



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.

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

Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones



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.

Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal).

La Promoción vertical y horizontal mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Contar con una alta calificación en este rubro significa que los criterios de evaluación del desempeño son claros, que en dicha evaluación no hay discriminación entre hombres y mujeres, que las plazas se anuncian oportunamente, que tanto hombres como mujeres pueden acceder igualmente a puestos medios y superiores, finalmente que las promociones se dan de acuerdo a las capacidades.

Por el contrario tener un resultado bajo en este objetivo implica que no se utilizan mecanismos para evaluar el desempeño o que estos no son claros, que en estas evaluaciones existe desventaja por ser hombre o mujer. Que las trabajadoras y trabajadores no tienen un acceso equitativo a puestos y tampoco a tener un crecimiento y que éstos se dan más a partir de relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.

En promedio se observa un resultado medio por lo que hay avances, sin embargo hay mucho por dar seguimiento y mejorar.

Como se observa en la siguiente tabla las mujeres obtuvieron una calificación promedio de 49.5 y los hombres de 56.2. Es una diferencia de -6.7 lo que significa que son menos las mujeres que consideran que son bien evaluadas y que tienen las mismas oportunidades que los hombres, al parecer lo hombres perciben menos esta situación.

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.

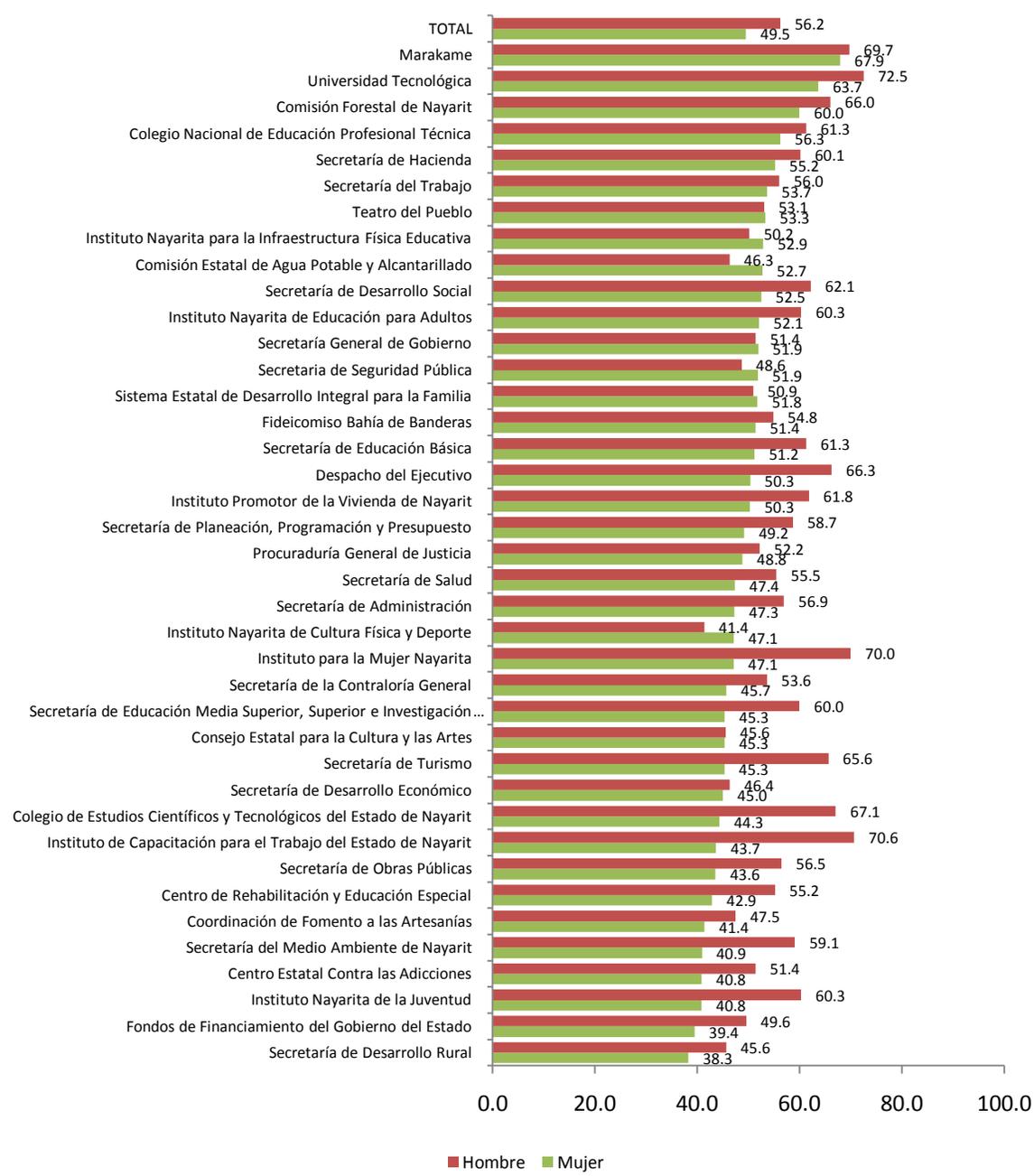
Tabla. Calificación de Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones por Dependencia y Entidad

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Marakame	67.9	69.7	-1.8
Universidad Tecnológica	63.7	72.5	-8.8
Comisión Forestal de Nayarit	60.0	66.0	-6.0
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	56.3	61.3	-5.0
Secretaría de Hacienda	55.2	60.1	-4.9
Secretaría del Trabajo	53.7	56.0	-2.4
Teatro del Pueblo	53.3	53.1	0.3
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	52.9	50.2	2.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	52.7	46.3	6.4
Secretaría de Desarrollo Social	52.5	62.1	-9.6
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	52.1	60.3	-8.2
Secretaría General de Gobierno	51.9	51.4	0.5
Secretaría de Seguridad Pública	51.9	48.6	3.2
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	51.8	50.9	0.9
Fideicomiso Bahía de Banderas	51.4	54.8	-3.5
Secretaría de Educación Básica	51.2	61.3	-10.1
Despacho del Ejecutivo	50.3	66.3	-15.9
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	50.3	61.8	-11.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	49.2	58.7	-9.5
Procuraduría General de Justicia	48.8	52.2	-3.4
Secretaría de Salud	47.4	55.5	-8.1
Secretaría de Administración	47.3	56.9	-9.7
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	47.1	41.4	5.8
Instituto para la Mujer Nayarita	47.1	70.0	-22.9
Secretaría de la Contraloría General	45.7	53.6	-7.9
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	45.3	60.0	-14.7
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	45.3	45.6	-0.2
Secretaría de Turismo	45.3	65.6	-20.3
Secretaría de Desarrollo Económico	45.0	46.4	-1.4
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	44.3	67.1	-22.8
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	43.7	70.6	-26.9
Secretaría de Obras Públicas	43.6	56.5	-12.9
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	42.9	55.2	-12.3
Coordinación de Fomento a las Artesanías	41.4	47.5	-6.1
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	40.9	59.1	-18.2
Centro Estatal Contra las Adicciones	40.8	51.4	-10.6
Instituto Nayarita de la Juventud	40.8	60.3	-19.4
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	39.4	49.6	-10.1
Secretaría de Desarrollo Rural	38.3	45.6	-7.4
Calificación de Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones	49.5	56.2	-6.7

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 Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones 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.



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.

Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones (Promoción vertical y horizontal).

El factor de *Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones* registró una calificación de 49.5, la segunda más baja. Registró, además, la brecha más desfavorable a las mujeres (6.7 puntos inferior a la calificación para los hombres). El rubro que registró la calificación más alta fue el relativo a la no distinción de sexo para ser ascendido o promocionado (61.9), seguido del acuerdo sobre la consideración relativa al ascenso igualitario para hombres y mujeres (57.5). Las calificaciones más bajas fueron registradas por la consideración sobre el anuncio oportuno de plazas disponibles (41.3) y sobre la existencia de procedimientos reguladores del acceso equitativo a cargos de mayor responsabilidad (30.3). La brecha más desfavorable a las mujeres fue registrada por la claridad de los criterios de evaluación del desempeño (-10.8).

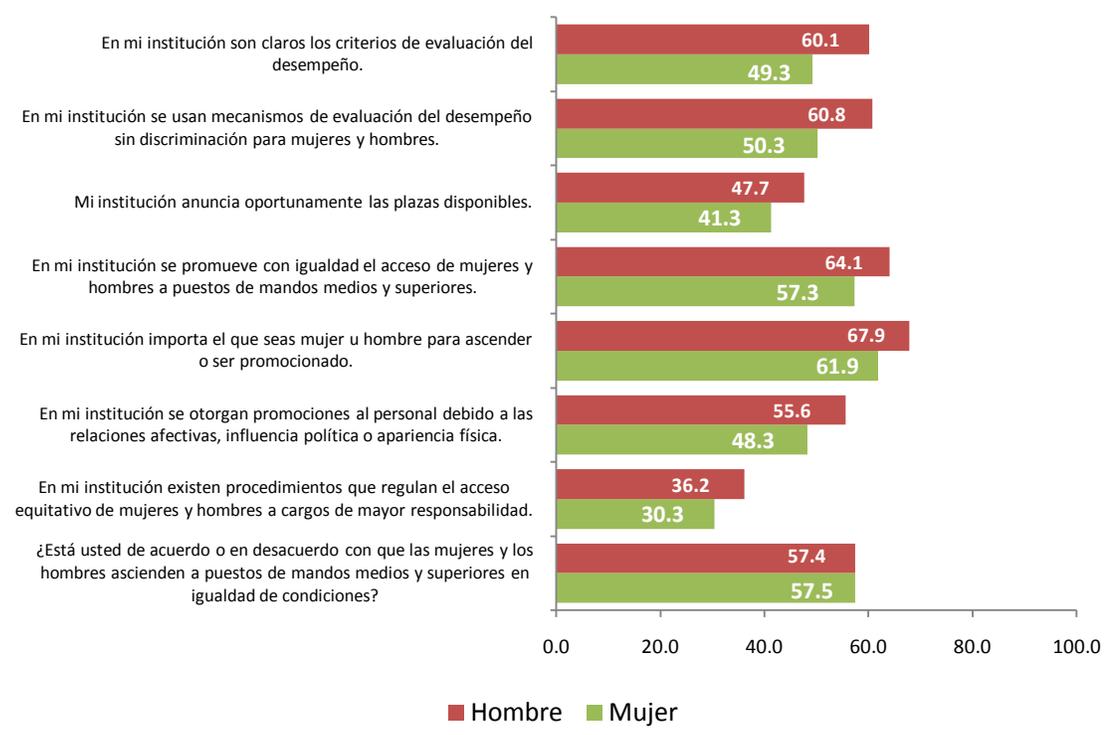
Calificación de Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño.</i>	49.3	60.1	-10.80
<i>En mi institución se usan mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.</i>	50.3	60.8	-10.47
<i>Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles.</i>	41.3	47.7	-6.34
<i>En mi institución se promueve con igualdad el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.</i>	57.3	64.1	-6.76
<i>En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.</i>	61.9	67.9	-5.98
<i>En mi institución se otorgan promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.</i>	48.3	55.6	-7.37
<i>En mi institución existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.</i>	30.3	36.2	-5.82
<i>¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con que las mujeres y los hombres ascienden a puestos de mandos medios y superiores en igualdad de condiciones?</i>	57.5	57.4	0.06
Calificación de Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones (Promoción vertical y horizontal)	49.5	56.2	-6.69

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.

Componentes de Acceso de las Mujeres a Puestos de Toma de Decisiones 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 registró la calificación más alta en este factor fue Marakame (67.9), seguida de la Universidad Tecnológica (63.7) y la Comisión Forestal de Nayarit (60.0). Las calificaciones más bajas fueron registradas por el Instituto Nayarita de la Juventud (40.8, 19.4 puntos inferior), los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (39.4, 10.1 puntos inferior) y la Secretaría de Desarrollo Rural (38.3). La brecha de género más desfavorable para las mujeres fue registrada por el Instituto para la Mujer Nayarita (-20.3).

Observaciones.

La cultura subyacente de desigualdad entre mujeres y hombres puede distinguirse claramente en la distinción que se hace en las instituciones sobre los criterios de promoción de puestos.

La calificación obtenida en la APE, para este factor, alerta la necesidad de mejorar los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Se detectaron las siguientes áreas de oportunidad:

- Implementar procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
- Anunciar oportunamente las plazas disponibles.
- Regular las promociones al personal debido a las relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- Establecer criterios claros de evaluación del desempeño.

Los objetivos, estrategias y líneas de acción que componen la Planeación Estratégica para atender el acceso a las mujeres a puestos de toma de decisión son los siguientes:

Se debe reconocer por igual las capacidades de mujeres y hombres, brindándoles las mismas oportunidades de acuerdo a su desempeño. Es necesario promover el sincero respeto entre ambos sexos, para que tanto en centros laborales como en los espacios sociales, se eliminen los estereotipos que limitan el ejercicio del propio liderazgo y desarrollo personal.

En la evaluación global de la APE, el objetivo de *Acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones* fue el tercero menos favorecido por hombres y mujeres. Además de ello, cabe destacar que registró la mayor brecha en desventaja para las mujeres con -6.7.

Establecer estrategias que contribuyan a cerrar dicha brecha, es una tarea de todos y todas.



Objetivo 5. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que favorezcan el desarrollo de las capacidades de las y los servidores públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (APE).

Estrategia 5.1 Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores y estructuras organizacionales equitativos y no discriminatorios.

Líneas de acción.

5.1.1 Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación sexista o por motivos de origen étnico, clase, discapacidad u otros.

5.1.2 Aplicar mecanismos claros y transparentes que comuniquen equitativa y oportunamente las plazas disponibles.

5.1.3 Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la (APE).



Estrategia 5.2 Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.

Líneas de acción.

5.2.1 Aplicar mecanismos objetivos e imparciales de valoración del desempeño, sin distinción por ser hombre o mujer, los cuales conlleven a una promoción vertical y horizontal justas.

5.2.2 Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

5.2.3 Analizar periódicamente, desde un criterio de igualdad de oportunidades y evaluación del desempeño, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos.



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.

Estrategia 5.3 Aplicar estilos gerenciales no discriminatorios, que aseguren la promoción vertical y horizontal y refuercen una expresión justa y acotada del poder.

Líneas de acción.

5.3.1 Promover entre las y los directivos de la APE el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la institución.

5.3.2 Establecer mecanismos claros que permitan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ascenso cargos de mayor responsabilidad y mayores ingresos.

5.3.3 Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre las y los servidores públicos y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.

Estrategia 5.4 Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.

Líneas de acción.

5.4.1 Erradicar de las imágenes y símbolos cualquier expresión que implique un encasillamiento de las mujeres y hombres en ciertas áreas laborales obstaculizando la movilidad horizontal y vertical equitativa.