



GOBIERNO  
FEDERAL



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) autoras (es) del presente trabajo.

# **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género**

**Instituto Hidalguense de las Mujeres**

**Informe Técnico del Diplomado: Institucionalización y  
Transversalidad de la Perspectiva de Género**

**Impartido por: La Facultad Latinoamericana de las Ciencias Sociales**

**Agosto-Noviembre 2012**

## Índice

<b>I</b>	<b>Participantes y eficiencia terminal</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Desarrollo de módulos y sesiones</b>	<b>9</b>
<b>III</b>	<b>Resultados y recomendaciones</b>	<b>27</b>

## **Informe técnico del “Diplomado sobre Institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género”**

De conformidad con lo establecido en el Convenio de colaboración interinstitucional que se celebró entre la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México y el Instituto Hidalguense de las Mujeres, se presenta a continuación el informe técnico final del Diplomado “Institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género”, que se desarrolló del 10 de agosto al 30 de noviembre de 2012 con un total de 128 horas en la ciudad de Pachuca, Hidalgo.

### **I. Participantes y eficiencia terminal**

La asistencia de estudiantes al Diplomado fue definida por el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM), quien formuló invitaciones a las distintas dependencias de la Administración Pública Estatal para que sus servidores públicos tomaran el proyecto educativo, lo que implicó que en las primeras sesiones se generara un proceso de “sustitución-rotación” de representantes de dichas dependencias. A la primera sesión acudieron servidores públicos de 20 dependencias (véase tabla 1), algunos de los cuales no pudieron asistir a la siguiente clase pero mandaban a un representante o sustituto, porque existía la idea de que lo importante era la participación de la dependencia, no obstante que en la primera sesión se presentaron los criterios para la acreditación individual del diplomado. Durante esta primera fase asistieron en total 62 servidores públicos.

Una vez que se asimiló que se encontraban en un Diplomado impartido por un centro de educación superior que acreditaría el desempeño individual de los participantes con criterios académicos, se conformó un grupo de 48 estudiantes de 18 dependencias (véase tabla 1), número que no rebasó el tope máximo de participación (50 estudiantes) acordado previamente entre las representantes del IHM y la FLACSO México.

**Tabla 1**

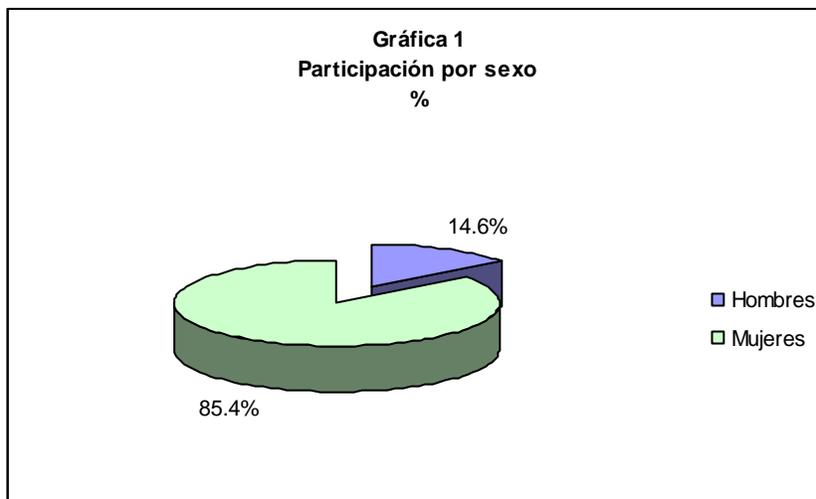
Asistentes y estudiantes por dependencia

<b>Dependencia</b>	<b>Asistentes al diplomado*</b>	<b>Estudiantes en el grupo</b>
1.Comisión de Derechos Humanos	3	2
2.Congreso del Estado	1	0
3.Consejo de Ciencia y Tecnología	1	0
4.Instituto Hidalguense de las Mujeres	6	5
5.Procuraduría General de Justicia	3	2
6.Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental	3	3
7.Secretaría de Desarrollo Agropecuario	4	4
8.Secretaría de Desarrollo Económico	3	1
9.Secretaría de Desarrollo Social	2	1
10.Secretaría de Educación Pública	4	2
11.Secretaría de Finanzas y Administración	4	4
12.Secretaría de Gobierno	4	4

13.Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	1	1
14.Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial	2	1
15.Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano	5	5
16.Secretaría de Salud	3	3
17.Secretaría de Seguridad Pública	2	1
18.Secretaría de Turismo y Cultura	3	3
19.Secretaría del Trabajo y Previsión Social	4	4
20.Tribunal Superior de Justicia del Estado	3	2
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>48</b>

\*Quienes asistieron a por lo menos una sesión del Diplomado

La revisión de la composición del grupo por sexo revela una mayor participación de las mujeres (véase gráfica 1) como suele suceder en los proyectos educativos que abordan el tema de género.



Con relación al perfil de escolaridad, la mayoría de los estudiantes presentó un grado escolar de licenciatura terminada, sólo dos tenían posgrado (un hombre y una mujer), y 5 carrera técnica (todas mujeres).

La participación por dependencia muestra que el Instituto Hidalguense de las Mujeres y la Secretaría de Planeación registraron el mayor número de estudiantes, en tanto que las Secretaría de Desarrollo Social, Seguridad Pública y Medio Ambiente y Recursos Naturales sólo contaron con un estudiante.

### ***Eficiencia terminal***

Del total de estudiantes, sólo 39 cubrieron los requisitos para acreditar el proyecto educativo y obtener el diploma, lo que representa un 81.3% de eficiencia terminal. Es importante mencionar que los estudiantes que no lograron aprobar el curso hicieron saber a las coordinadoras del diplomado que tuvieron problemas de exceso de trabajo y de asignación de comisiones laborales en los días y horarios en los que se impartían las sesiones del diplomado, viernes de las 9:00 a las 17:00 hrs.

### ***Presencia de las Unidades Institucionales de Género (UIG)***

El instituto Hidalguense de las Mujeres recientemente había impulsado la creación de las unidades de género en la administración pública estatal, bajo el marco de un modelo en el que las instancias de género cumplen un papel fundamental en el desarrollo y avance de los procesos de institucionalización y transversalidad del género, sin que sus titulares hubieran recibido la formación conceptual y metodológica necesaria para cumplir con las expectativas esperadas, por lo que se diseñó un diplomado específicamente dirigido a generar capacidades y habilidades conceptuales, metodológicas y prácticas a las titulares de las Unidades de Género y a otros actores claves de la Administración Pública del Estado de Hidalgo.

De las 17 dependencias representadas en el diplomado (no se incluye al IHM), 3 no tenían unidades de género (Poder judicial, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Medio Ambiente). De las 14 restantes, sólo 9 titulares participaron como estudiantes y de éstas únicamente 6 se hicieron acreedoras al diploma (las 3 restantes desertaron totalmente del curso).

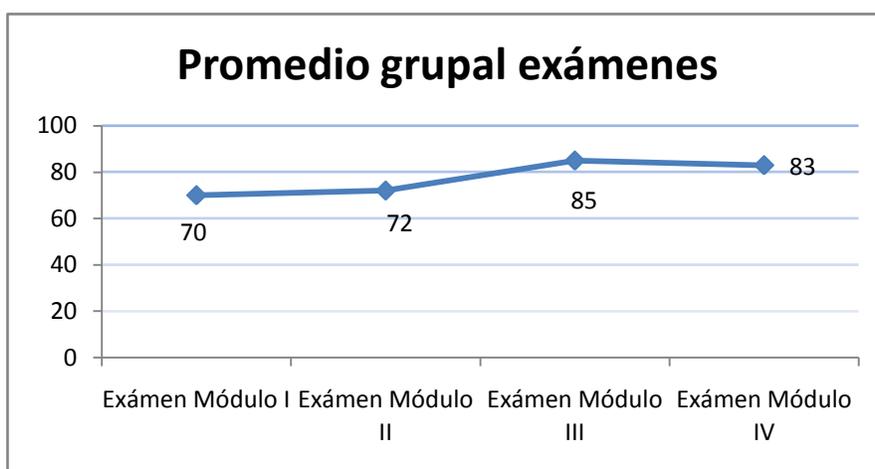
Es importante mencionar que las titulares que no acreditaron el diplomado, argumentaron que no asistían a las sesiones porque tenían “trabajo” y que en ocasiones se les pedía asistir a otros eventos organizados por el mismo Instituto Hidalguense de las Mujeres, lo que revela que en algunas dependencias no se generan las condiciones para que las titulares de las unidades de género se capaciten en el tema, se ve como algo exógeno a la actividad laboral; al mismo tiempo que se observa una debilidad en la programación de las actividades en los temas de género.

En este marco la incidencia que el diplomado pueda tener en el proceso de institucionalización y transversalidad del género se ve limitada, por la escasa participación de las titulares de las unidades de género, aunque siempre existe la posibilidad de que los otros participantes puedan influir, esto obviamente depende de otros factores.

## ***Evaluación y aprendizajes***

Como fue presentado en el programa general de diplomado, se propuso evaluar a los estudiantes mediante exámenes de conocimientos y la presentación de un esquema de institucionalización y un plan de transversalidad. Los resultados de los cuatro exámenes aplicados durante el diplomado revelan un proceso de aprendizaje gradual, en el que se iban acumulando conocimientos y comprendiendo los conceptos de género y los procesos de institucionalización y transversalidad (véase gráfica 2); en tanto que las metodologías y la aplicación práctica de éstas y de los conceptos de género se plasmaron en la elaboración de tres trabajos básicos: 1. Análisis del proceso de institucionalización a nivel de la organización (institución) donde laboran, 2. La formulación de planes para la institucionalidad de la unidad de género y 3. Elaboración de planes estratégicos para la transversalidad en el sector donde laboran.

**Gráfica 2: Promedio del grupo en los exámenes de cada módulo**



Para la elaboración de estos documentos, primero se realizaron diagnósticos y posteriormente se implementaron metodologías específicas. En el caso del esquema de institucionalización, se implementó la red o malla de Karen Levy, en tanto que para la formulación de los planes de institucionalidad de la

Unidad de Género y de transversalidad en el sector de adscripción, se utilizó la metodología del marco lógico, especialmente la parte referida a la construcción de la matriz con los siguientes elementos: fin, propósito, componentes, actividades y en algunos casos, indicadores. Estos documentos se elaboraron bajo el formato de taller, impartido por especialistas en el tema, aspecto que se describirá en la siguiente sección. Es importante mencionar que en ambos ejercicios el grupo tuvo buen desempeño, de acuerdo a las observaciones hechas por los docentes que los evaluaron.

Estas actividades en particular representan un importante logro en términos de aprendizajes adquiridos, puesto que para realizarlas correctamente era necesario no sólo el entendimiento de ciertas categorías analíticas, como ya se ha dicho, sino también la capacidad de relacionar éstas con la experiencia profesional de los asistentes.

## **II. Desarrollo de módulos y sesiones**

El diplomado estuvo estructurado en cuatro módulos, cada uno compuesto por un número variante de sesiones, según se describe a continuación.

### ***Módulo I: Conceptos básicos de la perspectiva de género***

#### **Sesión 1.1 El sistema sexo – género**

Algunos de los asistentes contaban con conocimientos previos sobre la categoría de género (especialmente quienes en su trabajo están relacionados con políticas o programas específicos dirigidos a mujeres), sin embargo esto no era la generalidad. Por ello, era importante iniciar con una especie de introducción a las principales herramientas analíticas en torno a este concepto.

Así, en la primera sesión se expuso la propuesta teórica de Joan Scott, que consiste en presentar la categoría de género como una estructura social y como una forma primaria de relaciones de poder. Se explicó a los asistentes que el género es más que un atributo individual, es una construcción sociocultural que distribuye el poder en forma desigual entre hombres y mujeres. En consonancia con la autora citada, se desarrolló cada uno de los componentes del sistema sexo

– género, es decir: identidades subjetivas, símbolos e interpretaciones, prácticas sociales e instituciones.

Con el fin de que los asistentes tuvieran claridad sobre estas categorías, se realizaron dinámicas de cada subtema. Esto es relevante también porque ayudó a que los asistentes vincularan estas categorías con algunas de sus experiencias personales. Cabe mencionar a este respecto que aunque el Diplomado estuvo orientado al quehacer público, el tema de género a menudo implica ciertos cambios en las relaciones personales de los asistentes, en tanto se plantea que se trata de una manera distinta de ver el mundo (“ponerse las gafas de género”). Interesa ver los problemas públicos con los lentes del género, pero ello a veces resulta indisociable de las actividades e historias personales de vida de los asistentes.

Por ello, en esta primera sesión se dio oportunidad de que el alumnado expresara sus ideas en torno a este concepto, así como algunos ejercicios derivados de sus experiencias cotidianas, como fue el hecho de hacer por equipo un diario en el que describieran las actividades que realizan durante las 24 horas de un día promedio; al hacer la comparación de éstas entre hombres y mujeres se percibió que la subestructura de la división sexual del trabajo no sólo organiza instituciones como el mercado laboral, o el esquema de producción, sino también las rutinas y actividades más significativas que se realizan en el día a día.

De esta forma, la sesión consistió en diversas actividades que los asistentes realizaron en equipos, lo que permitió no sólo la adquisición de estos conocimientos básicos a través de la reflexión y el análisis personal, sino también iniciar con un proceso de integración del alumnado.

Sesiones 1.2 y 1.3 Sesgos de género en las políticas públicas e identificación de desigualdades de género en la entidad.

En las primeras cuatro horas de esta sesión se retomó el concepto de “sistema sexo género” o bien, “orden de género”. La docente explicó que éste consiste en tres macroestructuras básicas: la ciudadanía y el orden estatal, las familias y el

mercado. Esto ayudó a los asistentes a profundizar en las categorías básicas sobre el género, y a visualizar en qué sentido su acción como funcionarios públicos incide o puede incidir en cada uno de estos ámbitos. Para lograr este objetivo, se realizó una actividad en la que se pedía que los asistentes respondieran a las siguientes preguntas: ¿en qué estructuras interviene la dependencia en que laboran? ¿cómo se expresa el orden social de género en esa estructura? y ¿qué acciones podrían instrumentarse para transformar el orden social de género desde la dependencia en que laboran?

A través del intercambio de reflexiones en torno a estas preguntas guía, se procuró que las herramientas analíticas expuestas en esta sesión y en la previa se enriquecieran y adquirieran sentido para el alumnado por medio de su experiencia laboral. Esto se planteó durante todo el Diplomado como una propuesta pedagógica en la que el conocimiento no se imparte por las y los docentes de forma vertical, dejando al alumnado en un papel secundario y pasivo sino que, por el contrario, en todas las sesiones se procuró la participación de todas (os), el intercambio de opiniones, las reflexiones colectivas, y una forma de construir conocimiento al enriquecer la exposición teórica con las experiencias prácticas de los asistentes.

El siguiente tema que se desarrolló en esta sesión fueron los sesgos de género en las políticas públicas. Resulta indispensable que los y las servidoras públicas sean capaces de identificar de qué forma la acción gubernamental participa activamente en la conformación de las relaciones sociales de género. Para ello, debe empezarse con el reconocimiento de que las políticas públicas y el quehacer estatal no son neutrales en torno al género sino que pueden contribuir a la reproducción de desigualdades, pero también a la transformación de dicho orden cuando este objetivo se plantea de forma explícita y consciente. Así, el alumnado realizó algunos ejercicios en los que se pedía identificar si en las acciones públicas señaladas como ejemplos se presentaba un sesgo universalista, esencialista o biologicista.

Las siguientes cuatro horas de esta sesión estuvieron dedicadas a la identificación de las principales desigualdades de género en el Estado. Para ello

se utilizó el “Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Estado de Hidalgo” publicado en diciembre del 2008 por el Instituto Hidalguense de las Mujeres. Con base en las estadísticas de dicha fuente, se explicó al estudiantado en qué consiste el cálculo de brechas de desigualdad por género y cómo se deben interpretar las diferencias estadísticas entre hombres y mujeres en diversos rubros. El ejercicio propuesto consistió en que por equipos seleccionaran algún tema y expusieran frente al grupo las principales desigualdades encontradas en cada tópico específico.

Además de proveer la metodología de las brechas de género como una herramienta analítica, esta sesión fue importante porque permitió a los asistentes acercarse a la realidad del Estado de Hidalgo, y sentirse de alguna manera más comprometidos a transformar ésta desde sus específicos ámbitos de acción.

Con esta sesión se concluyó el primer módulo, cubriendo el objetivo de dar a conocer a los asistentes el enfoque del sistema sexo-género para comprender las formas en que éste se constituye jerárquicamente, y de qué manera puede propiciarse en él un cambio orientado a la equidad.

## ***Módulo II. La igualdad de género, un marco general***

Sesión 2.1 y 2.2. Demandas de igualdad de género y estrategias del feminismo institucional para promover la igualdad de género.

Una vez que el alumnado tuvo claro los conceptos de género y las desigualdades que esta categoría permite visibilizar, se consideró necesario que conocieran también el desarrollo histórico de la relación entre el Estado y el avance de las mujeres; esta relación ha pasado por varias etapas, conceptos, nociones de igualdad y estrategias para conseguirla, por lo que antes de llegar a la más reciente de éstas (la transversalidad de género o gender mainstreaming) era importante que los alumnos fueran capaces de situarse en un contexto específico, así como que conocieran los distintos tipos de políticas de igualdad.

Las primeras cuatro horas de esta sesión se dedicaron a plantear el desarrollo histórico del movimiento feminista. Aunque los conceptos de género y

feminismo no son homologables, es innegable que el primero surge como parte del desarrollo teórico – político del movimiento de mujeres a lo largo del mundo. Así, se visibilizó también de qué forma involucrar al Estado en la igualdad entre géneros es de alguna forma una respuesta que se ha alcanzado a través del movimiento social feminista.

En esta sesión se revisaron los principales cortes históricos del feminismo, es decir, el que se conoce como feminismo de la Primera Ola y de la Segunda Ola. En un primer momento la docente hizo una introducción al término “feminismo” para aclarar algunos puntos básicos, como el hecho de que se trata de un movimiento social de larga data que se ha erigido con demandas específicas y que, a lo largo de su historia, ha construido también distintas categorías para hacer inteligible lo social. Una vez expuesto esto, se propuso a los asistentes que trabajaran por equipos comentando algunas fichas didácticas entre las que se encontraban las siguientes categorías de análisis para cada corte histórico: contexto, principales representantes, principales demandas y aportaciones teóricas. Una vez que los equipos hubieron analizado y discutido esta información, se les invitó a pasar al frente a exponer a sus compañeros sus principales reflexiones.

De esta historia general del feminismo se desprende uno que es particularmente importante para quienes cursaron el Diplomado, es decir, aquel que se conoce como “feminismo institucional” y que aunque su genealogía puede rastrearse hasta el nacimiento del Estado Moderno, en la época actual ha adquirido nuevos matices a raíz de la acción colectiva internacional y de los distintos tratados y convenios ratificados por un gran número de Estados como muestra de su compromiso con la igualdad de género.

Así, en este tema se expusieron las principales características del feminismo institucional: la relación entre el movimiento feminista y el Estado, la agenda de género que se impulsa desde el movimiento dentro y fuera de las estructuras gubernamentales, las instituciones públicas como promotoras de la igualdad, y las políticas públicas como instrumentos de transformación social.

Para profundizar en este análisis, se presentaron ejemplos concretos de diversas estrategias desplegadas por el feminismo para incidir en el Estado. Destacan entre éstas la figura del lobby, llevado a cabo principalmente por las feministas estadounidenses, y la llamada “femocracia”, término acuñado en Australia para designar (y posteriormente para designarse) a las feministas con cierta trayectoria que entraban a participar como servidoras públicas en la toma de decisiones.

Es importante mencionar que estos procesos responden al contexto sociohistórico y político de cada región; así, no existe un solo feminismo institucional, ni una ‘receta’ que garantice la efectividad de la movilización feminista dentro del aparato estatal. Este conocimiento fue importante para los asistentes al diplomado en tanto pudieron comparar la experiencia mexicana con la de otros países, y empezar a interpretar la experiencia del propio estado de Hidalgo, así como visualizarse ellos mismos, en tanto miembros de las unidades institucionales de género, como actores de un proceso de mucha mayor envergadura.

Sesión 2.3 y 2.4 Enfoques de las políticas de igualdad y análisis de casos.

El concepto de igualdad entre hombres y mujeres, así como las políticas instrumentadas para alcanzar este estado, son el resultado de un proceso histórico impulsado por el movimiento feminista ya desde el siglo XVIII. Las estrategias desplegadas en torno a este concepto se han transformado a la par del desarrollo político de las distintas sociedades.

Así, en esta sesión se presentó parte de esta evolución conceptual. Como parte de ella, es necesario distinguir entre la “igualdad” y la “equidad”, términos que con frecuencia se malinterpretan y se presentan como totalmente intercambiables en referencia a las relaciones de género. La docente aclaró las diferencias entre ambas, mencionando que la equidad tiene como propósito último lograr la igualdad, es decir, puede ser entendida como una estrategia para llegar a un fin superior.

La docente expuso por tanto los diversos tipos de igualdad, entre los que destacan:

- Igualdad formal: Se refiere a los cambios en la legislación que se hacen para que los derechos civiles y políticos estén referidos también de forma explícita a la población femenina. Representa el derecho formal a la igualdad en los términos de comprensión jurídica.
- Igualdad Sustantiva: Representa la concreción en los hechos de la igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad formal es necesaria para la igualdad sustantiva, pero no suficiente.
- Igualdad de oportunidades: Supone la equiparación de los puntos de partida entre hombres y mujeres. A menudo requiere la instrumentación de acciones afirmativas que nivelen las condiciones diferentes entre hombres y mujeres, que a menudo se traducen en desventajas para ellas.
- Igualdad de trato: trato equivalente considerando las diferencias y desigualdades
- Igualdad de resultados: El resultado igualitario está en el goce y ejercicio de los derechos, para lo cual es necesario eliminar cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo.

La distinción entre estos diversos tipos de igualdad ayuda en términos analíticos a visualizar el alcance y las limitaciones de cada una de ellas, aunque en la práctica esta categorización nunca se presenta de forma nítida: más bien todos estos 'tipos' se relacionan a través de diversas políticas y medidas.

Por ello, fue importante también que el alumnado profundizara en la caracterización de las políticas públicas de igualdad; como se mencionó previamente, éstas son el resultado de un proceso histórico y de la continua interacción entre el Estado y el movimiento de mujeres. Dentro de este tipo de políticas también se encuentran diversos matices que es importante considerar. Así, podemos hablar de políticas género sensitivas o género inclusivas y de políticas transformadoras. Aunque ambas persiguen la igualdad entre hombres y

mujeres, las segundas serán más potentes en el resultado que puedan obtener a largo plazo.

Este tipo de medidas corresponden a diversas nociones de desarrollo y del papel o la forma en que las mujeres se vinculan (o deberían vincularse) con éste. En un primer momento se desarrolló el enfoque conocido como “Mujeres en el Desarrollo” (MED), que pretendía incluir a ‘las mujeres’ como categoría problemática en los procesos de crecimiento y desarrollo económico. Ello implicó concentrarse en acciones destinadas a combatir la pobreza y atender las necesidades prácticas de las mujeres, sin que necesariamente se transformara su posición o su rol de subordinación.

Posteriormente se presenta el enfoque de “Género en el Desarrollo” (GED), que pretendía superar las limitaciones del MED. Por ello, el acento se puso no ya en la categoría de mujeres, sino en las relaciones sociales entre grupos sexo genérico, lo que implica visibilizar las diferencias de poder entre ambos, y tratar de modificar esta distribución transformando la posición social. La categoría de “género” se convirtió en una de las principales herramientas en el análisis y propuestas derivadas de este enfoque.

Aunque el desarrollo conceptual es histórico, y por ello podría dar una noción de linealidad entre este tipo de enfoques y políticas, la realidad muestra que, por el contrario, a menudo ambos conviven, lo mismo que diversos tipos de políticas de igualdad. Sin embargo, el que los asistentes conocieran las posibilidades y limitaciones de estas perspectivas, ayuda no sólo para que estén al tanto de los debates actuales, sino para que sean capaces de proponer acciones en consonancia con las discusiones más recientes.

Por lo anterior, las últimas horas de esta sesión se dedicaron a que por equipos se analizaran las reglas de operación de programas específicos destinados a mujeres; debían concluir si éstos eran más cercanos a un enfoque MED, GED, si contribuía a transformar las relaciones de género o si, por el contrario, reproducía una visión esencialista y asistencialista de las mujeres.

La discusión a este respecto fue particularmente interesante, la mayoría de los asistentes mostró haber comprendido los conceptos teóricos y ser capaces de aplicar este conocimiento en casos concretos.

Con este ejercicio se dio fin al Módulo II, habiendo alcanzado el objetivo inicial de éste, es decir, que el alumnado conociera desde una perspectiva histórica las demandas de igualdad de género y los diversos enfoques teórico políticos que han sustentado, a su vez, una amplia gama de políticas públicas orientadas a promover la transformación de las relaciones sociales de género.

### ***Módulo III. Institucionalización de la perspectiva de género***

Sesión 3.1 y 3.2 Abordaje teórico de la institucionalización y marco general de la institucionalización de género.

Ya que los alumnos contaban con un panorama histórico de las relaciones entre las demandas feministas y el Estado, este tercer módulo del Diplomado se orientó a presentar en qué consiste institucionalizar la perspectiva de la igualdad de género en todo el aparato estatal.

Para entender a cabalidad este concepto, es necesario remitirse a las teorías sociológicas del institucionalismo, es decir, aquellas en las que una institución se refiere a un conjunto de reglas conocidas y compartidas por los miembros relevantes de una comunidad y que, a la vez, estructuran la interacción social. Es decir, las instituciones son reglas que se van sedimentando a lo largo del tiempo, alcanzado así cierta estabilidad.

Al referirnos entonces a la institucionalización de la perspectiva de género, no nos referimos exclusivamente a incorporar el género en las políticas públicas, sino a un proceso mucho más amplio y de mayor complejidad que tiene como propósito principal que la igualdad entre hombres y mujeres sea un criterio orientador de la acción gubernamental.

La claridad teórica en este aspecto resulta fundamental, especialmente entre los asistentes, que serán responsables de impulsar, en la medida de lo posible, un proceso de institucionalización dentro de sus dependencias. Es decir, la meta es lograr – como bien expuso el docente – la instauración y permanencia a

través del tiempo de reglas formales, prácticas administrativas, normas sociales y hábitos personales, orientados a promover y respetar el trato equitativo entre personas de distinto sexo.

Una vez presentada la parte teórica a los asistentes, las siguientes cuatro horas de esta sesión se destinaron a exponer el proceso internacional mediante el que se ha apuntalado la institucionalización de la perspectiva de género en los diversos Estados democráticos. La docente presentó los principales acuerdos al respecto, que han sido ratificados a través de distintas conferencias entre las que destacan:

- Conferencia Mundial sobre la Mujer en México, 1975
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979
- Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi, 1985
- Declaración y Plataforma de Acción en Beijing, 1995

En cada uno de estos eventos se han planteado diversas metas y objetivos para el adelanto de las mujeres. Así, por ejemplo, en Beijing se planteó la creación de mecanismos nacionales y órganos gubernamentales destinados a promover el desarrollo de la población femenina, así como la igualdad entre los géneros. En este sentido, en México se cuenta con el Instituto Nacional de las Mujeres desde el 2001.

Es importante conocer entonces que estos mecanismos (institutos de las mujeres o unidades de género) tienen una fundamental tarea en la institucionalización del valor de la igualdad de género en el Estado, y al mismo tiempo enfrentan numerosos retos como la falta de recursos, el hecho de que no tengan la suficiente autoridad debido a su posición jerárquica, entre otros.

Sesión 3.3 y 3.4 Estrategias de Institucionalización en México y proceso de institucionalización en Hidalgo.

Como continuación de la sesión anterior, en ésta se profundizó en la estrategia que se ha instrumentado en el país y en Hidalgo para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. La docente expuso los principales ejes de este proceso, que son:

1. Normatividad
2. Mecanismos para el adelanto de las mujeres
3. Cultura institucional

Posteriormente se abundó en cada uno de ellos, señalando las modificaciones a la legislación nacional que se han llevado a cabo desde 1974 y hasta la presente década, con el fin de atender las necesidades de las mujeres y transformar las relaciones entre los géneros. Destacan entre éstas la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” (2006), y la “Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” (2007).

En cuanto a los mecanismos y como ya se mencionó, a nivel federal se creó el Instituto Nacional de las Mujeres a principios de la década del 2000, y en ese mismo periodo se crearon diversos institutos estatales y municipales, así como enlaces de género en las dependencias de la administración federal.

Finalmente, es difícil medir el avance y las acciones específicas en la transformación de la cultura institucional, pues éste es un cambio de largo plazo que incide en las actitudes, valores, respuestas, formas de interactuar, etc., de la sociedad. Pese a la dificultad en evaluar el progreso en esta línea, se pueden mencionar algunas acciones importantes en este sentido como el Programa de Cultura Institucional (SFP – INMUJERES, 2007 – 2012).

En las últimas 4 horas de esta sesión se contó con la presencia de la Ingeniera Nidia Solano, responsable de Transversalidad del Instituto Hidalguense de las Mujeres, quien compartió su experiencia profesional en el proceso de institucionalización en el Estado a través de dos ejemplos puntuales.

El primero de ellos fue el Modelo de Intervención Educativa con perspectiva de género y derechos humanos para disminuir la mortalidad materna. A través de éste se ha logrado mejorar la situación de salud de las mujeres, especialmente de quienes viven en comunidades de alta y muy alta marginación. Ello está en congruencia con los objetivos de desarrollo del milenio, entre los que el número de muertes en el parto es uno de los principales indicadores negativos que hay que abatir.

El segundo ejemplo estuvo referido al proceso generado con las instancias municipales para el desarrollo de las mujeres en el Estado de Hidalgo. Así, se expusieron los principales avances de las 78 instancias municipales que hasta ahora existen, sus obstáculos más relevantes, así como las acciones que se realizan en conjunto y los procesos sinérgicos que se han incentivado entre los niveles federal, estatal y municipal.

### Sesión 3.5 Esquemas de Institucionalización

Uno de los productos a entregar en este Diplomado fue un esquema de institucionalización, es decir, un trabajo que les permitiera hacer una especie de diagnóstico de la situación de su unidad institucional de género, identificando los cambios necesarios en normatividad, recursos, etc., así como los elementos con los que cuentan y que pueden aprovechar para incidir en el proceso de institucionalización.

La sesión 3.3 tuvo una duración de 16 horas, es decir, dos viernes consecutivos, con el fin de que al término de éstas los asistentes pudieran entregar dichos esquemas. La Dra. Daniela Cerva fue quien impartió ambas sesiones y quien, además, evaluó y calificó los trabajos entregados.

Las primeras horas se dedicaron a hacer un repaso general de todos los conceptos teóricos y categorías analíticas expuestos hasta ese momento en torno a la institucionalización de la perspectiva de género. El reto fue lograr sistematizar este caudal teórico en un ejercicio de aplicación práctica desde la experiencia de cada una de las dependencias.

La docente presentó también en esta sesión su propuesta de análisis, basada en la malla de institucionalización de Karen Levy (1996). Ésta es una metodología que permite incorporar la perspectiva de género dentro de una institución. Consta para ello de trece elementos que se articulan en forma de una malla o red, éstos son:

1. Recursos
2. Ubicación del mecanismo de género
3. Compromiso y voluntad política
4. Políticas
5. Procedimientos
6. Presión política desde la base
7. Estructuras políticas representativas
8. Desarrollo profesional y técnico
9. Interpretación de la realidad desde el género
10. Implementación de programas y proyectos
11. Metodología
12. Investigación
13. Elaboración teoría y conocimiento

La docente explicó a qué hace referencia cada uno de estos elementos, así como la forma en que se relacionan entre sí. De igual manera, se orientó a los participantes en el sentido de que, aunque todos estos aspectos son relevantes, hay algunos que en el momento actual tienen más peso en tanto podrían detonar el proceso de institucionalización con más rapidez que otros (así, por ejemplo, es necesario poner un mayor énfasis en la *voluntad política* que en la *elaboración de teoría y conocimiento*).

El resto del tiempo en estas sesiones (principalmente las horas correspondientes al viernes 28 de septiembre) se trabajó en forma de taller. Cada dependencia debía avanzar en la redacción del trabajo propuesto, es decir, desarrollar un análisis de la situación de las unidades de género de acuerdo a los elementos de la malla de institucionalización. La docente estuvo atendiendo a los

equipos en sus dudas e inquietudes, así como realizando comentarios y sugerencias para enriquecer el producto final.

Se recibieron en total 18 esquemas de institucionalización de diversas dependencias. Éstos permiten observar una gran heterogeneidad en la situación de las unidades institucionales de género del Estado de Hidalgo. Hay algunas dependencias en las que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género se encuentra más avanzado, en tanto la UIG tiene una titular, algunas líneas de acción base, y recursos (aunque insuficientes la mayoría de las veces) para impulsar la institucionalización de la perspectiva de género dentro de la dependencia. En el extremo opuesto, se encuentran algunas dependencias en las que la UIG no ha sido creada; en estos casos los asistentes al Diplomado se mostraron muy entusiasmados y comprometidos ante la acuciante necesidad de que en sus dependencias se cuente con una UIG a la que ellos puedan estar vinculados de alguna manera, sin embargo, si esto no llega a concretarse la capacitación de estas personas en temas de institucionalización y transversalidad será desaprovechada por sus dependencias.

En general, los comentarios de la docente a los trabajos entregados fueron muy favorables; como se mencionó en la sección precedente, la mayoría de los equipos obtuvo buena calificación y resultados satisfactorios.

#### **Módulo IV. Transversalidad de la perspectiva de género**

Sesión 4.1 y 4.2 ¿Qué es la transversalidad de género? y Ejes estructurantes de los planes de transversalidad

La institucionalización no es sinónimo de la transversalidad de la perspectiva de género, aunque ambos conceptos se encuentran muy relacionados, es necesario hacer la distinción entre éstos. Mientras, como se expuso en el módulo III, la institucionalización consiste en incorporar el valor de la igualdad en toda la estructura institucional, la transversalidad puede entenderse como la estrategia que en ocasiones traduce precisamente la institucionalización.

Por ello, en esta primera sesión del último módulo del Diplomado, la docente expuso las bases teóricas del concepto de transversalidad de la perspectiva de género, que también se conoce en otras partes como el “gender mainstreaming”.

Se explicaron las dimensiones básicas de la transversalidad, que son:

1. Contexto → Soportes conceptuales
2. Estructura → Institucionalidad
3. Proceso → Proceso de las políticas públicas
4. Mecanismos → Soporte técnico y metodológico

La transversalidad de la PG se da en dos direcciones principales: de manera horizontal al permear en todas las secretarías del Estado, y de manera vertical, es decir, a lo largo de todo el ciclo de las políticas públicas. Es importante mencionar que aunque la transversalidad es la propuesta más reciente que se ha impulsado desde el ámbito internacional para lograr un balance en la distribución de poder de hombres y mujeres, ésta no implica la desaparición de políticas de equidad específicas, pues aún siguen siendo necesarias ciertas acciones afirmativas, programas dirigidos a atender las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, etc. Por ello, lo ideal es que tanto la transversalidad como estas políticas concretas se complementen en una estrategia dual.

Sesión 4.3 Diagnóstico sectorial: estructura administrativa, política pública, participación de actores.

Una vez sentadas las bases teóricas, la siguiente sesión de este módulo se llevó a cabo en tres fechas consecutivas (12, 19 y 26 de octubre), ya que antes de que el alumnado pudiera plantear los planes de transversalidad específicos fue necesario que partieran de un diagnóstico sectorial. Los ejes que estructuraron éste fueron: la estructura administrativa o institucionalidad del mecanismo de género, la participación de actores claves, la normatividad, y los bienes y servicios ofrecidos por cada dependencia.

Todas estas sesiones fueron impartidas en forma de taller, pues era importante que los equipos por dependencia sintetizaran la información por escrito, para lo que se les proporcionó diversos instrumentos de apoyo.

Así, el viernes 12 de octubre se trabajó con una matriz para sistematizar información sobre institucionalidad de las unidades de género. En ésta se incluían los rubros de lugar de la UIG en la estructura, normatividad, recursos (presupuestarios, transferencias federales, donaciones, recursos humanos y recursos materiales) y actores o redes. Este responde a la metodología planteada por Gisela Zarembeg, en la que se propone el análisis de tres ejes guías: redes, reglas y recursos.

La siguiente fecha se destinó al diagnóstico del marco normativo del Estado de Hidalgo. Así, con base en preguntas guías sugeridas por la docente se analizó la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Hidalgo, el Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2016, los respectivos programas sectoriales o institucionales de cada dependencia, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado y la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal.

En la última de las fechas destinadas al diagnóstico se revisó un cuestionario sobre bienes y servicios ofrecidos por cada dependencia, así como una matriz exhaustiva de actores políticos relevantes para el proceso de formulación de las políticas públicas. Con esto se dio por finalizado el diagnóstico (normatividad – bienes y servicios – actores), por lo que las siguientes sesiones se avanzó en la elaboración del plan de transversalidad para cada dependencia.

Sesión 4.4, 4.5 y 4.6 Diseño de la estrategia de transversalidad mediante la metodología del marco lógico. Talleres para la revisión de los planes de transversalidad

Las últimas cuatro fechas del diplomado (9, 16, 23 y 30 de noviembre) se destinaron a la elaboración del plan de transversalidad, lo que fue el último de los productos finales que debían entregarse como requisito para la obtención del Diploma. Cabe mencionar que en un principio se tenían contempladas tres sesiones para esto, sin embargo, se decidió añadir una más ante las dudas y

comentarios de los asistentes. Al igual que en las sesiones previas, en éstas se trabajó mediante una metodología de talleres participativos, en los que los docentes estuvieron supervisando y apoyando el diseño de la estrategia.

El viernes 9 de noviembre se destinó a explicar la metodología del marco lógico, y cómo ésta podía ser utilizada para diseñar una estrategia “estratégica” de transversalidad. Algunos de los asistentes ya estaban familiarizados con el uso del marco lógico, mientras que para otros éste fue un primer acercamiento. Pese a la complejidad del tema, el alumnado se mostró muy interesado y receptivo a las propuestas del docente.

Las siguientes tres fechas (16, 23 y 30) se avanzó en la redacción del trabajo final; en las últimas dos sesiones estuvieron dos docentes las ocho horas en el aula para atender a los equipos en sus dudas, comentarios, y hacer sugerencias que pudieran fortalecer la formulación de las propuestas de intervención, particularmente del plan de institucionalidad de la unidad de género y del plan de transversalidad.

El Diplomado se dio por concluido con la entrega de 17 propuestas de intervención, 17 matrices con la planeación estratégica para la institucionalidad de la unidad de género y 15 matrices con la planeación estratégica para la transversalidad del género, 12 de los cuales son planeaciones a nivel de sectorial y 3 para la administración pública estatal (Secretaría de Planeación, Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental e Instituto Hidalguense de las Mujeres) (véase tabla 2), a las que se les hicieron comentarios y sugerencias.

Es pertinente mencionar que el participante de la Secretaría de Seguridad Pública se enfermó y tuvo que ser operado en las fechas finales del diplomado, por lo que no puedo entregar todos los trabajos solicitados, en tanto que los participantes de la Secretaría de Finanzas Públicas no hicieron entrega de su plan de trabajo y los de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario no entregaron ninguno de los dos planes (véase tabla 2), no obstante que recibieron asesoría personalizada.

Tabla 2

Entrega de trabajos realizados por los equipos de las dependencias participantes

Dependencia	Institucionalización	Propuesta general de intervención	Matriz de institucionalidad de la unidad de género	Matriz de Transversalidad
Comisión de Derechos Humanos	Si	Si	Si	Si
Instituto Hidalguense de las Mujeres	Si	Si	Si	Si
Procuraduría General de Justicia	Si	Si	Si	Si
Poder Judicial	Si	Si	Si	Si
Secretaría de la Contraloría y Transparencia	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Desarrollo Agropecuario	Si	Si	No	No
Secretaría de Desarrollo Económico	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Desarrollo Social	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Finanzas y Administración	Si	Si	Si	No
Secretaría de Gobierno	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Seguridad Pública	Si	No	Si	No
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Obras Públicas	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Educación Pública	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Planeación	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Salud	Si	Si	Si	Si
Secretaría de Turismo y Cultura	Si	Si	Si	Si
Secretaría del Trabajo y Previsión	Si	Si	Si	Si

### **III. Resultados y recomendaciones**

#### ***Proceso de institucionalización del género***

Los trabajos presentados por los estudiantes revelan la identificación de un proceso de institucionalización complejo en el que intervienen múltiples factores de distinto orden, especialmente político, y de diferente nivel. El análisis del proceso de institucionalización a nivel organizacional que los estudiantes hicieron con base en los 13 elementos propuesto por Karen Levy y en ejercicios prácticos sobre el tema, les permitió visualizar diversas problemáticas, entre las principales se ubicó la debilidad de las Unidades de Género como uno de los componentes relevantes de la institucionalización y como eje impulsor de la estrategia de transversalidad, ante lo que se propuso su fortalecimiento, pero especialmente su institucionalidad.

La importancia que los mecanismos de género tienen para el proceso de institucionalización y de transversalidad del género determinó que se decidiera realizar un plan estratégico de institucionalidad con la metodología del marco lógico, aún cuando no estaba previsto en el programa general del Diplomado. Las propuestas en términos generales giraron en los siguientes sentidos:

1. Creación de las Unidades de Género en los sectores donde todavía no existe.
2. Modificar la normatividad que regula los atributos y actividades de las dependencias de la administración pública de Hidalgo.
3. La expedición de un acuerdo al interior de la dependencia para el reconocimiento de la Unidad de Género.
4. La obtención de recursos monetarios, humanos y materiales, vinculados con las propuestas anteriores.

5. El establecimiento de redes para negociaciones, acuerdos y presiones políticas.
6. La sensibilización de actores clave y la capacitación para el personal de las unidades de género.

Ante lo cual se recomienda que el Instituto Hidalguense de las Mujeres realice las siguientes actividades:

- Coordine la gestión de la propuesta de modificación a la Ley Orgánica de la Administración Pública.
- Dé seguimiento para que las propuestas de institucionalidad realizadas por servidores públicos que no son titulares de las Unidades de Género sean consideradas.
- Asesore a las titulares de las unidades para la formulación de propuestas de modificación al marco normativo (manuales, acuerdos, otras leyes, etcétera) que regulan sus actividades.
- Coordine la creación de una red de titulares de género y servidores públicos que trabajan o están interesados en el tema.
- Gestione el apoyo de otros actores clave para concretar las propuestas de creación de la Unidad de Género en las dependencias donde aún no existe.
- Dé seguimiento, asesoría y apoyo al cumplimiento de los componentes y actividades propuestas por los diferentes grupos de trabajo.

Con relación a otros elementos de la red –malla- para el análisis de la institucionalización de la perspectiva de género, se aprecia una menor comprensión o tal vez significación, por lo que en términos de capacitación se sugiere que se profundice en estos otros elementos y en la idea de que una sola acción es insuficiente para avanzar consistentemente en el proceso de institucionalización. Se esperaría que las instancias de género pudieran realizar

por su propia cuenta planeaciones específicas para atender y avanzar en la solución de cada uno de los problemas identificados.

Para desarrollar un trabajo coordinado sería importante que el Instituto Hidalguense de las Mujeres diera a conocer a las Unidades de Género la estrategia que tiene para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

### ***Transversalidad del género***

Los estudiantes del Diplomado comprendieron que el proceso de transversalidad es una estrategia dirigida a transformar las políticas públicas y que las unidades de género son las principales responsables de desarrollarla. Así también, pudieron distinguir que institucionalización no es lo mismo que transversalidad pero que están interrelacionados. En términos más concretos identificaron los grandes componentes de la estrategia de la transversalidad y realizaron un análisis diagnóstico de la situación de estos componentes en el sector donde se desempeñan, a partir de ello pudieron identificar problemas generales y específicos que limitan el avance de la transversalidad.

Con el fin de solucionar los problemas detectados se propuso la realización de una planeación estratégica para el avance de este proceso mediante la metodología del marco lógico.

Se realizaron 15 planes de transversalidad proponiendo dos grandes propósitos: políticas públicas con perspectiva de género y transversalizar la perspectiva de género en el sector donde se desempeñan. En términos generales se realizaron las siguientes propuestas como componentes:

1. Que la Unidad de Género esté dentro del organigrama del sector y cuente con un plan de trabajo, lo que se vincula con la principal propuesta del proceso de institucionalización de género.

2. Modificar el marco normativo que regula la formulación de las políticas públicas, particularmente de los programas sectoriales con perspectiva de género.
3. Capacitar a los servidores públicos para la elaboración de políticas públicas de género.
4. Que los servidores públicos formulen políticas con perspectiva de género.
5. Formular instrumentos de política pública con perspectiva de género (POAs).
6. Sensibilizar y concientizar en género a los beneficiarios de las políticas públicas.
7. Diagnósticos sobre igualdad de género en áreas específicas.
8. Conseguir recursos para temas de género.
9. Realizar acciones para atender los problemas de la desigualdad de género que se dan al interior de las dependencias (desigualdades en el empleo de los servidores públicos).
10. Evaluar las políticas públicas con perspectiva de género.
11. Participación de la sociedad civil en la formulación de las políticas públicas con perspectiva de género.
12. Difusión de acciones implementadas para disminuir las desigualdades de género.
13. Generar mecanismos de vigilancia y control sobre las políticas públicas con perspectiva de género.

La especificación de dos propósitos aparentemente diferentes con definiciones de componentes prácticamente iguales, da cuenta de la comprensión de la

transversalidad en dos niveles de análisis. En el más general se entiende que el propósito es precisamente avanzar en este proceso, en tanto que en un nivel más desagregado se identifica a las políticas públicas como el objeto a transformar.

Desde la opinión de quien elabora este informe técnico, el aprendizaje más importante en el tema de la transversalidad fue el de la identificación de los componentes que integran la estrategia y la metodología que se implementa para hacer planes.

En este Diplomado se plantearon componentes con nivel de agregación relativamente altos, lo que representa un avance, sin embargo, es importante hacer hincapié que para continuar avanzando en este proceso es importante que se elaboren planes estratégicos y específicos para cada uno de los componentes, ello implica dar cursos de capacitación para cada uno de los elementos. Por ejemplo, en el componente de bienes y servicios con perspectiva de género (políticas públicas) se requiere la impartición de diversos cursos de capacitación a los integrantes de las unidades de género y a todos los servidores públicos vinculados con el ciclo de las políticas públicas, para que se explique, entre otras cosas, lo qué es una política pública; las estrategias que en materia de políticas públicas se han desarrollado para impulsar la igualdad de género, sus alcances y limitaciones y su relevamiento como complementarias y no excluyentes; los distintos enfoques en las políticas de igualdad de género, alcances y limitaciones; los procesos de formulación (planeación, programación, presupuestación), implementación y evaluación de políticas de igualdad de género; las organizaciones y culturas institucionales, entre otros temas.

Otro curso tendría que desarrollarse para abordar el componente de los actores. Por ejemplo, los actores como servidores públicos que participan con actividades operativas en el ciclo de la política pública; actores como actuaciones estratégicas en los procesos de institucionalización y transversalidad; actores políticos en los procesos oficiales y formales, en las prácticas informales y con nuevas formas de participación ciudadana; la conformación de redes de diverso tipo, entre otros temas.

Es importante destacar que en el Diplomado participaron tres instancias claves para la transversalidad del género, quienes al proponer el desarrollo de este proceso a su interior suponen una incidencia en el resto de las dependencias: a) la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional y Metropolitano (SEPLADERyM), donde se emiten los lineamientos y directrices para la planeación y programación de las políticas públicas, b) la Secretaría de Finanzas, donde se asignan los recursos; y c) la Secretaría de la Contraloría, quien vigila y controla el cumplimiento de las políticas públicas. El trabajo realizado por la Secretaría de Planeación aporta elementos para avanzar en el proceso de transversalidad en la administración pública estatal, la Secretaría de la Contraloría tendría que afinar algunos detalles de su propuesta, sin embargo, la Secretaría de Finanzas no desarrolló una reflexión y propuesta sobre como impulsar la transversalidad, no obstante que se enfatizó e hizo saber la función relevante que esta dependencia tienen en el desarrollo de este proceso.

Adicionalmente, participaron dos instituciones que cumplen funciones específicas en el proceso de transversalidad del género, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo y el Instituto Hidalguense de las Mujeres. Al respecto, en el trabajo realizado por la Comisión no se aprecia cuáles son sus funciones en materia de la transversalidad, por lo que su propuesta de planeación estratégica presenta debilidades. En tanto que el trabajo presentado por el Instituto fue realizado por participantes que no están vinculadas directamente al proceso de institucionalización y transversalidad del género.

En este marco del tema de la transversalidad se hacen las siguientes sugerencias al IHM, algunas de las cuales son similares a las del tema de la institucionalización del género:

- Que dé a conocer su estrategia o modelo de transversalidad al personal de las Unidades de Género para trabajar de manera coordinada.
- Que el/as área/s de institucionalización y transversalidad de género del Instituto Hidalguense de las Mujeres retomen el trabajo desarrollado por las

participantes en el Diplomado para mejorarlo y complementarlo. Adicionalmente, que dé a conocer a su personal cuales son las funciones del instituto, sus atributos, el marco normativo y sobre todo, la estrategia que se está desarrollando.

- Que el instituto retome las propuestas elaboradas por las unidades de género, varias de ellas expresan un amplio conocimiento y *expertis* de los procedimientos técnicos y conceptuales de la administración pública estatal, así como de los conceptos básicos de género y de los procesos de institucionalización y transversalidad.
- Que dé seguimiento a las propuestas elaboradas por los diferentes grupos en el diplomado.
- Que se continúe dando asesoría y apoyo conceptual, técnico y político a las propuestas elaboradas.
- Asesorar a las dependencias que presentan mayores debilidades: Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo, Poder Judicial, Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Secretaría de Seguridad Pública.
- Asesorar la formulación de la propuesta de transversalidad la Secretaría de Finanzas Públicas y dar seguimiento del cumplimiento del plan estratégico que se elabore.
- Que se planeen cursos de capacitación para trabajar con los principales componentes de la estrategia de transversalidad. Procurando la participación de las titulares de las unidades de género y de los actores claves (vinculado a los temas que se impartan) en cada uno de ellos.
- En materia de capacitación se sugiere que se piense en una propuesta diferente a la desarrollada en este Diplomado, ya que los niveles de exigencia de una institución educativa no son compatibles con las cargas de trabajo y horarios laborales de los actores claves y en general de los

servidores públicos. Los horarios de las sesiones no pueden ser tan largos, ni los grupos tan numerosos, aunque así convenga a los servidores públicos; aparte de ser antipedagógico, disminuye las posibilidades de cumplir adecuadamente con los objetivos planteados en el proyecto educativo y para la incidencia en los procesos de institucionalización y transversalidad. Se propone que sean capacitaciones con periodos de duración más cortos y horarios más acotados, con temas puntuales, actividades específicas y distribuidas en el tiempo. Se tienen que buscar alternativas que no coloquen a las mujeres en una situación donde su capacitación les implique una triple o cuádruple jornada e inclusive su exclusión, ya que la mayoría de quienes participan en estos cursos son mujeres.

- Mejorar la selección de participantes. En eventos de sensibilización e información general se puede invitar a todo el personal, no así en capacitaciones que son especializadas o temáticas. En este segundo caso, se sugiere elegir participantes que estén vinculados con el tema que se aborda, entre los estudiantes del Diplomado se identificó a participantes que desconocían marcos normativos y procedimientos de la administración pública estatal y de la propia institución de adscripción laboral; personas que asistieron para cumplir personal o institucionalmente pero con escaso interés para reflexionar y hacer propuestas innovadoras; y servidores públicos que no se sentían vinculados con el impulso al proceso de institucionalización y transversalidad porque realizan actividades muy operativas.

### ***Unidades de Género***

Considerando que las Unidades de Género son un componente fundamental de los procesos de institucionalización y de transversalidad de género, es importante que se continúe fortaleciendo las capacidades de las titulares y del personal que lo

integran, son ellas quienes van a interactuar con otros servidores públicos y deben de tener conocimientos amplios sobre el tema.

Se sugiere dar información, capacitar y/o realizar reuniones a manera de conversatorios para ver los siguientes temas:

- El movimiento feminista y de las mujeres en México y en Hidalgo
- El género desde una perspectiva más amplia y profunda
- La desigualdad de género como problema público en Hidalgo
- La igualdad de género en la agenda pública
- La agenda de género
- La identificación de actores claves para establecer alianzas y redes

Así también, se recomienda dotarlas de habilidades y herramientas para la formulación de documentos técnicos propios de la administración pública y para el cabildeo y la negociación, son actoras políticas que tienen un papel fundamental en los avances de la institucionalización y la transversalidad.