



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

“TODAS LAS MUJERES, TODOS LOS DERECHOS”

Avanzando en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas del estado de Durango

META 20

Realizar un Diplomado de Política Pública con perspectiva de Género para el personal del Instituto de la Mujer Duranguense

Documento con ruta crítica para fortalecer el proceso de institucionalización al interior del IMD

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.”



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO DE LA MUJER DURANGUENSE



“Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el *Instituto Nacional de las Mujeres* no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo”

“El Programa de *Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género* es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”

“Las opiniones, análisis y recomendaciones de política, no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como tampoco de su Junta Ejecutiva ni de sus Estados Miembros.”

Recomendaciones y Propuesta de Ruta Crítica

En el presente documento se señalan las principales recomendaciones para construir una estrategia de capacitación permanente a través del Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) y una propuesta de ruta crítica para fortalecer el proceso de institucionalización del instituto.

I Recomendaciones

Es importante que la capacitación del IMD se enriquezca con contenidos e información actualizada del contexto sociopolítico y las problemáticas que enfrentan a diario los directivos, funcionarios y personal operativo, para fortalecerse tanto al interior de la institución como ante los sectores que atienden. Es un objetivo fundamental la formación de recursos humanos aptos para hacer funcionar la maquinaria institucional, pero también es trascendental que esta labor sea reforzada a partir de un diagnóstico previo de las situaciones sociales, de la claridad de los objetivos y metas; del acuerdo con la misión social de la institución, y del despliegue de acciones, desde una postura informada y con claridad conceptual. Ello permitirá a los equipos institucionales tomar decisiones congruentes con los objetivos y políticas formulados.

Particularmente en el tema de liderazgo, se observaron buenos resultados tanto de interés como de retención de la información cuando se utiliza el juego como alternativa pedagógica, principalmente cuando los temas de estudio implican desarrollo de competencias individuales y grupales, por lo que fue una alternativa útil al analizar las diferentes técnicas y pasos de un liderazgo exitoso. Una vez que se cuestionaron los estereotipos de género que siguen permeando su actuar se introdujo el tema de liderazgo transformacional como un tipo de liderazgo que todos y todas podemos implementar e impulsar en nuestros espacios de socialización, no únicamente en el espacio laboral. Por lo que se recomienda que se continúe la capacitación en esta temática de manera continua.

Se observó durante el trabajo presencial, que emplear dinámicas les permitía a las y los participantes involucrarse más en el tema así como en la convivencia entre sí, lo cual resulta fundamental para promover el trabajo en equipo que se da dentro de la institución. Fue interesante que en las reflexiones grupales, las mujeres del grupo descubrían los diferentes momentos en que la discriminación por género les ha afectado directamente, los hombres

también compartieron que aun cuando están sensibilizados con el tema de género en el día a día a veces es difícil de detectar la discriminación. La posibilidad de que todas y todos hayan detectado dicha situación permite un mayor análisis en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género ya que de esta forma, no se trabaja de forma impersonal sino que se detecta la importancia de mantener una mirada crítica ante el sexismo y androcentrismo, contexto en el que el personal del IMD está involucrado directamente, porque es una situación social que permea a las instituciones, la cual hay que modificar.

Definitivamente el interés y participación del grupo permitió que se lograran abordar todos los temas propuestos para el Diplomado. Sin embargo una de las recomendaciones es que se puedan llevar a cabo Diplomados, cursos o talleres específicos sobre las siguientes temáticas:

- Manejo de estadísticas y bancos de datos.
- Herramientas informáticas y paquetería específicamente en estadística.
- Implementación de políticas públicas.
- Liderazgo con perspectiva de género.

La capacitación en este sentido, aumentaría la productividad de las diferentes áreas del IMD.

Se recomienda también que el personal del instituto pueda recibir capacitación mediante talleres con dinámicas de contención, debido a la carga de trabajo y la naturaleza de los servicios que ofrece la institución.

Una observación, que debe atenderse para los siguientes cursos, es que debido a las múltiples actividades de las y los participantes, se integraban y dejaban de asistir, indistintamente a los sesiones del Diplomado, lo que dificultaba una fluidez en el trabajo en aula. Habría que pensar en un espacio fuera de las instalaciones del instituto para que el grupo no tuviera externalidades negativas, es decir no hubiera distractores, como el estar atendiendo las actividades laborales.

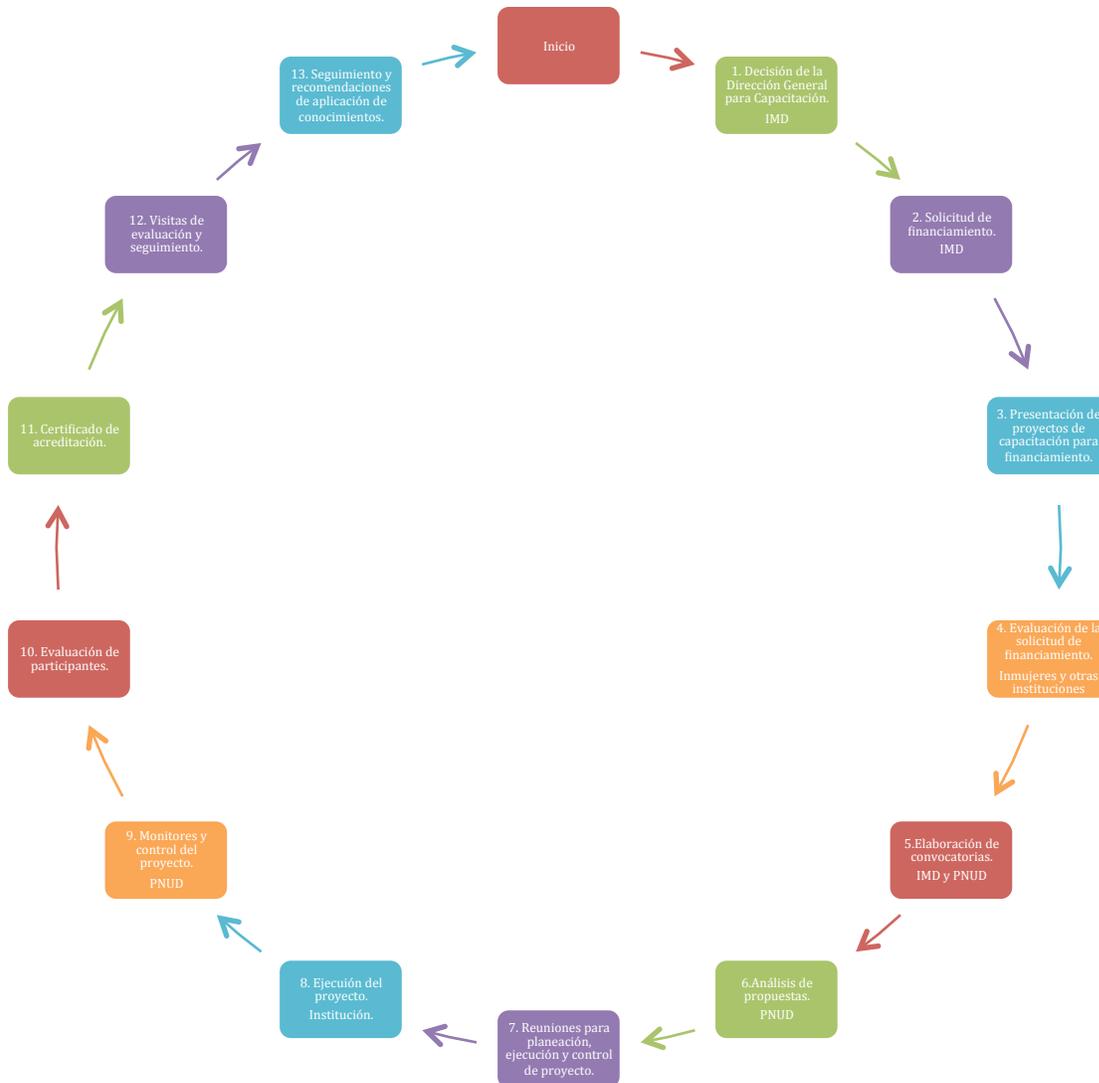
El horario destinado a la impartición de los módulos resulta sumamente cansado para las y los participantes, por lo que sería recomendable que cuando existan actividades de capacitación la selección del personal beneficiario sea escalonada, para que las áreas laborales no se queden descubiertas, así las personas que reciban la capacitación la aprovechen al máximo. Una

alternativa sería que los cursos o talleres de capacitación se impartieran en el primer semestre de cada año (enero-junio), para evitar que sea en el segundo semestre que es cuando las instituciones tienen mayor carga de trabajo por los cierres de los programas federales.

Otra recomendación se centra en que todos los cursos de capacitación tengan secciones de dinámicas, para trabajar los temas, y para la distensión grupal, ya que esto no solo relaja sino que genera un ambiente de mayor confianza permitiendo mayor participación e interés.

II Ruta Crítica

Para fortalecer el proceso de institucionalización del IMD es importante proponer una ruta crítica, que es parte del proceso de implementación de una política pública, para el caso que nos ocupa la de transversalización de la perspectiva de género en el estado de Durango, que está a cargo del IMD.



Esta ruta crítica:

1. Es decisión de la Dirección General del IMD el capacitar a su personal e incorporar el enfoque de género en las políticas públicas con equidad de género.
2. La capacitación estará financiada por los programas federales o por alguna otra institución estatal, nacional o internacional. Es deseable que el instituto obtenga acceso a los financiamientos de agencias internacionales.
3. Se presentarán al IMD los proyectos de capacitación para la evaluación de costo beneficio.
4. Evaluación de la solicitud de financiamiento con el Inmujeres u otras instituciones nacionales o internacionales.

5. La elaboración de convocatorias están a cargo del IMD y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
6. El análisis de propuestas está a cargo del PNUD siguiendo las necesidades del IMD, en cada caso es identificar los obstáculos y las oportunidades, diseñar y ajustar las propuestas que llevarán a lograr los objetivos estratégicos del IMD.
7. Las fechas de reuniones para planeación, ejecución y control del proyecto estarán programadas en base a un calendario previamente definido.
8. Ejecución del proyecto por parte de la institución a cargo de la capacitación.
9. El proceso de monitoreo y control del proyecto estará a cargo de PNUD.
10. Los participantes que concluyan su capacitación, serán evaluados con miras a su acreditación bajo la responsabilidad de la institución formadora respectiva así también se hará el debido seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos durante la capacitación.
11. El proceso de acreditación y certificación, de los participantes del IMD deberán cumplir los requisitos y lineamientos descritos.
12. Para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto es necesario realizar visitas de evaluación y seguimiento.
13. Una vez concluido el proceso de evaluación se emitirán las recomendaciones pertinentes.

Una recomendación importante que debe de incorporarse en el proceso de fortalecimiento de la institucionalización del IMD frente a la sociedad y otras instituciones públicas se describe a continuación:

- Incluir en la capacitación a las organizaciones sociales porque muchas veces no tienen acceso a este tipo de capacitación, estas instituciones realizan trabajo en conjunto con diferentes dependencias públicas, su capacitación permitiría la complementariedad de ambas en proyectos o programas específicos. Actualmente en el enfoque actual de las políticas públicas, está establecido que las organizaciones sociales deben de participar en el proceso de toma de decisiones públicas, específicamente en el diagnóstico, diseño¹ y la evaluación de las políticas públicas que se relaciona con la transparencia y rendición de

¹ De acuerdo al enfoque de *advocacy coalitions* la etapa de implementación está a cargo sólo de la parte gubernamental.

cuentas, lo que impactaría positivamente en el IMD incrementando su capacidad de gestión con otras insituciones de la adminsitración pública y con la sociedad civil para implementar sus acciones.

- La presencia de las organizaciones sociales en este tipo de capacitación enriquecería la discusión sobre las diferentes temáticas que se traten, abriría el panorama hacia otras posturas, la de la sociedad civil, que es finalmente quien recibe el impacto de los proyectos y programas.
- La participación de estas organizaciones en los cursos incrementaría el interés de las y los fucionarios públicos; las organizaciones sociales serían un mecanismo de control de calidad del Diplomado o cualquier otro curso.
- La difusión de las actividades que realiza en IMD no sólo en materia de capacitación, sino de lo que por mandato debe de hacer y está haciendo en su campo de acción, sería un canal de información hacia la ciudadanía.

A continuación presentamos un FODA del Diplomado que se realizó en el IMD:

FODA

Fortalezas	Oportunidades
Reconocimiento de la capacidad de liderazgo en cada una de las personas participantes.	Aplicación de los conocimientos adquiridos para mejorar resultados en sus áreas de

<p>Gran interés de adquirir nuevos conocimientos por parte del personal de menor tiempo de ingreso al instituto.</p> <p>Capacitación de nuevas generaciones que se insertan al mercado laboral no sólo en conocimientos técnicos (en políticas públicas), sino con perspectiva de género.</p> <p>El personal de menor tiempo en el IMD tiene mayor disposición en invertir tiempo personal, fuera de sus horas de trabajo.</p>	<p>trabajo, como: diseño de cuestionarios para captar datos y mejorar el análisis lo que impacta en los sistemas de información del instituto.</p> <p>Gran interés de ser líderes respecto de las actividades que realiza el instituto.</p>
<p>Debilidades</p>	<p>Amenazas</p>
<p>Falta de personal con perfil de licenciaturas en administración o afines en el Diplomado.</p> <p>Necesidad de atender actividades laborales durante las sesiones (que distraen la atención).</p> <p>Poco compromiso con las actividades virtuales, por la carga de trabajo del IMD.</p> <p>Horarios del curso en días inhábiles (sábado), que complican la asistencia.</p> <p>Cambios en la programación del Diplomado debido a compromisos institucionales.</p> <p>El desarrollo del Diplomado coincide con el cierre anual del IMD.</p>	<p>Personal con mayor antigüedad tiene poco interés en capacitarse.</p>