secretaría de Desarrollo Social. Regiones Prioritarias
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría General de Justicia del Estado
- LICONSA
- Instituto Nayarita del Deporte y la Juventud
- Delegación de SEMARNAT en Nayarit
- Secretaría de Planeación del Gobierno del Estado
- Secretaría de Educación Pública

Se aplicaron 24 entrevistas en las que participaron 26 servidores y servidoras públicos, siendo los cargos de responsabilidad que ocupan, los siguientes:

Procuradora	1
Subdelegado	1
Director (a)	2
Coordinadora de programa o área*	6
Subgerente	1
Subdirectora	1
Comisario	1
Jefe (a) de departamento	5
Agente administrativo	1
Responsable de área	1
Trabajadora social	1
Psicoterapeuta	1
Asistente	1
Asesor	1
Promotor	1
Enlace Operativo	1

*Una coordinadora administrativa

En cuanto a la experiencia en el puesto, dos de los entrevistados tienen menos de un año en el cargo; 11 entre uno y cinco años; cinco entre seis y diez años; tres entre 11 y 15 años; cuatro personas han estado en el puesto entre 16 y 20 años y sólo una de las entrevistadas cuenta con 26 años en la institución y en el puesto.

En lo que respecta al perfil profesional, 73.1% de los entrevistados tiene nivel de licenciatura, 15.4% concluyó una maestría, mientras que el restante 11.5% estudió el nivel medio superior. Asimismo, cinco personas son licenciados en derecho, dos en contabilidad, dos en psicología, dos profesores; dos ingenieros; dos licenciados en economía; uno en informática, una en

relaciones comerciales, uno más en trabajo social y un arquitecto; cuatro de los entrevistados concluyeron maestrías en ciencias jurídicas penales, en administración, en administración de instituciones educativas y en economía del desarrollo.

3. 2. 2. ÁMBITO DE LA POLÍTICA PÚBLICA

3. 2. 2. 1 INCIDENCIA DE LA INICIATIVA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A cinco años de haberse creado el INMUNAY como instancia facultada para transversalizar la perspectiva de género en diferentes ámbitos y a tres de conformarse el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género para dar cumplimiento a los compromisos del gobierno del estado, planteados en el Plan Estatal de Desarrollo 2005 - 2011, la iniciativa de institucionalizar la perspectiva de género al interior de las instancias de la administración pública de los niveles federal y estatal, tiene mayor incidencia en el ámbito externo que el interno.

En el ámbito externo, en general las instancias que participan en el Subcomité, se han preocupado por instrumentar políticas públicas, proyectos, acciones, servicios y actividades encaminadas a brindar apoyos a las mujeres y a los hombres de los grupos vulnerables, en igualdad de circunstancias y oportunidades, en el marco de las atribuciones que le corresponde a cada dependencia.

En el ámbito interno, aproximadamente en un 50% de las dependencias que participan en el Subcomité, se plantea la atención a la población objetivo con un enfoque de perspectiva de género y para ello, se han establecido estrategias de operación; asimismo, se desarrolla una cultura organizacional, funciones, procesos, mecanismos de operación y procedimientos de trabajo que buscan incluir la perspectiva de género. Por otra parte, se han diseñado instrumentos para la sistematización de la información que genera la operación, en los cuales se incorporan variables de género y se desarrollan acciones afirmativas dirigidas al personal que en ellas labora. Sin embargo, estas acciones no tienen una visión de conjunto, ya que el Subcomité no cuenta con un proyecto específico ni con un modelo para transversalizar el enfoque de género en todas las dependencias que lo integran, lo que limita su impacto en el corto y el largo plazo.

3. 2. 2. 2. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es importante mencionar que dentro de las instancias que han incorporado en el ámbito interno más acciones que pueden favorecer la transversalidad de la perspectiva de género, se encuentran la mayoría en las dependencias del nivel federal, que dan cumplimiento a las orientaciones normativas que establecen desde nivel central o aquellas en las que se instrumenta el servicio civil de carrera. Incluso en algunas de ellas, desde nivel central se han remitido los lineamientos específicos y procedimientos que contemplan la puesta en práctica de un modelo de perspectiva de género. Aunque ninguna de ellas ha realizado un proceso de transversalización en todos los ámbitos de trabajo de la institución, sino más bien medidas parciales.

En la mayoría de las dependencias, la iniciativa de transversalizar la perspectiva de género, surge de la invitación del Instituto para la Mujer Nayarita, sin embargo son pocas las instancias que ubican la necesidad de realizar acciones con perspectiva de género para dar cumplimiento a los compromisos que asume el actual gobierno del estado en el Plan Estatal de Desarrollo 2005 – 2011 y que el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género se sustenta en el Reglamento Interno del COPLADENAY.

3. 2. 2. 3. MARCO INSTITUCIONAL

En cuanto al marco institucional en el que se fundamenta la intención de transversalizar la perspectiva de género en las instancias del Subcomité, las entrevistas mostraron lo siguiente. La mayoría desconoce el marco de los acuerdos internacionales que fundamentan la necesidad de impulsar políticas públicas con perspectiva de género, así como el marco legislativo federal, del que destaca la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), e incluso sólo el 50% identificó que en el ámbito estatal es el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011 el instrumento rector para impulsar la transversalización de género.

En cuanto a la relación que establece la iniciativa de transversalidad de la perspectiva de género con otras iniciativas, los y las entrevistadas señalaron que se vincula con la No discriminación; con la iniciativa de atención a las personas de la tercera edad y personas con capacidades diferentes; con la

declaración de los derechos humanos, derechos de la niñez, de los pueblos indígenas; con las iniciativas de Ley en las que se tipifica la violencia familiar como delito, acoso sexual y la violencia familiar como causal de divorcio; con la iniciativa que desarrolla el gobierno del estado acerca de la Equidad y no discriminación de los pueblos indígenas, así como con el planteamiento de Mejora Continua que se instrumenta en las dependencias del nivel estatal.

A su vez, en las entrevistas se observó confusión respecto a identificar programas cuyas beneficiarias son mujeres con programas a favor de la equidad de género.

3. 2. 2. 4. RELACIONES INTRA Y EXTRAGUBERNAMENTALES

La mayoría de las personas entrevistadas mencionaron que no existe una área encargada de coordinar políticas públicas, programas o proyectos con perspectiva de género en sus instituciones; aproximadamente en el 50% de las dependencias que participaron en las entrevistas para profundizar en el diagnóstico sobre la transversalización de la perspectiva de género, no existe vinculación entre áreas de la misma instancia que permita la coordinación y articulación de acciones, lo anterior se debe fundamentalmente a que los enlaces institucionales que asisten a las reuniones del Subcomité, no tienen injerencia y poder en la toma de decisiones para recomendar propuestas en este sentido, por lo que es indispensable generar una estrategia de sensibilización para que quienes son titulares de las dependencias de gobierno que participan en el Subcomité se sensibilicen en el tema de género.

En el otro 50% de las dependencias existe coordinación de acciones entre las áreas, esto se debe a que existe interés de los mandos directivos y coordinadores de los programas para institucionalizar la perspectiva de género; existe sensibilidad y conocimiento sobre el tema; la problemática que atienden exige la vinculación de áreas y por lo tanto la coordinación de acciones; la normatividad institucional contempla la operación de programas y proyectos con perspectiva de género; existen mecanismos de comunicación que posibilitan compartir iniciativas y ponerlas en práctica; hay plena relación entre programas para atender las diferentes necesidades de los/as usuarios/as. Por lo que se sugiere impulsar una estrategia en donde las y los titulares de las instituciones que tienen interés en el tema de género sensibilicen a quienes no lo tienen. Y que además se construya un espacio

tipo taller para que una organización civil o académica especialista en procesos participativos y en género, impulse un proceso formativo y de sensibilización para fomentar la transversalización del tema de género en todas las dependencias, buscando que las personas sensibles a este tema sean puntos de apoyo en este proceso.

En lo que respecta a la coordinación con otras instancias para instrumentar acciones conjuntas con perspectiva de género, tanto el INMUNAY como el Subcomité, han jugado un papel fundamental. El Subcomité como ente rector para institucionalizar la perspectiva ha convocado y coordinado acciones conjuntas en el marco de la responsabilidad de las áreas de las 33 dependencias que en este espacio participan; se han establecido programas conjuntos y se comparten las coberturas institucionales para potencializar acciones y recursos humanos y financieros. En este contexto, se comparten experiencias de trabajo y se afinan estrategias de atención.

Para la coordinación de acciones, al interior del Subcomité se han establecido relaciones estrechas con otras áreas de otras dependencias vinculadas con la misma problemática o quehacer institucional, así se establecen programas anuales de actividades conjuntas por ámbito, por ejemplo, el de salud, procuración de justicia y bienestar social, en donde colaboran las instancias del nivel federal, estatal y municipal.

Si bien existen programas de trabajo, pactados en las reuniones bimestrales del subcomité en donde se firman las minutas de acuerdos, los/as entrevistados/as coinciden en su mayoría en que no existe una agenda común, pues no se han suscrito acuerdos de coordinación que den sustento a los compromisos adquiridos por cada dependencia; así el cumplimiento de los compromisos institucionales depende de la voluntad de los mandos medios y directivos, así como de los recursos humanos y financieros con los que cuentan las dependencias.

Es importante aprovechar la dinámica de vinculación y el interés que tienen quienes integran el Subcomité en la colaboración conjunta para elaborar y ejecutar un modelo de transversalización de género en las instituciones del estado.

3. 2. 2. 5. SOSTENIBILIDAD POLÍTICA

Dentro de los factores clave que permiten llevar a cabo acciones con perspectiva de género, las y los entrevistados mencionaron los siguientes aspectos, los cuales fueron agrupados en aquellos que corresponden al marco jurídico, la problemática de las mujeres nayaritas, normatividad institucional, metodologías, procedimientos y compromisos gubernamentales:

Marco jurídico:

- La necesidad de incorporar la perspectiva de género en el contexto de los Derechos Humanos.
- La existencia del INMUNAY y del Subcomité de Bienestar para la Mujer.
- La existencia de un fundamento legal e institucional que obligue a instrumentar la iniciativa.
- La armonización de las leyes.

Problemática de las mujeres e interés sobre el tema:

- La apertura del tema.
- Interés de la sociedad.
- Interés de la mujer nayarita.
- El conocimiento de la igualdad de género.
- Promoción y difusión del tema.
- La sensibilización del personal institucional.
- Los problemas que enfrentan las mujeres en Nayarit.

Normatividad institucional:

- La normatividad institucional, como las reglas de operación y manuales de procedimientos.
- La indicación de políticas desde nivel central.

Metodologías y procedimientos operativos:

- La capacitación del personal.
- La existencia de material didáctico para dar a conocer el tema.
- Acompañamiento y trabajo conjunto para el cumplimiento de metas.
- Procesos educativos con respecto a las políticas públicas de género.

Interés gubernamental:

- La obligación de trabajar con la perspectiva de género por compromiso del actual gobierno.
- Los compromisos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo.

Entre las resistencias, dificultades y obstáculos que se visualizan para llevar a cabo la iniciativa de transversalizar la perspectiva de género, se plantean:

- No es tema prioritario para algunas instituciones;
- El insuficiente apoyo institucional;
- La falta de recursos;
- Las partidas presupuestales no contemplan las acciones específicamente dirigidas a mujeres;
- Los patrones culturales de servidores y servidoras públicos;
- La poca sensibilidad de quienes toman decisiones;
- La falta de organización institucional y compromiso de oficinas centrales;
- Existe desarticulación de áreas en el nivel central, lo que dificulta la instrumentación de cualquier iniciativa;
- La falta de seguridad laboral del personal institucional;
- Los intereses partidistas obstaculizan y agravan inercias institucionales;
- El desconocimiento de las mujeres para mejorar su situación de violencia;
- La resistencia a cambiar las formas de trabajo en las instituciones;
- El machismo;
- El desinterés del personal que toma decisiones;
- Poco personal institucional;
- La resistencia de los servidores públicos a incorporarse a los procesos de capacitación propuestos por el INMUNAY;
- Se delega en las mujeres la responsabilidad de desarrollar acciones porque se confunde el término de género;
- Aún prevalece el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED);
- Está presente una resistencia al cambio cultural;
- El índice de analfabetismo dificulta instrumentar la capacitación y la difusión del cambio de cultura;
- El grado de bilingüismo en las comunidades;

- Aún falta incidir con la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito cultural, relacional y personal;
- La resistencia al reconocimiento de inequidades de género existentes entre servidores y servidoras públicos y la población laboral;
- En las comunidades, los hombres no aceptan ninguna iniciativa a favor de las mujeres;
- En los grupos de trabajo los representantes legales son hombres y no aceptan la participación de mujeres;
- La falta de tiempo para hacer trabajo comunitario por parte de las dependencias.

3. 2. 2. 6. ACCESO A RECURSOS FINANCIEROS DE LAS ÁREAS QUE TRABAJAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el anterior apartado se estableció como una de las principales dificultades y obstáculos que enfrenta la iniciativa de transversalizar la perspectiva de género en las instancias federales y estatales, la falta de recursos para instrumentar acciones con perspectiva de género; al preguntar a las entrevistadas y los entrevistados si en su área se cuenta con presupuesto propio, 62.5% contestó que no, mientras que 25% señaló que existe asignación de presupuesto anual; del total de entrevistados, 12.5% desconoce si se cuenta con recursos o no contestó la pregunta.

De las instancias que señalaron contar con presupuesto propio para desarrollar acciones con perspectiva de género, manifestaron que existe un gasto establecido anualmente y esto se debe a que las y los directores o coordinadores y coordinadoras tienen la facultad de establecer los porcentajes del monto total asignado a instrumentar este tipo de acciones.

En cuanto al monto presupuestal asignado al trabajo con perspectiva de género, personal del Instituto para la Mujer Nayarita mencionó que cuenta con 5 millones de pesos asignados por el gobierno del estado y con 12 millones de pesos federales para realizar esta tarea. Es fundamental señalar que estos últimos están sujetos a un proceso de concurso y a la revisión de comités externos; este procedimiento dificulta la autorización y aplicación del gasto. Asimismo, personal de la Delegación de SEMARNAT mencionó que a nivel federal se asigna una bolsa de 4 millones de pesos a las acciones de género, la asignación por estado depende de las propuestas presentadas para desarrollar proyectos productivos.

En términos generales, las dependencias que mencionaron contar con recursos propios para desarrollar la iniciativa, desconocen los montos asignados y el porcentaje que éste representa del total asignado a la dependencia.

Es importante destacar que, si bien las dependencias desarrollan acciones afirmativas dirigidas a los sujetos de atención en el marco de la responsabilidad institucional, el compromiso establecido en el Plan Estatal de Desarrollo del actual gobierno del estado, así como la iniciativa de transversalizar la perspectiva de género en todas las dependencias de la administración pública que participan en el Subcomité no ha sido suficiente justificación para que al interior de éstas exista una asignación del gasto sensible al género. En general, se continúa operando con el mismo recurso asignado y con el mismo personal adscrito a las áreas; lo anterior se atribuye a que el tema no es prioritario en las políticas públicas.

Son pocas las dependencias en las que la aplicación de la iniciativa de transversalidad ha favorecido la asignación de un monto mayor de recursos, con respecto a otros ejercicios fiscales.

3. 2. 2. 7. MECANISMOS DE INCIDENCIA DE LA INICIATIVA

Dentro de los programas, proyectos y acciones institucionales con perspectiva de género, las y los entrevistados señalaron los siguientes:

Consejo Estatal de Población:

- Difusión en radio Aztlán de un programa semanal del INMUNAY “Generando Género”.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. Acciones afirmativas por cuotas de género:

- Fortalecimiento de capacidades
- Albergues escolares
- Fondos regionales
- Programa de apoyo a mujeres indígenas (POCMI)
- Procuración de justicia.
- Capacitación, difusión y fondos para el desarrollo de proyectos productivos.
- Turismo alternativo.

DIF Estatal, Coordinación de Atención a personas con Discapacidad:

- Apoyo a personas con discapacidad: canalización, dotación de aparatos ortopédicos.
- Becas de estudio.
- Empleo.
- Apoyo para el desarrollo de proyectos productivos.
- Dotación de despensa y medicamento.

Consejo Estatal contra las Adicciones (Área preventiva):

- Sólo realizan acciones para transversalizar la perspectiva de género que son dirigidas a la población objetivo.

Consejo Consultivo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas del estado de Nayarit:

- Acciones de gestoría en el ámbito de salud y jurídico.

INAPAM:

- Credencialización.
- Capacitación para el trabajo.
- Ocupación del tiempo libre.
- Servicio gratuito para adultos y adultas mayores.

SEMANAY:

- Programas de reforestación y conservación de los recursos naturales.
- Campañas del cambio climático.
- Pro-árbol

Instituto Nayarita de la Juventud:

- Centro de atención psicológica
- Poder joven
- Juventud en igualdad

Secretaría de la Contraloría General:

- Publicación de las leyes
- Fortalecer la divulgación de las acciones del Subcomité a cada área central para que se establezcan las prioridades en materia de equidad de género en el siguiente año.

Instituto para la Mujer Nayarita:

- Capacitación: talleres, cursos y pláticas.
- Enlace: Convenios, canalización y el diplomado de políticas públicas con perspectiva de género.
- Promoción: Forma colectivos de mujeres y apoya actividades del PAIMEF.
- Investigación: evaluación e información y apoyo a PAIMEF.
- PAIMEF: Alcoholismo en pueblos indígenas; encuesta de violencia en la niñez de primaria; programa de bebés simuladores; por sólo mencionar algunas acciones.

Servicio Nacional de Empleo. Programa de apoyo al empleo:

- Fomento al autoempleo.
- Fomento al autoempleo segunda generación.
- Subprograma de empleo formal.
- Becas de capacitación para el trabajo.
- Jornaleros agrícolas.
- Movilidad laboral industrial y de servicios.

Procuraduría Estatal para la Defensa del Trabajo:

- Programa de Reconciliación de la mujer en el trabajo.

DIF Estatal:

- Procuraduría para la Defensa del Menor y la Familia
- PAMAR (Programa de Atención a Menores y Adolescentes en Riesgo)
- PREMAN (Prevención al Maltrato del Menor)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- Discapacitados
- Jornaleros agrícolas
- Jóvenes

LICONSA:

- Programa de abasto de leche
- Producción de papilla para oportunidades.
- La venta de leche institucional a precios de mercado.

Delegación de SEMARNAT en Nayarit:

- Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia (nivel central)
- PROGEMAS: Programa de Equidad de Género, Medio Ambiente y Sustentabilidad (nivel central)
- Programas de subsidios para los pueblos indígenas y programa de empleo temporal.

Las acciones desarrolladas en forma coordinada por las instituciones se instrumentan de acuerdo a los programas anuales de las dependencias y en función de los programas y proyectos que éstas ejecutan. Como se puede apreciar, en términos generales, no existen programas específicos que contribuyan a disminuir la brecha de inequidad de género en el marco de la atribución de cada dependencia, no se asignan presupuestos propios y tampoco se modifican las estructuras organizativas ni los procedimientos institucionales.

Sólo una dependencia mencionó que en función de los resultados derivados de las evaluaciones anuales, se asigna un mayor presupuesto para trabajar con perspectiva de género y se crean los programas necesarios que den respuesta a las problemáticas que se atienden.

La mayoría de las y los entrevistados señaló que no existen *incentivos* que permitan proponer, ampliar o fortalecer la acción institucional con perspectiva de género, a pesar de que consideran que es necesario que se amplíen presupuestos, se fortalezcan las estructura con personal y se diseñen nuevos programas.

3. 2. 2. 8. EFECTOS DE GÉNERO (IMPACTO REAL)

En cuanto a los impactos que ha generado el incorporar la perspectiva de género en la acción institucional, 50% de las personas entrevistadas consideran que se han modificado las condiciones de las mujeres a partir de las acciones afirmativas que se han puesto en práctica. Dentro de estos impactos, se señala una mayor participación de las mujeres en los proyectos que se impulsan, fundamentalmente aquellos de capacitación y para el desarrollo, básicamente los que tienen que ver con actividades productivas; asimismo, aprecian una mayor intervención de las mujeres en cargos de representación

comunitaria y municipales como comisariadas ejidales, juezas auxiliares comunitarias y delegadas municipales, electas en asamblea.

Por otra parte, se cambian las condiciones de vida al contar con ingresos propios, derivados de la comercialización de productos que ellas mismas elaboran; en este contexto, notan una mayor autoestima de la mujer.

Como resultados de la capacitación y difusión de sus derechos, existe mayor reconocimiento de las condiciones de las mujeres, hay un mayor involucramiento en estos procesos de formación por parte de hombres y mujeres y, esto ha posibilitado cambiar los roles y estereotipos de género.

En lo que se refiere al impacto en la transversalización de la perspectiva de género, las y los entrevistados perciben algunos logros puesto que en algunas dependencias incorporan la perspectiva de género en sus Programas Operativos Anuales. Por otro lado, se ha dado un cambio en la percepción de las dependencias que se han certificado en modelos de equidad de género. Asimismo, existe más interés en las/os servidoras/es en capacitarse sobre el tema.

Si bien hay quienes identifican el logro de impactos significativos en cuanto a las condiciones de las mujeres, hay quienes confunden éstos con los logros institucionales, el alcance de metas y objetivos o con los cambios de las situaciones de la población que atienden.

Es importante mencionar que las y los entrevistados que perciben un impacto real en su actuar institucional en materia de género, son representantes de las dependencias que señalaron contar con una asignación anual de presupuesto porque se establece en su marco normativo y en las que en sus procedimientos o procesos operativos incorporan la perspectiva de género.

Por otra parte, 50% de las personas entrevistadas señaló que no perciben impactos reales de las acciones con perspectiva de género que instrumentan; estos manifiestan que si bien, han alcanzado metas en este sentido, no se pueden medir aún los impactos pues es muy poco el tiempo que han trabajado con este enfoque y no se ha incidido en el cambio de roles y estereotipos de género.

Asimismo, señalan que no hay impactos porque la demanda de atención rebasa la capacidad del personal asignado a las áreas y los recursos con los que se cuenta son escasos. Mencionan que si bien hay una buena recepción, sensibilización e interés de las y los servidores públicos sobre el tema, esto se traduce únicamente en un conocimiento que no se aplica en el quehacer institucional.

En general, se coincide en no contar con indicadores, evaluaciones y estudios que permitan medir el impacto real de la iniciativa de impulsar la perspectiva de género y menos aún del impacto que se pueda tener en su transversalización.

3. 2. 2. 9. METODOLOGÍA

En términos simples la metodología “puede considerarse como la guía que nos permite avanzar, de manera sistemática, en el desarrollo de determinadas acciones” (Bojorquez y Velásquez, 2000:33), asimismo, existen diferentes propuestas metodológicas pero todas deben trazar un camino a seguir para llegar a un objetivo. Generalmente, las propuestas metodológicas incorporan tres etapas: la planeación, que parte de un proceso de diagnóstico o conocimiento de la realidad en la que se incide; la implementación u operación; así como el monitoreo y la evaluación.

Para conocer los pasos en los que se sustenta el trabajo institucional de las dependencias que conforman el Subcomité y si éstos incorporan el enfoque de género o no, se incorporaron en el instrumento de entrevistas variables que nos permiten identificar la existencia de un diagnóstico, así como identificar si la implementación y el monitoreo incluyen el enfoque de género.

En términos generales, no se cuenta con un diagnóstico en materia de condiciones de género en el estado, incluidas las dependencias de la administración pública estatal, por lo que los procesos de planeación anual de acciones se dan en función de los recursos autorizados a las dependencias o de acuerdo a la demanda de la población atendida.

La mayoría de las dependencias no cuenta con un diagnóstico estatal o comunitario que incorpore “el análisis de los roles, derechos y responsabilidades; problemas y necesidades de las mujeres y los hombres y las relaciones entre ellos, tanto en el ámbito privado como en el público”, (Bojorquez y Velásquez, 2000:24) variables que incorpora el análisis de género.

Al preguntar a las y los entrevistados si en la implementación de acciones se promueve la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, respondieron afirmativamente y que ésta se realiza mediante procesos de capacitación y difusión, que consideran campañas de difusión en radio, se proporciona material impreso alusivo al tema, se realizan conferencias,

talleres y cursos. En algunas instituciones, las convocatorias para el desarrollo de proyectos o para la participación en eventos deportivos o artísticos garantizan la intervención indistintamente de mujeres y hombres. Sin embargo, en los talleres FODA se observó que hay una concepción equivocada respecto a este tema, pues se confunde la posibilidad de que las mujeres y hombres puedan acceder a los servicios que ofrecen las dependencias como sinónimo de fomentar la equidad de género, cuando para ello se requiere incidir en revertir las condiciones de subordinación y dominio que rigen entre mujeres y hombres en un sentido democratizador.

El enlace de la Delegación de SEMARNAT comentó que para el impulso de proyectos productivos, quien facilita es el vínculo de la institución con las y los beneficiarios, promoviendo la participación igualitaria de mujeres y hombres mediante la aplicación de procesos participativos.

Las personas entrevistadas plantearon como elementos que permiten la igualdad de hombres y mujeres a los beneficios del desarrollo, la aplicación de la LGAMVLV, de los códigos civiles y la promoción de una mayor participación de los hombres en el cuidado de las hijas y de los hijos.

En relación a los procesos de monitoreo y evaluación que constituyen la última fase del proceso de planeación e implementación de acciones, la mayoría de las y los entrevistados señalaron que éstos se realizan a partir de la elaboración de informes mensuales, trimestrales y anuales sobre el cumplimiento de metas en donde se establece la distinción de los beneficiarios por sexo. Sólo en una dependencia se aplica a las y los beneficiarios encuestas de opinión de calidad de los servicios que se otorgan; en otra, se realiza la rendición de cuentas por proyecto, diferenciando a mujeres y hombres. Sólo cuatro personas manifestaron que en su institución no se cuenta con instrumentos que permitan dar seguimiento y evaluar las acciones que se realizan con enfoque de género.

Por otra parte, se encuentra en proceso de diseño el Sistema de Indicadores con Perspectiva de Género, el cual se pretende aplicar a nivel estatal por todas las instancias de la administración pública, con la finalidad de monitorear y evaluar la iniciativa de enfoque de género planteada en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011. La implementación de este sistema de indicadores es un compromiso adquirido por el actual gobierno del estado y fue establecido en el Plan Estatal.

Entre los impactos en la esfera pública y privada, derivada de las acciones de igualdad de oportunidades e igualdad de acceso a los beneficios del desarrollo, la mayoría de las y los enlaces institucionales manifestaron que si bien, no se ha elaborado un estudio que permita medir los impactos, existe un avance significativo fundamentalmente en el ámbito público, el cual se manifiesta en un cambio cultural para la denuncia de violación de derechos; se han empezado a cambiar los roles y estereotipos en las comunidades indígenas, en donde es mucho más complicado desarrollar acciones con un enfoque de género, debido a las condiciones culturales; las mujeres se incorporan a otro tipo de actividades diferentes a las tradicionales; el conocimiento de sus derechos, permite a las mujeres exigir el cumplimiento de los mismos y le otorga una oportunidad en la toma de decisiones. Por otro lado, en algunos sectores, las condiciones de pobreza contribuyen a que se modifiquen roles pero no inequidades, por ejemplo en el sector jornalero, existe mayor incorporación de las mujeres al trabajo asalariado, generándose con ello una doble o triple jornada de trabajo.

Únicamente, cuatro personas entrevistadas no vislumbran impactos en la esfera pública y privada derivados de su quehacer institucional. En cuanto al impacto de la iniciativa para transversalizar la perspectiva de género en el ámbito institucional, se señaló que es en el contexto del Subcomité donde su pueden valorar los avances, a partir de la creación de nuevos programas y el crecimiento y fortalecimiento de los que ya existían.

3. 2. 2. 10. PROCEDIMIENTOS

De los procedimientos operativos que identifican las instancias de la administración pública que participan en el Subcomité, la mayoría de las personas entrevistadas señaló que éstos no existen y que constituye un reto establecer mecanismos de operación que incluyan el enfoque de género para garantizar que la acción institucional incorpore realmente la iniciativa de transversalización de la perspectiva de género.

En este contexto, el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género juega un papel fundamental, pues se tiene previsto que en la sexta reunión bimestral de 2008 se realice un planteamiento en este sentido y que en 2009 se considere, dentro del Programa Operativo Anual (POA) del Subcomité, una acción encaminada a diseñar manuales de procedimientos en cada institución que puedan ser aplicados a partir de ese mismo año.

Las y los entrevistados manifestaron que si bien no existen programas, procedimientos, modelos o manuales de operación para transversalizar la perspectiva de género, existe interés de las y los servidores públicos de los mandos directivos y operativos por incorporar la perspectiva de género.

Es importante mencionar que las instituciones sujetas a reglas de operación, integran en su normatividad procesos operativos con un enfoque de género y son estas mismas las que cuentan con recursos asignados anualmente para impulsar esta temática. Se trata de instancias que desde nivel central establecen los lineamientos y manuales de operación y están obligados en el ámbito estatal a su aplicación, pues están sujetos a evaluaciones internas y externas.

Los aspectos identificados en esta sección de las entrevistas sitúan como de gran relevancia la realización de acciones formativas y de sensibilización para las y los integrantes del Subcomité, tanto titulares como suplentes, en temas que provean de un marco conceptual base, respecto a qué es la equidad e igualdad de género y cómo fomentarla a través de las políticas públicas con procesos de transversalización. Al final de este capítulo, se puntualizan los aportes del diagnóstico realizado y en el capítulo cuatro se especifican las propuestas que derivan de estas consideraciones.

3. 2. 3. ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y DINÁMICA INTERNA

En esta segunda parte de las entrevistas se buscó identificar los aspectos en los que se tiene mayores avances en el impulso de la equidad de género en las acciones que realiza el Subcomité y en su transversalización al interior de las dependencias que lo integran.

3. 2. 3. 1. DIAGNÓSTICO INTERNO

Del resultado de la revisión de las entrevistas a los enlaces institucionales del Subcomité, en términos generales, se puede concluir que no se ha elaborado un diagnóstico que dé cuenta de la situación actual de hombres y mujeres en la administración pública. El cual permita la identificación de inequidades o desigualdades entre mujeres y hombres, así como de las

oportunidades con que cuentan realmente para acceder a un puesto de mayor responsabilidad y a los ascensos en paridad de circunstancias; esto es, no se cuenta con un diagnóstico que posibilite tomar decisiones para establecer normas de convivencia y trabajo armónico, justo y equitativo entre mujeres y hombres, en el marco de una nueva cultura institucional.

Sólo dos enlaces del Subcomité que laboran en dependencias federales, mencionaron que en su institución se aplicó una encuesta de opinión para conocer el clima organizacional y que un apartado comprendía variables para conocer los datos personales de los entrevistados; las condiciones de las mujeres, en cuanto a nivel de responsabilidad y salarios; conocimiento del marco jurídico sobre el enfoque de género; ambiente laboral; conocimiento de la perspectiva de género; elementos de discriminación y desigualdad de las mujeres; cumplimiento de objetivos y participación de las mujeres en la toma de decisiones. Este instrumento fue aplicado en línea, vía Internet, por un área de la Secretaría de Gobernación, los resultados no fueron entregados a las dependencias, por lo tanto no fueron utilizados para tomar decisiones que permitan implementar o fortalecer la iniciativa de institucionalización de la perspectiva de género.

3. 2. 3. 2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES

Lo que indican las entrevistas es que no existen áreas específicas que coordinen acciones que fomenten la transversalización de la perspectiva de género; cada una de las diferentes direcciones o coordinaciones de programas son responsables de operar acciones con enfoque de género, a la par que realizan otras funciones cotidianas.

Sólo en una institución se opera de manera estratégica, pues se tiene una visión de transversalizar la perspectiva de género en todos los programas, en beneficio de la población que atiende. Aproximadamente, 42% de las y los entrevistados señalaron que existe relación entre diferentes áreas de la misma institución para operar proyectos con perspectiva de género, en la mayoría de estos casos, se trata de programas o proyectos que dependen de una misma dirección o coordinación; otro 50% desconoce si existe relación entre las distintas áreas de su dependencia.

En general, las y los entrevistados manifestaron que en sus áreas de trabajo no existen funciones que incorporen la perspectiva de género; desconocen las funciones de otras áreas y si éstas contemplan el enfoque de género.

3. 2. 3. 3. ESTRUCTURA Y DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXO

En cuanto a la distribución de los puestos por niveles de responsabilidad y sexo, las y los entrevistados proporcionaron pocos datos, debido a que en el momento de las entrevistas no contaban con la estructura organizacional de su área o dependencia. En general, manifestaron que existe equilibrio entre mujeres y hombres en las estructuras orgánicas; en muy pocas dependencias se cuenta con un mayor número de hombres y son mínimas las que se conforman por un mayor número de mujeres. Al preguntar si en el proceso de selección se da prioridad a un sexo sobre otro, manifestaron que los puestos son ocupados por quienes cumplen el perfil o tienen la experiencia, sin importar el sexo. Sin embargo en el análisis de los siguientes apartados y en los talleres, FODA, en particular en el 1º, manifestaron que en las políticas de contratación de varias dependencias se daba preferencia a los varones. Por lo que valdría la pena profundizar en este aspecto del diagnóstico, revisando los datos de contratación de cada dependencia por sexo, identificando también el porcentaje de mujeres y hombres en puestos de primer nivel, así como si existe o no paridad de salarios para ambos, con base en información estadística de cada dependencia.

3. 2. 3. 4. AMBIENTE LABORAL

En lo que respecta a la promoción de un ambiente laboral sensible al género en las dependencias que integran el Subcomité, en cuanto al uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable, 54.5% de las y los entrevistados perciben que si se promueve un ambiente sensible al género, mientras que 45.5% aprecia que no es así.

Al preguntar a las y los entrevistados, ¿si en su dependencia se asegura que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los, hombres en posiciones y puestos similares o inferiores?, 68.2% contestó

de manera afirmativa, el restante 31.8% señaló que aún existe un trato diferenciado a hombres y mujeres en los mismos puestos de responsabilidad que es discriminatorio para las mujeres.

El 54.5% de las y los entrevistados señalaron que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, son iguales, sin distinción de sexo, mientras que 36.4% manifestó que si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan los mismos puestos.

Al analizar si existe correspondencia entre trato igualitario entre mujeres y hombres y salario, sólo en dos casos existe discrepancia, pues a un trato igualitario entre sexos no corresponde un salario equivalente entre hombres y mujeres en los mismos puestos de responsabilidad.

El 45.5% de los entrevistados mencionó que en su institución existen procedimientos, manuales, reglamentos o canales institucionales para defenderse del hostigamiento sexual; otro porcentaje igual declaró que no existían ni reglamentos ni canales institucionales para enfrentar esta problemática; 9% señaló desconocer sobre esta cuestión.

A la pregunta ¿se han presentado denuncias de casos de acoso y hostigamiento sexual?, 18% señaló que se han presentado casos de hostigamiento sexual; en dos casos pese a no existir procedimientos o canales institucionales para presentar la denuncia, se presentó la acusación correspondiente ante los mandos directivos quienes decidieron mover de sus puestos a los agresores; ambos casos no fueron turnados a las autoridades competentes para entablar un juicio legal.

En relación a las consideraciones en cuanto al lugar de trabajo y el horario para las mujeres durante el estado de gestación o lactancia, sin que ello represente algún perjuicio en su salario, prestaciones o derechos, 90% de las y los entrevistados señaló que en cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, las mujeres embarazadas cuentan con un periodo de 45 días previos y 45 días posteriores al parto, así como el tiempo de lactancia dentro de la jornada laboral.

3. 2. 3. 5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Se preguntó a las y los entrevistados, si en la institución en la que laboran se establece un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento

de personal; 63.6% declaró afirmativamente, mientras que 27.3% señaló que no y 9.1% desconoce si en el procedimiento de reclutamiento existe un trato equilibrado. Dentro de las dependencias que garantizan un trato justo en el proceso de reclutamiento y selección, se encuentran las instancias federales que aplican el Servicio Civil de Carrera.

El mayor porcentaje de las y los servidores públicos entrevistados manifestó que el procedimiento de reclutamiento y selección de personal contempla la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad; 36% señaló que no sucede así, no sabe o no proporcionó información. Dentro de este porcentaje, se encuentran las dependencias que no cuentan con un procedimiento de reclutamiento y selección de personal establecido dentro de los manuales de operación o de recursos humanos.

Un factor que permite identificar el trato igualitario entre mujeres y hombres en el proceso de reclutamiento y selección de personal, es la solicitud del examen de gravidez al contratar mujeres. Al respecto, 36.3% declaró que para contratar a una mujer en un puesto público se le solicita un examen médico en el que se compruebe que no está embarazada; en un 41% de las instituciones que participaron en las entrevistas no se solicita dicho documento; el restante 22.7% desconoce sobre el tema o no proporcionó información.

En cinco casos se presenta discrepancia en las percepciones de las y los entrevistados respecto a la existencia o no, de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de reclutamiento y selección de personal y la solicitud de examen de gravidez para que una mujer sea contratada en un puesto público.

De lo anterior, se puede concluir que en la mayoría de las instituciones que participan en el Subcomité, se asegura que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo, sin embargo en la convivencia laboral existen aspectos discriminantes para las mujeres al no darles el mismo trato y reconocimiento a sus actividades que se les da a las de los varones.

En cuanto a si se verifica que las funciones y actividades que desempeña el personal correspondan a la descripción de puesto para el que fueron contratados/as, 45.4% de las y los participantes en la entrevista declaró que en cumplimiento a los procedimientos de evaluación del desempeño y de seguimiento y evaluación de la consecución de metas, se ejecutan las

funciones para lo cual fueron contratados. En 41% de las dependencias no se confirmó la aseveración del grupo anterior y en el restante 13.6%, se desconoce o no proporcionaron información.

Por otra parte, en la mayoría de los casos, se utiliza en la documentación oficial un lenguaje inclusivo del género, como una primera acción que evidencia la inclusión del enfoque de género en las instancias de la administración pública en el estado.

3. 2. 3. 6. CAPACITACIÓN

La mayoría de las y los entrevistados declaró que el acceso a la capacitación y/o formación del personal se asegura de manera igualitaria para mujeres y hombres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos. Asimismo, coinciden en que la identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella, favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la institución.

Con relación a la incorporación de los temas de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención sobre el hostigamiento sexual en los procesos de capacitación del personal, 59% de las y los entrevistados declaró que se promueve la participación de todo el personal en talleres y eventos relacionados con estos temas, mientras que en el 41% de la dependencias, este tipo de contenidos no se han incluido como parte del proceso de formación del personal.

3. 2. 3. 7. COMPROMISO DE PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Dentro de los elementos que permiten identificar la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de las instituciones, se ubican los criterios para la evaluación del desempeño del personal, con los que se garantice la no discriminación de las mujeres y hombres en la asignación de ocupaciones, su desarrollo profesional y retribuciones; al respecto, 60% de las y los entrevistados señaló que los procesos de evaluación

del desempeño integran factores que permiten identificar si existe discriminación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Sin embargo, 50% de los entrevistados manifestó desconocer si existen los mecanismos de difusión y procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación en la institución. Por lo que consideramos que las respuestas vertidas en este rubro muestran una contradicción: se percibe que los mecanismos existen pero se desconocen.

De acuerdo a los resultados de las entrevistas, 36% mencionó que los hombres no cuentan con los permisos y licencias laborales para ausentarse para cuidar a sus hijos e hijas o para acompañar a sus esposas o compañeras convivientes en el trabajo de parto y posparto. Más bien, son sólo las mujeres quienes tienen mayores oportunidades para acceder a permisos de trabajo y liberación de horarios para atender a sus hijas e hijos. Lo que sigue contribuyendo a su sobrecarga laboral, al ser vistas como las únicas que pueden ocuparse del trabajo reproductivo.

Una de cada dos personas entrevistadas declaró que al interior de su institución se promueve la representación proporcional de mujeres y hombres en la conformación de equipos de trabajo, proyectos y comités o comisiones de la institución. Un alto porcentaje manifestó que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales y, que tanto hombres como mujeres cuentan con los recursos necesarios para hacer su trabajo eficientemente.

Si bien, en la mayoría de los casos, las dependencias cuentan con servicio de guardería, únicamente 32% de los entrevistados declaró que mujeres y hombres tienen derecho a estos servicios para el cuidado de los hijos y las hijas. El mayor porcentaje señaló que los hombres tienen acceso a la guardería si su esposa es trabajadora y si en su empresa o institución se cuenta con esta prestación, si no es así, tienen que buscar opciones diferentes para la atención de sus hijos durante la jornada laboral.

3. 2. 3. 8. DIFUSIÓN

Dentro de los mecanismos de divulgación de la política de equidad de género, sus objetivos y las metas institucionales, la mayoría de los entrevistados manifestó que en su institución se han diseñado materiales de difusión,

entre los que destacan folletos, trípticos, mensajes electrónicos, poster, entre otros.

En cuanto a si en la institución se cuenta con un programa, plan, modelo o lineamientos para favorecer la equidad de género, únicamente seis dependencias declararon contar con alguno de estos documentos que dan sustento institucional a la transversalidad de la perspectiva de género.

3.3. RECOMENDACIONES DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

A partir de los resultados obtenidos en las entrevistas y en los dos talleres FODA realizados con personal del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, se hacen las siguientes consideraciones:

- Las y los enlaces institucionales que participan en el Subcomité manifiestan compromiso y entusiasmo en la promoción de la equidad de género.
- No existe un programa, ni un modelo base institucional para transversalizar la perspectiva de género en las dependencias que participan en el Subcomité, por lo que se dan acciones aisladas en cada dirección, coordinación o área de las dependencias que participan en el Subcomité que pretenden fomentar la equidad de género. Por lo que su impacto se ve diluido, al no estar articuladas en una estrategia de conjunto que permita, por un lado, la transversalización de la perspectiva de género al interior de las dependencias y, por otro, que sus programas de atención a la población se orienten también con enfoque de género.
- Existe poco conocimiento del marco jurídico e institucional de la iniciativa para la transversalización de la perspectiva de género.
- Las y los enlaces institucionales suplentes que participan en el Subcomité tienen poca injerencia en la toma de decisiones para proponer estrategias y acciones que posibiliten la transversalización de la perspectiva de género.
- Los enlaces institucionales desconocen los componentes de la iniciativa de transversalización de la perspectiva de género y no hay homogeneidad respecto a conceptos básicos en el tema de género.

Los datos del diagnóstico realizado permiten ofrecer algunas recomendaciones:

1. A partir del diagnóstico de la transversalidad de la perspectiva de género, que contempló la aplicación de la herramienta metodológica FODA y de entrevistas a las y los enlaces institucionales del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, es posible diseñar una propuesta general para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la dinámica interna de las instituciones estatales del gobierno de Nayarit, que incluso puede ser impulsada, posteriormente, en el ámbito municipal.
2. Es necesario completar este diagnóstico general, con diagnósticos internos en cada una que permitan identificar la cultura laboral de cada dependencia y aquellos aspectos en los que se presenta desigualdad o inequidad de género. Completándolos con datos numéricos que permitan contar con un perfil de la situación de mujeres y hombres en cada dependencia y las áreas en las que se requieren mecanismos de acción afirmativa para acortar las brechas de género con vistas al diseño e implementación de un Modelo de transversalización de la equidad de género en cada institución.

En el capítulo cuatro se ofrecen algunas orientaciones que pudieran dar continuidad a este trabajo de investigación, con la intención de potencializar la implementación de un modelo para la transversalización de la perspectiva de género.

4. PROPUESTA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE GOBIERNO DE NAYARIT

Uno de los ámbitos en los que se hace indispensable la acción de las políticas de equidad de género se ubica en la necesidad de conciliar los ámbitos productivo y reproductivo como un eje sustantivo de la brecha existente entre los géneros. De hecho, la conciliación entre calidad de vida, el acceso a un empleo satisfactorio y la conciliación con las otras áreas de la vida y aspiraciones de las familias y las personas constituye un tema eje, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, la responsabilidad de las tareas domésticas sigue siendo depositada, mayormente en las mujeres implicando sobrecargas laborales. Moreno Ruíz (2008: 88) comenta al respecto que:

“El diferencial [...] en todos estos espacios se traduce, entre otros, en un déficit de las mujeres frente a los hombres en materia de tiempo, salario o recursos y autonomía. Asimismo, el hecho biológico de que el embarazo y la lactancia tengan carácter femenino se vuelve una desventaja adicional cuando se tiende a ‘privatizar’ los costos de la reproducción sobre las familias y las personas”.

Lo anterior supone promover y ejecutar políticas que permitan a las familias reconciliar el trabajo con la vida familiar. Esto implica más y mejor acceso a la educación y cuidados infantiles, condiciones laborales y salariales que posibiliten a las mujeres reconciliar el papel de madres y profesionistas. Sumado a políticas de cuidados paternos y de promoción de una mayor participación de los hombres en la vida familiar.

“Dadas las actuales disparidades, un tratamiento igualitario a hombres y mujeres no es suficiente como estrategia para alcanzar la igualdad de género. Un tratamiento igualitario en un contexto de desigualdad puede significar la perpetuación de las disparidades” (Massolo, 2004: 2).

Algunas buenas prácticas sugeridas para favorecer relaciones equitativas en las instituciones de gobierno y la conciliación de la esfera productiva y reproductiva pueden orientarse a:

1. Favorecer la conciliación entre familia y trabajo a partir de políticas que partan de un diagnóstico de necesidades.
2. Regulación de permisos para ausentarse de la oficina para cuidados paternos y maternos
3. Regulación de las normas laborales y horas de trabajo.⁴
4. Conciliar las políticas laborales con las reconfiguraciones presentes en las relaciones de género y en las estructuras familiares. Tomando en cuenta la mayor participación de las mujeres en la vida pública y laboral.
5. La base es lograr equidad social y de género en el ambiente laboral y que además esto permita beneficios personales como la reducción del estrés y la mejora del bienestar.

Además de lo anterior, la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias de gobierno supone, entre otras cosas (Inmujeres 2005):

1. Realizar el reclutamiento selección y promoción del personal garantizando condiciones de equidad para mujeres y hombres por igual.
2. Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de profesionalización.
3. Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad.
4. Suspensión de la solicitud del certificado de no embarazo.
5. Igual remuneración a mujeres y hombres por el mismo trabajo.
6. Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas.
7. Supresión del lenguaje discriminatorio.
8. Combate al acoso sexual y al abuso de poder.
9. Trato respetuoso y equitativo sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.
10. Autoridades comprometidas con la equidad en los tres niveles de gobierno: federal, municipal y estatal.

La cultura organizacional es una combinación de opiniones personales, valores, normas y pautas bajo las cuales se desarrolla la convivencia en una organización o institución. Dicha cultura no es homogénea, está permeada

⁴Por ejemplo, el Inmujeres ha implementado la medida de salir a las 14:00 hrs, los días viernes, para favorecer la convivencia familiar.

por diversas concepciones del mundo, en las que influyen las personas que laboran en esa institución, por lo que son dinámicas. En las instituciones no siempre son respetuosas las relaciones entre mujeres y hombres, al respecto es preciso notar (PNUD, sin fecha):

- Si las relaciones son respetuosas entre personas de diferente sexo.
- Si la gente percibe que es tratada de igual manera independientemente de su sexo.
- Si existen o se perciben formas diferenciadas de relacionarse entre mujeres y hombres y cómo son esas formas.
- Identificar si se presenta el acoso sexual o la violencia laboral en forma velada o abierta.
- Identificar si se presentan comentarios o expresiones sexistas como chistes, lenguaje sexista o discriminatorio.

La institucionalización del enfoque de género es un proceso estratégico que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y aspectos de la estructura y las prácticas de las instituciones que participan en esta iniciativa. Este proceso incluye, además el cambio en el comportamiento de los actores institucionales, pues las conductas que definen las relaciones entre los géneros están presentes también en los contextos normativos y en las prácticas institucionales, en los aspectos referidos al inicio de este capítulo. Para ello, se requiere una estrategia específica que permita transversalizar la perspectiva de género en las instituciones públicas del gobierno de Nayarit.

Uno de los primeros pasos en la definición de un modelo para la transversalización de la perspectiva de género es elegir el enfoque de la política de equidad de género y definir sus áreas de acción.⁵ Además de contemplar dos aspectos adicionales, para lograr la transversalización o institucionalización de la perspectiva de género:

1. El fortalecimiento del marco jurídico. Aprobación y aplicación de leyes que garanticen la igualdad y equidad de género en el estado. Consideración de los compromisos previstos en materia nacional, internacional y estatal como: Objetivos del Milenio, Plan Nacional de Desarrollo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Estatal de Desarrollo, Ley sobre no Discriminación e Igualdad de Oportunidades. En este contexto, las iniciativas de leyes de planeación con perspectiva de género que obran en poder de la Secretaría General de Gobierno para el análisis de la Subsecretaría Jurídica, constituyen un avance significativo que permitirá garantizar la planeación y presupuestación de proyectos y acciones con perspectiva de género.

⁵ Ya en el capítulo 1 dimos cuenta de dichos enfoques.

2. El diseño de un documento rector que contemple las orientaciones de corto, mediano y largo plazo para la transversalización de la perspectiva de género.

Etapas del modelo

A partir de las consideraciones anteriores y de los resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico de esta investigación, a continuación sugerimos una serie de etapas y estrategias que pueden llevar a la conformación de un Modelo para la Transversalización de la Perspectiva de Género en Nayarit.

A. Planeación del Modelo de Equidad de Género.

- a) Se propone que la estrategia para la Transversalización de la Perspectiva de Género en Nayarit, sea impulsada por el Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género como el organismo rector de la estrategia, bajo la coordinación del INMUNAY. Para ello, se requiere elaborar un plan de fortalecimiento del liderazgo del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género para fortalecer su incidencia en la administración pública estatal. Para ello, es fundamental recuperar la experiencia de las instituciones que ya están haciendo acciones de transversalización de género al interior de sus dependencias.
 - b) La elaboración de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad Nayarita. Así como un diagnóstico institucional de las instancias de gobierno del estado de Nayarit, que incorpore los principales elementos del análisis de género. Dicho diagnóstico daría continuidad a la presente investigación con datos estadísticos y haciendo más específica, la indagación de la situación de género reflejada en las condiciones de trabajo y la cultura laboral al interior de cada dependencia.
 - c) Se sugiere que el proceso de planeación de dicho modelo sea facilitado por personal especializado en planeación estratégica participativa con enfoque de género, en las etapas de diseño, ejecución, monitoreo y seguimiento de Sistemas de Gestión de Equidad de Género y en la creación de capacidades participativas para la elaboración e implementación de proyectos en las dependencias de gobierno. Es necesario que se garantice que el modelo incorpore un sistema de gestión alineado con otros sistemas aplicables tanto a instituciones públicas como privadas. Para ello, se recomienda tomar como base el MEG 2003 de Inmujeres y la experiencia de transversalización del enfoque de género desarrollada por Zacatecas. (Inmujeres 2003, Inmujeres 2005, INMUZA, 2007)
-

d) Diseño e instrumentación de una estrategia de sensibilización y capacitación de acuerdo al perfil del personal institucional, que incluya la continuidad del proceso de profesionalización del personal del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género en materia de teoría de género, políticas de género, transversalización de la perspectiva de género, procesos de planeación participativa con enfoque de género y el marco jurídico en el cual se sustenta; a fin de que dicho grupo se convierta en impulsor del Modelo al interior de sus dependencias y que pueda propiciar la multiplicación del mismo en otras instituciones. Se sugiere que la estrategia de capacitación del personal institucional recupere la experiencia formativa iniciada con el diplomado sobre políticas públicas y género⁶, organizado por el INMUNAY en el marco de los procesos de capacitación que este instituto desarrolla. Con ello, se buscaría que el personal sensibilizado y formado a través de estos eventos de capacitación pueda replicar los conocimientos y habilidades adquiridos, con el fin de que sean los promotores del desarrollo de la estrategia de capacitación para la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias donde actualmente laboran. Asimismo, se propone el diseño de diplomados y seminarios en políticas públicas y perspectiva de género en convergencia de medios, como Internet, multimedia, teleconferencias, entre otros, con el propósito de garantizar la formación de las y los directivos de las instituciones, fundamentalmente de aquellos que no participaron en los dos eventos desarrollados por el INMUNAY.

e) Generación de acuerdos políticos con las y los titulares de las dependencias del gobierno estatal y del gobierno federal para impulsar la perspectiva de género. Dicho proceso involucra una activa participación y liderazgo del gobernador del estado en el impulso de la transversalización de la perspectiva de género como un modelo de gestión al interior de las dependencias gubernamentales, que actuará a favor de garantizar mejores condiciones de trabajo, no discriminación e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, las cuales a su vez, incidirán en la mejora de las condiciones de vida de la sociedad nayarita al estar en posibilidad de ofrecerles políticas públicas con perspectiva de género que propicien condiciones de igualdad y equidad a nivel social, comunitario y familiar.

f) Diseño de un modelo de equidad de género que incorpore un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

⁶ El 2 de agosto de 2007 dio inició el "Proceso Educativo de Capacitación a Servidores Públicos en Materia de Políticas Públicas y Género", por medio de un Diplomado en Políticas Públicas y Género, el cual terminó el 23 de octubre del mismo año. Participaron un total de 18 dependencias que pertenecen tanto a la administración pública centralizada como la descentralizada. Entre las dependencias que participaron en el diplomado estuvieron las siguientes: Beneficencia Pública, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Comisión Estatal del Agua, Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit, Instituto Nayarita para el Deporte y la Juventud, Instituto Nayarita de la Juventud, Instituto para la Mujer Nayarita, Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit,

g) Los recursos financieros para la planeación de la estrategia podrían ser solicitados a Fondos Federales como el Fondo para la Transversalización de la Equidad de Género del Inmujeres.

B. Implementación de políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito estatal.

a) Se propone que el Modelo de Equidad de Género implementado por las instancias del gobierno de Nayarit, sea certificado por el Inmujeres (MEG, 2003), a fin de garantizar su desarrollo y seguimiento bajo un sistema de gestión con calidad internacional.

b) Generación de estrategias de mejora del modelo que permitan orientar la elaboración de modelos municipales para transversalizar la perspectiva de género y con ello, contribuir a consolidar acciones a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades sin discriminación para las y los habitantes de los distintos municipios⁷ de Nayarit.

c) Diseño e instrumentación de mecanismos de coordinación interinstitucional en los niveles estatal, municipal y en el ámbito las dependencias públicas.

d) Diseño y aplicación de mecanismos para el fortalecimiento de la sociedad civil, a través de estrategias de participación social, a fin de que contribuyan a potenciar del Modelo de Equidad de Género, a través de acciones de asesoría, investigación, sensibilización y capacitación.

C. Seguimiento y evaluación del Modelo de Equidad de Género.

a) Desde la etapa de planeación del Modelo, es preciso que se elaboren indicadores que permitan monitorear los alcances del mismo. Así como la generación del sistema de evaluación de la estrategia.

b) Al menos se deben realizar dos evaluaciones anuales del cumplimiento de los indicadores elaborados.

c) Es necesario que se prevean instrumentos de mejora continua del Modelo.

d) Además, se requiere que dicho Modelo quede institucionalizado legalmente, a fin de que se garantice su continuidad aún cuando se presenten cambios de administración.

Instituto Promotor de la Vivienda, Secretaría de Desarrollo Rural, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Planeación, Secretaría de Salud, Secretaría de Turismo, Secretaría General de la Contraloría, Servicio Nacional de Empleo, Ayuntamiento de Tepic.

⁷ La transversalización del enfoque de género supone incorporar la noción de innovación en los gobiernos municipales, lo que implica readecuar las estructuras de administración, los mecanismos de interacción con la ciudadanía, y el marco institucional de gobierno a un nuevo escenario, de tal forma que los resultados sean mejores tanto en la calidad de las acciones y servicios del gobierno local, como en la gobernabilidad democrática y en la confianza de los ciudadanos. La fuerza de una experiencia innovadora está en el compromiso responsable de las autoridades y en el impacto social de las acciones. Asumiendo que la función de los gobiernos locales es la reducción de las desigualdades de cualquier tipo que este sea. (Massolo, 2004: 14-16)

Algunos requerimientos para la institucionalización de la perspectiva de género

Como parte del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las entidades y dependencias de la administración pública del estado, se sugiere considerar los siguientes requerimientos, de acuerdo con García Prince (2003: 44-53), que bien pueden ser tomados en cuenta para el desarrollo del modelo:

a) Requerimientos metodológicos generales:

- « Factibilidad política: voluntad política, generación de consensos, establecimiento de canales de expresión de los sectores involucrados y fortalecimiento de liderazgos eficientes.
- « Factibilidad financiera: provisión suficiente y sostenida de recursos que permitan dar continuidad y progresión planificada al esfuerzo.
- « Factibilidad administrativa: previsiones relacionadas con capacidades físicas, humanas, procedimentales y gerenciales.
- « Factibilidad sociocultural: desarrollar una vía de acceso que neutralice las resistencias enfrentadas en los marcos culturales internos y externos. Se requiere capacidad de negociación.

b) Criterios que conviene tener claramente definidos:

- « Sólidas bases teóricas
- « Principios: igualdad, equidad, justicia, derechos humanos y ciudadanía, entre otros
- « Bases normativas que dan el soporte formal y legal de los alcances de la intervención.
- « Metodologías y técnicas (procedimientos y lo operativo)
- « Soportes administrativos: cuadros de expertos.

c) Definición de áreas de intervención para la institucionalización, con el fin de hacer su revisión, ajustes y adecuaciones, tales como:

- « Los procesos organizacionales
- « Los instrumentos legales y normativos
- « Las políticas
- « Los planes, programas y proyectos
- « Los procedimientos que se practican

d) Los cambios probables que supone el proceso para estimar los alcances de una estrategia de institucionalización, que serán progresivos, coordinados y sostenidos, entre los cuales están los siguientes:

- « Cambios en el marco de políticas.
- « Cambios en la cultura organizacional.
- « Cambios en los marcos conceptuales.
- « Cambios en los procedimientos y en las prácticas.
- « Cambios en las categorías de clasificación (de los fenómenos, de los grupos o de las personas, de las necesidades y de los intereses, para hacerlos desde una perspectiva de género y no sobre patrones masculinos).
- « Cambios en las categorías de evaluación (por ejemplo, dejar de considerar a las mujeres como parte de los grupos vulnerables).
- « Cambios en los criterios de definición del perfil y selección de personal.
- « Cambios en los productos, sean bienes o servicios, para que se conciban o instrumenten desde una perspectiva de género.
- « Cambios en los métodos de mercadeo, que cambien la visión de las mujeres como operadoras domésticas, por ejemplo.

e) Las capacidades necesarias para institucionalizar el enfoque de género:

- « Desconcentración y descentralización para ampliar las posibilidades de intervención.
- « Otras capacidades, tales como:
 - ° Conocimientos y habilidades teóricas, técnicas y operativas suficientes y apropiadas en los cuadros de gestión.
 - ° Gerencia estratégica de la iniciativa
 - ° Disponer del apoyo efectivo de las redes gubernamentales y no gubernamentales y amplios vínculos interinstitucionales.
 - ° Respaldo político, económico y social
 - ° Continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

f) Diagnóstico y enfrentamiento de resistencias (identificadas por UNICEF y citadas por García Prince), tales como:

- « Negación. La negación absoluta de los sesgos o brechas de género.
- « Inversión. Responsabilizar de la exclusión de las mujeres a las propias mujeres.

- « Dilución. Se admite la existencia de ciertas brechas pero se niega que haya una razón vinculada a discriminación de los hombres contra las mujeres o las niñas.
- « Selección. Preferir programas de bienestar que los relacionados con los temas de género.
- « Subversión. Tomar en cuenta los temas de género que no signifiquen mayores progresos.
- « Archivar. Se trata de posponer, olvidar o detener las acciones, las cuales se “engavetan”.
- « Retórica. Verbalización entusiasta de la iniciativa, sin consecuencias concretas.
- « Compartimentalización. Asignar el tema a una oficina que carece de conexión o influencia.
- « Simbolización. Tener a una mujer que es la prueba de que se están tomando en cuenta los asuntos de género y que las mujeres son consultadas.
- « Investigación. Se invoca a la necesidad de conocer más y mejor el problema antes de decidir.

Consideraciones finales

A lo largo de este trabajo se han ofrecido los enfoques utilizados en la transversalización de la perspectiva de género, un estudio diagnóstico participativo basado en dos talleres FODA y entrevistas semi estructuradas con personal del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género, mismo que nos permitió identificar la necesidad de implementar un Modelo que posibilite la transversalización de la Perspectiva de Género en el Gobierno de Nayarit, a fin de que las acciones que se realizan a favor de la equidad de género en dichas dependencias se estructuren en un Sistema de Gestión eficiente y sensible al género. La propuesta que hemos desarrollado en este apartado para implementar un Sistema de Gestión de Equidad de Género busca contribuir a garantizar la consolidación de políticas públicas sensibles al género que ofrezcan condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación a la sociedad nayarita, partiendo de ofrecer esas condiciones al interior de las instancias encargadas de impulsar las políticas públicas.

El impacto de largo plazo en materia de equidad de género supone la transformación de fondo de los modelos relacionales autoritarios y abusivos. Para ello, se requiere renovar la cultura laboral de las instituciones de gobierno con imaginación, compromiso y un gran convencimiento de que el desarrollo social pasa necesariamente por la garantía del respeto a los derechos y al pleno desarrollo de cada persona. Desde esta premisa, no caben los abusos de ningún tipo. Y antes de continuar desarrollando programas a favor de la equidad para “otros”, es fundamental empezar por “casa”, es decir por las instancias que generan dichos proyectos. La congruencia es uno de los principios que da legitimidad a toda política pública, es por demás contradictorio e ineficaz, por ejemplo, que consideremos implementar programas contra la violencia de género cuando ésta persiste al interior de muchas dependencias y organizaciones.

Esperamos que este acercamiento abone positivamente en la construcción de un Modelo de Equidad de Género para las instancias de gobierno del estado de Nayarit y pueda ser una base inicial para fortalecer la etapa de diagnóstico que la planeación de dicho Modelo requiere.

ANEXO 1.

PERFIL DE LAS Y LOS PARTICIPANTES DE LAS INSTITUCIONES
DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE NAYARIT
QUE RESPONDIERON A LAS ENTREVISTAS
SEMI ESTRUCTURADAS

Institución	Nombre	Puesto	Antigüedad	Formación Profesional
Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nayarit	Julia del Carmen Ley Rojas	Directora del programa sobre asuntos de la mujer, la niñez y la familia	2 años 8 meses	Lic. en Derecho
Consejo Estatal de Población	Olga Yolanda García González	Agente administrativo	16 años	Carrera comercial y bachillerato
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas	Lucinda Arias Vázquez	Responsable de área	15 años	Lic. en Derecho
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes de Nayarit	Omar Emmanuel Figueroa Varela	Director del Museo Moderno	8 meses	Lic. en Educación media superior
DIF Estatal, Coord. de Atención a personas con Discapacidad	Lidia Jaime López	Trabajadora social	6 años	Taquimecanógrafa

Institución	Nombre	Puesto	Antigüedad	Formación Profesional
Consejo Estatal contra las Adicciones (Área preventiva)	José Guadalupe Verdín Gutiérrez	Psicoterapeuta	2 años	Psicólogo
Consejo Consultivo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas del Estado de Nayarit	América Robles Hernández	Asistente	6 años	Lic. en Derecho
INEA	Ma. de los Ángeles Chávez Aguilar	Jefa de oficina de Programación y Presupuesto	18 años	Profesora
INAPAM	Montserrat del Rosario Lara Carrillo	Coordinadora de Recursos Financieros	2 años y medio	Lic. en Contaduría
SEMANAY	Luz Ma. Pérez Durán	Asesora jurídica	1 año y medio	Lic. en Derecho
Instituto Nayarita de la Juventud	Alicia Gámez Ballesteros	Promotora	3 años	Preparatoria

Institución	Nombre	Puesto	Antigüedad	Formación Profesional
Secretaría de la Contraloría General	Marco Antonio Marceléno Rodríguez	Comisario del Sector Educación	8 años	Lic. en Contaduría Pública con especialidad en Administración.
Instituto para la Mujer Nayarita	Selene Nadezhda Becerra Pérez	Coordinadora de investigación	10 meses	Lic. en Economía
Servicio Nacional de Empleo	Beatriz Guadalupe Ramírez Pulido	Coordinadora de vinculación laboral	11 años	Lic. en Relaciones comerciales y Lic. en Ciencias Sociales
Procuraduría Estatal para la Defensa del Trabajo	Gladis Tiznado Osuna	Procuradora	7 años	Maestría en Ciencias Jurídicas Penales
DIF Estatal	Myrna Samanta Aceves Gómez Dora María de la Luz Guillén Contreras	Responsables del Programa de Promoción y Difusión de los Derechos de la Niñez.	5 años 3 años	Psicóloga Lic. en Trabajo Social

Institución	Nombre	Puesto	Antigüedad	Formación Profesional
SEDESOL Regiones prioritarias	Lina Taizán	Enlace operativo	26 años	Ingeniera
Procuraduría General de Justicia en el Estado	María Guadalupe Arreola Merino	Coordinadora	3 años	Lic. en Derecho
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Rosa Palafox	Subdirectora de promoción y desarrollo (Responsable de transversa- lizar en el área administrativa)	19 años	Lic. en Economía
Liconsa	América González Polanco	Jefa de Departamento de Informática	15 años	Lic. en Informática Maestría en Administración
	Víctor Mario Flores Rubio	Subgerente de Padrón	16 años	Ing. Industrial en Producción
Instituto Nayarita del Deporte y la Juventud	Beatriz Loaiza Guevara	Coordinadora del programa de equidad de género en el deporte	3 años	Lic. en Informática
Delegación de SEMARNAT en Nayarit	Ernesto Yuri Flores Uribe	Subdelegado de planeación	3 años y medio	Lic. en Economía Maestría en Economía del Desarrollo

Institución	Nombre	Puesto	Antigüedad	Formación Profesional
Secretaría de Planeación	Bibiana Fabiola López González	Jefa del departamento de concertación social	6 años	Arquitecta
Secretaría de Educación Pública del Estado de Nayarit	Mirtha Evelia Mares López	Jefa del departamento de Evaluación Educativa e Institucional	3 años	Lic. en Derecho Maestría en Administración de Instituciones Educativas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR, Lorena, Itzá Castañeda e Hilda Salazar (2002), *En busca del género perdido*, San José Costa Rica. Unión Mundial para la Naturaleza.
- ARRIAGADA, Irma (2007), *Cambios en las políticas sociales de género y familia*, en Gisela Zaremberg (coord.), *Políticas sociales y género*. Tomo I: La institucionalización, México, FLACSO, pp. 33-68.
- BERMEO, Mauricio (2004), *Objetivos de la agenda desde lo local*, en *Políticas de equidad de Género en el Municipio*, México, Instituto de Desarrollo Social. Programa de Capacitación a Distancia para el Desarrollo Social.
- BOJÓRQUEZ, Nelia e Ingrid Velázquez Alcalá (2000), *Paso a paso. Guía metodológica para aplicar el enfoque de género a proyectos*, México, UNICEF/ Comisión Nacional de la Mujer.
- CALDERA, Mejía, Rodolfo (2004), *Planeación estratégica de recursos humanos. Conceptos y teoría sobre planeación efectiva de recursos humanos*, Nicaragua, Universidad Politécnica de Nicaragua.
- Campos, Beltrán María del Rosario y Silvia Jaquelina Ramírez Romero (2007). *Cuaderno de recomendaciones de política pública para el fortalecimiento de las políticas contra la violencia familiar desarrolladas por los Institutos e Instancias de la Mujer en México*. México: Instituto Nacional de Desarrollo Social/Caminos Posibles, Investigación, Capacitación y Desarrollo S. C.
- CAMPOS, Beltrán María del Rosario, Silvia Jaquelina Ramírez Romero, Susana Ramírez Hernández y Miriam Edith De la Torre Vázquez (2007). *Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las políticas y programas contra la violencia familiar en los Institutos e Instancias de la Mujer en México*. México: Instituto Nacional de Desarrollo Social/Caminos Posibles, Investigación, Capacitación y Desarrollo S. C.
- CASTAÑEDA, Itzá y María del Rosario Campos Beltrán (2007), *Guía de género*. México, PNUD-México.
- CODINA, Alexis (sin fecha), *Deficiencias en el uso del FODA. Causas y sugerencias*". En: http://www.degerencia.com/articulo/deficiencias_en_el_uso_del_foda_causas_y_sugerencias.html
- COSUDE (2003), *Igualdad de género en práctica. Un manual para la COSUDE y sus contrapartes*, Suiza, COSUDE (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación).

- ECOSOC (1997), *Mandato del ECOSOC*, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).
- GARCÍA, Prince, Evangelina (2003), *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas*, Caracas, Fundación Friedrich Ebert, documento consultado en internet.
- Gobierno del Estado de Nayarit (2005), *Plan Estatal del Desarrollo 2005 -2011*, Nayarit, Secretaría de Gobierno.
- GUZMÁN, Gallangos, Flérida (2007), *Institucionalización de la perspectiva de género: políticas y presupuestos en México*, en Gisela Zaremberg (coord.), *Políticas sociales y género*. Tomo I: La institucionalización, México, FLACSO, pp. 131-164.
- IHM y GIMTRAP (2007), (2007), *Manual para institucionalizar la perspectiva de género en los municipios del Estado de Hidalgo*, México: IHM y GIMTRAP.
- INCHAÚSTEGUI, Teresa (2008), *Políticas públicas, equidad y género*, Ponencia presentada en el Diplomado Planeación de políticas sociales con perspectiva de género, México, Indesol/FLACSO, 3 de septiembre.
- INCHÁUSTEGUI, Teresa y Yamileth Ugalde (2005), *Parte I: Conceptos básicos para comprender el género y las políticas de equidad*, Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.
- INMUJERES (2007), *ABC de género*, México, Instituto Nacional de las Mujeres/Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Segunda edición.
- INMUJERES (2005), *Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal*, México, 2005.
- INMUJERES (2003), *Modelo de Equidad de Género (MEG)*, México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- INMUZA (2007), *Modelo de equidad de género*, Gobierno del estado de Zacatecas/Instituto de la Mujer Zacatecana.
- LORIA, Cecilia (2004), *Construyendo políticas públicas con equidad de género en los gobiernos locales*, en *Políticas Públicas con Equidad de Género en los gobiernos locales*, México, Instituto de Desarrollo Social. Programa de Capacitación a Distancia para el Desarrollo Social.
- MASSOLO, Alejandra (2004), *Equidad de género en el municipio*, en *Políticas de equidad de Género en el Municipio*, México, Instituto de Desarrollo Social. Programa de Capacitación a Distancia para el Desarrollo Social.

- MORENO Ruíz, María José (2008), *Políticas conciliatorias entre los ámbitos productivo y reproductivo en América Latina: una cuestión estratégica para abordar la desigualdad*, en Gisela Zaremborg (coord.), *Políticas sociales y género*. Tomo II: Los problemas sociales y metodológicos, México, FLACSO, pp. 87-138.
- ONU (1995) *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995)*. En: <http://www.un.org/esa/gopher/data/conf/fwcw/off/a-20.sp>
- ORLICH, Jessie M. (Sin fecha), *El análisis FODA*, Universidad para la Cooperación Internacional, Costa Rica, En: <http://www.uci.ac.cr/docs-maestrias/AnalisisFODA.pdf>
- PNUD-El Salvador (Sin fecha), *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país*, El Salvador, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD-México (2005a), *Estrategia de Género 2005-2007*, México, PNUD.
- PNUD-México (2005b), *El mainstreaming de género en los proyectos de PNUD: Una propuesta para el avance de la equidad de género*, México. Septiembre.
- URBAN, Anne-Marie, Rosa Bernal y M. Clotilde Charlot (2002), *Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*, Washington D. C. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- SÁNCHEZ Alvabera, Fernando (2003), *Planeación Estratégica y Gestión Pública por Objetivos*, Santiago de Chile, Cepal – Serie Gestión Pública no. 32. Naciones Unidas.
- SENARM. (2002), *Análisis de género: Guía para la elaboración de políticas públicas. Condición de la mujer en Canadá*, Santiago de Chile, Traducido al español por Servicio Nacional de la Mujer (SENARM).
- SUBCOMITÉ de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género (2006, 2007 y 2008), *Minutas de las sesiones ordinarias*, Nayarit, mimeo.
- TARRÉS, María Luisa (coord.), (2006), *Equidad de género y presupuesto público. La experiencia innovadora de Oaxaca*, México, Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Esta obra se terminó de imprimir
en los talleres Impresos Leo.
Alfredo Chavero 249 colonia Tránsito
06820 México D.F.
Noviembre 2008