



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.

Desarrollo profesional de mujeres y hombres



MÉXICO
2010



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.

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.

Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres

La Capacitación y formación profesional evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

Una calificación alta nos arroja que las trabajadoras y trabajadores se sienten cómodos y conformes con las acciones de capacitación que realiza la organización, atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional. Por lo cual la empresa se ha conducido de manera correcta dentro de ésta área.

Por el contrario, un resultado bajo nos habla que la organización no se encuentra atendiendo de manera adecuado las acciones de capacitación y formación personal, por lo cual no existe una opinión de agrado o acuerdo entre los trabajadores respecto a la forma de trabajar la capacitación personal dentro de la organización.

La calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* es media, por lo que aún se debe trabajar en tomar en cuenta los cursos para las promociones, estos deben realizarse siempre dentro del horario de trabajo y se deben impartir por igual a mujeres y hombres.

Notamos en la tabla 1 una clara diferencia del -4.7, en mujeres con 53.6 y en hombres con 58.3, por lo que las trabajadoras opinan sentirse rezagadas y poco valoradas en oportunidades de capacitación de acuerdo a criterios de género y desarrollo personal.

Por lo que las organizaciones deben poner un mayor énfasis y esfuerzo por otorgar la equidad necesaria en el tema para generar oportunidades donde las mujeres puedan sentirse valoradas y con posibilidades de mayor crecimiento laboral y profesional.

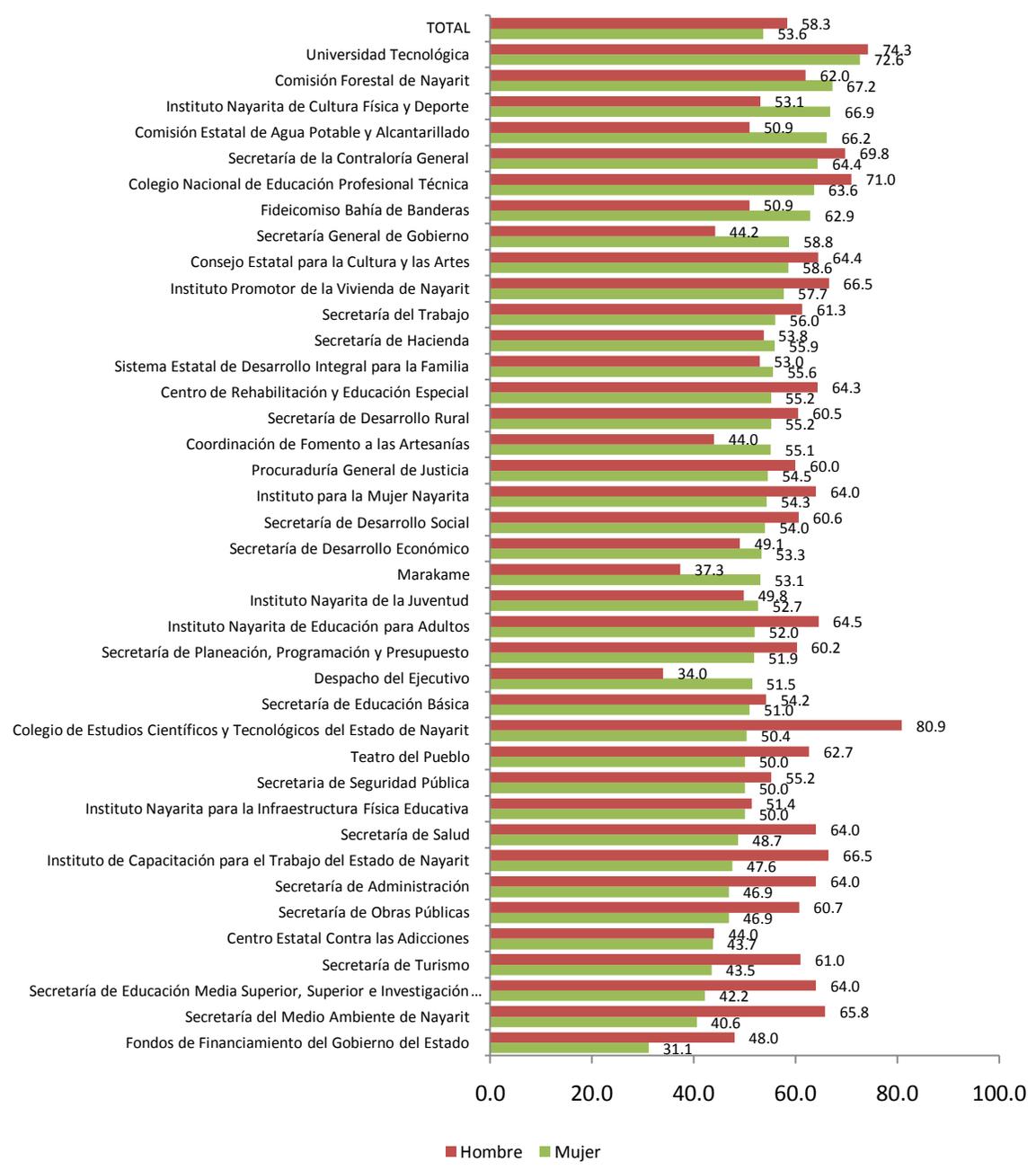
Tabla 1. Calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* por Dependencia y Entidad.

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Universidad Tecnológica	72.6	74.3	-1.6
Comisión Forestal de Nayarit	67.2	62.0	5.2
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	66.9	53.1	13.8
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	66.2	50.9	15.2
Secretaría de la Contraloría General	64.4	69.8	-5.4
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	63.6	71.0	-7.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	62.9	50.9	12.0
Secretaría General de Gobierno	58.8	44.2	14.6
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	58.6	64.4	-5.8
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	57.7	66.5	-8.9
Secretaría del Trabajo	56.0	61.3	-5.3
Secretaría de Hacienda	55.9	53.8	2.1
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	55.6	53.0	2.6
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	55.2	64.3	-9.1
Secretaría de Desarrollo Rural	55.2	60.5	-5.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	55.1	44.0	11.1
Procuraduría General de Justicia	54.5	60.0	-5.5
Instituto para la Mujer Nayarita	54.3	64.0	-9.7
Secretaría de Desarrollo Social	54.0	60.6	-6.6
Secretaría de Desarrollo Económico	53.3	49.1	4.2
Marakame	53.1	37.3	15.7
Instituto Nayarita de la Juventud	52.7	49.8	2.9
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	52.0	64.5	-12.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	51.9	60.2	-8.4
Despacho del Ejecutivo	51.5	34.0	17.5
Secretaría de Educación Básica	51.0	54.2	-3.2
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	50.4	80.9	-30.5
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	50.0	51.4	-1.4
Secretaría de Seguridad Pública	50.0	55.2	-5.2
Teatro del Pueblo	50.0	62.7	-12.7
Secretaría de Salud	48.7	64.0	-15.3
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	47.6	66.5	-18.9
Secretaría de Administración	46.9	64.0	-17.1
Secretaría de Obras Públicas	46.9	60.7	-13.8
Centro Estatal Contra las Adicciones	43.7	44.0	-0.3
Secretaría de Turismo	43.5	61.0	-17.5
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	42.2	64.0	-21.8
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	40.6	65.8	-25.2
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	31.1	48.0	-16.9
<i>Calificación de Desarrollo profesional de mujeres y hombres</i>	53.6	58.3	-4.7

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.

Calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres 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.

Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres (Capacitación y Formación Profesional).

El Objetivo de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* recibió una calificación de 53.6, inferior a la calificación global (57.7). El rubro que recibió la calificación más alta fue la consideración sobre los cursos y talleres de capacitación realizados dentro del horario de trabajo (63.8), seguido del relativo a la publicidad dada a las oportunidades de capacitación y formación profesional (62.4). Los rubros con una calificación más baja fueron la conformidad con la respuesta dada a las entrevistadas sobre sus solicitudes de capacitación (48.0) y la consideración de cursos y talleres de capacitación para promociones y ascensos (31.2). En ambos rubros las brechas en las calificaciones fueron desfavorables a las mujeres.

Calificación de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución son tomados en cuenta para promociones y ascensos.</i>	31.2	36.7	-5.49
<i>En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.</i>	63.8	67.0	-3.19
<i>En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para hombres y mujeres.</i>	62.8	66.3	-3.51
<i>En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.</i>	62.4	68.1	-5.66
<i>Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.</i>	48.0	53.6	-5.59
Calificación de <i>Desarrollo profesional de mujeres y hombres (Capacitación y formación profesional)</i>	53.6	58.3	-4.70

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

Componentes de *Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres* 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 por parte de las mujeres encuestadas en este Objetivo fue la Universidad Tecnológica (72.6), seguida de la Comisión Forestal de Nayarit (67.2) y el Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte (66.9, 13.8 puntos superior a la calificación de los hombres). La brecha más favorable a las mujeres la registraron Marakame (15.7), la Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado (15.2). Las dependencias con la calificación más baja fueron la Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica (42.2, inferior en 21.8 puntos a la calificación de los hombres), la Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit (40.6, inferior en 25.8 puntos) y los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (31.1, inferior en 16.9). Junto con el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit (-30.5), estas entidades registraron la brecha más desfavorable a las mujeres.



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.

Observaciones.

La mayoría de las y los servidores públicos, reconocen que no existe discriminación para mujeres u hombres en las posibilidades de capacitación, no obstante, se reconoce que la capacitación no es en la práctica valorada para lograr un ascenso o promoción.

Las áreas de oportunidad detectadas son las siguientes:

- Que las Instituciones tomen en cuenta la capacitación para el ascenso o promoción de las y los servidores públicos.
- Lograr que en la APE se atiendan oportunamente a las solicitudes específicas de capacitación por parte de las y los servidores públicos.

Ante esta situación la Planeación Estratégica que incluye estrategias, objetivos y líneas de acción es la siguiente:

La capacitación de hombres y mujeres que laboran en la Administración Pública Estatal contribuye notablemente a su desarrollo personal y profesional, a la vez que redundan en beneficios para las instituciones.

Es importante que tanto los horarios como los lugares de capacitación se adapten por igual a las necesidades de mujeres y hombres, para que ambos se beneficien de dicho recurso.

En la evaluación global de la APE, el objetivo de *Desarrollo profesional de mujeres y hombres* recibió una calificación regular, lo cual reflejó que tanto mujeres como hombres expresan la necesidad de recibir capacitación y formación profesional de acuerdo a sus expectativas personales laborales.



Objetivo 3. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias y habilidades que contribuyan a optimizar el crecimiento personal y laboral.

Estrategia 3.1 Impartir capacitación y formación profesional que atienda a las necesidades y expectativas tanto de mujeres como de hombres.

Líneas de acción.

3.1.1 Aplicar mecanismos para la detección de necesidades y expectativas de capacitación y formación personal que contribuyan al mejor desempeño laboral de hombres y mujeres.

3.1.2 Impartir la capacitación en tiempos y lugares accesibles para mujeres y hombres, evitando incurrir en cualquier tipo de discriminación.



Estrategia 3.2 Lograr una capacitación y formación profesional que reconozcan y valoren los propios estilos de liderazgo de mujeres y hombres.

Líneas de acción.

3.2.1 Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación, especialmente por cuestión criterios sexistas.

3.2.2 Desarrollar cursos y talleres que orienten a directivos y mandos medios sobre los estilos de liderazgo de hombres y mujeres, para entender que son complementarios y que la conjunción de ambos enriquece a la institución y a las relaciones interpersonales.



MÉXICO
2010
Estados Unidos Mexicanos



Todos *como* nosotros
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.

Estrategia 3.3 Incentivar la capacitación y formación profesional, estableciendo medidas que tomen en cuenta dicha formación, para la promoción y ascensos.

Líneas de acción.

3.3.1 Aplicar y transmitir criterios tomen en cuenta la capacitación y formación profesional para lograr la promoción y ascenso en igualdad de oportunidades.