



**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

## **INFORME FINAL DEL PROYECTO**

### **Talleres de Sensibilización**

**Consultora: Andrea Medina Rosas.**

14 de enero de 2009

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

**Equipo del proyecto**

*Secretaría de la Mujer de Guerrero*

Rosa María Gómez Saavedra, Secretaria de la mujer.

Violeta Pino Girón, Subsecretaria de Equidad de Género y Desarrollo Humano.

Sheila Contreras Alcaraz, Directora General de Institucionalización del Enfoque de Género.

*Coordinadora e implementación*

Andrea Medina Rosas

*Apoyo y logística SEMUJER*

Elizabeth Carbajal Mosso.

Assael Galeana Bello.

*Instrumentos de evaluación*

Soledad Chaylian Herrera.

Iwin Llenen.

Marcela Meneses Reyes.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

## ÍNDICE

<b>Resumen ejecutivo</b> .....	4
<b>Introducción</b> .....	5
<b>Implementación del proyecto</b> .....	6
<b>Evaluación</b> .....	11
<b>Recomendaciones</b> .....	17
<b>Anexos</b> .....	21
A. Relatorías de cada taller.	
B. Documento sobre diseño y evaluación de los instrumentos aplicados.	
C. Dinámica del taller.	
D. Documentos entregados a las personas participantes.	
Carta de introducción	
Presentación	
Disco compacto con normatividad sobre perspectiva de género.	

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Se presenta el diseño, proceso de implementación y evaluación del proyecto de Talleres de Sensibilización en Género y Marco Normativo de los Derechos de las Mujeres, que tuvo como población objetivo a presidentas y directoras de los DIF municipales, así como personal directivo de Organismos Públicos Descentralizados en el Estado de Guerrero. Este proyecto se realizó en el marco del Fondo para la transversalidad de la perspectiva del enfoque de género 2008 del INMUJERES, presentado por la Secretaría de la Mujer de Guerrero.

El proceso de diseño propiamente del taller inició en agosto de 2008 y la implementación de los talleres se realizó el 1 al 11 de diciembre de 2008. Se impartieron siete talleres de cuatro horas cada uno, en seis regiones de Guerrero. En ellos se abordaron aspectos generales de la perspectiva de género y sobre elementos teóricos y prácticos para la transversalidad de dicha perspectiva en la administración pública, por lo que también se brindaron elementos sobre el marco normativo de derechos humanos de las mujeres. Por la situación local, los talleres se brindaron a personal saliente (que dejó el cargo en 2008) como a personal electo (quienes sustituirán en funciones al personal saliente a partir de enero de 2009) de las instancias antes mencionadas, con un total de 120 personas.

Para la evaluación del taller se emplearon métodos cualitativos y cuantitativos. Con la intención de evaluar cuantitativamente el impacto del taller, se aplicaron breves cuestionarios al inicio y al final en cada uno de los siete grupos a los que se impartió, que midieron conocimientos y actitudes (o percepciones) relacionados con los temas abordados. Respecto de lo cualitativo, una persona observó y registró los procesos que se desarrollaron en cada uno de los siete grupos, así aportando información sobre cómo los participantes recibieron el taller y sus reacciones en general.

Debido a una importante reducción del tamaño de la muestra en comparación con lo planeado originalmente—tanto el número de grupos como el número de asistentes por grupo se redujo—las conclusiones de la evaluación cuantitativa no llegaron a ser claras o determinantes. Tentativamente, sin embargo, podemos decir que los resultados muestran cambios en algunas áreas de conocimiento, mientras que no se evidencian cambios después del taller respecto de actitudes y percepciones. Las conclusiones más importantes obtenidas de los análisis cualitativos, por otro lado, nos permiten presentar las siguientes recomendaciones:

1. Continuar con procesos de formación sobre perspectiva de género con metodologías que permitan la aplicación de sus principios en el trabajo que se realiza en la administración pública.
2. Por parte de la Secretaría de la Mujer, impulsar y garantizar espacios y procesos de diálogo entre las funcionarias salientes y entrantes de la administración pública estatal y municipal, no sólo de la misma dependencias sino también de dependencias combinadas, de manera que puedan compartir su experiencia personal y estrategias para dicho trabajo público, así como para construir y dar seguimiento a una agenda de género para las acciones dentro de la administración pública.
3. El trabajo con el sistema DIF se observa prioritario para la transversalidad de la perspectiva de género y garantizar una política de género más homogénea en Guerrero.
4. Es fundamental incluir en los procesos de formación en transversalidad de la perspectiva de género instancias claves como el COPLADEG y sus correspondientes municipales, así como

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

- abrir espacios de colaboración con la sociedad civil.
5. Continuar con procesos de formación que articulen conocimientos y conceptos de la perspectiva de género con propuestas metodológicas para su implementación en el trabajo de la administración pública.
  6. Es conveniente poder fortalecer un equipo de capacitación dentro de la SEMUJER sobre transversalidad de la perspectiva de género, de manera que se pueda dar respuesta cabal a la demanda que se quiere generar respecto de este tema.

## **INTRODUCCIÓN**

En el marco del Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género 2008, del Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de la Mujer del estado de Guerrero presentó un proyecto con el **objetivo general** de proporcionar elementos básicos conceptuales sobre la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres, así como herramientas prácticas para su incorporación dentro de los organismos públicos descentralizados, también de las y los servidores públicos de los DIF municipales en el Estado con el fin de promover la igualdad, la no discriminación y la equidad de género como principios para el trabajo y la participación activa de quienes toman las decisiones en la administración pública de Guerrero.

Este objetivo tiene también sus fundamentos en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Guerrero 2005-2011 que establece el compromiso de incorporar en los programas de gobierno la equidad social y de género como garante de las acciones y políticas públicas, y en su eje tres “Cómo vivir mejor” establece dos objetivos estratégicos que justifican este proyecto:

- Generar las condiciones que aseguren a las mujeres el acceso y ejercicio pleno e informado de sus derechos sociales, en particular los relacionados con la educación, la salud y el desarrollo humano como medio para reducir la pobreza y la desigualdad de oportunidades.
- Contribuir en la construcción social de valores, roles e identidades de género promoviendo una cultura de equidad basada en los derechos humanos de las mujeres como condición para el logro de la justicia social.

Como **objetivos específicos** del proyecto se definieron los siguientes:

1. Proporcionar elementos conceptuales básicos relacionados con la perspectiva de género que permitan sentar una base común entre las personas participantes de manera que puedan ser aplicados de manera directa a sus funciones en el servicio público que realizan.
2. Proporcionar elementos conceptuales básicos relacionados con la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública y sus fundamentos jurídicos dentro del marco de los derechos humanos en el ámbito internacional, nacional y local.
3. Proporcionar herramientas prácticas para el análisis de la situación local desde la perspectiva de género, así como para la incorporación de conceptos claves de la perspectiva de género en su trabajo en el servicio público.

## **SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**

### **DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Para realizarlos dichos objetivos se aprobó realizar ocho talleres, de cuatro horas cada uno con una metodología que permitiera la construcción colectiva del conocimiento, combinando la exposición de conceptos y su incorporación práctica a través de los ejemplos y actividades del trabajo de servicio público que presenten quienes participan en el taller. La **población** a la que se dirigió los talleres fue de la siguiente manera: seis de los talleres se convocaron específicos para las presidentas y directoras de los 81 Sistemas para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) Municipales, agrupados por regiones. Los dos restantes se convocaron para quienes ocupan los cargos de presidencia y dirección de diversos organismos públicos descentralizados entre los que se encontraban: el Instituto Federal Electoral; Instituto Estatal Electoral; Colegio de Bachilleres; Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos; Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado; Instituto Guerrerense de la Cultura; Radio y Televisión de Guerrero; Colegio de Educación Técnica del Estado (CONALEP); y el Tribunal Estatal Electoral.

#### **IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO.**

Se programaron ocho talleres, para ser impartidos en las distintas regiones en las que está organizado el Estado de Guerrero. Después de varias propuestas de fechas –modificadas fundamentalmente por asuntos administrativos- finalmente se acordó un calendario para realizar los talleres entre el 1º y el 11 de diciembre de 2008. El diseño del taller se realizó para duración de 4 horas y dirigido a un grupo de al menos 25 personas de una población de presidentas y directoras del DIF, directoras y directores de organismos descentralizados y de algunos centros de estudios de nivel medio – superior.

Se realizaron siete de los ocho talleres pues los dos que se tenían programados para el personal de los organismos públicos descentralizados (OPD's) se juntaron en uno solo. De la asistencia esperada de 200 personas se obtuvo la asistencia de 120 personas, en gran medida debido a las dificultades de las fechas, pues en diciembre es entrega y cambio de administración municipal. También el público al que iba dirigido se modificó un poco, pues las presidentas y directoras de los DIF municipales salientes, en su gran mayoría no pudieron asistir. Ante esta situación se acordó con la Secretaría de la Mujer convocara a presidentas y directoras que ya se tuvieran aceptadas por los equipos de quienes ocuparon las presidencias municipales electas, es decir quienes sustituirán en sus funciones a los equipos salientes. Así, en algunos grupos se contó con la asistencia tanto de funcionarias salientes como entrantes. También se amplió la convocatoria a regidoras electas.

La gran mayoría de las personas que asistieron a los talleres fueron mujeres (93%). Esto puede explicarse en parte por la conformación del sistema DIF, que tienen más mujeres en puestos de dirección y presidencia, y de la *Secretaría de la Mujer* que tiene más mujeres como delegadas regionales. No obstante, otros factores deben haber influido en la predominancia de mujeres en el taller; por ejemplo, la convocatoria para el taller, parece haberse dirigido más a las mujeres que a los hombres. Respecto de la edad, la mayoría tiene entre 31 y 45 años, que corresponde con la edad en que la mayoría de las mujeres ocupan los cargos de directoras, presidentas y regidoras en los municipios. La información sobre el nivel educativo muestra que casi dos de cada tres estudiaron en la universidad y tienen el grado de licenciado (o mayor). Alrededor de la mitad de las personas trabajaban para el

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Sistema DIF y organismos descentralizados, instituciones para las que se organizó el taller inicialmente. La otra mitad de los participantes (en las categorías de *Gobierno, Secretaría de la Mujer y Otro*) son personas que se convocaron poco antes de la primera sesión con el fin de reemplazar a las personas que cancelaron su participación en el taller. Finalmente, la información del cargo profesional de los participantes también nos muestra que alrededor del 50% de los participantes sustituyeron a la población para la que se planeó inicialmente el taller. Sin embargo el 41% de las personas que asistieron a los talleres tenían el cargo de presidencia o de dirección, como se esperaba.

Para la convocatoria, en el caso de los talleres dirigidos al Sistema DIF, se realizó el acuerdo entre la Secretaría de la Mujer y dicho sistema para que desde el propio DIF se realizara la convocatoria, misma que se confirmó a través de la SEMUJER. La convocatoria en todos los casos se realizó para dar inicio a las 9:00 horas con el fin de dar tiempo para que pudieran llegar de los diversos municipios. Por esta razón, la mayoría de los talleres iniciaron entre 40 y 60 minutos después de la hora oficial de la convocatoria y dependiendo del grupo, de sus tiempos y participación, los talleres tuvieron una duración entre tres y cuatro horas; salvo el primero –en Tecpan- que tuvo una duración de cinco horas. La logística directa de cada taller estuvo a cargo de la delegada regional correspondiente de la SEMUJER.

El taller tuvo una estructura de tres momentos distintos: a) la aplicación del instrumento de evaluación, b) la exposición participativa de contenidos conceptuales y c) la realización de una dinámica. El instrumento de evaluación se aplicó al inicio y al final del taller. Se presentaron los contenidos conceptuales a través de una metodología de diálogo que permitiera la participación del público y se incorporaran sus ejemplos en la exposición misma de los contenidos. Y como tercer momento se realizó una dinámica que permitía ejemplificar en una situación ficticia los contenidos propuestos en el taller.

*Elementos generales de contenidos del taller.*

El taller se diseñó, para cumplir con los objetivos esperados, con cinco bloques de contenidos centrales. Dichos contenidos refieren a lo solicitado en el propio fondo y al proyecto presentado por la SEMUJER y a continuación se describen:

1. Género y perspectiva de género.

Se presentan elementos básicos del significado del concepto de género y su uso como categoría de análisis de la realidad y su alcance en el análisis de las relaciones sociales. Sobre la perspectiva de género, la exposición se centra en el objetivo político que ésta tiene por garantizar formal y sustantivamente la libertad, la igualdad, la no discriminación y la equidad (así como todos aquellos principios que conforman los estándares más altos de los Derechos Humanos) para todas las personas y de manera prioritaria las mujeres.

2. La construcción del orden social de género en el derecho y el Estado.

Se presentan referencias históricas de cómo se ha conformado una estructura particular de relaciones de género a través del derecho, así como los elementos que permiten observar la capacidad de cambio del Estado y del derecho, desde una perspectiva de género. Para ello se presenta como caso de análisis la restricción a las mujeres de su libertad y el no reconocimiento como sujetos de derechos en el momento de la consolidación de la república francesa como antecedente de la conformación del Estado moderno. Todo ello para mostrar

## **SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**

### **DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

cómo se construye y mantiene una organización social desigual entre mujeres y hombres, en donde la desigualdad fundamental la viven las mujeres.

#### 3. Los principios básicos de la perspectiva de género.

Se desarrollan tres principios fundamentales de la perspectiva de género que marcan una pauta más clara para institucionalizar y transversalizar dicha perspectiva: la Igualdad, la no discriminación y la equidad.

*Igualdad:* se aclara su desarrollo y diferencia entre la igualdad formal y la igualdad real o sustantiva.

*No discriminación:* se desarrollan los elementos sobre la discriminación explícita u objetiva, así como aquellos actos que tienen como resultado discriminación. Se busca aclarar que en estos casos son distinciones que excluyen o restringen los derechos y las libertades de cada persona por diversos motivos como puede ser el género.

*Equidad:* Se propone articular este concepto con los dos anteriores, de manera que permita ser un principio que, partiendo del acuerdo por alcanzar la igualdad y la libertad de todas las personas, reconozca que ciertas diferencias reales se traducen en discriminación y desigualdad. Así, al reconocer esas diferencias reales permite diseñar criterios para erradicar la discriminación y garantizar la igualdad. En este sentido, la equidad son acciones que toman en cuenta la diferencia, que de hecho distinguen y particularizan, pero por contextualizarlas políticamente en situaciones de desigualdad y discriminación dichas distinciones no traen aparejada la restricción o exclusión de derechos y libertades, sino su garantía.

#### 4. Las instituciones y las relaciones de género.

Se insiste en cómo el propio Estado y el gobierno forman parte de la estructura social y del orden de género, y por lo tanto, la amplia incidencia que sus acciones tienen para mantener o para transformar la sociedad. Para ello se presentan algunos de los principales cambios del derecho y del Estado respecto del reconocimiento de la desigualdad entre mujeres y hombres. También se presentan elementos centrales del nuevo marco jurídico que crea nuevas obligaciones para no discriminar por género, pero también nuevos derechos y recursos para garantizar la igualdad desde la administración pública.

#### 5. Claves mínimas para el cumplimiento de las nuevas obligaciones sobre perspectiva de género.

Se presenta de manera esquemática el significado de institucionalizar y los principales obstáculos que propiciaron que se desarrollara una forma específica de institucionalización de la perspectiva de género a través de transversalizarla. Es decir, de buscar garantizar que la perspectiva de género esté en todo el proceso de actividades de la institución y en todos sus ámbitos tanto de incidencia externa como interna a dicha institución.

Se proporcionan dos parejas de claves conceptuales para el trabajo de institucionalización:

- Necesidades prácticas e intereses estratégicos: en donde las necesidades prácticas sólo satisfacen necesidades inmediatas pero pueden tender a reafirmar el orden social de género desigual, mientras que los intereses estratégicos permiten un trabajo buscando satisfacer necesidades y garantizar la igualdad de las personas.
- Sujetos diferenciados y funciones diferenciadas: bajo el principio de equidad y no

## **SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**

### **DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

discriminación se busca insistir en la necesidad de tomar en cuenta las diferencias de la población con la que se trabaja, y al mismo tiempo reconocer que cada institución y cada área dentro de cada institución tiene funciones particulares que es necesario tomar en cuenta para no duplicar ni incumplir con las funciones de cada área.

#### *Metodología*

A diferencia de talleres dirigidos al público en general, para este taller se eligieron los contenidos y la dinámica pensando específicamente en la población a la que van dirigidas: funcionarias y funcionarios públicos. Para esta población se priorizó más que los conocimientos y la experiencia individual íntima, los conocimientos que permitieran reflexionar sobre la experiencia en la función pública.

Por esta razón se dio prioridad a presentar y profundizar sobre los principios de la perspectiva de género, así como relacionar esos principios constantemente con acciones de trabajo. Se eligió una metodología de exposición participativa en la que los conocimientos se articulan y se van desarrollando de acuerdo a la propia información que las y los participantes tienen. Esta manera de presentar los conocimientos, y principalmente por las pocas horas del taller propician un ambiente más denso del aprendizaje que se buscó aligerar con la dinámica.

Centrarse en los aspectos de la experiencia laboral y de la función pública lleva, de manera implícita, una revisión sobre los conocimientos y percepciones de quienes participan sobre el servicio público. Esto genera una mayor demanda de atención y participación, pues se suman conocimientos nuevos -de la perspectiva de género-, a situaciones y conocimientos que no se tienen tan firmes, -respecto de la función pública-. Bajo esta perspectiva se procuró un énfasis constante para vincular los principios de la ciudadanía y su marco de referencia que es la normatividad vigente, con el trabajo como funcionarias y funcionarios públicos.

#### **Relatorías de los talleres**

En las relatorías se prestó atención a los aspectos centrales del taller: la población participante, los principales diálogos sobre los contenidos conceptuales y sobre la dinámica, así como los comentarios de evaluación del taller que proporcionaron las participantes. Aquí se presenta un resumen de todas las relatorías, en el anexo correspondiente se incluye cada una de las relatorías con su registro fotográfico.

#### *Género y perspectiva de género*

En casi todos los talleres hubo alguien que dijo haber tomado cursos o talleres sobre género; pero siempre fueron una gran minoría. En general, en todos los grupos consideraron que el género se refiere tanto a mujeres como a hombres y a lo que les identifica como tales o, bien, a algo relacionado con el sexo o con lo femenino y lo masculino. También hubo a quienes les remitía a pensar en una construcción social de lo que significa ser mujer u hombre y otras que pensaban que se refería sólo a mujeres; esta última idea es muy recurrente pues, como algunas mencionaron en los talleres, normalmente cuando se organizan talleres o cursos sobre género o temas relacionados, se suele convocar únicamente a las mujeres.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Sobre la perspectiva de género, es más amplio el grupo que considera que se refiere tanto a hombres como a mujeres; pero es algo que se relaciona más con el desempeño profesional o con las capacidades de unos y otras en función de lo que saben o deben saber. Asimismo, es frecuente la respuesta de que se trata de diferentes puntos de vista.

*La construcción del orden social de género en el derecho y el Estado, así como los principios básicos de la perspectiva de género.*

La mayoría desconocían la historia de los derechos de las mujeres y tenían muy poca información de los derechos humanos en general. Aquí se hace fundamental mencionar que existe una decepción generalizada respecto de la prevalencia de desigualdad aun cuando se cuenta con leyes y derechos de las mujeres; esto se traduce en desesperanza y es más notoria en quienes han desempeñado cargos en la administración pública. Esta reflexión llevó a diversos ejemplos de situaciones de violencia contra las mujeres. En algunos casos también se ejemplificó con experiencias personales la construcción del orden social de género y algunos de sus cambios; pero también se habló de la incongruencia entre los cambios en las leyes y los cambios sociales.

Es muy común que se considere igualdad y equidad como sinónimos; pero también se entiende el principio de igualdad como el hecho de tener los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades. Y otras entienden el principio de equidad como “dar a cada quien lo que necesita” o lo relacionan con la proporcionalidad. Respecto del principio de no discriminación entienden que han de respetarse los derechos tanto de mujeres como de hombres y no hacer diferencias. Al respecto es importante mencionar que se reconoce la existencia de acciones temporales especiales para evitar la discriminación.

*Las instituciones y las relaciones de género y claves mínimas para el cumplimiento de las nuevas obligaciones sobre perspectiva de género.*

Lo más común fue que no supieron a qué se refieren los conceptos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género; pero también cuentan con pocas referencias respecto de ambos conceptos. Otras responden que por institucionalizar entienden formalizar, crear políticas públicas y también leyes; construir rutinas dentro de las instituciones o manejar normas. Aquí cabe señalar que algunas delegadas regionales de la SEMUJER buscaron aclarar las funciones de dicha Secretaría y al mismo tiempo resaltar las responsabilidades que tiene cada dependencia de transversalizar la perspectiva de género, pues se mantiene una idea de que lo que tiene que ver con perspectiva de género es sólo de la SEMUJER.

En algunos casos se habló “sobre los compromisos sociales de mujeres y hombres por construir la igualdad de género, así como sobre la responsabilidad del Estado ante ello”, por ejemplo, se menciona los usos y costumbres en algunos pueblos de la sierra sobre los hombres que no dejan votar a las mujeres y que esto ha ido cambiando con el tiempo; al respecto se comentó que la responsabilidad de convocar a los hombres y que éstos se sientan convocados para construir la igualdad de género debe ser del Estado.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

*En la dinámica.*

La dinámica sirvió para que las y los participantes se dieran cuenta de que existen diferentes formas de percibir la realidad dependiendo del lugar en que cada quien se ubique ya sea como servidores públicos o desde la ciudadanía. Que existen diferentes oportunidades para diferentes personas y también diferencias en los recursos y el acceso a los mismos. Respecto del muro de Satisfacción de Necesidades unos comentaron que éste debería ser más amplio y otras que aunque fuera estrecho se debería luchar por llegar a éste; también que había que permanecer tomados de las manos para jalar o empujar con el fin de que nadie se quedara atrás.

*Comentarios de evaluación de los participantes*

En general se muestran interesadas en recibir más talleres y cursos, así como en entablar más contacto entre ellas y con expertas sobre el tema. Relacionado con esto, consideran que es una necesidad hacer reuniones entre regidoras y funcionarias salientes con las nuevas, a fin de que se transmitan unas a otras el conocimiento y la experiencia para no perder tiempo. Consideran que es necesario dar continuidad al trabajo y que las regidoras salientes transmitan lo que saben a los entrantes, para que no entren “a ciegas” y sepan a qué dependencias recurrir. También consideran importante poder dar continuidad a los talleres y contar con más talleres prácticos y amplios. Y una observación recurrente es la baja asistencia o inasistencia de los hombres a este tipo de talleres.

## **EVALUACIÓN**

*Contenidos*

Los contenidos definidos y aprobados para el taller, de acuerdo a los objetivos solicitados, se lograron presentar en todos los talleres. La profundidad de ellos tuvo variables en cada taller de acuerdo a la experiencia, dudas e interés de sus participantes.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Los contenidos introductorios y básicos sobre la perspectiva de género fueron útiles pues sólo las personas que tenían una vinculación directa con la Secretaría de la Mujer o en instancias de atención a la violencia en la familia o contra las mujeres tenían nociones previas sobre género o perspectiva de género. Para las demás personas este era su primer acercamiento a estos temas. Este hecho, combinado con que el taller fuera de pocas horas permitió tan sólo dar un primer acercamiento al tema, pero no necesariamente implicará un cambio en las actitudes de sus participantes.

Como se expresó en la propuesta del proyecto, de acuerdo a los contenidos del taller se construyó un instrumento para evaluar su impacto. Para ello se emplearon métodos cualitativos y cuantitativos. Con la intención de evaluar cuantitativamente el impacto del taller, se aplicaron breves cuestionarios al inicio y al final en cada uno de los siete grupos a los que se impartió, que midieron conocimientos y actitudes (o percepciones) relacionados con los temas abordados. Debido a una importante reducción del tamaño de la muestra en comparación con lo planeado originalmente—tanto el número de grupos como el número de asistentes por grupo se redujo—las conclusiones de la evaluación cuantitativa no llegaron a ser claras o determinantes (Como se explica a detalle en el anexo B). Tentativamente, sin embargo, podemos decir que los resultados muestran cambios en algunas áreas de conocimiento, mientras que no se evidencian cambios después del taller respecto de actitudes y percepciones. Del análisis cualitativo se pueden inferir más conclusiones.

En el análisis cuantitativo, la situación antes expuesta no permitió reunir los supuestos necesarios para realizar análisis más profundos y de conjunto, en específico para el caso de las preguntas de conocimiento. Este tamaño reducido respecto de la población con la que se esperaba trabajar también trajo como consecuencia que sólo efectos de cambios muy grandes en los resultados de los instrumentos den evidencia sobre el funcionamiento del taller. Los resultados generales cuantitativos no tienen diferencias significativas estadísticamente por lo que no se pueden sacar conclusiones firmes.

En lo cuantitativo en el ámbito de los conocimientos, respecto de la diferencia entre hombres y mujeres, no observamos efectos muy claros. Al respecto, es necesario tomar en cuenta que la muestra contenía muy pocos hombres (7%) lo cual no favorece una comparación potente entre hombres y mujeres. Sólo en la pregunta C6 sobre “para que se incluya la perspectiva de género al proponer una política pública, es necesario, entre otras cosas” hay una tendencia significativa, que implica que la probabilidad de dar la respuesta correcta es mayor para las mujeres. En casi todas las preguntas, el valor para el efecto de edad es positivo, lo cual implica que personas mayores tienen una probabilidad mayor de dar la respuesta correcta. No obstante, el resultado en ninguno de estos casos alcanza un valor significativo en estadística, por lo que tenemos que tener cuidado de sacar conclusiones firmes.

Respecto de la educación de quienes participaron, los resultados son más consistentes: observamos que en la mayoría de las preguntas de conocimientos, el valor es positivo, y en algunos casos incluso llega a ser estadísticamente significativo. Esto quiere decir que las personas con mayor nivel educativo (es decir, con estudios universitarios) tienen una mayor probabilidad de dar la respuesta correcta. Finalmente, respecto de la incidencia del taller en

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

los conocimientos observamos tanto valores positivos como negativos y en ninguno de los casos, excepto uno, el resultado llega a ser significativo. Quiere decir que tenemos poca evidencia que nos permite sacar conclusiones claras del taller. Sólo para la pregunta C2 el efecto es significativo. En esta pregunta, sobre la transversalidad de la perspectiva de género, el taller tenía un efecto claramente positivo.

Respecto de las preguntas de actitudes o percepciones, el análisis de los datos obtenidos por las viñetas muestran que la mayoría de estas preguntas es relativamente fácil. Similar al análisis de las preguntas de conocimientos, también respecto de actitudes y percepciones los resultados no permiten sacar conclusiones claras sobre la diferencia entre hombres y mujeres. Sobre la edad, por otro lado, encontramos el opuesto a lo que observamos en conocimientos: mientras que las personas mayores de 40 años dieron más respuestas correctas en conocimientos, los jóvenes muestran mejores actitudes y percepciones. No obstante, estos resultados hay que interpretarlos con mucho cuidado, dado que no llegan a ser significativos.

Tal como observamos en conocimientos, las personas con mejores niveles educativos tienen una mayor probabilidad de dar la respuesta más adecuada en las preguntas de actitud. Estos resultados sugieren que estudios de alto nivel promueven un mejor conocimiento y actitudes y percepciones más acordes a la perspectiva de género. Sobre la incidencia del momento del taller observamos todos valores negativos. Significa que después del taller la probabilidad de dar la respuesta adecuada en las preguntas de actitud/percepción disminuye. Este resultado se confirma también comparando las probabilidades-pre y -post y en los resultados del análisis conjunto de las preguntas de actitud/percepción, el efecto del taller en la probabilidad de dar la respuesta adecuada baja unos 6 puntos porcentuales. Por otro lado, en ningún caso el resultado es estadísticamente significativo; es decir, no podemos excluir la posibilidad de que estos efectos negativos se hayan producido por azar. Otra vez, el número muy bajo de participantes en el estudio dificulta la obtención de resultados claros y fáciles de interpretar.

La falta de resultados significativos no quiere decir que el taller no funcionó. Nos da elementos para revisar el instrumento diseñado para el taller, así como para reflexionar el tipo de conocimientos que se presentan en los talleres, así como los tiempos adecuados para su presentación. Un primer punto que surge como evidente es que el tiempo del taller, para los contenidos solicitados es muy corto, por lo que es necesario programar procesos de formación más amplios para los contenidos que refieren a la transversalidad de la perspectiva de género. En este sentido, es posible dar una primera afirmación en la que los contenidos del taller son adecuados, pues no fue necesario incluir o quitar aquellos propuestos. También es posible afirmar, por lo expresado por las participantes que es un tema que no generó rechazo e interés lo suficiente como para que ellas mismas soliciten más espacios de formación e información sobre la perspectiva de género, lo que abre posibilidades para continuar un proceso con las y los funcionarios participantes.

En la información cualitativa, en los talleres se detectaron diferentes inquietudes entre las y los asistentes respecto del papel que trabajan como servidoras y servidores públicos; sobre sus capacidades y limitaciones; sobre sus competencias, obligaciones y alcances. Unas

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

manifiestan la obligación de conocer las necesidades de las demás personas, otros la de crear estrategias para solucionar problemas, y otros la necesidad de vivir procesos de sensibilización en temas relacionados con el género y los derechos humanos.

La mezcla de necesidades expresada, por saber más sobre la perspectiva de género y sobre las facultades y obligaciones que se tienen en la función públicas, resulta crucial para la evaluación y continuidad de los procesos de transversalidad de la perspectiva de género. Pues por un lado sobre sale que sí bien ya han una idea mucho más general de que género refiere no sólo a mujeres sino a aspectos que tienen que ver con las relaciones entre mujeres y hombres, se cuenta con muy poca información real sobre los contenidos y los principios que sustenta esta perspectiva. Este punto es fundamental pues en la medida en que se siga tomando la perspectiva de género como un asunto de percepciones subjetivas y no como una categoría de análisis de la realidad que tiene principios que permiten orientar el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, se tendrán muy pocos elementos para saber cómo pasar a la práctica las obligaciones que implica trabajar con perspectiva de género en las instituciones públicas.

En este sentido, la desinformación generalizada sobre aspectos de ciudadanía básica, como el sistema normativo y las facultades de cada instancias, así como el trabajo a realizar desde la función pública para disminuir la brecha entre lo que se establece como derechos en las normas con la realidad, genera situaciones que parecieran contradictorias. Por un lado, pareciera que se generaba un desencanto ante la brecha tan grande entre los derechos y la realidad y por otro lado pareciera que esto propiciaba un riesgo importante de impunidad, en el que se percibía que ante la poca aplicación de la ley se podría trabajar desde los principios subjetivos de cada persona que se encuentra en cargos públicos. En los talleres sobresalía su interés por conocer la historia de los derechos humanos de las mujeres directamente en la normatividad vigente mexicana, y de nuevo una respuesta contradictoria, pues por un lado se reconocía que es un proceso lento en el que no basta lo normativo sino que es fundamental fortalecer los procesos culturales y sociales - donde ellos pueden incidir-, y por otro lado el desencanto que podría llevar a la inacción, por observar que a pesar de los esfuerzos y de los cambios, persiste una sociedad con una fuerte desigualdad entre mujeres y hombres. En este sentido se considera fundamental continuar con espacios de formación que permitan articular los conocimientos de género con las facultades y funciones de la administración pública, pues es en los aspectos más prácticos donde pueden ver las carencias pero también las posibilidades para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Sobresalen también sus dudas y renovado interés por saber con qué recursos se cuenta y por tener un conocimiento integral sobre las condiciones de vida de sus poblaciones. Subrayan que no pueden dar por hecho el conocimiento de las necesidades de los demás, sino que se debe averiguar con certeza lo que los otros necesitan. Plantean llevar a cabo planificaciones y evaluaciones que permitan identificar necesidades, debilidades y fortalezas en diferentes ámbitos de su ejercicio y de la vida de las poblaciones que atienden, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, para crear políticas públicas adecuadas.

El desconocimiento de los principios básicos de la perspectiva de género que son comunes a los principios básicos de los derechos humanos y de manera central con los principios de la

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

función pública es alarmante. Sin ese conocimiento no es posible cumplir con las acciones mínimas determinadas por la legislación vigente, y de manera particular, con las medidas especiales temporales definidas en la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) o llamadas también acciones afirmativas. Estas acciones afirmativas no podrán ser implementadas adecuadamente si no se tiene claridad sobre los principios básicos de igualdad, no discriminación y equidad. Sobre estos principios se observa una gran confusión que no puede ser resuelta en talleres de pocas horas y que sería ideal poder realizar procesos de formación que impliquen la aplicación en sus propias actividades de dichos principios.

Esta misma confusión, impide el diseño de políticas públicas diferenciadas por las necesidades de la población con la que trabajan, así como los elementos para priorizar políticas y recursos de acuerdo a las necesidades y las posibilidades de incidencia. En este aspecto también es relevante la carencia de formación en procesos de administración pública. Por ejemplo, en la mayoría de los talleres se veía como una novedad la necesidad de realizar diagnósticos, además ahora, con perspectiva de género; más raro aún era la evaluación de las políticas implementadas. Este punto nos parece fundamental para fortalecer procesos tan sólo de institucionalización en la administración pública y de garantías para el respeto del trabajo en la función pública. Iniciar estos procesos con una perspectiva de género será una gran oportunidad, pero por la carencia de antes citada, será conveniente que sea un esfuerzo conjunto con la administración central del gobierno de Guerrero. De manera particular con el Sistema DIF se observa como indispensable, lograr una más estrecha colaboración con la SEMUJER por la coincidencia en la población y problemáticas con la que trabajan, y en donde en efecto contrasta los principios y metodología con la que se desarrolla el trabajo.

En varios de los talleres, se percibía la confusión (o la novedad) sobre las funciones de la SEMUJER, pues en muchos momentos pareciera que dicha secretaría es la única encargada del trabajo con mujeres y no se reconoce la necesidad y la gran incidencia que tienen cada una de las demás secretarías o instancias de gobierno en el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres. Se detecta desinformación y dificultad por reconocer las diferentes funciones y la necesidad de colaboración –por dicha diferenciación- entre las instancias de gobierno. Este punto nos parece fundamental en el trabajo por avanzar en la transversalidad de la perspectiva de género. Consideramos que continuar con procesos de formación en transversalidad de la perspectiva de género será de gran utilidad para garantizar que la SEMUJER pueda cumplir cabalmente con sus funciones y que cada institución asuma sus obligaciones correspondientes.

Como se mencionó en el análisis cuantitativo, en algunos aspectos se nota mayor confusión al finalizar el taller. Esto puede responder a la novedad de los temas y el contraste con la información o percepción que se tiene previa. A pesar de la imposibilidad de un análisis más firme por la falta de condiciones ya mencionada, lo que se hace notorio es la necesidad de mayor tiempo de capacitación y de realizar procesos permanentes de actualización que permitan asentar esta información y traducirla en acciones prácticas de su trabajo. De entrada se observa que existen todavía muchos prejuicios y desinformación respecto de que

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

la perspectiva de género. Se expresó en varios de los talleres que les había sido de utilidad porque ahora entendían que no se trataba de acciones para atacar a los hombres o para crear un abuso de poder por parte de las mujeres. Otras personas expresaron su miedo ante lo que entienden por feminismo –pues lo consideran como una forma de machismo–, así como el reconocimiento de que hasta ese momento las acciones afirmativas, como crear una Secretaría de la Mujer les parecía discriminatorio contra los hombres.

En la evaluación realizada en cada taller con quienes participaron, sobresale su interés por el tema, quieren continuidad y le ven utilidad. Este puede ser un punto importante a tomar por la Secretaría de la Mujer para hacer nuevas alianzas con las dependencias. Por otro lado el interés que muestran parece estar ligado a la utilidad que ven para su propio trabajo, pues en la gran mayoría se insistió que se pudiera convocar a más personas de su dependencia, hombres y mujeres.

Otro punto que se detectó como una gran oportunidad es que, de manera especial las mujeres, tienen un gran interés por poder compartir su experiencia con las mujeres que reciben los cargos. Esto abre un espacio para iniciar procesos de institucionalización de la perspectiva de género. La posibilidad de formalizar procesos de transmisión de cargos, de manera sistematizada permitirá construir una agenda local sobre la perspectiva de género y poder dar continuidad a las acciones realizadas al respecto, marcando un contrapunto ante la alarmante poca formación en la función pública que se observa en el ámbito municipal.

*Metodología*

El taller se diseñó con contenidos y dinámicas que sumaran un tiempo de 4 horas. Este tiempo se fue ajustando de acuerdo a las necesidades de cada grupo. En el primer taller el tiempo tomado fue mayor al programado, en parte por la participación del grupo y también por ser la primera implementación del taller. Para los siguientes talleres en su mayoría duraron entre tres y cuatro horas.

La cantidad de contenidos era amplia, pero se diseñó una presentación que los vinculara y permitiera pasar desde antecedentes y conceptos hasta la aplicación en el contexto local. Para ello, la dinámica propuesta permitió no sólo crear un espacio de interacción y movimiento en el taller, sino también consolidar los conocimientos aportados en una experiencia concreta. Sin embargo, lo ideal es que para estos contenidos del taller se tenga mucho más tiempo para desarrollarlos y además un proceso con la misma población, de manera que se pueda brindar con mayor profundidad cada tema y tener espacio para asimilar dichos conocimientos, así como prácticas para su implementación.

La metodología de propiciar un diálogo al momento de la exposición de contenidos, así como partir de las ideas e información que tienen sobre los temas expuestos permitió hacer un diálogo con las participantes en donde fue posible aterrizar los conceptos a ejemplos de su propia realidad. También esto permitió una mayor participación de las personas asistentes y que se conocieran entre ellas. Este último punto generó propuestas interesantes y un intercambio de contactos e información entre ellas que se considera muy útil para conformar redes de apoyo entre mujeres y para implementar la perspectiva de género.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

*Población.*

Dirigir un taller introductorio sobre perspectiva de género a población que trabaja en el servicio público, ya sea en el poder ejecutivo o como representante popular, se observó como un gran acierto. En primer lugar porque la población de estos talleres han tenido poco contacto con estas propuestas y en segundo lugar porque a lo largo del taller quienes participaron expresaron que reconocían la importancia que del Estado y sus instituciones para incidir en el cambios de cultura, a través de políticas públicas; también se reconoció la oportunidad que se tiene a través de los recursos y la incidencia del Estado para promover las condiciones de igualdad para las mujeres y entre los géneros.

Al ser un primer taller dirigido a este público, en particular del Sistema DIF, la novedad de los contenidos del taller respecto de la perspectiva de género propiciaba una demanda importante de atención. Sin embargo, esta demanda se incrementó por el hecho de centrar estos conocimiento de género en las acciones y funciones del servicio público, pues se detecta muy poca formación en aspectos de la función pública. En un sentido semejante se observó muy poca formación relacionada con aspectos de ciudadanía y de la normatividad vigente en general, y de manera particular sobre los derechos de las mujeres y las obligaciones del Estado para garantizar estos derechos.

La carencia de una formación en las obligaciones en el servicio público y en general desde un marco de ciudadanía, generan un espacio de vacío frente a los procesos de transversalidad de la perspectiva de género que es importante que se tome como una oportunidad para este trabajo. Es decir, en los procesos de institucionalización, de manera particular en el de transversalidad, es fundamental el conocimiento de las funciones, la normatividad y los recursos que se cuentan desde la instancia pública en la que se trabaja; si no se cuenta con este conocimiento, al brindar los elementos para transversalizar la perspectiva de género se tendrá que incluir esta formación, pero ya con los contenidos y metodología de género, por lo que si bien al inicio será un trabajo más arduo, podrá establecerse a la par con metodología de género. Sin embargo es fundamental que en el propio diseño de los procesos de transversalidad se tome en cuenta estas carencias pues si no se corre el riesgo de brindar información que no tiene una base para asentarse, y en caso de ser posible se realice un diagnóstico y evaluación al respecto.

Cabe señalar también, que lo dicho en el párrafo anterior es un aspecto positivo y relevante para el trabajo que realiza la SEMUJER, pues está brindando a la administración pública del estado de guerrero procesos de formación fundamental para el servicio público y para cumplir con las acciones señaladas en su Plan de Desarrollo. Tener claridad sobre este aspecto podría sustentar la obligatoriedad de estos cursos así como la obligatoriedad en el seguimiento de los procesos por personas definidas para ello, con nivel adecuado para tomar decisiones, pues sin estos requisitos se considera difícil que se pueda tener avances sustantivos en la transversalidad de la perspectiva de género.

Durante alguno de los talleres se hizo mención sobre percepciones de rivalidad entre el Sistema DIF y la SEMUJER, en particular centrado en un falaz conflicto de intereses respecto

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

a sus facultades respecto de las relaciones familiares. No obstante, también dentro de los talleres, fue evidente la disposición y voluntad por cambiar esta situación, a la par de un genuino interés por conocer los trabajos y aportaciones de la SEMUJER. Se considera central para el proceso de transversalidad de la perspectiva de género, así como para ampliar la incidencia de estas políticas en la sociedad de Guerrero, que el Sistema DIF y la SEMUJER puedan articular sus acciones, pues la población a la que atiende el DIF y las situaciones en las que acuden a sus servicios tiene aspectos directamente relacionados con los derechos humanos de las mujeres. No sobra decir que además de las acciones que se realicen de coordinación y de buena comunicación entre ambas instancias, sigue siendo prioritario que cada institución asuma su responsabilidad en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género.

En la mayoría de los talleres se comentó y solicitó la mayor presencia de hombres en este tipo de talleres. Esta solicitud se pronunció tanto por participantes mujeres como varones y de ellos mismos surgió la propuesta de que en el proceso de convocatoria se especifique que se convoque a hombres y se mencionen de manera más clara los contenidos de manera que se especifique de qué área de cada institución se requiere que asistan. En general se comentó que la participación de hombres también podrá ayudar en disminuir la resistencia y desinformación que se tiene sobre la perspectiva de género pues muchos todavía lo asumen como una acción que los discrimina y que llevará a un abuso por parte de las mujeres. Una propuesta concreta que surgió en varios de los talleres fue identificar a los hombres que se tienen como aliados en cada instancia y poder propiciar espacios específicos para ellos, además de la articulación para acciones concretas de transversalidad.

Por su parte, las mujeres que participaron en los talleres, en su mayoría, son mujeres que rompen con los estereotipos y ciertas reglas de sus comunidades. Son mujeres que están en espacios de toma de decisión y que inciden en las políticas públicas de su comunidad. Este hecho contrasta con la información que ellas mismas brindan de las comunidades en las que trabajan donde todavía las relaciones entre hombres y mujeres están marcadas por una profunda desigualdad y exclusión. En este sentido sería fundamental poder ofrecerles otros de los talleres y servicios que brinda la propia SEMUJER, principalmente de procesos de empoderamiento. Además propiciar espacios para compartir y construir redes y lazos entre estas mujeres no sólo en el momento del cargo que ocupan, sino también dando seguimiento a su trayectoria política. En prácticamente todos los talleres ellas mismas mencionaron su interés y la importancia de poder hacer pactos entre ellas más allá de los partidos políticos a los que pertenecen.

**Logística:**

La coordinación y los procesos administrativos ante un nuevo fondo federal para aplicación local implicó un proceso y tiempo más largo del programado. También, la situación política local rebasó todos los límites de responsabilidad de todas las partes involucradas y creó una situación de riesgo para el cumplimiento del proyecto. Sin embargo, la voluntad de todas las partes y el trabajo constante de la Secretaría de la Mujer y sus delegadas regionales, permitió que se pudieran llevar a cabo los talleres. El equipo que se integró incluyó personal de la SEMUJER, y en el equipo de consultoría se sumaron dos expertas y un experto para la

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

evaluación y las relatorías.

La premura de la nueva convocatoria, una vez que se pudieron resolver los asuntos administrativos, limitó con mucho los detalles en la convocatoria: el tipo de personal que se buscaba, los objetivos del taller, entre otros. El tiempo de la convocatoria coincidió también con el cierre de actividades de la administración lo que llevó a tomar nuevas decisiones. La resolución y posibilidad de convocar a las presidentas y directoras de los DIF municipales, salientes y entrantes, así como a las regidoras electas propició un ambiente de aprendizaje y de diálogo no esperado y con amplias posibilidades de resultados positivos para un seguimiento.

## **RECOMENDACIONES**

### Contenidos.

- Continuar con procesos de formación sobre perspectiva de género con metodologías que permitan la aplicación de sus principios en el trabajo que se realiza en la administración pública.

En la medida en que persisten prejuicios y desinformación sobre la perspectiva de género es necesario realizar procesos introductorios. Pero ante la evidente carencia de una formación en función pública es fundamental combinar estos procesos introductorios con elementos de principios y metodologías de aplicación para la transversalidad de la perspectiva de género. Estas acciones de formación puede ser en formatos variados: conferencias, talleres, mesas redondas, etc. Pero es fundamental que se tenga una secuencia y seguimiento del impacto de cada una de estas acciones de manera que no se conviertan en acciones aisladas.

En los talleres surgieron temáticas concretas que interesan: cómo realizar diagnósticos con perspectiva de género, cómo realizar el diseño, implementación y evaluación con perspectiva de género, cómo diseñar y dar seguimiento a acciones afirmativas, realizar espacios para registrar y compartir las buenas experiencias y prácticas que ya se han realizado. Respecto al desarrollo de políticas internas para transversalizar la perspectiva de género, por ejemplo, estrategias de promoción de las mujeres al interior de la institución, estrategias de contención y elaboración del impacto para quienes trabajan directamente con violencia contra las mujeres, elaboración de presupuestos con perspectiva de género, estrategias de colaboración y articulación entre las distintas áreas y con otras dependencias.

La necesidad de impulsar procesos, más que acciones puntuales, refiere a la evidencia de la necesidad por acompañar los cambios normativos logrados con procesos de cambios sociales sustantivos. Para ello es indispensable evaluar los procesos y acciones que se desarrollan, a través de la elaboración de indicadores que permitan dar cuenta del grado de modificación de la realidad, como parte de un proceso amplio y bien fundamentado. Así mismo, consideramos útil esta información para justificar las necesidades de presupuesto, de continuidad de procesos, así como para mostrar los beneficios que la transversalidad de la

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

perspectiva de género conlleva.

- Por parte de la Secretaría de la Mujer, impulsar y garantizar espacios y procesos de diálogo entre las funcionarias salientes y entrantes de la administración pública estatal y municipal, no sólo de la misma dependencias sino también de dependencias combinadas, de manera que puedan compartir su experiencia personal y estrategias para dicho trabajo público, así como para construir y dar seguimiento a una agenda de género para las acciones dentro de la administración pública.

El trabajo realizado con las presidentas y directoras de los DIF municipales, sería prioritario darle seguimiento, pues el interés generado puede ser una oportunidad para dar inicio a un proceso tanto de articulación con el Sistema DIF como de institucionalización de mecanismos de apoyo entre mujeres que trabajan en la administración pública. Este mismo proceso puede fortalecer –y estar enmarcado- en el propio trabajo de transversalización de la perspectiva de género.

La SEMUJER podría formalizar encuentros e intercambio entre funcionarias salientes como entrantes puede ser un gran espacio de alianza entre mujeres, así como de seguimiento de las carreras políticas de ellas con el fin de tener aliadas estratégicas para la transversalidad de la perspectiva de género (muchas mencionaron su interés por hacer alianzas más allá de su filiación partidista). Al mismo tiempo se pueden generar espacios que formalicen las buenas experiencias y prácticas en este aspecto de manera que sea posible transmitir las e institucionalizarlas, así como promover su realización y reconocimiento a sus autoras.

### Metodología

- Continuar con procesos de formación que articulen conocimientos y conceptos de la perspectiva de género con propuestas metodológicas para su implementación en el trabajo de la administración pública.

Esta articulación permitirá generar procesos mucho más sólidos para realizar la transversalidad de la perspectiva de género. Para ello es necesario tomar en cuenta el gran vacío que se detectó respecto de una formación sobre el servicio público entre quienes ocupan dichos cargos.

Es importante resaltar que esta articulación requiere de mayor tiempo para su exposición y el trabajo práctico. Para ello será de gran utilidad poder contar con un registro de buenas prácticas locales sobre el tema –tanto de investigación, de administración o de sociedad civil- de manera que en los procesos de formación se puedan presentar como ejemplos ya realizados en su propio contexto, así como reconocer la experiencia local y a las personas o instancias claves propicien también redes locales sobre el tema.

- Es conveniente poder fortalecer un equipo de capacitación dentro de la SEMUJER sobre transversalidad de la perspectiva de género, de manera que se pueda dar respuesta cabal a la demanda que se quiere generar respecto de este tema.

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

Si bien, hasta el momento se cuenta con un equipo interno y se amplía a través de consultoras externas, es estratégico poder generar un equipo de profesionales locales que puedan dar seguimiento constante a los procesos, así como diversificar y eficientar la respuesta de la demanda local.

*Población.*

- El trabajo con el sistema DIF se observa prioritario para la transversalidad de la perspectiva de género y garantizar una política de género más homogénea en Guerrero.

Las personas que asistieron por parte de este Sistema expresaron su interés y la disposición por conocer y aplicar la perspectiva de género, por lo que se recomienda poder dar seguimiento a esta institución. De manera central se considera que la semejanza en la población que se atiende así como la problemática a la que se avocan tanto el DIF como la SEMUJER amerita una coordinación en los trabajos para garantizar que se realice con una perspectiva de género, como lo establece el marco jurídico vigente. De manera particular la centralidad del DIF en las relaciones familiares es un punto central del trabajo y la construcción de una ciudadanía con perspectiva de género.

- Es fundamental incluir en los procesos de formación en transversalidad de la perspectiva de género instancias claves como el COPLADEG y sus correspondientes municipales, así como abrir espacios de colaboración con la sociedad civil.

Uno de los ejes centrales de la transversalidad tiene que ver con distribuir de manera clara las facultades y funciones en las instancias que corresponden, así como desarrollar mecanismos que permitan la articulación entre ellos para garantizar el buen funcionamiento de las facultades específicas. En este sentido, hay instancias claves para ello, como son el Consejo de Planeación y Desarrollo, o espacios de coordinación interinstitucional que será estratégico invitar a este tipo de procesos. Convocarlos también permitirá aclarar mejor las funciones de la SEMUJER y construir más redes de apoyo de esta Secretaría.

- Enfatizar, en los siguientes procesos de institucionalización, que se convoca tanto a Mujeres como hombres, pues en ciertos procesos de transversalidad más que el género lo que interesa son los cargos en los cuales se están desempeñando y que tienen las facultades de decisión.

Además de propiciar espacios mixtos, es importante no dejar de lado espacios de diálogo y trabajo exclusivos para mujeres y otros para hombres, de manera que se puedan generar espacios de reflexión en la confianza de sus congéneres, pero también espacios de diálogo mixto.

**Logística.**

**SUBSECRETARÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO**

- Respecto de la convocatoria es importante especificar los contenidos de los talleres y la población a la que se dirige, haciendo énfasis en la condición de género de las personas que se convocan.

Esto facilitará que dentro de las propias dependencias tengan un cierto margen de elección de las personas más adecuadas para asistir, siempre haciendo énfasis en la importancia que se respete los parámetros que defina la SEMUJER. En este aspecto será importante buscar mecanismos que garanticen la continuidad de las y los funcionarios que participen, pues ello es un elemento básico para poder observar cambios sustantivos en los procesos que se realizan. Tal vez, generar un directorio o base de datos de las personas a la que se les ha brindado capacitación y en cierta medida darles seguimiento con el fin de detectar personas claves y aliadas para ver en qué otras dependencias están y que puedan continuar formándose.

Será conveniente realizar diagnósticos y crear estrategias diferenciadas que permitan un diseño de procesos de formación o de incidencia adecuados a las condiciones de tiempo y trabajo que tienen las y los funcionarios en las distintas dependencias y de acuerdo a los distintos momentos del trabajo en la administración pública. Por ejemplo, los momentos de entrada y salida de administración, los momentos de diseño de POA y presupuesto, etc. Pero también para personal que tiene trabajo de atención que no puede disponer de muchas horas seguidas de formación, o para personal que sí puede tomar procesos de día y medio, entre otras variables.

- Generar documentos pequeños de difusión sobre las actividades y los servicios que ofrece la SEMUJERES a las otras dependencias de gobierno, con el fin de que puedan ser distribuidos en los talleres introductorios y faciliten la difusión y comprensión del trabajo de la SEMUJER.