



La Perspectiva de Género en el Diseño de los Programas del Gobierno Federal que participan en el Programa Especial Concurrente (PEC)

Junio de 2013

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Es una institución de la Administración Pública Federal

LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Artículo 4.- El objetivo es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del País.



Marco Legal Nacional

- ✓ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia.
- ✓ Ley Agraria

Marco Legal Nacional

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

FIGURA 1.1. ESQUEMA DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018.



Marco Legal Nacional

✓ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
Estrategias Transversales para el desarrollo nacional

iii) **Perspectiva de Género.** La presente Administración considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Transversalidad de Género

Un enfoque para reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, recursos y poder, haciendo intervenir el principio de equidad en todas las políticas públicas, con el propósito de cerrar las brechas de inequidad en todos los campos.

Requisitos y condiciones para Transversalizar el enfoque de Género

I) Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.

II) La diversidad y la desigualdad social entre las mujeres.

III) Voluntad Política

Requisitos y condiciones para Transversalizar el enfoque de Género

IV) Conocimiento de la Administración

V) Fondos necesarios y recursos humanos

VI) Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de decisiones.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

l) Diagnóstico

a) Análisis del dominio de las políticas establecidas

Recomendaciones para el diagnóstico del dominio de las políticas:

1.- Revisar los documentos normativos y los lineamientos generales de la política pública en cuestión.

2.- Revisar el cumplimiento y la observación de criterios derivados de obligaciones y compromisos contraídos a nivel internacional, a través del Sistema de Naciones Unidas en la definición de metas y objetivos para definir las políticas establecidas y las acciones a favor de la equidad de género.

3.- Revisar y tomar en cuenta las prioridades de género establecidas por las autoridades de gobierno y medidas legislativas.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

l) Diagnóstico

b) Procedimientos Institucionales para ejecutar la política

4.- Analizar los mandatos y motivaciones institucionales en relación a la equidad de género, que están siendo construidos e incorporados en las políticas y en el quehacer de las instituciones públicas.

5.- Identificar la información y los indicadores utilizados para determinar la problemática de género en el marco de la política que se estudia y, analizar críticamente los supuestos y valores implícitos de éstos en relación a la equidad de género.

6.- Analizar críticamente los resultados previstos con la aplicación de la política pública determinada, en términos de su impacto en la equidad de género.

7.- Consultar si existen evaluaciones de impacto o estudios que analicen las consecuencias de la política en las brechas de inequidad que se buscan reducir y en los ámbitos ó regímenes de género de la vida de las mujeres.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

1) Diagnóstico

b) Procedimientos Institucionales para ejecutar la política

El objetivo del componente es identificar los niveles de la jerarquía organizacional que intervienen en los procedimientos operativos de las decisiones implicadas en el diseño y ejecución de la política en cuestión.

Conocer este aspecto nos permitirá determinar los puntos de entrada posibles o convenientes para integrar la perspectiva de género, en el ciclo de operación en los diversos programas y acciones.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

c) Disposiciones Institucionales

El análisis de las disposiciones y mecanismos debe:

- Proveer información sobre las resistencias y oportunidades que se ofrecen a la transversalidad.
- Proveer intervención sobre la jerarquía de los puestos que intervienen en la decisión y operación de las disposiciones.
- Proveer información sobre el número, sexo y posición institucional de las personas involucradas o responsables en las distintas fases del ciclo de la política.
- Proveer información sobre los diferentes niveles de coordinación (centralizada y descentralizada), que se realizan en el proceso.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

d) Mandato y motivación institucional en relación a la equidad de género

En este aspecto es importante considerar:

- Las diferencias o brechas entre las definiciones formales de estos compromisos, las formas en que se implementan y los resultados que se alcanzan.
- Los aspectos explícitos de la normatividad institucional en relación con los discursos y las prácticas, desde las que se definen las acciones para transversalizar la perspectiva de género.
- Los beneficios a las políticas establecidas que pueden generarse con la adopción de un plan de transversalidad.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

e) Localización administrativa de las instancias de género

Aquí se debe observar:

- El posicionamiento jerárquico o vertical de dichas instancias (estructura de poder, decisión e influencia) así como su ubicación horizontal en el ciclo de la política (planeación, operación, evaluación, etc).
- Las funciones asignadas y los mecanismos de coordinación establecidos con otras instancias de la misma institución pública, en aras de la implementación de las políticas de equidad.
- Las posibilidades concretas de acción de los agentes de género dentro del entramado institucional, los recursos de poder y decisión de los que disponen.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

f) Experiencia organizacional interna en relación a la implementación de la equidad de género.

- Es importante determinar también la experiencia que la organización tiene en relación a la implementación de las acciones de equidad.
- Los aspectos generales sobre la historia y los antecedentes de la incorporación del género en la institución.
- Los valores y discursos a través de los que se justifica la incorporación del género.
- Los logros y evaluaciones realizadas; los resultados que se han alcanzado con las acciones emprendidas.
- La cultura organizacional respecto a la evaluación y reflexividad colectiva sobre las condiciones de éxito de una política o un plan de acción.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

g) La política de formación de capacidades

Es importante:

- Examinar cuáles son las necesidades de formación del personal, de acuerdo a los requisitos del proceso de transversalización en la política señalada.
- Examinar la política de capacitación existente y evaluar sus resultados.
- Determinar los métodos de formación y sensibilización más adecuadas.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

I) Diagnóstico

h) Actores participantes y colaboración externa

Es importante conocer:

- Los tipos de actores participantes en el proceso de inclusión del género en la institución (funcionarios habituales y/o expertos)
- El balance de la fuerza de los actores que promueven la puesta en marcha de acciones de equidad de género versus las resistencias (relación de los posibles aliados versus posibles opositores a la implementación de una estrategia de transversalidad).

Metodología de Análisis del Diagnóstico

El método FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Fortalezas	Oportunidades
Nivel interno de la organización	Factores del ambiente externo
Debilidades	Amenazas
Nivel interno de la organización	Factores del ambiente externo

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

II) El diseño de una estrategia de transversalidad

El Marco Lógico y su formulación operativa, debe estar precedido por una clara identificación de los resultados del diagnóstico en términos de identificar:

1. Las principales debilidades de la institución para transversalizar el género
2. Las principales fortalezas
3. Las líneas de acción que se pueden establecer para impulsar una estrategia de transversalidad.
4. Las actividades que se pueden llevar a cabo
5. Los indicadores de resultado y de proceso de la experiencia
6. Los aliados y las resistencias y oponentes del proceso

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

II) Diseño de una estrategia de transversalidad

La matriz de marco lógico dará como resultado el diseño de una estrategia de transversalidad.

Matriz lógica para la planeación de una estrategia de transversalidad				
Objetivo General	Objetivos específicos	Resultados	Hipótesis/riesgos	Indicadores
Actividades por objetivos específicos	Medios	Responsables Tiempos	Insumos de ejecución	Presupuesto

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

III. Implementación de la estrategia de transversalidad

Puesta en marcha

- La implementación la estrategia de transversalidad debe ser apoyada por capacitadores-facilitadores experimentados, con habilidades organizacionales de sensibilización y experticia de género
- De ser posible, los capacitadores-facilitadores deberían estar bajo la supervisión de un grupo central de expertos en género, que monitoreen la experiencia y de ser posible la sistematicen.
- Implementar un sistema de seguimiento regular, sistemático y de registro, de los resultados que sirva como retroalimentación para los sistemas de planeación regular, programación y seguimiento usuales, lo cual es indispensable para el logro de las metas.
- La transversalidad de Género requiere de especialistas -recursos catalizadores para apoyar la gerencia en el cumplimiento de sus responsabilidades – no elimina la necesidad de unidades de género y puntos focales de género.

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

III. Implementación de la estrategia de transversalidad

Monitoreo

Se refiere a la observación sistemática y documentada de la implementación o puesta en marcha del Plan de Acción en todas sus partes. Este proceso debe realizarse siguiendo los objetivos, las actividades y la asignación de los recursos que se han definido para la estrategia de transversalidad.

Matriz para el Monitoreo de la Estrategia de Transversalidad

Responsable: _____

Fecha: _____

Objetivo específico:

Resultado esperado	Actividades realizadas	Avances en cumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos

Diseño de un Plan de Acción para la Transversalidad del Género

IV. Evaluación e institucionalización de la perspectiva de género

La evaluación de una estrategia de transversalidad deberá estar atenta a:

- Los factores causales del cambio o de la falta del mismo.
- Las fortalezas o debilidades del Plan de Acción.
- Los cambios que son necesarios hacer en fases subsiguientes.

Bibliografía

- Materiales y Herramientas Conceptuales para Transversalidad de Género.
- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/DF/df01.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres
Dir. Gral. de Transversalización de la Perspectiva
de Género
Dir. de Desarrollo Sustentable

lesanchez@inmujeres.gob.mx
www.inmujeres.gob.mx