



INFORME DEL TALLER

Evaluación de las actividades realizadas por personal del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán en materia de transversalidad de la perspectiva en la Administración Pública

				
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.			

				
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.			

INFORME DEL TALLER

Evaluación de las actividades realizadas por personal del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán en materia de transversalidad de la perspectiva en la Administración Pública

Convocados por la Dirección General, personal de los siguientes departamentos: Atención y Prevención a la Inequidades de Género, Imagen Institucional, Administración y Finanzas, y Planeación se reunieron los días 13 y 14 de julio de 2012 para asistir al taller de evaluación de las actividades realizadas por personal del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán en materia de transversalidad de la perspectiva en la Administración Pública. Las discusiones se orientaron a lo que falta por avanzar para consolidar lo realizado con anterioridad y que le corresponderá a la próxima administración del IEGY llevar a cabo.

Las actividades a analizar corresponden a 5 años de gestión gubernamental (2007-2012), partiendo del contexto en que se formulan los planes y programas de la Administración Pública Estatal y Municipal, el cual, generalmente ignora los roles, las responsabilidades y las capacidades diferentes y socialmente determinadas que existen para hombres y mujeres. Estas diferencias están marcadas de tal manera que dejan a las mujeres en situación de desventaja frente a los hombres, con menos recursos, menos poder.

Es por ello, que el IEGY empleo diversas estrategias para apoyar al funcionariado a entender estos impactos diferenciados para la concepción de políticas públicas que partan de condiciones reales y, de este modo, confluyan en soluciones reales. Los papeles que desempeñan las mujeres en los diferentes ámbitos (económico, político, social...) son distintos a los de los hombres en cuanto a la valoración que se les atribuye por parte de la sociedad. Algunos de estos papeles están más valorados que otros y aquellos a los que se les atribuye menor importancia, tienden a ser invisibles para quienes diseñan y estructuran las políticas públicas.



Este informe pretende ofrecer un análisis de los resultados alcanzados en el taller. Además de las principales conclusiones y recomendaciones, producto de las discusiones grupales, este documento incluye comentarios sobre las opiniones con el fin de compartir los aportes que ofrecieron los participantes, que ayudan en la búsqueda de cómo mejor entender y seguir avanzando en la transversalización de la perspectiva de género. El documento se divide en seis secciones, empezando con la fase preparativa, el programa y metodología. Está seguida por algunos comentarios sobre las opiniones y posteriormente las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, mirando hacia el futuro, se incluyen las propuestas de seguimiento y de unificación de esfuerzos para continuar la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.



Preparación del taller

Durante la fase de preparación, se llevó a cabo una investigación preliminar de las actividades realizadas por el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán a lo largo de los cinco años de gobierno con el fin de encontrar información sobre las personas que deberían participar en este proceso de capacitación.

Como producto de esta investigación se recopiló una variedad de documentos, informes y estudios, realizados en su mayoría con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género que coordina el Instituto Nacional de las Mujeres.

En ese sentido, hablar de la transversalidad de género implica articular acciones y aplicar recursos desde distintos ámbitos con un mismo propósito, el cual será incorporar la igualdad de género en las acciones de gobierno.

En este marco, la Transversalidad de género permitirá la institucionalización de la perspectiva de género que tiene como fin reorganizar el quehacer institucional a través de la integración de nuevos valores hacia el logro de la igualdad de género, requiere que a través de la implementación de la Transversalidad de la perspectiva de género se creen una serie de condiciones que permitan llevar a cabo cambios estructurales en la normatividad, así como en los procedimientos, diseño, planeación y ejecución de políticas públicas, asimismo en la organización de los procedimientos de trabajo y gestión de las mismas, entre otras cosas.

En la revisión de las actividades realizadas por el IEGY en materia de transversalización de la perspectiva de género, se encontró la existencia de redes interinstitucionales: 1) la Red de enlaces de género; 2) el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; 3) la Red de género y migración; 4) la Red operativa de trabajo con hombres; y 5) la Red del Uso del Lenguaje no Sexista; así como el funcionamiento de dos páginas web para el monitoreo y seguimiento de las actividades de las redes mencionadas.



A partir de ello, se seleccionó al personal involucrado en las cinco redes interinstitucionales.



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.

Dependencias / Red institucional	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal	Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja	Mesa de Género y Medio Ambiente	Mesa de Género y Migración	Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal				Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría de la Cultura y las Artes de Yucatán (SCAY)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal					
Dirección de Transporte del Estado de Yucatán (DTEY)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal					
Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Yucatán (ISSTEY)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal					
Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (IEGY)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal					
Secretaría de Hacienda	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal				Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría General de Educación en Yucatán (SEGEY)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal				Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



Fiscalía General del Estado (FGE)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal	Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja			Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría de Política Comunitaria y Social (SPCyS)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal				Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Universidad Tecnológica Metropolitana (UTM)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal					
Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya del Estado de Yucatán (INDEMAYA)	Red de Uso de Lenguaje No Sexista en la Administración Pública Estatal	Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja		Mesa de Género y Migración		
Centro Especializado en la Aplicación de Medidas para Adolescentes (CEAMA)		Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja				
Centro de Reinserción Social CERESOFE		Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja				
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)		Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja				Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)		Red Operativa de instituciones de atención a hombres que ejercen violencia a su pareja				Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente			Mesa de Género y Medio Ambiente		Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Protección Civil			Mesa de Género y Medio Ambiente			
Oficina de Asuntos Internacionales de Yucatán				Mesa de Género y Migración		
Secretaría de Salud de Yucatán (SSY)				Mesa de Género y Migración	Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Secretaría General de Gobierno SGG					Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Secretaría de Planeación y Presupuesto (SPP)					Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría de Fomento Económico (SEFOE)					Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría de Fomento Agropecuario y Pesquero (SFAP)					Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Secretaría de Fomento Turístico (SEFOTUR)					Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Procuraduría General de Justicia (PGJ)						Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



Consejo Estatal Para Prevenir y Atender la Violencia Intrafamiliar						Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán						Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Poder Judicial						Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



Participantes

La Transversalidad de la perspectiva de género en la Administración Pública implica cambios en la forma de elaborar las políticas públicas, de tal forma, que incorpore problemáticas diferenciadas por género.

Pretende ir más allá y abatir la consideración general de que el beneficio para las mujeres se equipara al de los hombres en intervenciones que no toman en cuenta el impacto diferenciado por género. En este sentido, la Transversalidad de género tiene como finalidad apoyar y deliberadamente hacer visibles las diferencias en las repercusiones y contribuciones de mujeres y hombres. Se pretende visibilizar y conducir a la reflexión sobre el freno al desarrollo humano que se genera la desigualdad.

De manera adicional, el respeto y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres implica promover el acceso a oportunidades, servicios de salud educación, participación política y social, entre otros, por lo que las siguientes brechas permiten dar cuenta de las desigualdades de género en estos ámbitos.

En el plano estatal, es un asunto que requiere acción inmediata y que involucra a diversos sectores de la Administración Pública Estatal conformada de la siguiente forma:

1. Sector de Política Administrativa y Gobierno de Calidad;
2. Sector de Fomento Económico;
3. Sector de Desarrollo Humano;
4. Sector de Política Social;
5. Sector de Desarrollo Territorial, y
6. Sector de Legalidad, Seguridad y Desarrollo Político.

Dependiendo de la estructura estatal, el tema formará parte de las responsabilidades de las diversas áreas del Instituto para la Equidad de Género en Yucatán. Las tareas de monitoreo forman parte del mandato del IEGY. En el ámbito nacional, los mandatos forman parte del Instituto Nacional de las Mujeres.



El Instituto para la Equidad de Género en Yucatán debe dar seguimiento a lo señalado en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. A partir de ello, crearon redes institucionales: 1) la Red de enlaces de género; 2) el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; 3) Red de Género y Migración; 4) la Red operativa de trabajo con hombres; y 5) la Red del Uso del Lenguaje no Sexista.

Dichas Redes interinstitucionales se asientan en un marco jurídico internacional, nacional y local, participan mando medio y operativo. Durante la búsqueda de participantes, fue evidente que las personas responsables de dichas redes desconocían algunas actividades que hacían los otros. Por lo tanto, se creyó oportuno utilizar este taller para promover el intercambio de ideas entre las distintas redes mencionadas, con participantes que representen diversas especializaciones académicas y profesionales.

Tal como confirmaron los y las participantes durante el taller, el objetivo es crear estrategias para exigir que se introduzca un enfoque de género transversal a la labor de las diferentes instituciones del Estado y también de la sociedad civil. Hay que establecer también una nueva rama de estudio, investigación y análisis, formación académica y profesional, para la creación de políticas públicas y prácticas con enfoque de género.

Las personas participantes en el taller tienen una extensa trayectoria en sus diferentes profesiones, demuestran un acendrado interés por el tema. El grupo también incluyó personas con amplia experiencia en la formulación y puesta en marcha de políticas públicas, un aspecto clave en el desarrollo de respuestas adecuadas y factibles al problema. Todos y todas hicieron valiosos aportes al debate, desde la perspectiva de sus experiencias.

Vale decir que, para poder ser verdaderamente incluyente en este proceso, debe incluir la participación directa de las personas operativas que han participado en este proceso de incorporación de la perspectiva de género. Esta participación estuvo fuera del alcance de este seminario, pero fue identificada durante este como un aspecto central para el futuro, no solamente en la recopilación de información sino también en los procesos de consulta sobre nuevas iniciativas y políticas públicas.



En total asistieron unas 27 personas (17 mujeres, 10 hombres) de los siguientes departamentos:

Núm.	Nombre	Edad	Sexo	Grado de escolaridad	Nivel en la estructura organizacional	Área en la dependencia
1	Israel Gamboa Aguayo	31	H	Maestría	Mando Medio	Atención y Prevención
2	Guadalupe Moo Vergara	27	M	Licenciatura	Técnico Operativo	Atención y Prevención
3	Yrma López Gutierrez	44	M	Licenciatura	Mando Medio	Atención y Prevención
4	Laura Adriana Bautista	31	M	Licenciatura	Mando Medio	Atención y Prevención
5	Fernando Coronado Tamayo	26	H	Licenciatura	Mando Superior	Imagen Institucional
6	Patricia Contreras Peláez	45	M	Licenciatura	Mando Superior	Administración y Finanzas
7	Martha Martín Gil	35	M	Licenciatura	Mando Medio	Administración y Finanzas
8	Angélica Albornoz Echeverría	40	M	Técnica	Mando Medio	Administración y Finanzas
9	Guadalupe Cervera Cauich	30	M	Licenciatura	Mando Medio	Administración y Finanzas
10	Teresa Nicoli Quijano	40	M	Licenciatura	Mando Medio	Administración y Finanzas
11	Carlos Orozco Uc	28	H	Licenciatura	Técnico Operativo	Dirección General
12	Carolina Solís Flores	26	M	Licenciatura	Técnico Operativo	Planeación
13	Flavio Pérez Chi	32	H	Maestría	Mando Medio	Planeación
14	Ignacio Sánchez Zubieta	31	H	Maestría	Mando Medio	Planeación
15	Yulissa Dzib Gutierrez	26	M	Técnica	Técnico Operativo	Imagen Institucional
16	Hyngryd Villanueva Flores	26	M	Técnica	Técnico Operativo	Administración y Finanzas
17	Eloina Tuyub Matu	32	M	Técnica	Mando Medio	Atención y Prevención
18	Rodrigo Viana Fernández	42	H	Maestría	Mando Medio	Atención y Prevención
19	Dalia Sánchez Esquivel	35	M	Licenciatura	Mando Medio	Atención y Prevención
20	Esther Chan Aecique	35	M	Licenciatura	Mando Medio	Atención y Prevención
21	Samuel Pat Poot	31	H	Licenciatura	Técnico Operativo	Atención y Prevención
22	Manuel Lope Ruiz	45	H	Técnica	Técnico Operativo	Dirección General
23	Jorge Magaña Concha	42	H	Bachiller	Mando Medio	Dirección General
24	Leydi Rodríguez	54	M	Técnica	Mando Medio	Atención y Prevención
25	Myriam Estrada Castillo	32	M	Maestría	Mando Superior	Atención y Prevención
26	Armando Magaña Sánchez	29	H	Maestría	Mando Medio	Planeación
27	Araceli Hurtado Cen	42	M	Maestría	Mando Medio	Atención y Prevención



GRUPOS DE EDADES	T	M	H
0 a 4 años	0	0	0
5 a 9 años	0	0	0
10 a 14 años	0	0	0
15 a 19 años	0	0	0
20 a 24 años	0	0	0
25 a 29 años	7	4	3
30 a 34 años	8	4	4
35 a 39 años	3	3	0
40 a 44 años	6	4	2
45 a 49 años	2	1	1
50 a 54 años	1	1	0
55 a 59 años	0	0	0
60 años y más	0	0	0
No respondió	0	0	0
TOTAL	27	17	10

Programa y metodología

La metodología estuvo compuesta de elementos teóricos y prácticos que permitieron a las(os) participantes desarrollar habilidades para su aplicación, asimismo será participativa por lo que las técnicas de enseñanza aprendizaje son utilizadas constantemente.

Inicialmente se expuso y se discutió información de interés, como se señala a continuación:

El Censo de Población y Vivienda 2010 registra en Yucatán a 1,955,577 habitantes, de los cuales, 992,244 son mujeres y 963,333 hombres. Con respecto a 2005, la tasa de crecimiento es de 1.5. Se destaca que el 84% de esta población reside en localidades de 2500 y más habitantes.

537,516 personas hablan alguna lengua indígena, principalmente, maya.



Por otra parte, la tasa de natalidad en la entidad es de 17.1; a nivel nacional es de 17.5.

El 9.2 % de la población en la entidad es analfabeta, mientras que a nivel nacional es de 6.2%.

El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) en el estado de Yucatán implica una merma en desarrollo humano que ha sido calculada en alrededor de 1.07% debida a la desigualdad entre hombres y mujeres. Estas cifras destacan que las mujeres en Yucatán tienen un trato asimétrico que redundo en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos: así, por ejemplo, la tasa de alfabetización es de 87.63% para las mujeres y de 91.73% para los hombres; la tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) es para las mujeres de 62.88% y para hombres es de 64.55%.

El promedio de escolaridad es de 7.4 para las mujeres y de 7.9 para los hombres. El rezago educativo también refleja estas asimetrías: 34.5 en las mujeres y 32.8 en los hombres.

La brecha más importante en uno de los componentes del índice se aprecia en la brecha de ingresos provenientes del trabajo: las mujeres ganan, en promedio, 4 521 dólares PCC, mientras que los hombres 10 056, lo que significa que ellas ganan alrededor del 45% de lo que ganan los hombres.

En conjunto, estos indicadores sintetizados en el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) colocan a la entidad en el lugar número 19 en relación al conjunto de entidades del país, ligeramente arriba de San Luis Potosí, Tabasco y Guanajuato.

Uno de los aspectos más destacados en el ejercicio del derecho de las mujeres a una vida saludable, pero sobre todo al derecho a la integridad corporal es el derecho a la salud reproductiva. En la entidad, el nivel de mortalidad materna es inferior al promedio nacional: 30.4 y 60 muertes por cien mil nacimientos, respectivamente; aún cuando la razón de mortalidad materna es más baja que el promedio nacional, es preciso continuar identificando los factores asociados a las complicaciones del embarazo, el parto y el puerperio en la entidad.

La tasa de mortalidad materna no solamente expresa la atención médica que reciben las mujeres durante el embarazo, en el momento del parto y el puerperio, también suele reflejar las condiciones en que las mujeres se embarazan y acceden a los servicios de



salud. En Yucatán 91.2% de las mujeres atienden sus partos en hospitales o clínicas, porcentaje mayor al promedio nacional (80.2%). Por su parte, un 72.8% de mujeres unidas en edad fértil eran, en 2000, usuarias de métodos anticonceptivos en la entidad, cobertura también mayor al promedio nacional (70.8%).

Dos motivos de preocupación en términos de políticas públicas en salud reproductiva en la entidad son: el cáncer cérvicouterino cuya tasa asciende a 20.3% muertes por cada 100 mil mujeres de 25 años y más; valor superior al promedio nacional (17%) y, el porcentaje de nacimientos registrados de madres adolescentes, es decir, menores de 20 años (16.2%); cifra similar al promedio nacional (17.2%). Mortalidad por cáncer cérvicouterino y embarazo adolescente son aspectos que deben ser atendidos de manera más rigurosa si se quiere avanzar en los derechos a la salud y la salud reproductiva en la entidad.

Por otro lado, la esperanza de vida al nacer en las mujeres es de 77.7 años respecto a los hombres (73.1).

Cabe resaltar que alrededor de 9.9% de las mujeres de 15 años y más reportó, en 2006, haber sido víctima de algún tipo de violencia por razones de género, en el ámbito educativo; esta proporción es menor que la observada a nivel nacional (15.6%).

La tasa de participación económica femenina en la entidad es de 47.5%, nivel mayor al promedio nacional (41.4%). Las mujeres participan más en la actividad económica desde los 14 años que lo que indican los promedios nacionales por grupos de edad. Entre los 30 y los 39 años la participación se incrementa hasta alcanzar un valor de 60%. Ligeramente mayor es la tasa de desocupación en las mujeres (2.4%) que en los hombres (2.2%). Además, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto del que realiza para el mercado, como el que comprende las actividades domésticas.

De acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo, PNUD, en todos los municipios del país, las mujeres tienen un índice de desarrollo humano menor al de los varones, desigualdad de género que ahonda la brecha entre los municipios más pobres, dejando a las mujeres en total abandono.

Es importante destacar que el desarrollo social está asociado positivamente al ejercicio de los derechos humanos y las libertades. Hoy en día sabemos que la participación política de las mujeres, su presencia en los niveles de toma de decisiones de organismos públicos



y privados, de la sociedad civil y político o los enfocados al medio rural, a las esferas de la educación y la salud, contribuyen a disminuir las desventajas que enfrentan las mujeres. De ahí la importancia de definir y jerarquizar las medidas por adoptar para incrementar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes aspectos de su vida.

Posterior a lo anterior, mediante 3 dinámicas grupales con un hilo conductor se recuperó el aprendizaje colectivo, los cambios que proponen para mejorar el trabajo del instituto y eventos que permitieron consolidar el tejido grupal para su trabajo.

I. En equipos ¿Qué fue lo más importante que aprendiste de tu trabajo en el IEGY en este tiempo?

- En lo personal
- En lo laboral
- En lo profesional
- En lo político

II. En equipos ¿Qué mejorarías del IEGY en los siguientes rubros?

- Estructura Laboral
- Legislativo (Funciones del IEGY)
- Político (Su relación con otras instancias de gobierno)

III. En equipos ¿Cuál fue la situación más divertida que les sucedió en su trabajo en el IEGY? El equipo intercambia experiencias, decide una y la comparte con el resto del grupo en una representación con mímica.

La duración del taller fue de 16 horas.

La información generada en el taller servirá para elaborar estrategias de corto, mediano y largo plazo en materia de Transversalidad de la perspectiva en la Administración Pública tomando en cuenta lo realizado con anterioridad. Asimismo, se elaboró una ruta crítica



para continuar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.

Desarrollo del taller

Debido a las limitaciones de espacio, no es posible incluir aquí una memoria completa de los dos días de actividades. Por lo tanto, esta sección proporcionará comentarios sobre las dinámicas llevadas a cabo, así como una síntesis de las amplias discusiones que las siguieron.

Las sesiones impartidas se mezclaron con responsables de cada Red Institucional, aquí se reúnen los comentarios realizados para facilitar la lectura.

En equipos ¿Qué fue lo más importante que aprendiste de tu trabajo en el IEGY en este tiempo?

En lo personal

1. Responsabilidad, paciencia,
2. Tolerancia a la frustración (independientemente del puesto).
3. Nuevas amistades,
4. Análisis personal para compartir con otras personas.
5. Trabajar con la PEG cambio también las relaciones familiares y de pareja
6. Se aprende a ver la realidad con los lentes de género
7. Manejo de las emociones
8. Aprendí disciplina
9. Conocimientos nuevos
10. Sensibilizarse ante el cambio de visión
11. Nueva forma de ser y relacionarse.
12. Responsabilidad, tolerancia
13. Aplicar conocimientos en la vida cotidiana
14. Diálogo
15. Aceptación de la diversidad de las opiniones
16. Enfrentar conflictos
17. Ser flexibles



18. Enfrentar los conflictos

En lo laboral

1. Trabajar en equipo.
2. Aprender a potencializar las capacidades y recursos
3. Organizar a las personas para partir del ser y el saber para cumplir con los objetivos.
4. Se aprenden cosas nuevas como la responsabilidad en el trabajo
5. Funcionamiento de las instituciones publicas
6. Mayor experiencia
7. Aprendimos el manejo de conflicto
8. Relaciones interdisciplinarias
9. Mejorar organización en las actividades
10. Colaborar en equipo
11. Escuchar y respetar opiniones diferentes
12. Organización
13. Integración departamental
14. Profundizar en el tema de género
15. Aprender a tomar decisiones.
16. Trabajo en equipo
17. Aprender a priorizar
18. Aplicar la PEG en el desarrollo del trabajo y las instituciones
19. Se requiere buena relación laboral para obtener resultados óptimos

En lo profesional

1. Experiencia
2. Aprendizaje de la PEG
3. Realización personal con perspectiva de género
4. Mucho aprendizaje y especialización
5. Mucho apoyo para crecimiento profesional.
6. Conocimientos, madurez.
7. Conocer áreas nuevas profesionales
8. Expansión de competencias
9. Conocimientos nuevos



10. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional
11. Aplicación de conocimientos en la vida cotidiana
12. Crecimiento en habilidades y conocimiento
13. Conceptos de género
14. Sensibilización
15. Escuela-Trabajo

En lo político

1. Aprender a trabajar para todas las mujeres independientemente del partido en el que se milite o este en el poder, ser institucional.
2. Que una cosa es lo que se quiere y otra es la que se puede, hay que buscar el equilibrio
3. Debe haber una líder que guíe y respalde
4. Se necesitan relaciones humanas
5. Se necesita difusión del trabajo realizado
6. Trabajo asertivo con autoridades.
7. Cabildeo de la agenda de género
8. Reconocerse como agente de cambio.
9. Formalidad institucional
10. Cautela y prudencia
11. Aprender a ser cuidadoso en lo que se habla
12. Aprender a negociar.
13. Aprender un lenguaje político
14. A ser delicado con las relaciones institucionales
15. Uso de la política para transversalizar la PEG

En equipos ¿Qué mejorarías del IEGY en los siguientes rubros?

Estructura Laboral

- 1) Basificar al personal
- 2) Menos personal por honorarios
- 3) Mayor presupuesto
- 4) Generar más puestos de base
- 5) Asignación de otro edificio, por el riesgo existente en este.



- 6) Tener físicamente el manual de procedimientos.
- 7) Reestructuración del organigrama, con los 5 departamentos, con las funciones y acciones afirmativas.
- 8) Mejorando la base perdura el trabajo.
- 9) Aplicar más las acciones afirmativas

Legislativo (Funciones del IEGY)

1. Modificar el decreto 125 para que el IEGY se manifiesten los cambios y se institucionalice, y reciba mayor presupuesto.
2. Tener facultades para emitir recomendaciones
3. Que quede la homologación con otros institutos.
4. Armonizar la Ley de Acceso a una vida libre de violencia, la Ley de Igualdad, el Código penal, familiar, y la Ley de Planeación y Presupuesto.
5. Modificar el decreto del IEGY para que se reconozcan los Centros o Institutos Municipales de la Mujer.
6. Que se dé un decreto del gobernador(a) para la obligación por parte de la administración correspondiente de capacitar todo el personal.
7. Iniciar con el trabajo de centros de atención contra la violencia.
8. Tener facultades para hacer recomendaciones, a las dependencias. Y que la ley establezca la creación de las unidades municipales de la mujer, que permita incidir en los alcaldes para trabajar con ellos, y transversalizar las políticas de género en los municipios.
9. Cambio del decreto de creación, pues solo tiene la transversalización, y hacemos acciones afirmativas, si se parte lo que realmente habría que cambiarlo todo. El decreto de creación ya no coincide con lo que se hace
10. La aplicación de las ordenes de protección, pues al no decir cómo o que autoridad no se puede implementar, o cuando o quienes, el reglamento no dice a quien va dirigida la acción de orden de protección cuando la emite el juez
11. Una instancia en la administración pública responsable de aplicar la legislación y sancionar a la instancia de gobierno que no cumpla.



Político (Su relación con otras instancias de gobierno)

- 1) Establecer criterios especiales en toda la Administración Pública, concretos para medir el avance en la Transversalidad de la PEG, pues cada quien tiene los suyos.
- 2) La obligatoriedad de que en los marcos normativos de las instituciones de gobierno exista la transversalización la PEG
- 3) Hay una diferencia entre el posicionamiento del instituto con otras secretarías, pero hace falta mayor posicionamiento, lo que nos lleva a afianzar más las redes que ya se tienen, los enlaces que nombran las secretarías no tienen el poder suficiente dentro de sus dependencias.
- 4) Que se institucionalice a los enlaces en las Secretarías, uno de los mecanismos que se pueden utilizar es el código de la función pública y su reglamento, que establezca que se obligue a las dependencias obligue, instancias de gobierno y personas el cumplimiento del mismo.
- 5) Que exista una instancia en la Administración Pública que obligue. En el sistema estatal están las dependencias y se hacen sesiones y se trabajo y acuerdos, pero no hay sanción a las instancias del sistema que no los cumplen. Que todo lo que se trabaja sea obligatorio en la administración estatal.
- 6) Ampliación de recursos a la partida 1000 para aumento
- 7) Elevar al IEGY a nivel de Secretaría.

En equipos ¿Cuál fue la situación más divertida que les sucedió en su trabajo en el IEGY? El equipo intercambia experiencias, decide una y la comparte con el resto del grupo en una representación con mímica.

El grupo en 4 escenas representó momentos divertidos del desarrollo de sus actividades cotidianas.

Mediante intervención libre, las y los integrantes del grupo comparten pensamientos de despedida:



- a. Es satisfactorio ver el crecimiento del IEGY al compararlo con el anterior y el impacto que ha tenido en la sociedad yucateca, antes nos confundían con el INEGI, ahora se ve más el trabajo que se hace.
- b. Se ha hecho un gran impacto y el reto es seguirlo fortaleciendo.
- c. Agradecer y reconocer a los y las que hemos compartido estas experiencia, recoger firmas para la creación de la Comisión del Congreso del estado, y ver hoy la Unidad Municipal la fila de mujeres solicitando atención psicológica, me parte el corazón pero me llena de orgullo. Salimos adelante, Me voy feliz. Un cambio radical
- d. Me llevo del IEGY agradezco al instituto porque me he desarrollado profesionalmente y laboralmente, hemos tenido diferencias, he aprendido mucho de cada uno de ustedes. Se han roto paradigmas institucionales y personales. En lo profesional, con aciertos y errores.

Comentarios y recomendaciones

1. El trabajo del equipo de primer nivel del IEGY fue logrado mediante metodologías que permitieron fortalecer el trabajo colectivo y el desarrollo profesional en lo individual.
2. El haber promovido hace 5 años en el IEGY la participación de todo el personal en un proceso de inducción, homologación de conocimientos, transformación de conflictos y construcción de equipo tuvo mejores resultados para el desarrollo institucional. No obstante ser una obligación en la Administración Pública en nuestro país son pocas las instancias que lo hacen. El IEGY lo cumplió y el resultado demuestra lo positivo de este proceso al inicio de las actividades del servicio público.
3. Una vez más se demuestra la importancia de un liderazgo democrático y carismático que permita que el grupo con el que trabaja tenga las condiciones políticas, profesionales y humanas para poder desarrollar todas sus habilidades, conocimientos, aptitudes y metas en lo individual, lo que produce un trabajo colectivo consolidado.
4. La importancia de que en los Institutos Estatales de las Mujeres sean dirigidos por personas con los conocimientos necesarios sobre la PEG y los DH de la Mujeres, pues eso permite ahorrar tiempo y esfuerzo para el desarrollo de sus actividades



institucionales, una vez que son nombradas al frente de estos organismos gubernamentales.

5. De ahí la importancia de reglamentar criterios para su nombramiento en lugar de dejarlo al libre albedrío de los gobernadores en turno. De lo contrario se pierde un tiempo valioso en lo que la responsable adquiere los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
6. El usar los recursos públicos para la capacitación profesional de las personas de la institución deja demostrado que es en beneficio de la función pública, tanto institucional como en lo personal.
7. Retomar las propuestas que el grupo propuso en lo laboral y en lo legislativo para mejorar el excelente trabajo que lograron como equipo en el IEGY y que la siguiente administración pueda continuar.
8. Que la siguiente administración del IEGY contemple mantener el personal que ha laborado en estos años en el mismo y que ha adquirido conocimientos teóricos, políticos, personales y legales para el mejor desempeño de la misión y visión del instituto. Es una lástima que en nuestro país sea común que con la nueva administración salgan las personas que laboraron en la anterior, sin considerar que su capacitación es a costa de las finanzas públicas.

Conclusiones

Respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, las organizaciones de la sociedad civil y las instancias estatales de la mujer, en este caso el Instituto para la Equidad de Género, juegan un papel importante como impulsores de esta nueva forma de analizar los programas de cada instancia estatal.

Sin embargo, la tradición, la cultura patriarcal y el pensamiento machista de quienes toman las decisiones respecto a la planeación y ejecución de los programas de gobierno, representan los principales obstáculos a vencer.

Tanto en el Poder Ejecutivo, como en el Poder Legislativo, es necesario que la siguiente administración realice un trabajo de cabildeo importante para que la transversalización de la perspectiva de género sea considerada un elemento indispensable a la hora de evaluar



y hacer recomendaciones que sirvan para mejorar los programas gubernamentales que realmente beneficien a las mujeres y también a los hombres.

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres fue creado para cumplir con estos compromisos, pues entre sus funciones está la “promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres”, así como el seguimiento de los cumplimiento de los compromisos adquiridos a nivel internacional (Ley, 2001, art. 6).

En Yucatán, el **Instituto para la Equidad de Género en Yucatán**, (IEGY) tiene la atribución de “apoyar la formulación de políticas públicas e impulsar propuestas de la sociedad, para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo” para las mujeres. Para cumplir esta encomienda, el IEGY tiene atribuciones para monitorear las políticas públicas con perspectiva de género, coordinarse con organismos nacionales e internacionales que apoyen proyectos dirigidos a las mujeres; además, coordinarse con la Secretaría de Planeación y Presupuesto para asegurar que dentro del sistema de información para la planeación se cuente con datos estadísticos, indicadores y registros desglosados por sexo, “base fundamental” para los diagnósticos municipales, regionales y estatales.¹ Una atribución clave para la creación del sistema de indicadores y el monitoreo de las políticas públicas quedó plasmado en la atribución XII:

Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información estadístico de registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres en las distintas dependencias de la Administración Pública del Estado y los diferentes ámbitos de la sociedad (“Decreto número 125”).

Para la siguiente administración se recomienda la elaboración e implementación de planes de trabajo de las cinco redes institucionales para dar seguimiento a lo realizado en años anteriores. Repetir aquellas actividades que fueron importantes y tomar en cuenta los errores de años anteriores para no volverlos a repetir.

Asimismo, la siguiente administración debe tomar en cuenta la instalación del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que esta administración no pudo

¹ <http://www.iegy.yucatan.gob.mx/instituto.html>



realizar.

Es trascendental que se le de continuidad a lo trabajado en las redes institucionales, cuyo planes deben estar basados en cuatro pilares:

- 1.- Provisión de servicios de asesoramiento sobre políticas que promueven la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.– generar propia unidad de género con facultades, presupuesto y poder de decisión en alta jerarquía.
- 2.- Armonización normativa – capacitar al área jurídica, modificar principios y va bajando en la jerarquía. Como cada área va manejar este principio de equidad mediante manuales. Cercanía con presidencia y dirección para poder tomar decisiones y ser un departamento sustentable.
- 3.- Presupuesto de género/políticas internas – operar las políticas con enfoque de género. Modificar el POA incluyendo el enfoque de género en las estructuras internas y externas de la organización.
- 4.- Fortalecimiento de capacidades - con el objetivo de integrar los desafíos en materia de igualdad de género en todas las áreas temáticas y en los marcos de cooperación con los países – adaptar la metodología a las diferentes áreas de la organización. Capacitación a todos los niveles, desde la dirección hasta el nivel operativo – cada función puede hacer algo específico que abona la construcción de la inclusión de la perspectiva de género.

Para el seguimiento de los planes de trabajo de las redes institucionales, fortalecer las páginas web realizadas para tal efecto:

Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Objetivo:

De acuerdo al artículo 30 de la LAMVLVEY, el Sistema Estatal tiene como objetivo la coordinación del Estado y los Municipios, con el fin de implementar políticas y programas de evaluación y coordinación de las acciones relativas a la prevención, asistencia, tratamiento sanción y erradicación de la violencia física, psicológica, económica, patrimonial e institucional contra las mujeres, de conformidad con el Programa Estatal.





<http://sistemaestataldeviolencia.com>

Mecanismo de Seguimiento para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas

Objetivo General

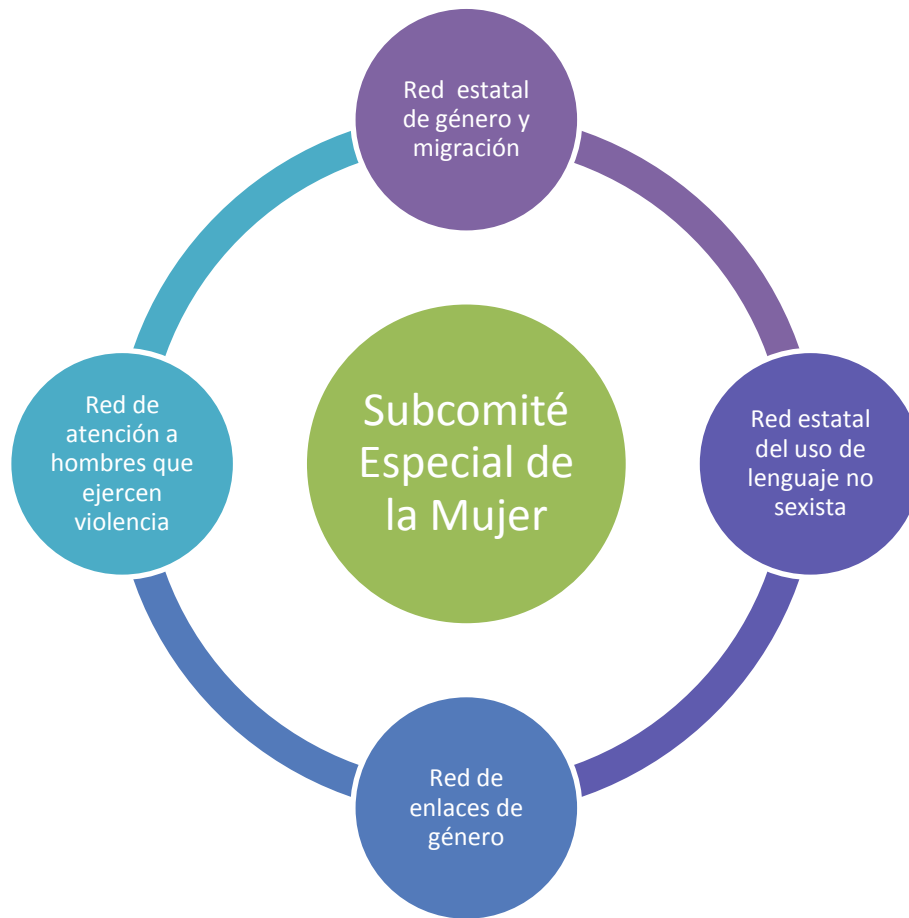
Dar seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Administración Estatal y Municipal

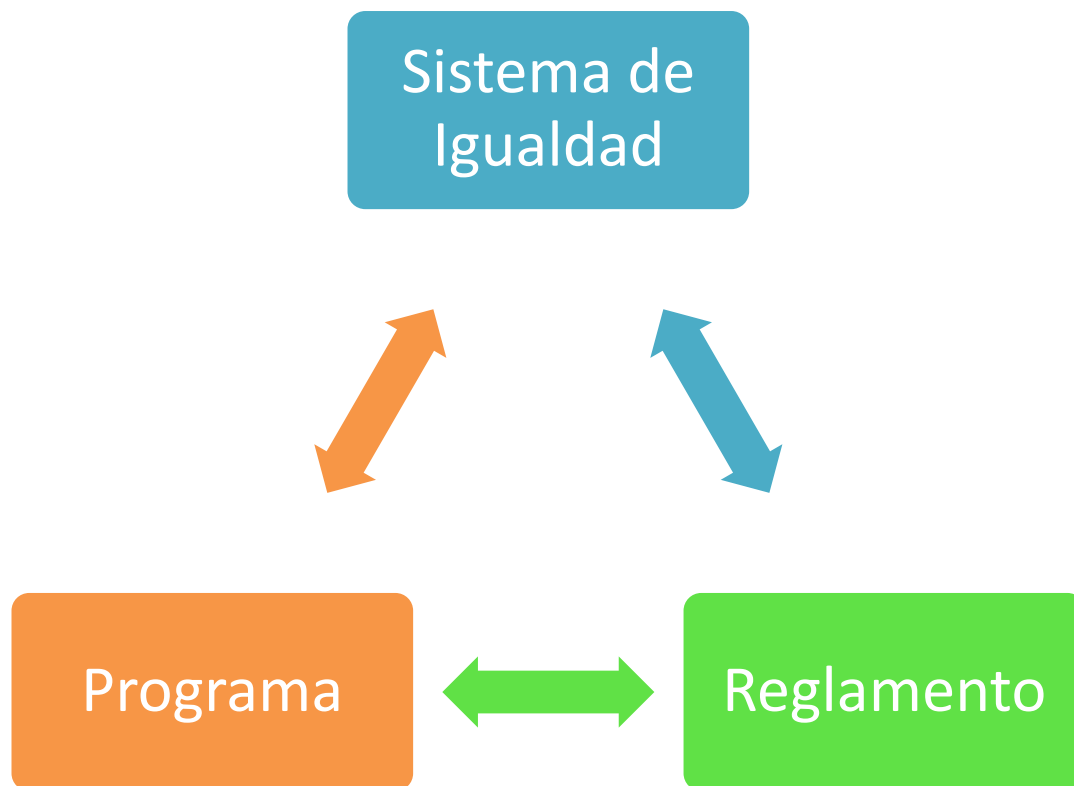




La misión de este portal es fungir como un mecanismo para apoyar al gobierno en el análisis y seguimiento de las políticas públicas con

Anexos





Subcomité
Especial de
la Mujer

Sistema Estatal
para prevenir,
atender, sancionar
y erradicar la
violencia contra las
mujeres

