



**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.**

## **Comunicación Incluyente**



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.

## 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



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.

## Comunicación incluyente

Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Tener una alta calificación en comunicación incluyente implica que dentro de la institución se respeta por igual a hombres y mujeres tanto en la comunicación formal como en la informal, que se utiliza un lenguaje no sexista y que existe una preocupación por las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en las campañas y documentos oficiales.

Por el contrario contar con baja calificación significa que sólo se toma en cuenta a los hombres en la comunicación, que no se consideran las necesidades de todos y que en oficios, reuniones, boletines no se toma en cuenta a las mujeres.

Como se puede observar en la siguiente tabla, se tienen buenos resultados con una alta calificación, pero aún con mucho por hacer. Se ha tenido un avance en el respeto, pero debe cuidarse la consideración a la necesidad de todos en la comunicación.

Las mujeres obtuvieron una calificación de 66.0 y los hombres de 70.0., que significa una diferencia de -4.0. Las mujeres consideran que deben ser más tomadas en cuenta en la comunicación.

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.

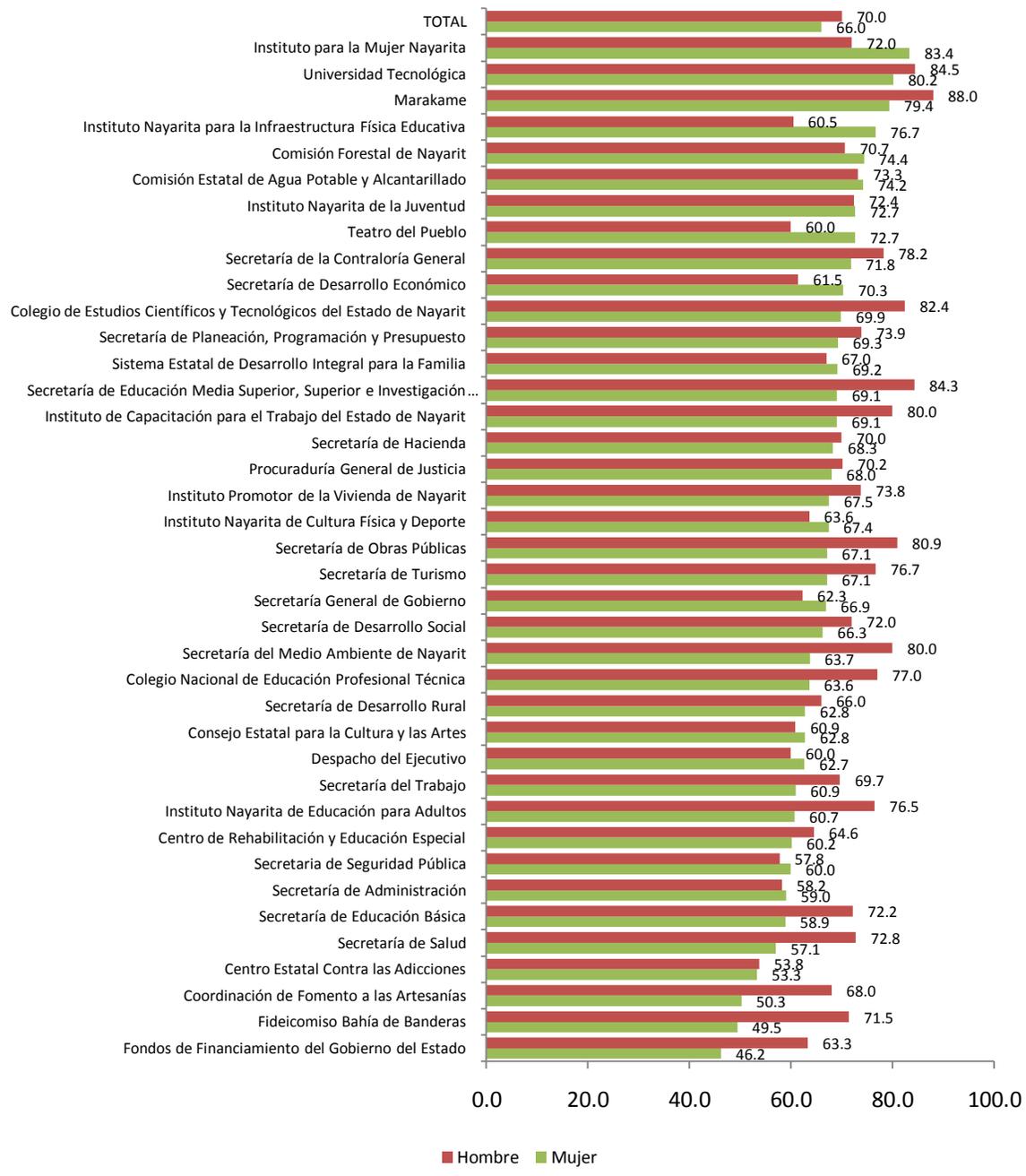
**Tabla. Calificación de *Comunicación Incluyente* por Dependencia y Entidad.**

	Calificación		
	Mujer	Hombre	Diferencia
Instituto para la Mujer Nayarita	83.4	72.0	11.4
Universidad Tecnológica	80.2	84.5	-4.3
Marakame	79.4	88.0	-8.6
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	76.7	60.5	16.2
Comisión Forestal de Nayarit	74.4	70.7	3.7
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	74.2	73.3	0.9
Instituto Nayarita de la Juventud	72.7	72.4	0.2
Teatro del Pueblo	72.7	60.0	12.7
Secretaría de la Contraloría General	71.8	78.2	-6.4
Secretaría de Desarrollo Económico	70.3	61.5	8.9
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	69.9	82.4	-12.6
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	69.3	73.9	-4.6
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	69.2	67.0	2.2
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	69.1	84.3	-15.2
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	69.1	80.0	-10.9
Secretaría de Hacienda	68.3	70.0	-1.7
Procuraduría General de Justicia	68.0	70.2	-2.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	67.5	73.8	-6.3
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	67.4	63.6	3.8
Secretaría de Obras Públicas	67.1	80.9	-13.8
Secretaría de Turismo	67.1	76.7	-9.6
Secretaría General de Gobierno	66.9	62.3	4.6
Secretaría de Desarrollo Social	66.3	72.0	-5.7
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	63.7	80.0	-16.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	63.6	77.0	-13.4
Secretaría de Desarrollo Rural	62.8	66.0	-3.2
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	62.8	60.9	1.9
Despacho del Ejecutivo	62.7	60.0	2.7
Secretaría del Trabajo	60.9	69.7	-8.7
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	60.7	76.5	-15.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	60.2	64.6	-4.4
Secretaría de Seguridad Pública	60.0	57.8	2.2
Secretaría de Administración	59.0	58.2	0.8
Secretaría de Educación Básica	58.9	72.2	-13.3
Secretaría de Salud	57.1	72.8	-15.7
Centro Estatal Contra las Adicciones	53.3	53.8	-0.4
Coordinación de Fomento a las Artesanías	50.3	68.0	-17.7
Fideicomiso Bahía de Banderas	49.5	71.5	-22.0
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	46.2	63.3	-17.1
<i>Calificación de <b>Comunicación incluyente</b></i>	<b>66.0</b>	<b>70.0</b>	<b>-4.0</b>

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. Calificación de *Comunicación Incluyente* 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.

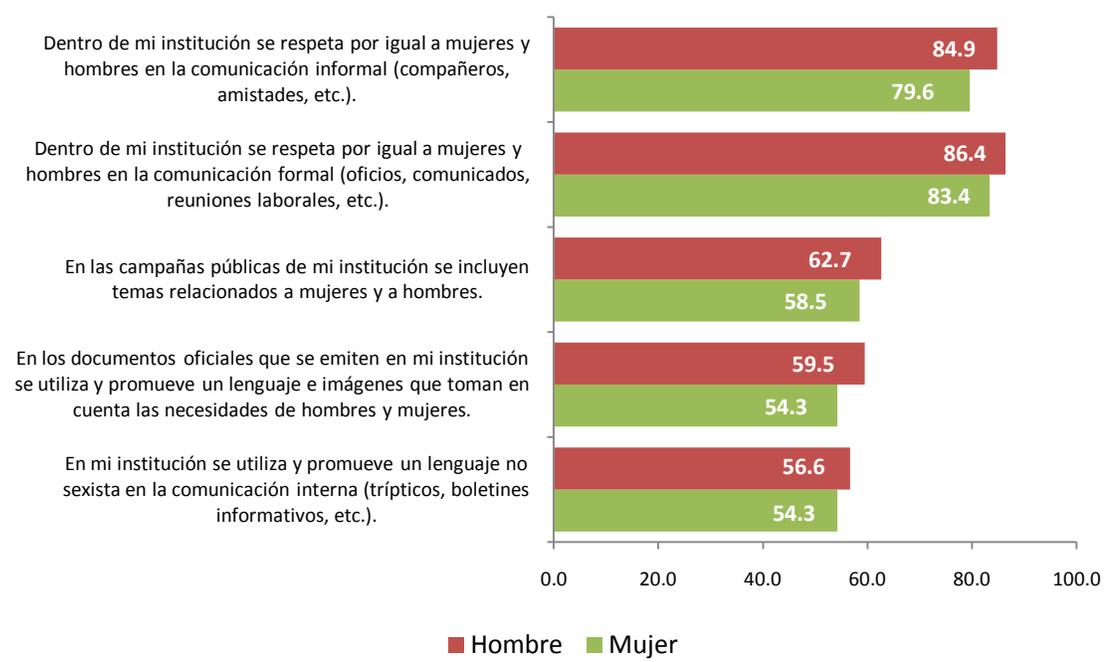
El factor de *Comunicación Incluyente* recibió una calificación de 66.0 por las mujeres encuestadas, la segunda más alta de todos los factores. La calificación más alta fue registrada por el rubro de respeto equitativo en la comunicación formal (83.4), seguido del respeto equitativo en la comunicación informal (79.6). Las calificaciones más bajas fueron registradas por los rubros de promoción del lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres y de promoción de un lenguaje no sexista en la comunicación (54.3 para ambos).

**Tabla. Calificación de *Comunicación Incluyente* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.**

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal (compañeros, amistades, etc.).</i>	<b>79.6</b>	<b>84.9</b>	-5.31
<i>Dentro de mi institución se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal (oficios, comunicados, reuniones laborales, etc.).</i>	<b>83.4</b>	<b>86.4</b>	-3.02
<i>En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.</i>	<b>58.5</b>	<b>62.7</b>	-4.17
<i>En los documentos oficiales que se emiten en mi institución se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.</i>	<b>54.3</b>	<b>59.5</b>	-5.23
<i>En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).</i>	<b>54.3</b>	<b>56.6</b>	-2.38
<b>Calificación de <i>Comunicación incluyente</i></b>	<b>66.0</b>	<b>70.0</b>	-4.02

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

### Gráfica. Componentes de *Comunicación Incluyente* 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 para este Objetivo fue el INMUNAY (83.4, 11 puntos superior para las mujeres, la brecha de género más favorable para las mujeres), la Universidad Tecnológica (80.2) y Marakame (79.4). Las calificaciones más bajas fueron registradas en la Coordinación de Fomento a las Artesanías (50.3, 17.7 puntos inferior para las mujeres), el Fideicomiso Bahía de Banderas (49.5, 22 puntos inferior, resultando la brecha de género más desfavorable a las mujeres) y los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (46.2, 17.1 puntos inferior).

## Observaciones.

Como se ha venido mencionando, en el clima organizacional en la APE de Nayarit se vive la equidad entre mujeres y hombres, como resultado de ello, se puede observar que existe una notable comunicación incluyente que respeta por igual tanto a mujeres como a hombres en todos los ámbitos.

Por lo tanto, las estrategias, objetivos y líneas estratégicas que se proponen para mejorar la comunicación incluyente son:

En algunas instituciones se emiten, sin propósito expreso, comunicación sexista con rasgos discriminatorios que suelen pasar inadvertidos tanto para quienes la diseñan como para el personal, lo que acentúa la desigualdad entre mujeres y hombres. Frente a dicha problemática, es necesario eliminar imágenes o contenidos que refuercen nociones estereotipadas hacia algún género.

En la evaluación global de la Administración Pública Estatal, el objetivo de *Comunicación incluyente*, fue de los mejor evaluados por mujeres (66) y hombres (70). Para lograr que esta comunicación siga mejorando, en la Administración Pública Estatal se pueden implementar nuevas estrategias.





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.

**Objetivo 8.** Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, que promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

**Estrategia 8.1** Incorporar en la comunicación organizacional y la comunicación social la Filosofía humanista que promueve la equidad entre mujeres y hombres.

#### **Líneas de acción.**

**8.1.1** Difundir el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública al interior de cada Dependencia y Entidad.

**8.1.2** Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre el valor de la persona y la identidad propia de hombres y mujeres, para que el respeto parta del conocimiento y valoración personal.

**Estrategia 8.2** Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la dignidad humana y la no discriminación.

#### **Líneas de acción.**

**8.2.1** Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca al respeto, la igualdad de derechos y oportunidades, la justicia y la no discriminación al interior de cada Dependencia y Entidad.



**Estrategia 8.3** Lograr una comunicación que promueva la participación de hombres y mujeres en los ámbitos público y privado, tanto al interior como al exterior de las dependencias y entidades, para erradicar los estereotipos que limitan las capacidades de ambos sexos.

#### **Líneas de acción.**

**8.3.1** Elaborar trípticos o folletos institucionales que hablen sobre la importancia de los hombres en las tareas familiares y promuevan el respeto y valoración de las mujeres que se incorporan al ámbito laboral.