



MÉXICO
2010
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* **Nayarit**
Gobierno del Estado



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Política Nacional y Deberes Institucionales.



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como
Nayarit
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Mensaje de la Directora General del Instituto para la Mujer Nayarita.

El Instituto de la Mujer Nayarita tiene la misión de formular, coordinar y dar seguimiento a programas y acciones para mejorar las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades de las mujeres. Por esta razón, hemos trabajado en la Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.

Esta Planeación marca líneas de acción acordes con el Plan Estatal de Desarrollo 2005 - 2011 que nos permitirán promover relaciones equitativas, democráticas, respetuosas y congruentes entre hombres y mujeres.

El Gobernador Constitucional del Estado de Nayarit, Lic. Ney González Sánchez, ha reiterado su interés en apoyar la igualdad laboral entre hombres y mujeres de manera que no sólo es una ocupación temporal, sino una lucha por vivir la democracia y la justicia.

Porque todas y todos somos Nayarit, colaborando en equipo, mujeres y hombres tendremos mayores logros.

Para contar con esta Planeación, se trabajó en un Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública que arrojó resultados sobre 9 objetivos que miden la igualdad laboral en la Administración Pública Estatal. Dicha igualdad implica contar con leyes que protejan la equidad laboral entre hombres y mujeres, que todos podamos conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En la medida que mujeres y hombres vivamos igualdad de oportunidades en nuestro desarrollo profesional, en nuestro salario, en la selección de personal, así como en el acceso a puestos de toma de decisión; podremos conformar una mejor cultura institucional.

Atender la igualdad laboral también significa que en cada centro de trabajo se cuente con un clima laboral en donde se les respete y valore a los hombres y mujeres por igual, en dónde nuestra comunicación incluya las necesidades de ambos.

En el Gobierno de Nayarit queremos prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento laboral y que las relaciones laborales se enriquezcan en la complementariedad de mujeres y hombres.



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Esta Planeación Estratégica impulsa a que mujeres y hombres participemos activamente en la vida económica, política, cultural, social y familiar, en ejercicio pleno de nuestros derechos humanos y el desarrollo integral de nuestras capacidades.

La Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública dentro de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo es de gran importancia, ya que en cuanto se viva la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, formaremos equipo para lograr transmitir estos valores a la sociedad del Estado de Nayarit.

Laura Elena Monroy Berecochea

Directora General



Introducción.

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que la integran, se realizó un diagnóstico por dependencias y entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que estas generen planes de acción con perspectiva de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

Con base en el Diagnóstico, fue posible diseñar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), como una medida que permitirá en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional Estatal para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva que beneficie equitativamente a mujeres y hombres.

Finalmente, el presente documento representa la parte conclusiva de este esfuerzo conjunto por transformar el quehacer institucional de la Administración Pública Estatal (APE), en beneficio de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A través de 9 Planes Estratégicos para operar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.



MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como
Nayarit
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Política nacional y deberes institucionales.

La Política nacional y deberes institucionales alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres, así como la existencia del INMUNAY.

Un resultado alto en Política nacional y deberes institucionales hace referencia a que de manera mayoritaria la población de la encuesta se inclina a tener conocimiento sobre el tema del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres, así como la existencia de Instituto para la Mujer Nayarita.

Por el contrario, una calificación baja nos da la pauta de que la población del estudio no cuenta con el debido discernimiento del marco normativo mexicano, de igualdad entre hombres y no conocen sobre la existencia del INMUNAY.

La calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales* en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, como podemos ver en la Tabla 1, es media, por lo que a pesar de que hay quien conoce de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley general para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, aún hay mucho por sensibilizar.

Se cuenta con una muy leve diferencia ya que en mujeres la calificación es 53.7 y en hombres 52.7 arrojando por diferencia 1.0 Lo cual significa que la población de las trabajadoras opinan conocer más sobre el tema de marco normativo que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres así como la existencia del INMUNAY, a diferencia de los trabajadores.

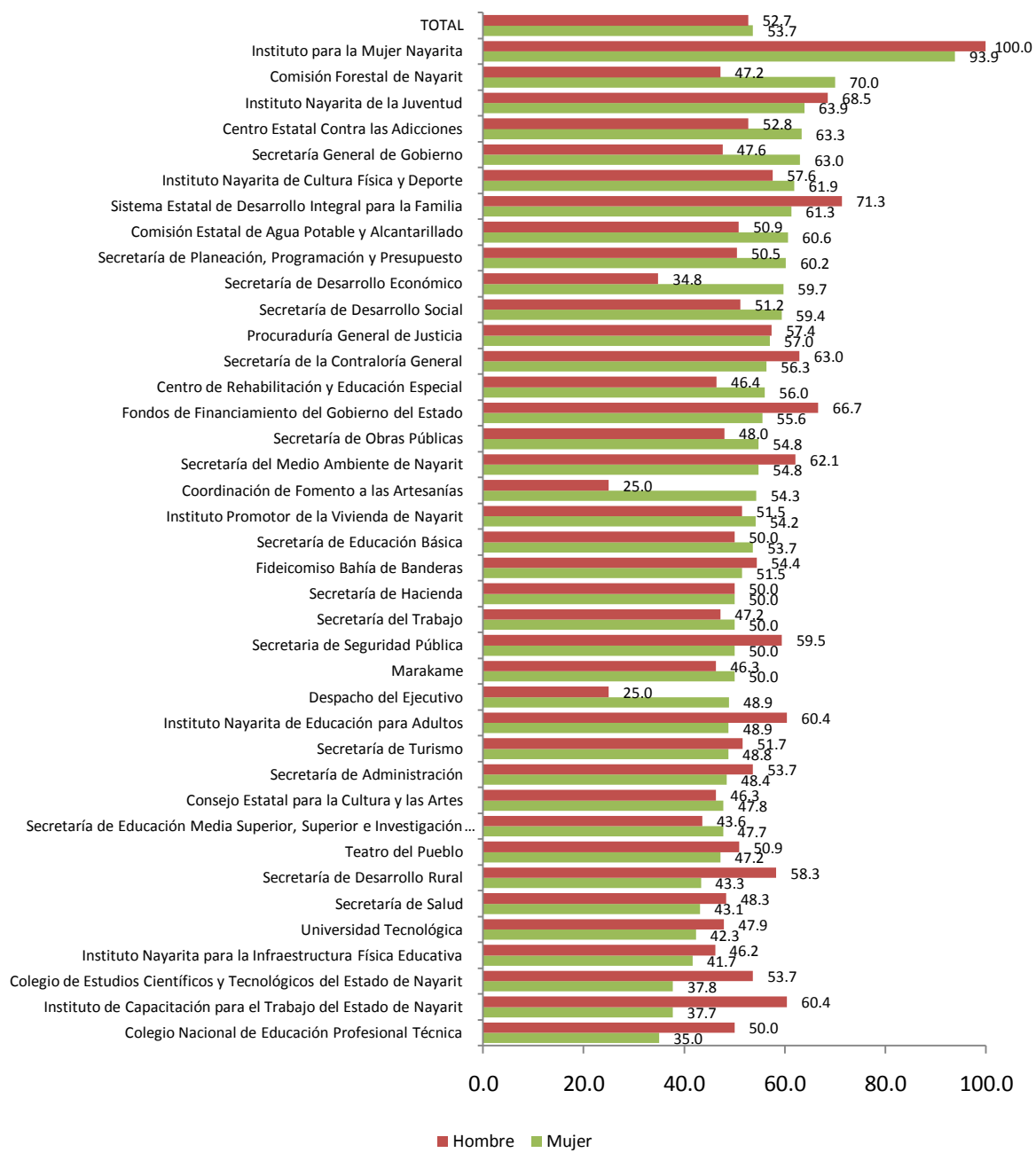
A pesar de que la diferencia no es grande, las organizaciones pueden guiar a sus trabajadores a obtener mayor conocimiento e información sobre el tema de política nacional y deberes institucional, generando y aportando mayor educación dentro de la institución.

Tabla 1. Calificación de Política Nacional y Deberes Institucionales por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Instituto para la Mujer Nayarita	93.9	100.0	-6.1
Comisión Forestal de Nayarit	70.0	47.2	22.8
Instituto Nayarita de la Juventud	63.9	68.5	-4.6
Centro Estatal Contra las Adicciones	63.3	52.8	10.6
Secretaría General de Gobierno	63.0	47.6	15.4
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	61.9	57.6	4.3
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	61.3	71.3	-10.0
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	60.6	50.9	9.7
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	60.2	50.5	9.7
Secretaría de Desarrollo Económico	59.7	34.8	24.9
Secretaría de Desarrollo Social	59.4	51.2	8.2
Procuraduría General de Justicia	57.0	57.4	-0.4
Secretaría de la Contraloría General	56.3	63.0	-6.6
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	56.0	46.4	9.6
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	55.6	66.7	-11.1
Secretaría de Obras Públicas	54.8	48.0	6.7
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	54.8	62.1	-7.4
Coordinación de Fomento a las Artesanías	54.3	25.0	29.3
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	54.2	51.5	2.7
Secretaría de Educación Básica	53.7	50.0	3.7
Fideicomiso Bahía de Banderas	51.5	54.4	-2.9
Secretaría de Hacienda	50.0	50.0	0.0
Secretaría de Seguridad Pública	50.0	59.5	-9.5
Secretaría del Trabajo	50.0	47.2	2.8
Marakame	50.0	46.3	3.7
Despacho del Ejecutivo	48.9	25.0	23.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	48.9	60.4	-11.6
Secretaría de Turismo	48.8	51.7	-2.9
Secretaría de Administración	48.4	53.7	-5.3
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	47.8	46.3	1.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	47.7	43.6	4.1
Teatro del Pueblo	47.2	50.9	-3.7
Secretaría de Desarrollo Rural	43.3	58.3	-15.0
Secretaría de Salud	43.1	48.3	-5.2
Universidad Tecnológica	42.3	47.9	-5.6
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	41.7	46.2	-4.5
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	37.8	53.7	-15.9
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	37.7	60.4	-22.7
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	35.0	50.0	-15.0
Calificación de Política Nacional y Deberes Institucionales	53.7	52.7	1.0

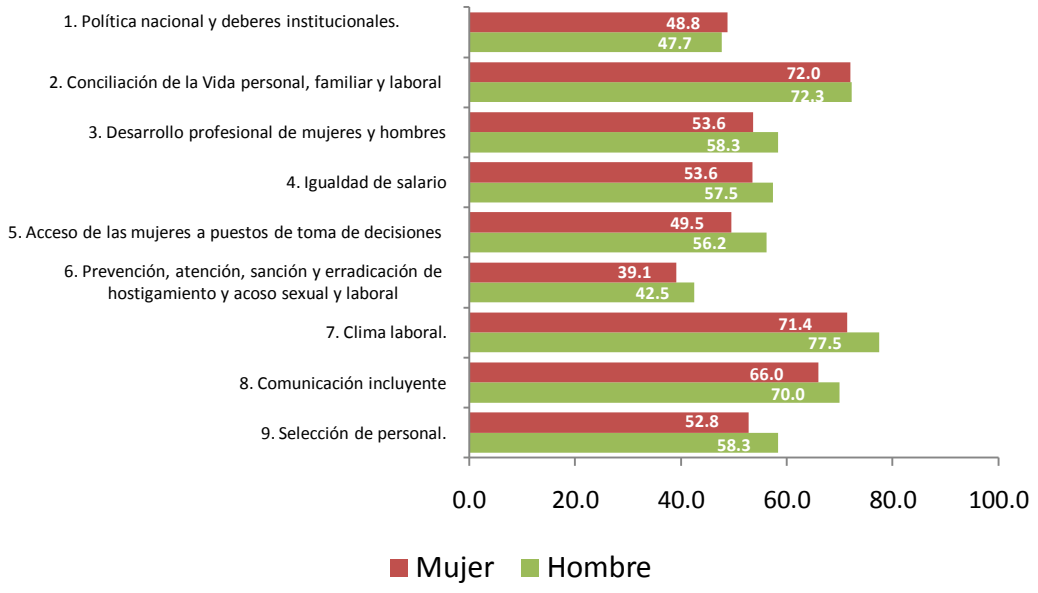
Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica. Calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales* por Dependencia y Entidad.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Gráfica. Calificación por factor, para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por sexo.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Las mujeres participantes recibieron una calificación de 53.7 en el objetivo de *Política nacional y deberes institucionales*, un punto superior a la recibida por los hombres. Esta calificación, sin embargo, se encuentra por debajo de la calificación global (57.7 y 61.1, respectivamente para hombres y mujeres). El componente con calificación más alta fue el interés en recibir capacitación en perspectiva de género (86), seguido del conocimiento sobre el INMUNAY; que fue ligeramente superior para los hombres (85.6) que para las mujeres (83.9).

El rubro que recibió la calificación más baja fue para la existencia de un área administrativa que trate temas de género en su lugar de trabajo (15.9 para las mujeres, inferior al 18.0 de los hombres), seguido del haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género. La calificación fue superior, sin embargo, para las mujeres (25.5) que para los hombres (20.1).

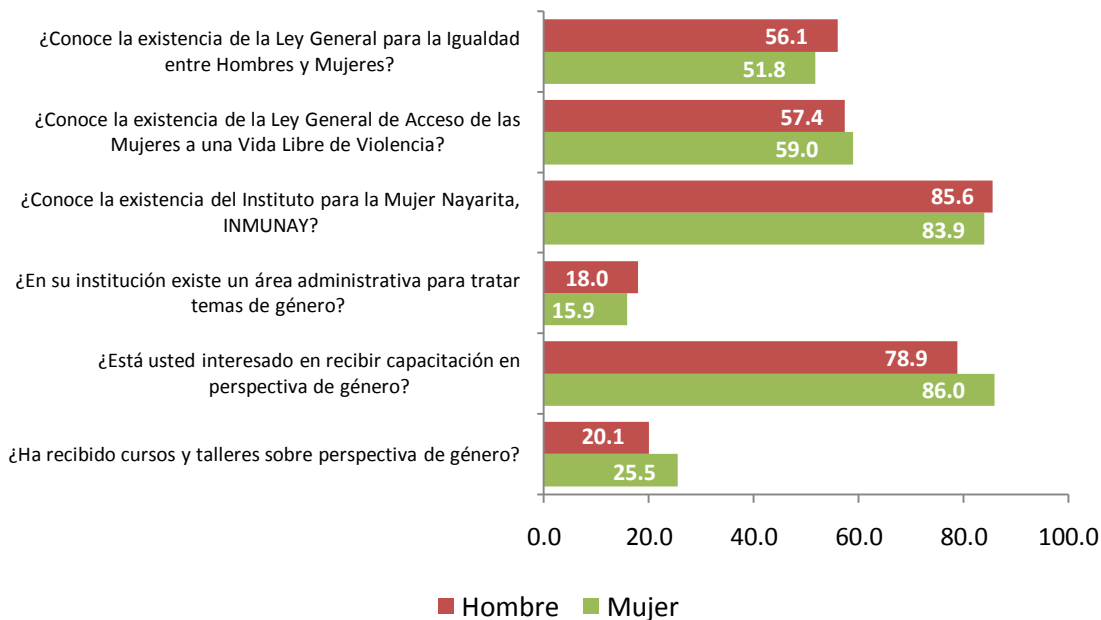
Tabla. Calificación de *Política Nacional y Deberes Institucionales* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>¿Conoce la existencia de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres?</i>	51.8	56.1	-4.2
<i>¿Conoce la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?</i>	59.0	57.4	1.6
<i>¿Conoce la existencia del Instituto para la Mujer Nayarita, INMUNAY?</i>	83.9	85.6	-1.7
<i>¿En su institución existe un área administrativa para tratar temas de género?</i>	15.9	18.0	-2.1
<i>¿Está usted interesado en recibir capacitación en perspectiva de género?</i>	86.0	78.9	7.1
<i>¿Ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género?</i>	25.5	20.1	5.5
Calificación de <i>Política nacional y deberes institucionales</i>	53.7	52.7	1.0

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Gráfica. Componentes de Política Nacional y Deberes Institucionales para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

La Entidad que recibió la calificación más alta en *Política Nacional y Deberes Institucionales* fue el INMUNAY (87.2 para las mujeres, ligeramente inferior al 88.9 de los hombres), seguida de la Comisión Forestal de Nayarit (64.4 para las mujeres, superior en 20.8 puntos a la calificación de los hombres) y el Instituto Nayarita de la Juventud (59.8 para las mujeres). Las calificaciones más bajas fueron para el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit (34.7, 13.4 puntos inferior a la calificación de los hombres), el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit (34.3, 21 puntos inferior) y para el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (31.6, 13.7 puntos inferior). Estas entidades registraron las brechas de género menos favorables a las mujeres.



Observaciones.

En general existe en la Administración Pública Estatal (APE), un conocimiento tanto de la legislación nacional en materia de género, como de la principal instancia que se encarga de la materia, el INMUNAY. No obstante existen 2 áreas de oportunidad:

- Considerar el establecimiento de áreas administrativas para tratar el tema de igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujeres, dentro de cada Dependencia y Entidad de la APE.
- Brindar capacitación de calidad tanto para mujeres como para hombres en el tema de equidad entre ambos sexos; una capacitación que además de promover la igualdad de derechos y oportunidades, promueva un sincero respeto y aprecio mutuo entre mujeres y hombres, así como la voluntad de colaborar en ideales compartidos.

Ante los resultados anteriores, se propone la siguiente planeación estratégica con la finalidad de contar con estrategias, objetivos y líneas de acción que lleven al Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit a una mejoría en cuanto a Política nacional y deberes institucionales:

La capacitación para el conocimiento del marco normativo mexicano, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es un método eficaz para influir en la cultura, ayudando a transformar patrones de conducta que favorecen la desigualdad entre mujeres y hombres.

La capacitación es útil para que tanto hombres como mujeres tomen consciencia de la importancia de respetarse unos a otros, valorando la aportación de cada uno en igualdad de derechos y oportunidades.

Esta capacitación dará mejores resultados, en la medida en que se involucre a todos los niveles de mando, partiendo del personal base hasta el personal de confianza.



Objetivo 1. Promover la Filosofía humanista con equidad entre mujeres y hombres en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Estatal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias y entidades.

Estrategia 1.1 Incluir la Filosofía humanista con equidad entre mujeres y hombres en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.

Líneas de acción.

1.1.1 Incorporar la Filosofía humanista con equidad entre mujeres y hombres en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.

1.1.2 Promover al interior de la institución campañas que favorezcan al trato respetuoso y cordial entre mujeres y hombres.

1.1.3 Dar a conocer la normatividad en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres a través de cursos, talleres y manuales.

1.1.4 Dar a conocer las acciones y programas de apoyo que ofrece el INMUNAY para mejorar las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.





MÉXICO
2010

Estados Unidos Mexicanos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia 1.2 Implantar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Líneas de acción.

1.2.1 Que cada Dependencia y Entidad de seguimiento a la Planeación Estratégica, aplicando medidas que propicien los cambios necesarios para establecer una cultura institucional a favor de la equidad entre hombres y mujeres.

1.2.2 Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de derechos y oportunidades en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.

Estrategia 1.3 Evaluar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.

Líneas de acción.

1.3.1 Aplicar indicadores que sirvan para medir el grado de avance de las acciones en el logro de objetivos y desempeño de cada Dependencia y Entidad.

1.3.2 Establecer un mecanismo de seguimiento que permita informar de forma periódica, los avances o retrocesos.