



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD

ÁREA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA

Título del Trabajo

TESIS

**INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DENTRO DE LA SECRETARÍA DE
AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL EN CADA UNA DE SUS ÁREAS
EN LA CIUDAD DE PACHUCA DE SOTO HGO.**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA

PRESENTA(n):

De la Rosa Pérez Rocío
Hernández Herrera Jaquelina

DIRECTOR: Mtra. Antonia Iglesias Hermenegildo

PACHUCA, HGO.

Año 2010.

AGRADECIMIENTOS DE JAQUI.....

Con el amor y agradecimiento más grande a Dios, por permitirme vivir cada experiencia y logro con los regalos más grandes como el amor de una linda familia con la que por difícil que pareciera el camino siempre disfrute y aprendí.

A mis padres con todo mi cariño y admiración, por haberme dado el regalo más grande de vivir, por guiarme, apoyarme, acompañarme en cada paso por pequeño que fuera, hacerme sentir la seguridad de un gran logro, por protegerme en todo momento, pero sobre todo por ser únicos y amarme tal cual soy.

A mi hermano por que fue quien con su trato único y rudo en ocasiones...me impulso, por ser mis piernas cuando más te necesite, por ser fuerza y fe en los momentos felices y difíciles por permitirme contar con tu fuerza y cariño excepcional.

A mi Hermanita (osito). Por compartirme tu gran esencia, compañía, alegría, y fuerza única.

A mis amigos y mujeres que me inspiraron en especial a mi mami por su fuerza y a quienes confiaron comprendieron, soportaron cada experiencia por darme la palmadita de fuerza, cuando se necesita un aliento diferente, por incluirme en sus oraciones, cuando me apoyaron por primera vez y continuar haciéndolo...

Y un gran agradecimiento y admiración a las lindas profesoras que me apoyaron en este proceso.

Con admiración y un cariño inmenso a ti.... Por ser mi puerto, por ser mi ilusión y sobre todo por ser un ejemplo de fe, firmeza, humildad trabajo y un gran ser humano, el mejor amigo, y un hombre excepcional con un corazón único, en ocasiones ocultándolo, como el hombre de hojalata, pero gracias porque aun así pude disfrutar tú gran esencia.

AGRADECIMIENTOS DE CHIO....

Agradezco el apoyo brindado para realizar este sueño principalmente a mi mamá ella siempre fue padre y madre a la vez, gracias mami por todo lo que me das por tu sacrificio de madre, por acompañarme en el camino y nunca soltarme de la mano.

En segundo lugar a mi esposo por alentarme a concluir mis estudios, siempre juntos tratando de superar nuestros problemas y ayudándonos mutuamente. “Te amo gordo”.

A todos aquellas personas que amo y respeto porque me ayudaron en este último paso a mi tía Juanita, a mi suegra Lucí, a mi abuelita Gloria, a tía Rosalba a mis hermanos, a mi amiga Jaquelina por su gran apoyo incondicional, a mi papa porque siempre está al pendiente de todos mis logros y fracasos, y a los profesores que nos brindaron su apoyo y tiempo incondicional,

Por último agradezco esos dos seres que me cambiaron la vida radicalmente, que me hacen poner los pies en la tierra cuando no encuentro solución a mis problemas y me hacen reír de sus travesuras, Héctor Isaac y José María “son mi vida”

INDICE

	Páginas
AGRADECIMIENTOS	2
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I. ANTECEDENTES	10
1.1. Dimensión demográfica	11
1.2. Dimensión educativa	13
1.3. Dimensión económica	13
1.4. Dimensión específica del Proyecto	15
CAPITULO II. GENERO	
2.1. Concepto de Género	17
2.2. Enfoque de transversalidad de Género	19
2.3. Equidad de Género	20
2.4. La igualdad de género	21
2.5. Institucionalizar el género en el Estado	22
2.6. Sensibilización y formación	23

CAPITULO III. MARCO JURIDICO

3.1.	Ley general de acceso de las mujeres a una vida sin violencia.	24
3.2.	Marco jurídico Nacional	31
3.2.1.	Relativo a las Garantías Individuales	31
3.2.2.	Relativo del Plan Nacional de Desarrollo	32
3.2.3.	Relativo a las Responsabilidades de los Servidores Públicos	32
3.2.4.	Relativo a la Jerarquía Constitucional y Observaciones de los Tratados internacionales.	33

CAPITULO IV. METODOLOGIA

4.1.	Planteamiento del problema	34
4.2.	Justificación	36
4.3.	Objetivos de investigación	37
4.4.	Acciones estratégicas	38
4.5.	Preguntas de investigación	40
4.6.	Definición de términos centrales	41
4.7.	Enfoque de la investigación	42
4.8.	Diseño de la investigación	43
4.8.1.	Participantes	43
4.8.2.	Técnicas de obtención de la información	43

4.8.3. Técnica de análisis de información	45
4.9. Proceso de investigación	46

CAPÍTULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.1. Cuestionario para los empleados	48
5.2. Escolaridad, jefatura de departamento	49
5.3. Selección de personal	50
5.4. Hostigamiento y acoso sexual	51
5.5. Salarios y prestaciones	52
5.6. Estado conyugal	53

CONCLUSIONES	54
---------------------	-----------

ALCANCES Y LIMITACIONES	56
--------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA	57
---------------------	-----------

ANEXO.I. PROPUESTAS DE INTERVENCION	59
Propuesta estratégica para la institucionalización de la equidad de género en la Secretaría de Agricultura.	
ANEXO II. BITACORA DE ACTIVIDADES	64
ANEXO III. CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	73
ANEXO IV. MINUTA DE FOROS Y TALLERES	74

INTRODUCCIÓN

Las relaciones de género no se dan aisladamente, por lo contrario, responden a contextos sociales e institucionales llamados órdenes sociales de género. Estos órdenes integran todos los dispositivos sociales, culturales e institucionales, que regulan y organizan la vida social delimitando las áreas y funciones que son competencias de cada sexo, de modo que hombres y mujeres sean, actúen y se consideren como seres diferentes, opuestos y complementarios.

El orden social de género se basa en una especie de contrato sexual. Que contiene las reglas que determinan los comportamientos y diferentes roles de mujeres y hombres, extendidos y reforzados a través de las políticas del estado y las diversas instituciones.

Este documento sugiere a los administrativos y trabajadores una serie de actividades útiles para que propicien el uso de la equidad de género en su centro de trabajo.

La presente tesis se estructura en seis capítulos. En primer capítulo se abordan los antecedentes de avances que se han logrado en las cuestiones de Género, en el estado, hace mención de cómo se encuentra posicionado el hombre y la mujer en el Estado de Hidalgo, en diferentes categorías, partiendo de este análisis denotar la importancia que tiene el implementar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, debido a que las brechas de desigualdad siguen apuntando hacia la mujer.

La construcción del objeto de estudio, en el cual se describe el planteamiento del problema, la justificación, los objetivos, las preguntas de investigación entre otros aspectos.

El segundo capítulo, contiene el marco referencial que permite presentar el concepto de género, igualdad, institucionalización, Equidad de género.

El tercer capítulo hace mención al aspecto jurídico, que respalda legalmente los derechos de hombres y mujeres, haciendo mención de los grandes logros que se han dado en lo que se refiere a la equidad de género en las últimas décadas.

El cuarto y quinto capítulo se describe la metodología aplicada en la investigación, la descripción de los participantes y las técnicas de investigación que se desarrollaron dentro de este trabajo, así como las técnicas de análisis de la información y, por último, el proceso de la investigación.

El sexto capítulo ofrece al lector el análisis de la información a través de las siguientes categorías: institucionalización, selección de personal, salarios y prestaciones, formación profesional, hostigamiento y acoso sexual.

Por último se presentan las conclusiones y logros obtenidos con esta investigación así como hacer mención de los logrados a largo plazo, también se anexan las propuestas que pueden aplicar los trabajadores y subordinados de la Secretaría de Agricultura para favorecer el uso de la equidad de género.

Finalmente se tiene la certeza de que esta investigación despertará el interés de los trabajadores de la Administración pública en el proceso del manejo de la institucionalización de la equidad de género que harán de los ciudadanos y servidores públicos personas más justas para el manejo de la igualdad de género.

CAPITULO I. ANTECEDENTES

En este capítulo se analizará la importancia de la institucionalización de la perspectiva de género, para lograr una plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de su desarrollo, tomando en cuenta una igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres en el caso específico, denotar cuál es el conjunto de ideas y prejuicios sociales que se encuentran entrelazadas en el género, es decir por el aprendizaje social dentro de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Hidalgo.

Se hará mención de las diferentes dimensiones salud, educación, situación demográfica, económica y por último la dimensión del proyecto para dar una visión más amplia de la rural real en la que se encuentran posicionados los hombres y mujeres en el Estado de Hidalgo.

Observaremos la importancia que tiene el Gobierno del Estado y el Instituto de la mujer Hidalguense en considerar la perspectiva de Género como una necesidad a implementar en las Dependencias Públicas como lo es la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Hidalgo.

De acuerdo a los datos presentados en la página de Gobierno del Estado (www.hidalgo.gob.mx), de 17 Secretarías de la Administración Pública Estatal, 4 de ellas están representadas por mujeres y en el caso de Directores Generales de un total 181 servidores públicos en ese puesto el 21 % corresponde a mujeres. Estos datos reflejan el nivel de acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión y en la posición social en la que se ubican.

Se presenta una relación que toma en consideración el nivel de estructura, los rangos de edad y la escolaridad de las y los servidores públicos de la administración estatal, participantes en el taller sobre mortalidad materna y el seminario taller “desarrollo de política pública”. Tal y como se observa existe una mayor participación de las mujeres, representado por el 75% en comparación con el 25% de los hombres. Destaca en el nivel de estructura los transitorios

(honorarios) y mandos medios, de igual forma las edades oscilan entre 15-29 años y 30-44 años y en la escolaridad predomina el nivel de licenciatura.

Con relación a los cargos políticos y administrativos de las mujeres en la entidad, destaca que de un total de 30 diputados locales solo 7 de ellos son mujeres, lo que representa el 23%; de 84 municipios en 4 de ellos fue elegida una presidenta municipal en el trienio 2009-2012 lo que representa el 5% del total.

Se presenta una relación que toma en consideración el nivel de estructura, los rangos de edad y la escolaridad de las y los servidores públicos de la administración municipal, participantes en los talleres de planeación y políticas públicas con PG y armonización municipal. Tal y como se observa existe una mayor participación de las mujeres, representado por el 68% en comparación con el 32% de los hombres. Destaca en el nivel de mandos medios, de igual forma las edades oscilan 30-44 años y en la escolaridad predomina el nivel de licenciatura, seguida por secundaria.

1.1. Dimensión demográfica

El Estado de *Hidalgo* está ubicado en la porción central del país, entre los estados de México, Tlaxcala, Puebla, Veracruz, San Luis Potosí y Querétaro, la entidad hidalguense, es tierra de profundos contrastes a lo largo y ancho de sus 20,813 Kilómetros cuadrados, surcados en su parte media por la Sierra Madre Oriental, que recorre longitudinalmente todo su territorio, dando paso a las 10 grandes regiones naturales que la conforman geográficamente.

En el año 2000 la población total del estado de Hidalgo era de 2, 235,591 de las cuales el 51% eran mujeres 5 años después la población total ascendió a 2, 345,514 habitantes y la proporción de mujeres fue de 52 por ciento (IHM, 2008:35). La tasa de crecimiento de la población en el estado es de 0.5, en 2005. La tasa de mortalidad de 5.1%; la tasa global de Fecundidad de 2.2 hijos nacidos vivos por mujer; la esperanza de vida al nacer es de 77.2 años para las mujeres y

71.6 años para los varones. El análisis de la población por grupos de edad en 2005, muestra la entidad con población joven, la mitad de los hidalguenses tienen menos de 24 años, lo que representa un reto para el gobierno estatal en materia de educación y empleo (IHM, 2008).

Respecto a la población femenina por grupos de edad revela que cerca del 50% de encuentra en edad reproductiva, ya que durante este período las mujeres requieren de diversos servicios de salud especializados, tales como la natalidad, la prevención y atención de enfermedades de transmisión sexual; la atención antes, durante y después del embarazo, la prevención y atención del cáncer cérvico-uterino y de mama entre otras.

Si se analiza al total de la población diferenciada por sexo, se encuentra que la edad mediana de las mujeres es relativamente más alta que la de los hombres (25 y 23 años respectivamente) (IHM, 2008).

El índice de feminidad muestra la cantidad de mujeres que existe en una población por cada 100 hombres. En Hidalgo, para 2000 este índice fue 106 y 108.5, lo que indica para el primer año, habitaban en la entidad 106 mujeres por cada 100 hombres y cinco años después, la proporción se elevó a 108.5 mujeres por cada 100 hombres. En relación a la población adulta mayor en 2005 se reporta por cada 100 hombres entre 15 y 64 años de edad había 17 adultos mayores, mientras que por cada 100 mujeres de la entidad en el mismo rango de edad había 20 adultas mayores (IHM, 2008).

1.2. Dimensión educativa

Para el año 2005, de acuerdo con la distribución porcentual de la población de 6 años y más, que no sabe leer y escribir, el 60% lo representan Mujeres y el 40% Hombres. Lo anterior es un claro indicador de las brechas de desigualdad en el acceso a la educación entre hombres y mujeres, ya que tan sólo el porcentaje de población femenina en condiciones de analfabetismo supera con mucho a la de los hombres. En este sentido, el acceso desigual a la educación, es una característica que limita el acceso de las mujeres a una vida digna y a un desarrollo social integro, además podemos suponer que el no saber leer ni escribir también influye en el acceso limitado a la información y, por tanto, al limitado o nulo conocimiento de sus derechos.

1.3. Dimensión económica

Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Población Económicamente Activa (PEA) de Hidalgo en 2005 se componía de 959,064 personas de 14 años y más; de las cuales 926,353 componen la Población Ocupada (PO) y 32,711 son desocupados.

La PO se compone de 571,449 hombres y 354,904 mujeres; 61.7% y 38.3%, respectivamente. La PO femenina (354,904) se distribuye, por sector de actividad económica, de la siguiente manera: en el sector agropecuario se emplea 3.3%; en la industria manufacturera se ocupa 20%; en la industria extractiva y electricidad, así como en la industria de la construcción su participación no es relevante al ocupar estas ramas tan sólo a 0.4% y 0.2% del total del la PO femenina, respectivamente. Es decir, nada más 24% de las mujeres ocupadas se emplea en el sector productivo. Por el contrario, destaca su participación en el sector comercial y de servicios, en el cual se concentra 76% de la PO femenina. En las ramas donde ésta destaca es en el Comercio (12.3 %); en los Servicios sociales (24%), y en Servicios diversos (19.3%).

La PO masculina (571,449) se encuentra mayormente ocupada en el sector productivo, en el cual se concentra 50.7% de ella. Destaca: 13% en el sector agropecuario; 20% en la industria manufacturera; 15% en la industria de la construcción y 2.4% en la industria extractiva y de la electricidad. En el Comercio y los Servicios se ocupa 49.3% de la PO masculina. Sobresale comercio con 13% de los ocupados y Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento con 8.8% de los mismos, así como Gobierno y organismos internacionales con 8.0%.

La PO de Hidalgo, en 2005, por posición en el trabajo, según sexo, tenía la siguiente composición: del total de la PO femenina, 56.0% de ella eran Trabajadoras subordinadas y remuneradas; tan sólo 2.0% Empleadoras; 24.0% Trabajadoras por cuenta propia y 18% Trabajadoras no remuneradas. Del total de la PO masculina, 53.6% eran Trabajadores subordinados y remunerados; 5.8% Empleadores; 32.7% Trabajadores por cuenta propia y 7.9% trabajadoras no remuneradas.

Si hacemos una valoración por nivel de ingresos de la Población Ocupada en Hidalgo, con datos de la STyPS, nos encontramos con lo siguiente: 18% de las mujeres ocupadas no percibe ingreso; 28.5% percibe hasta un salario mínimo; 24.9% percibe de más de uno a dos salarios mínimos. Es esto es, 61.4% de las ocupadas percibe entre 0 y dos salarios mínimos, en contraste con los ocupados varones pues 55.3% de ellos se encuentra en esta situación.

De acuerdo con las jornadas laborales, tenemos que la PO femenina labora en una gran proporción en jornadas de tiempo parcial pues 45.2% de ellas trabaja menos de 35 horas semanales, mientras en esta situación se encuentra sólo 27.9% de de la PO masculina. En cuanto al acceso a la salud, 121,154 hombres ocupados tienen acceso a una institución de salud, y 81,058 mujeres ocupadas; lo cual representa 21% de la PO masculina y 23% de la PO femenina, respectivamente.

1.4. Dimensión específica del proyecto

El Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011 promueve “como condición prioritaria y bajo una perspectiva de género, garantizar que las mujeres sean el eje central en la agenda de gobierno; para ello, la configuración de las políticas de desarrollo contemplan cada una de sus demandas en un sentido transversal, a fin de atenderlas de forma integral y revertir los principales problemas relacionados con la falta de inclusión”.

Bajo este contexto desde el 2006 al 2009 el Gobierno del Estado a través de Instituto Hidalguense de las Mujeres impulsó la creación de Instancias Municipales para el Desarrollo de las Mujeres, invitando a participar a los 84 municipios de la entidad como parte de las estrategias para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género desde lo local. Durante este período se firman 43 convenios de colaboración entre el IHM y sus correspondientes ayuntamientos y se conformaron 51 IMM por Acuerdo de Cabildo, tal y como se observa en el siguiente mapa.

Por medio del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el año 2006 y 2007, convocó a crear y/o fortalecer las Instancias Municipales para el Desarrollo de las Mujeres (IMM) en el país, por medio del “Fondo de inicio y fortalecimiento a las Instancias Municipales de la Mujer”, cuyo propósito fue otorgar financiamiento a los municipios y a las IMM, para llevar a cabo proyectos de creación que promovieran los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Fondo que el Instituto Hidalguense de las Mujeres impulsa de manera decidida en los municipios, para potenciar el desarrollo de las IMM y promover políticas públicas con perspectiva de género.

Desde ese momento se continúa paso a paso en la creación, fortalecimiento y consolidación de las IMM. Desde el 2008 al 2009 se establece el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM), cuyo objetivo fue fortalecer el desarrollo de las Instancias con el afianzamiento del proceso de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, para el diseño y

aplicación de políticas públicas, a fin de lograr la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo local, en el marco de la igualdad de oportunidades.

Las instancias Municipales de las Mujeres deben gestionar y promover el análisis de la perspectiva de género, mediante la sensibilización y capacitación dirigida a las autoridades municipales que les permitirá ver la desventaja en la que viven las mujeres en las localidades, asumiendo el compromiso para establecer acciones como: la realización de diagnósticos participativos y mecanismos de coordinación transversales entre sectores municipales y gubernamentales para que planes y programas incorporen la perspectiva de género, y con ello se atenderá de manera diferenciada las demandas y las necesidades de mujeres y hombres en los municipios. Además, las IMM deben de promover el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la búsqueda de soluciones para su problemática específica (capacitación, autoempleo, violencia) con calidez y trato digno lo que lleva al empoderamiento de las mujeres. Todo ello se ve fortalecido con las redes de apoyo generadas, entre las que destacan: el Instituto Hidalguense de las Mujeres, Institución que las capacita; los Centros de Atención a la Violencia familiar, Centros de Salud, juezas, dependencias federales que trabajan en el municipio con quienes canalizan las demandas de mujeres.

Este breve panorama lleva a reconocer la importancia que juegan las IMM en la estructura orgánica del municipio, desde el momento de su creación, transitando al fortalecimiento y en algunos casos a su consolidación. Es por ello que es necesario tanto las Titulares como los funcionarios (as) conozcan las Funciones de las mismas ya que son las promotoras para incorporar la perspectiva de género y así institucionalizarla y transversalizarla desde lo local.

CAPITULO II. GÉNERO

2.1. Concepto de Género

El concepto de género a lo largo de la historia a tenido varias interpretaciones dependiendo del contexto del que se esté partiendo, hacemos mención de los dos usos más comunes como antecedente, sin embargo estos primeros han sido interpretados de una forma reducida y retomamos el tercero como definición que comprende las relaciones que se dan entre los sexos, (Lamas,2005) partiendo así de que este concepto es básico para el análisis de las relaciones que se dan entre los y las trabajadoras de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.

En los últimos años, el uso del concepto género ha ganado fuerza en los espacios de discusión pública, e incluso los medios de comunicación lo manejan cada vez más. Un impulso importante de la categoría de género fuera de los espacios académicos la dio la adopción de dicho término en los programas de acción de la Conferencia Mundial de Población y Desarrollo (realizada en el Cairo, Egipto, en 1994), y la Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, China, 1995), ambas convocadas por las naciones Unidas. Pero cuando se habla de género muchas veces es para referirse a las cosas o problemas que atañen sólo a las mujeres y no se utiliza este concepto con la idea de dar cuenta de una construcción social que está basada en la diferencia sexual.

“La perspectiva género es una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres”, editado en 1997 por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). Una dificultad inicial para utilizar la categoría género es que su actual aceptación surge en el medio anglosajón y el termino género en castellano no quiere decir lo mismo que el ingles *gender*. La definición clásica del Diccionario de Genero en español es la siguiente “se refiere a la clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas a un grupo taxonómico, a los artículos o las mercancías que son objeto de comercio”. En inglés, *gender* tiene una “acepción más restringida, que apunta directamente a los sexos alude a una planta, animal o una persona porque son seres sexuados”.

Por lo tanto estos usos, que han sido los más comunes, han reducido el género a un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere aquellas áreas tanto estructurales como ideológicas que comprende relaciones entre los sexos. La información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres. No se trata de dos cuestiones que se puedan separar. Los dos conceptos son necesarios. No se pueden ni debe sustituir sexo por género. Son cuestiones distintas.

El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico. Aunque en español es correcto decir el género femenino para referirse a las mujeres.

El termino género ha existido desde hace mucho tiempo, la disciplina donde primero se utilizó, fue en la psicología, en su vertiente medica. John Money la usó así en 1955 y posteriormente Robert Stoller la desarrollo en 1968, en su estudio sobre los trastornos de la identidad debidos a una falla en la asignación de sexo. Siendo el papel de género, un conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta al nivel generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos, y por lo tanto, los cuidan. Así lo femenino es lo maternal, lo doméstico. (Lamas, 2005).

2.2. Enfoque de la Transversalidad del género

El inicio de las propuestas para la transversalidad de género, se produce a fines de los ochenta y principios de los años noventas, a partir de las críticas a las estrategias Género en el Desarrollo (GED). Pero es hasta la IV Conferencia Mundial de la mujer en 1995, que se incorporan como una estrategia para ser adoptada por parte de los gobiernos firmantes del plan de Acción y la plataforma de Pekín. El arranque de esta nueva estrategia deriva del reconocimiento del impacto casi cosmético de muchas de las acciones desarrolladas, que sólo abordan los síntomas pero no las causas profundas de la desigualdad de género.

De ahí que las propuestas de intervención derivadas de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, plantearan el avance hacia intervenciones que propiciarán *reformas estructurales al sistema de género*.

En esta nueva propuesta consiste en transformar el orden social de género establecido, en la familia y la vida, el mercado de trabajo y el Estado a partir de incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas.

La transversalidad del Género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y la posición de las mujeres, sino también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas.

La “transformación” que busca la transversalidad (Rees, 1998) no es la asimilación de las mujeres dentro de las vías o canales forjados para los hombres; no es tampoco el mantenimiento del dualismo entre mujeres y hombres, sino algo nuevo, una forma positiva y distinta de integrar y de lograr resultados, en la que lo marginado, lo que ha quedado invisibilizado y fuera de la consideración de las políticas públicas, (la voz de las mujeres), pasa a ser parte de la corriente principal por la que cruzan las políticas de desarrollo (Zarate,2004).

2.3. Equidad de Género

Las políticas que se desarrollaron bajo el enfoque de igualdad de trato (1950-1970) están basadas en el concepto liberal de igualdad, que supone de todas las personas son iguales ante la ley sin atender a sus diferencias de sexo, color, condición social. Según este principio “Nadie puede ser tratado por debajo de los derechos que se rigen para todos”. Como principio, este enfoque es una herramienta efectiva en el combate contra la discriminación sexual, pero es a todas luces insuficiente para asegurar la equidad entre los sexos. Ya que toma a las personas sin considerar la influencia del contexto social y los rezagos sexistas impresos en las normas, rutinas y valores de las instituciones.

Hasta los años sesenta, este fue el enfoque que orientó muchas de las políticas que sustentaron la estrategia de incorporar a las mujeres al desarrollo (MED) y de las acciones que buscaban atender las necesidades de salud y educación de las mujeres, pero que también reforzaron sus capacidades para cumplir con el papel asignado como madres y esposas, en el mundo doméstico.

Los fallos de las políticas con enfoque de igualdad de trato para conseguir la igualdad de las mujeres y los hombres se deben a varias razones.

- Que el principio de la igualdad de trato toma al hombre como modelo y norma de los derechos, frente a lo cual las mujeres resultaban invisibilizadas por el hecho de ser legalmente tratadas como iguales, aunque en la realidad fueran desigualmente tratadas.
- Mantienen la división público-privado siendo la igualdad de las mujeres perseguida sólo en el ámbito público.
- El impacto que pudieron haber alcanzado en materia del voto, educación o empleo de las mujeres, era contrarrestado con la pervivencia de los roles de género en el ámbito doméstico y la dependencia económica de las mujeres.

La acción positiva consiste en un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres, favoreciendo la igualdad de condiciones, merced a medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la discriminación. Son ejemplos de estas acciones; el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, posiciones parlamentarias, órganos de representación, o ciertas actividades profesionales.

2.4. La Igualdad de Género

La igualdad de género consiste en que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, se tomen en cuenta, valoren y promuevan de la misma manera, esto es, que los seres humanos tienen derecho a vivir libres de cualquier forma de discriminación por motivos de sexo. Aun cuando el valor de la igualdad ha sido reconocido en diversas convenciones internacionales y en las leyes nacionales, las mujeres afrontan situaciones que desfavorecen el goce pleno de sus derechos.

Para generar condiciones que garanticen el cumplimiento de la igualdad, la ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en México en 2006, dispone que la Federación, los estados y los municipios, dentro de sus respectivas atribuciones, establezcan las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Las instituciones que lo conforman tienen la obligación de garantizar la igualdad en todo el territorio nacional, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

2.5. Institucionalizar el género en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

Desde la conferencia Mundial sobre la Mujer desarrollada en México en 1975 y especialmente en la tercera Conferencia sobre la Mujer en Nairobi 1985, bajo el marco interpretativo denominado Género en el Desarrollo, cuyo enfoque centra su atención en las desigualdades entre los géneros y en las estructuras que generan la desigualdad, se desprende que el avance de la mujer es el resultado de un trabajo de colaboración entre las Oficinas de la Mujer, las Secretarías y las Agencias de Gobierno. De esta misma forma la plataforma de Acción Mundial aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer (Bejin 1995) marca un hito importante en el proceso de definición de la institucionalización de género, al recomendar a las oficinas de la Mujer “Estar situadas en posiciones jerárquicas de alto nivel y contar con los recursos y la autoridad suficiente para acceder a los diferentes círculos de decisión, dentro y fuera del Estado, e influir desde allí al conjunto de las políticas públicas” (Guzmán, 2001).

En este sentido, la institucionalización de la perspectiva de género es un proceso que contempla el planteamiento de planes, programas, estrategias y objetivos; así como el establecimiento de mecanismos e instrumentos de acción y la definición de recursos financieros, humanos y técnicos dentro de la Secretaría de Agricultura; para lograr que las necesidades y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas económicas, sociales, culturales y políticas de manera que ambos géneros puedan beneficiarse de ellos igualmente y no persistan las brechas de desigualdad.

El estado de Hidalgo, en cumplimiento a los compromisos suscritos por nuestro país en el ámbito internacional, y como uno de los mecanismos para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género y dar respuesta a las demandas y necesidades de las mujeres, crea por decreto el Instituto Hidalguense de la Mujer el 18 de febrero de 2002 como Organismo Descentralizado de la

Administración Pública, con personalidad jurídica y patrimonios propios. Este decreto sufrió modificaciones el 18 de Julio de 2005 en algunas de sus cláusulas y se cambió el nombre a Instituto Hidalguense de las Mujeres. En marzo del 2004 se establece el Subcomité Especial de Equidad de Género en el seno del Comité de planeación para el Desarrollo del Estado de Hidalgo (COPLADEHI) a fin de consolidar la política social para la equidad de género, con la participación activa de los sectores públicos, social y privado para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa. Sólo de esta forma se logrará la institucionalización de la perspectiva de género logrando con ello permear la transversalidad de la misma con programas, proyectos y acciones de gobierno.

2.6. Sensibilización y formación

Se partirá de sensibilizar y formar a servidores (as) públicos en el ámbito laboral con énfasis a los que toman las decisiones, en temáticas de equidad de género, planeación, ejecución y seguimiento de planes de trabajo con perspectiva de género entre otras, así mismo, se trabajará de forma dinámica y vivencial a partir de foros y talleres, que contribuyan a cambios personales y laborales. Conformando un grupo de enlaces de apoyo, en el que se nombre al personal que se haga cargo de este proceso de institucionalizar la perspectiva de Género dentro de la Secretaría.

Contar con un equipo multidisciplinario sensible y capacitado, permitirá la coordinación específica con la unidad y la instancia que se encargue de desarrollar los procesos de sensibilización con la población, seguimiento y evaluación de su trabajo. Lo anterior permitirá contar con estructuras de reflexión y análisis en los procesos dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.

CAPITULO.III. MARCO JURIDICO

3.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia

Esta ley tiene como objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme con los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. (Salas Rodríguez, 2008).

Tener una vida libre de violencia es un derecho humano de las mujeres reconocido por las leyes nacionales e internacionales. Entre estas últimas destacan las convenciones sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. En el mundo hay más de 1 300 millones de personas en condiciones de pobreza. En los últimos diez años, el número de mujeres que viven en esta situación aumentó hasta alcanzar 70 por ciento de la cifra antes mencionada, dando lugar a lo que se le conoce como “feminización” de la pobreza. Sólo uno por ciento de la población de la riqueza mundial está en manos de las mujeres.

Se le llama “violencia contra la mujer” a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado, posible o real, un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Esta violencia es perpetrada por los hombres, silenciada por las costumbres, institucionalizada por las leyes y sistemas estatales y transmitida de una generación a otra, la cual sin importar si tiene lugar en la calle o en los hogares, afecta a las mujeres de todas las nacionalidades, creencias, clases, razas y grupos étnicos (Zarate, 2004).

La perspectiva de Género o Unidades de Políticas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Instituto Nacional de las Mujeres).

La perspectiva de Género, responde al mandato legal de normas nacionales, internacionales y estatales, a las cuales están alineados los Programas Nacional y Estatal de Desarrollo que al día de hoy, contienen estrategias que propician la institucionalización de la perspectiva de Género, y su transversalidad al interior de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, transformando la cultura institucional, que contribuya a la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el marco jurídico relativo a la institucionalización de la perspectiva de género se encuentran instrumentos tales como la Constitución Política para los Estados Unidos Mexicanos que contiene entre otras, las garantías de igualdad, de no discriminación, así como lo relativo a la existencia de un Plan Nacional de Desarrollo, el cual tiene a la equidad como un elemento a considerar en su elaboración.

Los tratados internacionales a través del artículo 133 Constitucional forman parte de los instrumentos jurídicos que las y los mexicanos, y nuestros órganos de gobierno estamos obligados a observar, lo que además ha quedado corroborado con la interpretación que al referido artículo hace la Suprema Corte de Justicia de la nación.

En este rubro, del universo de instrumentos que ha ratificado el Estado Mexicano, consideraremos aquellos en materia de derechos humanos, en los que se establecen las acciones que los Estados están obligados a realizar para propiciar condiciones igualitarias entre los géneros, erradicar la discriminación, haciendo con esto, un Estado incluyente, que atiende a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, mediante políticas públicas que permitan elevar el nivel de vida de la sociedad.

De igual forma, resultan obligatorias para las Entidades Federativas y municipios, las disposiciones contenidas en la Leyes Generales, como la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres o la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las Constituciones y leyes locales, y los Planes de Desarrollo Nacional y Estatal¹.

Una vez expuesto lo anterior, referiremos de manera enunciativa, más no limitativa, las principales acciones contenidas en las normas internacionales, nacionales y estatales que la administración pública está obligada a implementar y que todas y todos los servidores públicos² debemos asumir:

1. Contar al interior de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, con la perspectiva de Género la cual permitirá o facilitara que se establezca, den seguimiento, evalúen las acciones, políticas y programas sectoriales, en cumplimiento de la política nacional de igualdad.

2. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo aprobación y ejecución de las políticas, programas y proyectos de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

3. Adoptar medidas al nivel más alto para lograr el adelanto continuo de la mujer, en particular mediante el fortalecimiento de los mecanismos nacionales para integrar la perspectiva de género y asegurar el compromiso de aplicar políticas que promuevan la igualdad de género.

4. Velar por que las cuestiones de género se incorporen en la elaboración de todas las normas y estrategias de información de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

¹ Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Constitución Política para el Estado de Hidalgo, refieren la existencia de un Plan de Desarrollo al que se sujetaran las Dependencias de la Administración Pública.

² Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

5. Alentar e introducir cambios en los programas de formación de funcionarios públicos para que tengan plenamente en cuenta las cuestiones de género.

- Los cambios de los conocimientos, las actitudes y el comportamiento de hombres y mujeres constituyen una condición necesaria para el logro de una colaboración armoniosa entre hombres y mujeres.

6. Preparar y utilizar marcos, directrices y otros instrumentos e indicadores prácticos para acelerar la incorporación de las cuestiones de género.

7. Adoptar medidas, en todas las esferas y en particular las de los ámbitos político, social, económico y cultural, incluidas medidas legislativas y reformas institucionales, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres de todas las edades, con el objetivo de garantizarles el acceso a la justicia y el ejercicio y goce de todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

8. Realizar esfuerzos por incorporar la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas mediante la aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación, garantizando la transparencia en la gestión pública, con el fin de institucionalizar la rendición de cuentas y la difusión de información sobre el progreso en el cumplimiento de las metas y la real participación ciudadana de las mujeres.

9. Promover la participación plena e igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de toma de decisiones de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

10. Asegurar la plena inclusión de la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en el diseño y la ejecución de los planes nacionales de desarrollo, y de las políticas y los programas públicos en todos los ámbitos de la acción de la Secretaría, así como en los presupuestos destinados a financiarlos.

11. Desarrollar instrumentos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas con el fin de incorporar una perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en todas las acciones de la Secretaría.

12. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres.

13. Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales.

14. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género.

15. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

16. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad.

17. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social.

18. Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

19. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género.

20. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

21. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

22. Toda persona tendrá derecho a que las autoridades y organismos públicos pongan a su disposición la información que les soliciten sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

23. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia.

24. Los tres órdenes de gobierno, a través de los cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, tienen la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

26. Crear mecanismos públicos para evitar la violencia de género en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, incluyendo la evaluación anual de la política pública y de los servicios institucionales públicos que se presten a las mujeres, independientemente del sector de que se trate.

27. Corresponde a los Poderes Públicos del Estado, a los Ayuntamientos, a los Organismos Públicos Autónomos, así como a los Organismos Auxiliares de la

Administración Pública Estatal y Municipal, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

Como servidoras y servidores públicos, nuestra actuación debe girar en apego a las leyes establecidas, como lo son las relativas a los derechos humanos de las mujeres. Lo anterior, queda de manifiesto en el texto del artículos 7 y 9 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que a la letra dicen

7.... “La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de las Autoridades Estatales y Municipales, será congruente con los instrumentos internacionales, aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los Organismos multilaterales y regionales y demás Legislación aplicable.”

9.... “Estarán sujetos a la aplicación de la presente Ley, las Autoridades, Dependencias y Órganos Públicos de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como los particulares que presten u ofrezcan servicios al público o presten servicios permitidos o concesionados por los Gobiernos Estatal o Municipales.”

El texto del artículo 3 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, no deja duda alguna sobre la responsabilidad que debemos asumir:

“Las sanciones por el incumplimiento a los principios y programas de la Ley, serán las dispuestas en la Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos, y en su caso por las leyes aplicables de las Entidades Federativas que regulen esta materia.”

Las acciones emprendidas, por ley no pueden considerarse como discriminatorias lo que está contenido en el artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación , cuyo texto establece:

“No se considerarán como conductas discriminatorias las siguientes.

I.- Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades...”

3.2. Marco Jurídico Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2.1. Relativos a las Garantías Individuales

Artículos:

1. Relativa a la **igualdad en los derechos fundamentales** contenidos en la misma, así como a la prohibición de la discriminación incluida la motivada por género.

4. Igualdad jurídica entre la mujer y el varón.

Derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

6. Libertad de expresión. La cual no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público.

Comentario: Es aplicable al tema que nos ocupa, ya que de su interpretación natural, se desprende el deber de sancionar aquellas expresiones que transgredan los derechos de terceros, como es el derecho a la no discriminación, de igual forma ocurre con el artículo 7° relativa a la libertad de escribir y publicar escritos, la cual está limitada por el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz pública.

3.2.2. Del Plan Nacional de Desarrollo

26. Del Plan Nacional de Desarrollo. A dicho Plan, estarán debidamente sujetos los programas de la Administración Pública Federal.

Comentario: Documento rector que contiene las estrategias que desarrollará el Estado y en las que se incluye lo relativo a la transversalidad de la perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.3. Relativos a la responsabilidad de los Servidores Públicos

108. (Primer y cuarto párrafo) **Concepto de servidor público.**

109. (Primer párrafo) Leyes relativas a la **responsabilidad de los servidores públicos.**

113. Contenido y objetivos de las leyes de responsabilidades de funcionarios públicos.

Comentario: Los anteriores artículos sirven de fundamento en atención a **las actividades y conducta que deben observar los servidores públicos, siempre en apego a los mandatos establecidos en normas jurídicas**, como las de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a nivel Federal, así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo,

que desde el momento de su vigencia son obligatorias para todas y todos los servidores públicos, y su incumplimiento puede derivar en una responsabilidad de tipo administrativo e incluso civil o penal.

3.2.4. Relativos a la Jerarquía Constitucional y la observancia obligatoria de los Tratados Internacionales

133. Jerarquía constitucional. Numeral del cual deriva la obligación de los tres órdenes de gobierno de **sujetarse al contenido de los Tratados internacionales** suscritos y ratificados por el Estado Mexicano.

Comentario. A la luz de esto, se hace exigible la aplicación del contenido de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (Belém Do Pará); principalmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

CAPITULO IV. METODOLOGIA

4.1. Planteamiento del problema

En la Secretaría de Agricultura consideramos muy necesaria la institucionalización de la Perspectiva de Género debido a que observamos que la mayoría de empleados son hombres y que se tiene la construcción tradicional de que en la Agricultura el rol del hombre es el de el proveedor, el que posee la fuerza y dirige las actividades dentro de la familia y de las instituciones públicas, permeando culturalmente esta concepción en su vida cotidiana y sobre todo laboral, generando así una resistencia a los temas relativos a la equidad de Género, y el denotar que nunca lo habían considerando importante o necesario como acción dentro de su vida laboral y mucho menos en la posible implementación de la perspectiva de género dentro de los programas que maneja cada una de las áreas de esta Secretaría.

La Secretaría está conformada por siete áreas (Dirección General de Organización, Concertación y Servicios a la Comercialización, Dirección General de Desarrollo Forestal y Pesquero, Dirección General de Ganadería, Dirección General de Desarrollo Rural, Dirección General de Agricultura e Infraestructura Rural, Dirección General de Proyectos Comerciales, Dirección de Recursos Humanos y Materiales), cada una de ellas con diferentes funciones y determinados programas los cuales tiene como meta primordial atender a las necesidades de la población campesina del Estado de Hidalgo.

Hacemos mención que elegimos este escenario para implementar la perspectiva de género, como primer punto el ser parte de ella ya que laboramos dentro de esta Secretaría en la Dirección de Recursos Humanos y Materiales, en donde hemos observado que existe la necesidad de institucionalizar esta perspectiva, ya que existen desigualdades en el trato entre las y los trabajadores, observando también un escenario en el que se han naturalizado las brechas de desigualdad, es decir que perciben como normal el trato que se brinda a las mujeres y hombres de esta institución.

El Programa Cultural institucional (PCI) representa una de las estrategias más importantes del Gobierno Federal para transformar la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural, en su espacio laboral la permanencia de los cambios requiere de la implementación de nuevas estructuras institucionales y organizacionales, y sobre todo de una nueva filosofía y de redimensionar los valores organizacionales que se manejan dentro de la Administración de esta Secretaría.

Si bien es cierto que los mujeres y los hombres pueden ir más allá de lo que dan de sí dentro de las condiciones o condicionamientos materiales y del entorno en que se desarrollan, también lo es que el vivir plenamente como seres humanos supone la personalización y humanización de estructuras haciéndolas más eficientes y eficaces, para convertirlas en instrumentos de su desarrollo.

En la lucha por la equidad de género, se considera indispensable la coparticipación de las mujeres y los hombres, pues ellos también sufren consecuencias negativas derivadas de las desigualdades de género."La equidad de género necesita de los hombres, pero los hombres también necesitan de la equidad de género". La adopción de una perspectiva de equidad de género bajo un enfoque transversal significa concentrarse tanto en las mujeres como en los hombres y sus relaciones entre sí. Significa ir más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género y trabajar con miras a relaciones más equitativas entre mujeres y hombres. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, es una tarea prioritaria que en la Secretaria de Agricultura se deba asumir asumir con corresponsabilidad, porque la diferencia no se produce sola. La equidad hay que construirla juntos. Por ello es primordial la institucionalización de la perspectiva de género, como el conjunto de herramientas o acciones dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural, con la finalidad de impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y los hombres; transformar los modelos socioculturales de conducta de las y los servidores públicos, incluyendo la formulación de programas y acciones que permitan garantizar la incorporación de la perspectiva de género y valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres (Programa de Cultura Institucional 2009).

4.2. Justificación

La investigación es relevante en lo social ya que aborda uno de los problemas principales que enfrenta la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Hidalgo en el manejo de igualdad de género, así como tiene una gran relevancia puesto que en esta dependencia no existe ningún antecedente en el que se haya incluido la perspectiva de género, siendo a sí mismo una dependencia en la cual existe un desconocimiento del tema, lo cual se ve afectada e impacta en las relaciones interpersonales de los trabajadores como servidores públicos, así como en su vida personal, ámbito familiar, ámbito laboral siendo en éste donde se pretende incluir la perspectiva de género logrando una disminución de las brechas de desigualdad de género, además de que se pretende con esta investigación probar que la institucionalización de género se puede lograr debido a que ya se ha logrado en otras instituciones del Gobierno del Estado de Hidalgo, haciendo mención como antecedente de este proceso de cambios que se han logrado en el Estado, referimos los grandes logros que ha tenido el Instituto Hidalguense de la Mujer, realizando tareas para impulsar el desarrollo integral de la población femenina y construir una cultura social con equidad de género, este proceso en un inicio se considero poco viable sin embargo logro su consolidación como una organismo descentralizado que cuenta con recurso propio.

Este tema es relevante dentro de la secretaria ya que debemos contemplar un desarrollo más equitativo y democrático ya que se requiere de la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier persona, ya que por más que la igualdad entre hombres y mujeres este consagrada en la constitución es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones (Lamas, 2005).

Como servidores públicos dentro de esta Secretaría repetimos e impactamos estas conductas de desigualdad a las personas que acuden a esta dependencia a solicitar diferentes servicios.

La incorporación, legal de la equidad de género implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional. El resultado de este proceso es que estos

asuntos ingresan a la agenda de la administración pública federal, estatal y municipal, como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, primordiales y estratégicas, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones de los tres niveles de gobierno, tanto al interior (política, valores, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas, relaciones intersectoriales e interinstitucionales) de las instituciones (Inmujeres, 2002).

4.3. Objetivo de la investigación

General:

- Institucionalizar la perspectiva de género de manera transversal en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, que contribuya a disminuir la brecha de desigualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres.
- Difundir y promover una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de respeto a los derechos humanos de éstas.

Obj. Específicos.

- Proponer acciones estratégicas, realizar acciones de sensibilización y formación dirigidas a los servidores públicos a los encardados de las tomas de decisiones, para el diseño de instrumentos, seguimiento y evaluación de programas, fomentar la divulgación de la equidad de género.

4.4. Acciones Estratégicas

- Proponer y promover en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural criterios para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de la Secretaría.
- Impulsar diversas acciones para eliminar la discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.
- Realizar acciones de sensibilización y formación dirigidas a las y los servidores públicos, principalmente a los tomadores de decisiones para el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y acciones a favor de la igualdad de oportunidades.
- Fomentar la divulgación de los derechos de las mujeres y la difusión de acciones afirmativas, a fin de coadyuvar en la construcción de una cultura de igualdad de oportunidades.

La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Con lo anterior, queda de manifiesto el compromiso de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, para implementar mecanismos capaces de propiciar la transversalidad de la perspectiva de género al interior de esta Dependencia, que conlleve a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Como podemos advertir no es nada reducido el número de disposiciones que convergen para sustentar jurídicamente la institucionalización en la Secretaría, y que las mismas provienen de diferentes espacios de aplicación, con fines concurrentes, y que en general es propiciar una igualdad real entre mujeres y hombres.

De los instrumentos normativos citados, se deducen de forma general algunas de las funciones que serán competencia de la perspectiva de género, entre las que podemos encontrar.

- El diseño de un plan institucional de capacitación en género y derechos humanos, el cual se podrá subdividir o enfocar de acuerdo al área específica de la Dependencia, ya que la vertiente específica, por ejemplo para el personal encargado de elaborar presupuesto, será “políticas públicas con perspectiva de género”.

- Realizar el seguimiento en la elaboración y aplicación de las políticas públicas.

- Establecer un Programa relativo a la Cultura Institucional que incida en el respeto a los derechos humanos en las relaciones laborales, etc.

- La instauración de un procedimiento administrativo que dé atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual.

- Ser un órgano de consulta en la materia al interior de la dependencia.

- Cuidar que las y los servidores públicos den cumplimiento a la normatividad aplicable a efecto de prevenir incurrir en irresponsabilidad.

Como las anteriores, se pueden ir definiendo otras más, como un ejercicio que nos permitirá visualizar su ámbito de actuación.

4.5. Preguntas de investigación

- ¿La sensibilización de la perspectiva de género a tomadores de decisiones impacta en la desigualdad de género?
- ¿Cómo se refleja la equidad de género en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural?
- ¿Qué significa institucionalizar el género en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural?

4.6. Definición de términos centrales:

Género :Categoría que subraya la construcción cultural de la diferencia sexual, esto es, el hecho de que las diferentes conductas, actividades y funciones de las mujeres y los hombres son culturalmente construidas, más que biológicamente determinadas.

Igualdad: El principio de que todos los seres humanos son iguales, es un fundamento ético y político de la sociedad democrática. Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Equidad de Género: Concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad.

Institucionalización: En el sentido amplio se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación,, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

4.7. Enfoque de la investigación

El enfoque se realizó desde el enfoque mixto, el cual se define como el proceso que recolecta, analiza y correlaciona datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación o conjunto de investigaciones para dar respuesta al planteamiento de un problema. Cabe enfatizar que además de lo anterior, el planteamiento del problema requiere la combinación de la lógica deductiva con la inductiva y los reportes también deben abarcar los requerimientos de ambos métodos. Por último, el enfoque mixto puede poner en juego ambos enfoques para dar respuesta a diversas preguntas de investigación.

La investigación se abordó a partir de este enfoque, pues se consideró las ventajas que ofrece y según Hernández (2006) son los siguientes:

- ❖ La percepción del fenómeno o problema es más amplia, clara y precisa.
- ❖ Este enfoque facilita la formulación del planteamiento y la definición de los modos más apropiados de estudiar y teorizar un problema.
- ❖ La variedad de fuentes, ambientes, contextos, datos y análisis produce mayor riqueza de resultados.
- ❖ Este enfoque fortalece el desarrollo de la creatividad teórica procedimientos críticos con suficientes procedimientos críticos de valoración.

4.8. Diseño de la Investigación

De acuerdo a Hernández (2006), el término diseño se refiere al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación. Estos diseños son de diversos tipos. Para la investigación que se presenta se aplicó el diseño transversal descriptivo, pues es el que permite recolectar datos en un sólo momento y en un tiempo único. Su propósito es descubrir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es decir puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, así como diferentes comunidades, situaciones o eventos.

4.8.1. Participantes

Los participantes directos en la investigación fueron los trabajadores de la Secretaría de Agricultura, conformada por 125 trabajadores, de los cuales 79 son hombres y 46 mujeres. Los trabajadores tienen un promedio de edad entre 35 y 49 años.

4.8.2 .Técnicas de obtención de información

Las técnicas utilizadas en la investigación fueron la observación, el cuestionario y la entrevista no estructurada. La observación cuantitativa es una técnica que consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas que se manifiestan. De acuerdo a Haynes es el método más utilizado por quienes se orientan conductualmente. Los participantes fueron elegidos tomando una muestra representativa en relación al número de empleados que hay en cada una de las áreas que conforman esta Secretaría.

Los pasos que se realizaron para aplicar la observación fueron los siguientes.

1. Definir los aspectos, eventos o conductas a observar. ¿Qué y quién o quienes se van a observar y por cuánto tiempo? Que tan familiarizados están los empleados en el ámbito de la perspectiva de género y si se lleva a cabo como una práctica cotidiana durante 2 meses.
2. Especificar las circunstancias de la observación. ¿Dónde y Cuándo se conducirán las observaciones? (lugar y ubicación temporal) las observaciones se realizaron dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural en el periodo ubicado en el mes de Abril a Mayo de 2010.
3. Incluir todo el universo o extraer una muestra representativa de aspectos, eventos o conductas a observar. Se tomo una muestra entre 125 trabajadores de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural, entre los cuales el 79 fueron hombres y 46 mujeres.
4. Establecer y definir las unidades de observación. Las unidades deben ser captadas por los sentidos. Se hicieron observaciones de conducta en el trato entre mujeres y hombres al ver si se delegan responsabilidades de igual forma, si existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
5. Establecer y definir las categorías y subcategorías de la observación. La observaciones se realizaron en una sola categoría tanto a hombres y mujeres, ¿cómo se dirige a sus subordinados?, existe empatía, entre compañeros, una buena disposición para ejecutar las tareas encomendadas independientemente que no esté a su cargo, si se asignan las mismas actividades a hombres y mujeres con el mismo cargo, si se respetan por igual los derechos humanos a hombres y mujeres.

6. La entrevista es una técnica que permitió la obtención de la información de manera directa, en donde se consideró las siguientes características según Rogers y Bouey (2005). El tipo de pregunta abierta, el espacio para la entrevista, así como el lenguaje adecuado para los empleados, el cual se observa en el anexo III.

El cuestionario fue otra técnica utilizada, la cual consistió en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Para la investigación se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas, es decir aquellas que contienen pociones de respuestas previamente delimitadas, mediante categorías dadas desde la escala de Likert.

Formato de cuestionario ver Anexo. III

4.8.3 .Técnicas de análisis de información

El análisis de la información se realizó mediante el Diagrama de causa-Efecto (SEP, 2007), también conocido con el nombre de Diagrama de Ishikawa o de espina de pescado, es una herramienta que se utiliza para identificar las causas potenciales de un problema determinado y para ilustrar gráficamente las relaciones existentes entre un resultado dado (efectos) y los factores (causas) que influyen en ese resultado.

El objetivo de esta técnica fue identificar, clasificar las posibles causas de problemas específicos que los empleados de la Secretaría de Agricultura enfrentan en su proceso de comprensión sobre la equidad de género y la institucionalización de la misma, esta herramienta permitió la causa-raíz o causas principales del problema y facilita modificar procedimientos, métodos, costumbres, actitudes o hábitos, con soluciones muchas veces sencillas y poco costosas.

También se utilizó algunos elementos de la Estadística Descriptiva, la cual se refiere a la recolección, presentación descripción análisis e interpretación de una colección de datos, esencialmente consiste en resumir los datos con uno o dos elementos de información que caracteriza la totalidad de los mismos. Es un

método para obtener conclusiones de un conjunto de datos, puede utilizarse para describir una población o una muestra mediante gráficas.

El análisis se realizó mediante las siguientes categorías:

- Escolaridad, jefatura de departamento
- Selección de personal
- Hostigamiento y acoso sexual
- Salarios y prestaciones
- Estado conyugal

4.9. Proceso de Investigación

El proceso de conocimiento se realizó desde los principios de la investigación participativa, la cual, tiene tres elementos esenciales: las personas, el poder y la práctica. (Finn, 1994) Está centrada en los empleados de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural en la medida que son ellas quienes brindan información durante el proceso de averiguación crítica y responde a las experiencias y necesidades de las personas involucradas (Brow, 1985). La investigación participativa tiene que ver con el poder. El poder es crucial para la construcción de la realidad, el idioma, los significados y los rituales de la verdad; el poder de la teoría funciona en todo el conocimiento y en cada definición

Este estudio se realizó en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, con la investigación participativa ya que se tomó una muestra representativa de empleados de esta Secretaría, y que nosotras somos las investigadoras y participantes de este estudio, se incluyen en el flujo de la investigación, interpretan el contenido y comparten opciones para las acciones, esto tiene como parte central de su investigación la participación de los empleados, no se realizó para

generar hechos sino para la comprensión de nosotras mismas como parte de esta institución y de la Situación que se vive dentro de la Secretaría.

Tiene que ver esta investigación con la comprensión de cómo se aprende y se repiten patrones conductuales de desigualdad en el trato cotidiano de los empleados dentro de la jornada laboral.

Una característica metodológica de esta investigación participativa de otra investigación, fue el dialogo que se dio entre los trabajadores y las investigadoras para observar conductas de desigualdad y conocimiento en cuestiones referentes al género, siendo el dialogo el que permitió la unión y participación de los empleados para la participación en el foros y talleres de sensibilización e información de la perspectiva de género, y acciones colectivas condujo al significado y responsabilidad compartida en la modificación e implementación de la perspectiva de género, mediante los foros y talleres los participantes se alentaron a expresar sus perspectivas y experiencias ayudándolos a mirar los por qué de la desigualdad de general en su vida en general, en donde se les invito a examinar críticamente las fuentes y las implicaciones de su propio conocimiento.

Siguiendo los principios de la investigación participativa en primer lugar se realizo el reconocimiento del problema que los empleados de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, presentaban con respecto a la equidad de Género y la institucionalización de la misma. Lo que sello a diseñar el protocolo de investigación como la guía que oriento las acciones de indagación.

Después de conocer la problemática y plantear el problema se realizo la investigación documental que exigió la lectura y el análisis de diferentes textos que explican el compromiso para dar a conocer la institucionalización de la Perspectiva de Género dentro de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

Finalmente se diseñaron propuestas para favorecer la comprensión de la igualdad de género así como la necesaria institucionalización de la misma dentro de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

La investigación se culmina con el establecimiento de las conclusiones.

CAPITULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

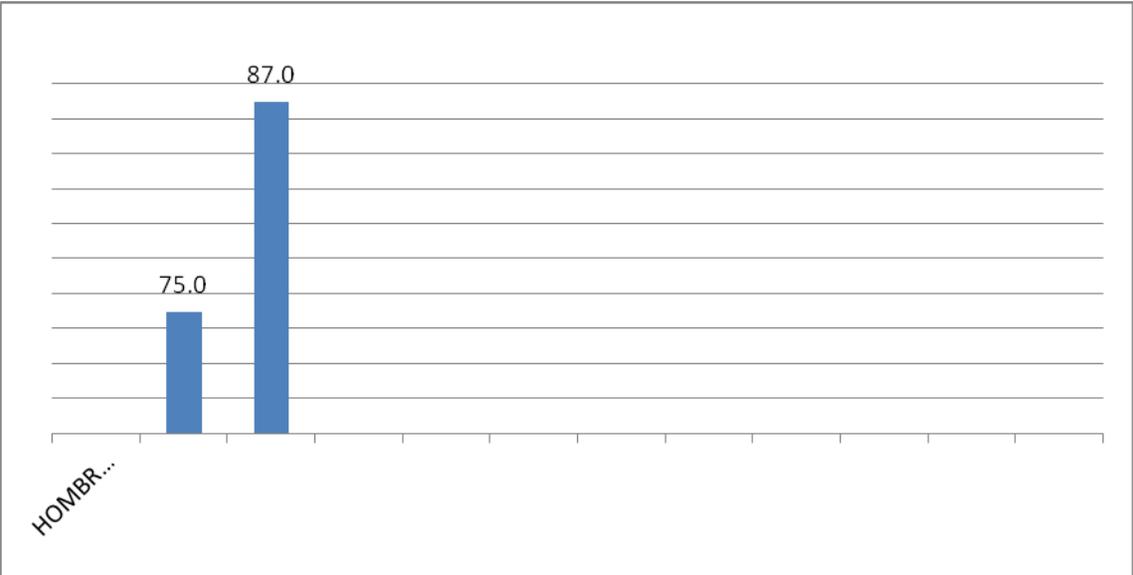
El análisis e interpretación de la información se realizó mediante las siguientes categorías, (escolaridad, jefatura de departamento, selección de personal, hostigamiento y acoso sexual, salarios y prestaciones, estado conyugal) esto nos permiten identificar las principales dificultades que enfrentan los empleados en el manejo de la equidad de género dentro de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

5.1. Cuestionario para los empleados

El cuestionario para los empleados se aplicó a 20 trabajadores y tuvo el propósito de conocer su opinión acerca de las dificultades que enfrentan en la equidad de género, el cual estuvo integrado por diez preguntas cerradas. Ver anexo III.

5.2. Escolaridad jefatura de departamento.

**GRÁFICA DE ESCOLARIDAD
JEFATURA DE DEPARTAMENTO**

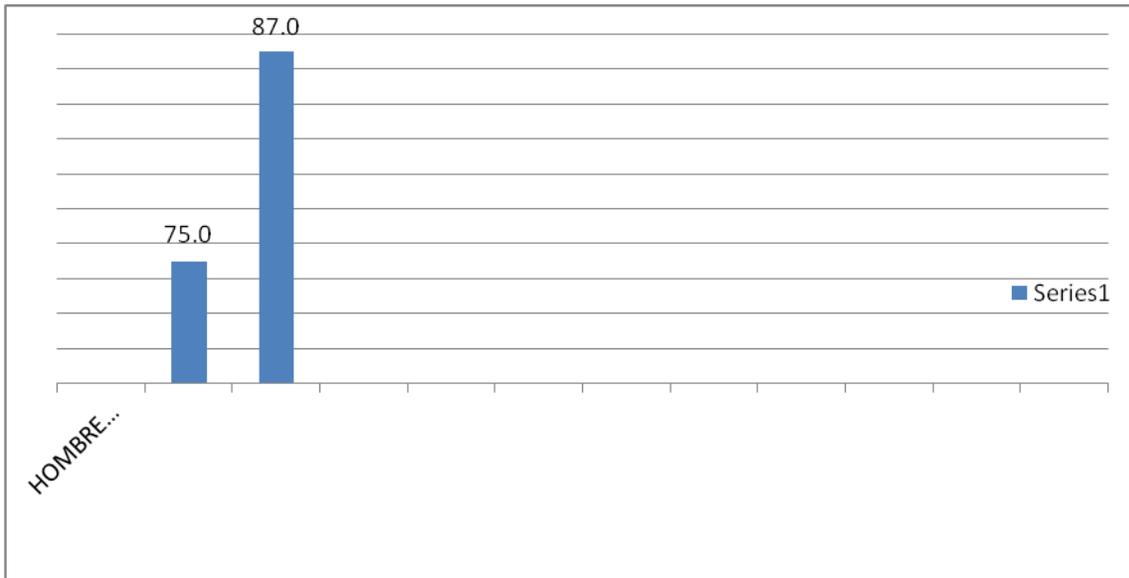


Gráfica 1. Escolaridad jefatura de departamento.

En la primera pregunta se cuestiono el análisis del nivel Educativo. Las respuestas obtenidas permiten reconocer que el 18.5% de los trabajadores hombres tienen hasta licenciatura incompleta y que un 14.5% de la Mujeres presentan la misma situación, y solo el 70.8% de hombres y el 74.9% de Mujeres muestran un nivel Educativo muy similar en puestos homólogos (jefatura de departamento) con licenciatura terminada. De este modo, si bien hay un mayor porcentaje de Mujeres con mayor nivel Educativo al analizar por puesto las mujeres no presentan desventajas frente a los hombres.

5.3. Selección para ingresar a su institución

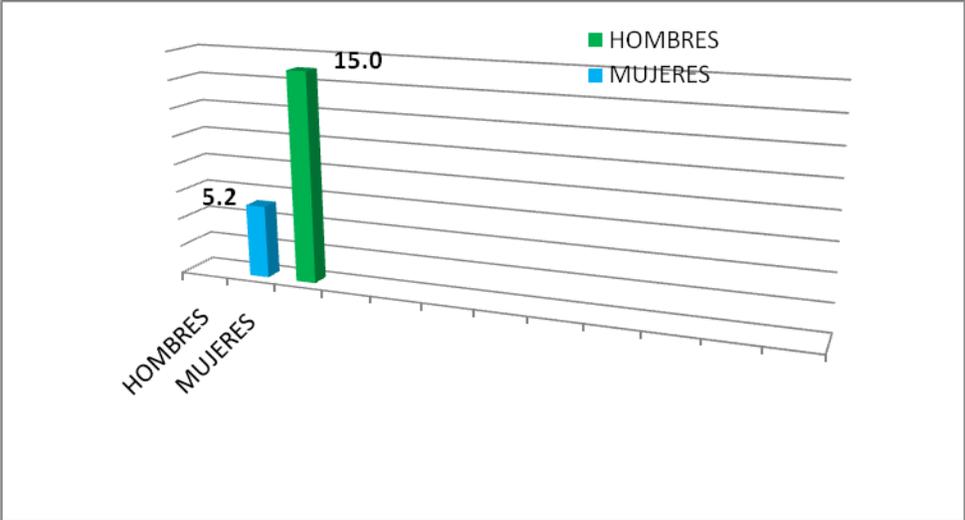
GRAFICA FORMAS DE SELECCIÓN
PARA INGRESAR A LA INSTITUCIÓN



Gráfica 2. Selección para ingresar a la institución

La segunda pregunta se refirió si el empleado recurrió a la recomendación para el ingreso a las instituciones y en este caso un porcentaje mayor de mujeres 22.6% frente a 19.6% de los hombres, expresó haber sido seleccionado de esta manera. De estas cifras se deduce que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a puestos de la Administración Públicas por los mecanismos formales, lo cual las obliga a utilizar alternativas no formales.

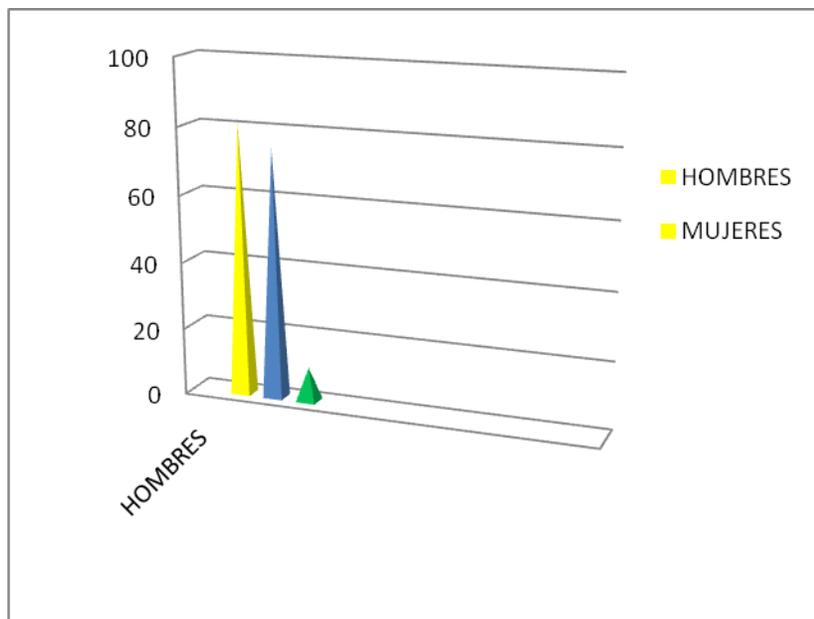
5.4. Hostigamiento y acoso sexual



Gráfica 3. Hostigamiento y acoso sexual

La tercera pregunta hizo mención si el trabajador ha sufrido de hostigamiento y acoso sexual durante el tiempo que tiene laborando. Un 15% del total de las mujeres encuestadas reportó haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo por parte de los hombres, sólo 5.2% contestó en un sentido similar.

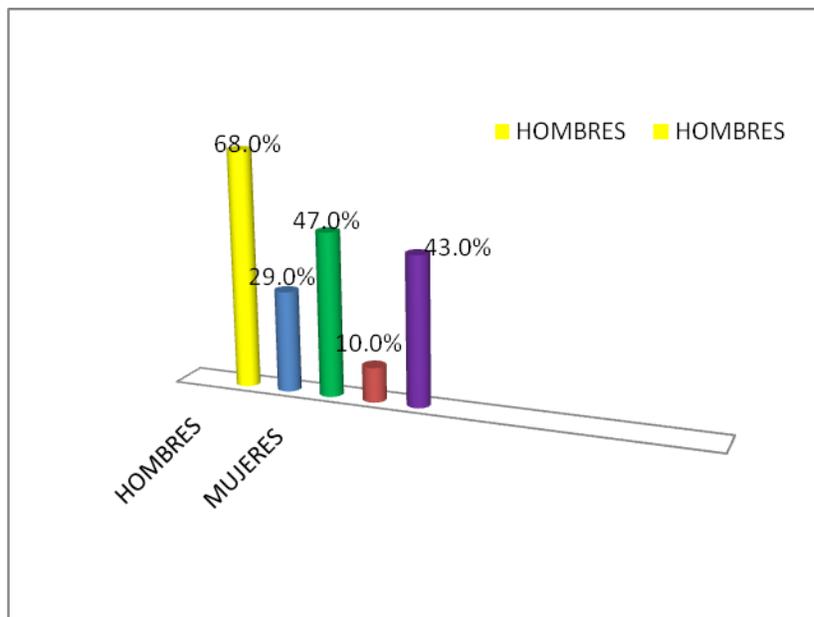
5.5. Salarios y prestaciones.



Gráfica: 4 salarios y prestaciones

En la pregunta número cuatro se preguntó sobre el renglón fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es que las funciones y actividades desempeñadas por ambos correspondan de manera equitativa a salarios y prestaciones. En este sentido se reflejan resultados sobre el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie. De acuerdo con los resultados se muestra que el 81.4% de hombres y un 74.4% de mujeres está de acuerdo en que no hay distinción entre el salario que recibe una mujer y un hombre que ocupa el mismo puesto y solo un 10% tiene una percepción contraria.

5.6. Estado conyugal



Gráfica 5. Estado conyugal.

En la quinta pregunta se indagó el Estado Conyugal de los trabajadores y la población económicamente activa masculina predominan los hombres los hombres casados un 68%, una mínima proporción de ellos son separados, divorciados o viudos y el 29% son solteros. En el caso femenino, en la población económicamente activa predominan las solteras un 47%, un porcentaje importante son separadas, divorciadas o viudas un 10% y el 43% son casadas.

CONCLUSIONES

Los factores que obstaculizan la comprensión de la equidad de género y su institucionalización, los programas de igualdad de oportunidades se empieza a aplicar en el campo laboral debido a que es ahí, donde más urgentemente se necesita suprimir la discriminación, para impactar así en la atención que se brinda a los campesinos, como servidores públicos denotando que las brechas de desigualdad afectan sobre todo a la población femenina. En un principio, el supuesto era que la discriminación sexista representaba la única diferencia entre hombres y mujeres, y que si se trataba igual a ambos, todo se iba a componer: si las mujeres ocupaban los puestos harían el trabajo igual que los hombres, tendrían las mismas necesidades que ellos y ascenderían laboralmente como ellos. Se sabe que todas las mujeres de todos los países están en una posición de desventaja en el mercado de trabajo, pero se pensaba que todo era cuestión de ofrecerles iguales puestos que a los hombres, lo cual aun con estos logros se sigue observando en desventaja la situación de desigualdad hacia las mujeres.

Haciendo relevancia que en esta investigación es fundamental el proceso psicológico que viven los empleados para poder modificar sus patrones de conducta, a través de una sensibilización y capacitación que se dio a partir de foros talleres en los que fue indispensable emplear la empatía y buena comunicación para que aceptaran su participación dentro de este proceso de institucionalización de la perspectiva de Género.

Este proyecto va dirigido a sensibilizar y capacitar al personal de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural con el objetivo de establecer programas y acciones dirigidas a la población, para promover una cultura local de equidad de género, que permita identificar la forma en que aprendimos a ser mujeres y hombres durante las diferentes etapas de nuestra vida, a través de la educación de nuestros padres, la escuela, los medios de comunicación.

Esto nos permitirá ir construyendo la estrategia de transversalizar la perspectiva de género la iniciativa y voluntad política por construir y fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género.

A partir de este trabajo, se lograron cambios importantes comenzando por la aceptación de dicho proyecto por parte del C. Secretario, así como contar con la voluntad política del personal que interviene en la toma de decisiones, y la conformación interna con los enlaces de género lo cual cobra relevancia ya que cada uno de ellos cuenta con el perfil sensible a las cuestiones de género así como considerar que es personal que toma decisiones dentro de la Secretaría, y sobre todo que cada uno de los enlaces representa cada una de las siete áreas que integran la Secretaría, dicho comité es encargado y responsable de la continuidad de este proceso.

En el transcurso de esta encomienda se generaron logros importantes en los que los trabajadores reflejaron un interés por las cuestiones de género, así como se pudo observar una responsabilidad y participación en los foros y talleres de la capacitación y formación en la inducción a la perspectiva de género, también se pudo percibir que el personal ya identifica a cada uno de los enlaces trayendo en consecuencia que les realicen preguntas en un inicio por curiosidad en saber qué función realizan, lo cual consideramos que ha tenido un cambio positivo para la aceptación y difusión en las cuestiones de género, dichas actividades se observan en el anexo IV.

Dentro de los talleres de capacitación se tuvo un avance con metas a corto, mediano y largo plazo, dentro de las de corto y mediano plazo se implemento el cuestionario para tener un pre diagnóstico y conocer la situación en la que se encuentra la Secretaría en cuestiones de género, para posteriormente de ahí partir y cambiar los usos y costumbres que se tenían incorporados en las conductas como naturales, reflejando en consciencia el ya no naturalizar los eventos de desigualdad de género y generando un cambio que impacta en su vida personal y laboral .

Dentro de las metas a largo plazo de las cuales ya no se puede comprobar en esta investigación, solo podemos hacer mención del compromiso que manifestaron los directivos de esta Secretaría en aplicar los conocimientos adquiridos ante este proceso en implementar en los programas que aplican en cada una de las áreas (P0A-2011), un presupuesto sensible a las cuestiones de género.

Mostrando en lo general la sensibilidad y compromiso para seguir trabajando en cuestiones que favorezcan la equidad de oportunidades tanto para hombres como mujeres.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Lo que se tiene a favor en esta investigación es que se cuenta con la voluntad política teniendo como antecedente la aprobación e instrucción del C.Lic. Miguel Ángel Osorio Chong, Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo, derivado del acuerdo el pasado 30 de septiembre de 2009, en el sentido de proceder para que se incorpore la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación de la institucionalización de la perspectiva de Género en cada una de las Secretarías del Estado, así como la voluntad política del Secretario de Agricultura el Lic. Manuel Sánchez Olvera en la aceptación e instrucción de acatar con entusiasmo dicha instrucción a este proceso, también fue un facilitador para la proporción de información el ser que las investigadoras fuéramos empleadas de esta Secretaría.

Se espera que en todos los aspectos de la institución de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, se dé una transformación de la práctica y la cultura institucional, que se vea reflejada en las conductas y actitudes de los trabajadores como servidores públicos, que hagan uso de las propuestas contempladas en el planteamiento de planes, programas, estrategias y objetivos e instrumentos de acción para lograr la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y las mismas condiciones para ejercer sus derechos plenos.

Aunque también se cuenta con la limitante que es un tema del que no se ha mencionado antes, así como el contar con un mayor número de hombres dentro de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Artículo 133 Constitucional, y su interpretación por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis aislada P.IX2007, con número de registro 172650, relativa a la Jerarquía Constitucional de los Tratados Internacionales

Brow.L.D 1985. People-Centered Development and Participatory Research.

Derechos Humanos de las Mujeres Mónica Zárate – Olivia Gall ,Mujeres al timón en la Función Pública (Manual)

Finn, J1994.The Promise of Participatory Reseayh.Revista de Servicios Sociales progresivos. al de liderazgo Social)

Guía para la elaboración del Plan de Mejora. Sep. (2007) México.

Guzmán, F. (2009). Indicadores de Género y Equidad y Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. México.

Hernández S.R.E1.A1 (2006).Metodología de la investigación. Cuarta edición. México. Mc Graw-Hitt.p.

Hernández Sampieri R; Fernández Collado, C. y Batista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc.Grau Hill.

Inmujeres, (2002). Programa de Cultura Institucional. México D.F.

Instituto Nacional de la Mujeres, Claudia Gabriela Salas Rodríguez (2009) Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia México D.F.

Instituto Hidalguense de las Mujeres (2005) Manual de la Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Instituto Hidalguense de las Mujeres, Diagnóstico de la situación de las Mujeres en el Estado de Hidalgo. Primera edición. 2008.

Lamas, M. (2005). La perspectiva de Género. Revista de Educación y Cultura del SNTE. México. Editorial Trillas.

Materiales y Herramientas conceptuales para la transversalidad de Género. México, D.F (2003).

Programa de Cultura Institucional (2009) Gobierno Federal México D.F.

Rees, M. (1998). El cosmos del Género. España. Ediciones Pirámide.

Salas Rodríguez, G. (2008). Instituto Nacional de las Mujeres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia México D.F. Derechos Humanos de las Mujeres.

Tesis aislada P.VII/2007, Novena época, registro 172739, relativa a la aplicación por las autoridades federales, locales, del Distrito Federal y municipales de las Leyes Generales.

Ugalde, Y., y Larralde, S.(2008). Derechos Humanos de la Mujeres. Instituto Nacional de la Mujeres México D.F. Editorial Trillas.

Zárate, M. y Gall, O. (2004) Mujeres al Timón en la función pública. México D.F. Editorial Paidós.

ANEXO I. PROPUESTA DE INTERVENCIONES

Propuesta estratégica para la institucionalización de la equidad de género en la Secretaría de agricultura y Desarrollo Rural.

Enfoque de la propuesta

La propuesta tiene un enfoque comunicativo, ya que busca atender el desarrollo de la equidad de género dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural principalmente en el proceso de implementación de la equidad de género con los servidores públicos.

Se considera este enfoque, porque permite interactuar de manera permanente dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural, además posibilita que los servidores públicos que están puedan compartir con otros las ideas principales y sobretodo su propia opinión acerca de la igualdad de género con el fin de lograr una institucionalización y con ello superar las dificultades que se presentan dentro de la institución.

La operatividad del Programa de Cultura Institucional en la Estructura de la Administración pública y la institucionalización de la equidad de género dentro de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.

El INMUJERES y la SFP promoverán la transparencia, no discriminación e igualdad de género como elementos predominantes de la gestión pública.

La trascendencia de este programa supone la aplicación de los tres principios orientadores que rigen en el funcionamiento de programas intersectoriales.

- **Gradualidad:** Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que impongan la realidad administrativa, propuestal y organizacional de esta Dependencia.
- **Flexibilidad:** Supone, por un lado, identificar la experiencia y capacidad instalada institucional y, por otro, la creatividad y el desempeño presentes en las y los servidores de toda la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.
- **Coordinación de Esfuerzos:** Alude a las personas, recursos, normas procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

Institucionalización

El programa consta de un objetivo, estrategias y líneas de acción que, en su conjunto, integran el instrumento guía para el establecimiento de acciones institucionales en la materia.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la Cultura Institucional para que ayude a la Administración Pública hacia el logro de resultados al interior y exterior de Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

Estrategia: Incluir la perspectiva de género en la política, y* programación y gestión de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la Ciudadanía.

Líneas de Acción .Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de Género en la Institución.

- Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación .Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a los trabajadores e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.

Selección de personal

Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promueva la igualdad de género.

- Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de las personas o cualquier otro discriminante.
- Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal. Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas no discriminatorias.
- Lograr que aquellas servidoras y servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tenga un estilo de gestión no discriminatoria.

Salarios y prestaciones

Contar con una Administración dentro de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.

- Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.
- Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una estructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.
- Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con prestaciones.
- Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en el cumplimiento de objetivos, metas y resultados de los servidores y servidoras públicas en su área, y no en estereotipos basados en el género, etnia, clase, discapacidad u otros.
- Implantar políticas de asignación de salarios, prestaciones, incentivos y beneficios al personal con base en criterios de igualdad.
- Establecer salarios y prestaciones equitativos que sean reforzados por medidas que promuevan estilos gerenciales no discriminatorios.
- Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puesto que no impliquen discriminación alguna.
- Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.

Formación Profesional.

Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos

- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.
- Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- Que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

Hostigamiento y acoso sexual

Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración pública llamase Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.

- Eliminar el hostigamiento y acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
- Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.

Difundir el procedimiento de denuncia de los acosos de hostigamiento y acoso sexual.

ANEXO II. BITÁCORA DE ACTIVIDADES

Institucionalización de la perspectiva de género en la secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

PERIODO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	
Octubre-2009	Solicitud del Instituto Hidalguense de las Mujeres para la creación de Unidades de Género en el interior de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, teniendo como primer paso la institucionalización de la Perspectiva de Género.		
05- Noviembre- 2009	Aceptación y designación del enlace general de Unidades de Género en el interior de esta Secretaría	El secretario de Agricultura el Lic. Manuel Sánchez Olvera, tiene la voluntad política para dar seguimiento a la institucionalización de la Perspectiva de Género dentro de la Secretaría, nombrando a la Dir. De Recursos Humanos, la Lic. Rosa Isela Medina Acosta como responsable de	

		este proceso, con apoyo de las Psic. Jaquelina Hernández Herrera y Psic.Rocio de la Rosa Pérez, en la elaboración y seguimiento de dicho trabajo.	
Enero- Febreo- 2010	PLANEACIÓN Instrumentar un Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género.	En base al eje Rector 3 de Igualdad de Oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se adapto a las necesidades de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.	
Marzo-2010 Instrumenta la Política de Proigualdad . Integración de los enlaces de unidades de	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural dentro de cada una de sus áreas y construir los mecanismos para contribuir a su adopción, formando así una estructura interna de apoyo nombrando a los enlaces de género	Integración y nombramiento de enlaces de Unidad de Genero de cada una de las áreas quienes fungirán como encargada(o) de coordinar los trabajos subsecuentes. Este nombramiento se realizo designando a	Con el Presupuesto Ramo 01 Poder Legislativo Comisión de Equidad de Género.

género.	designando un representante por cada área de esta Secretaría.	personal responsable, con un perfil sensible a esta perspectiva.	
Marzo 2010	Reunión con los enlaces de Unidades de Genero para información de la estrategia de trabajo.	Taller de inducción con enlaces de la Unidad de Genero, sobre presentación de bases de operación y guía metodología para la elaboración de programa de actividades.	
15 de Abril 2010		Reunión con los enlaces de Unidades de Genero para información de la estrategia de trabajo.	
	DIFUSIÓN	Proceso de formación de cuadros para la promoción de la institucionalización de la Perspectiva de Género dentro de la Secretaría.	Trasformar la Cultura y Procesos de la Secretaría a favor de la Igualdad de Género.
		Diseño de Campaña de Sensibilización por medios electrónicos. Diseño de Campaña	

		<p>de Difusión por medios gráficos (carteles y postales)</p> <p>Distribución de Carteles Artísticos a las 7 áreas de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.</p>	
<p>Mayo</p> <p>Junio-2010</p>	<p>APLICACIÓN</p> <p>Programa de Cultura Institucional</p>	<p>El Estado es un agente de cambio de las desigualdades y las relaciones de género</p> <p>Las desigualdades de Género establecen límites o barreras para el éxito de las políticas públicas impactar en cambios en la cultura institucional al interior de las distintas áreas de la Secretaria.</p>	<p>Taller a los enlaces de Unidades de Genero sobre la Aplicación</p> <p>Registro de Universos de cada institución</p> <p>Aplicación por sectores en 7 áreas.</p> <p>20 Cuestionarios</p> <p>Monitoreo de la aplicación por área.</p>
		<p>Cuestionario de Cultura Institucional</p>	

		<p>que evaluara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • estructura • políticas internas • sistema de valores • prácticas y creencias patrones de comportamiento y formas de trabajo. <p>Específicamente se comenzara como primer etapa considerando los siguientes rubros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad jefatura de departamento. • Selección para ingresar a su Institución. • Hostigamiento y acoso sexual. • Salarios y Prestaciones • Estado Conyugal. 	
		<i>Para identificar:</i>	

		Esquemas de discriminación de género en el empleo público.	
Julio-2010	EVALUACIÓN	<p>Estabilización de base de datos y generación de Resultados.</p> <p>Diseño de lineamientos para interpretación de resultados y Plan Mejora de Cultura Institucional.</p> <p>Entrega de Resultados a cada área, procesamiento, análisis e interpretación de datos global para generar la Institucionalización de Perspectiva de Género como parte de la Cultura Institucional.</p>	
Agosto-2010	RESULTADOS	Registro de Planes de Acciones de Mejora de las áreas de la Secretaría de	

		<p>Agricultura y Desarrollo Rural, ante el INMUJERES</p> <p>Presentación resultados de la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.</p>	
		<p>Número de participantes: 125 de los cuales 79 son Hombres y 46 son Mujeres.</p> <p>Número de encuestas aplicadas: 20</p>	
METAS A LARGO PLAZO	<p>Construcción física de un departamento de Unidad de Género y formar parte del Organigrama con Presupuesto propio asignado para dar cumplimiento a las estrategias de equidad de género.</p>		<p>Ramo 06 Hacienda y Crédito Publico</p>
	<p>Debido a que en la Secretaria se proporcionan apoyos a los campesinos</p>	<p>***Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas</p>	

	<p>de todo el estado.... Con programas productivos de Ganadería, Forestal, Desarrollo Hidroagrícola, Pesca, Productores de Café, Leche, Desarrollo Agropecuario, Desarrollo Rural, Comercialización de productos, y que se dan estos apoyos a personas de comunidades marginadas y en muchos casos a personas de pueblos indígenas, es de suma relevancia este el etiquetar este presupuesto.</p> <p>***Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (cumplimiento a la LGIMH)</p> <p>“Programa organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI).</p> <p>***Proyectos sectoriales para el fortalecimiento económico y de gestión (artesanías).Casas de</p>	<p>(cumplimiento a la LGIMH).“Programa-organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI).***Proyectos sectoriales para el fortalecimiento económico y de gestión (artesanías).Casas de salud, usos y costumbres, promotoras indígenas, procesos de capacitación y mujeres creadoras.</p> <p>***Comisión Nacional Para el desarrollo de los Pueblos Indígenas –Diseño y aplicación de políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres, que contribuyan a erradicar la violencia (SNIMH).</p>	
--	---	---	--

	<p>salud, usos y costumbres, promotoras indígenas, procesos de capacitación y mujeres creadoras.</p> <p>***Comisión Nacional</p> <p>Para el desarrollo de los Pueblos Indígenas –Diseño y aplicación de políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres, que contribuyan a erradicar la violencia (SNIMH).</p>		
--	---	--	--

Elaboro: Psic. Jaquelina Hernández Herrera y Psic. Rocio de la Rosa Pérez

ANEXO III. CUESTIONARIO

El cuestionario de cultura institucional con perspectiva de Género en la administración de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.

1.- Cual es su sexo

- Hombre
- Mujer

2.-Quien es el jefe de familia y cuál es su edad

3.-Cuál es su estado civil

Casado(a)	Soltero(a)	Divorciado(a)
Separado(a)	Viudo(a)	

4.- Puesto ocupado

5.- Cual es su nivel escolar

6.- Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidad son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.

7.-En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si es hombre o mujer.

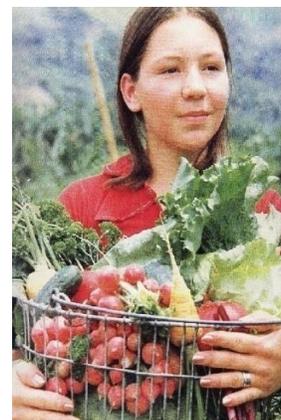
8.-En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

9- Ha vivido hostigamiento y acoso sexual dentro de su área laboral

10.-Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.

ANEXO.IV. MINUTA DE FOROS Y TALLERES

TALLER DE PLANEACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



PRESENTACIÓN

Lic. Ignacio Hernández Arriaga	Subsecretario de Comercialización e Información.
Biol. Carmen Dorantes Martínez	Dir. General del Instituto Hidalguense de las Mujeres.
Lic. Rosa Isela Medina Acosta	Directora de Recursos Humanos y Materiales.

PONENTES

Dra. Concepción Delgado Parra	Organización Social Civil "Luna de Barro"
Mtro. Ramiro Cardona Boldo	Organización Social Civil "Luna de Barro"

BIENVENIDA Y MENSAJE

En representación de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural.	Lic. Ignacio Hernández Arriaga
---	--------------------------------



LISTA DE ASISTENTES

Pachuca de Soto, Hidalgo a 03 de agosto de 2010

FORO “CAPACITACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Lugar: Sala de Juntas de esta Secretaría de las 10:00 a las 12:30 hrs.

Subsecretarios: Lic. Ignacio Hernández Arriaga

Directores Generales: Lic. Filiberto Lucio Espinoza Arcadio
Ing. Pablo Armando Ángeles Cornejo
M.V.Z. Manuel G. Camarillo Castillo

Directores de Área: Biol. Juan Silvestre Lechuga Peña
C. Antonio Silva Otamendi
Ing. Eric Zamora Arteaga
Lic. Rodolfo Eslava Solís

Subdirectores: Ing. Miguel Ángel Cardoso Osegueda
C. Martín Sergio Gómez Sánchez
Lic. Fredy Oswaldo Acosta Rodríguez

Encargados de Departamento: Ing. Pablo Irving Fragosso López
Ing. Germán Jesús Cortes Blobaum
Ing. Guadalupe Eulalio Cano Montufar
L.I. Martín Gálvez Martínez
L.A.P. Ma. Guadalupe Mendoza Téllez
M.V.Z. Maricela Reyes Cruz
L.A. Norma Olivia Lozada Pérez

Responsable de la Unidad de Género Lic. Rosa Isela Medina Acosta
Directora de Recursos Humanos y
Materiales.

Enlaces de Unidades de Género: Lic. Carla A. Delgadillo Consuelo
Tec. Graciela Félix Zamora
L.A. María Andrea López Márquez
Psic. Jaquelina Hernández Herrera
Psic. Rocio de la Rosa Pérez
Lic. Enriqueta Fuentes Hidalgo
Lic. Norma Briseño Rodríguez
Lic. Karina Salinas Pozo

Personal: L.I. Carlos Vera Jiménez
C. Octavio Islas Sánchez
M.V.Z. Angélica Grisell Hernández Zamudio
Lic. Leslie Escamilla Bustillo
C. Cleotilde Aragón Martínez
C. Ma. Luisa Hernández Torres
L.A. Eva Trejo Ruiz
Prof. Roberto de Jesús Ojeda Barradas.

Nota:

De la presente exposición que se realizó de los foros y talleres que se han dado dentro de esta Secretaría, hacemos mención que estas actividades fueron propuestas por nosotras dentro de las acciones a favor de la institucionalización y transversalidad de la Perspectiva de Género, como a continuación se puede observar la participación y voluntad en participar lo que expresa que fue llevada a cabo por los asistentes que se hace mención en listas.

PRIMERA ACTIVIDAD***EXPONER******OBJETIVOS GENERALES DEL TALLER***

Conocer herramientas conceptuales para la elaboración y aplicación de la política pública con perspectiva de género en el desarrollo de planes y programas de trabajo de la secretaria de agricultura y desarrollo rural que impacten en el combate a desigualdad entre hombres y mujeres.

SEGUNDO ACTIVIDAD***EXPONER******OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL TALLER.***

Iniciar un proceso de capacitación de tomadores de decisión en el ámbito de la planeación y personal operativo que realiza las cartas descriptivas de los Programas Operativos anuales y un instrumento presupuestal.

PROPOSITO: elaborar cartas descriptivas que incorporen la perspectiva de género y favorezcan la elaboración de indicadores de género que permitan medir los avances y alcances de programas de trabajo en términos de una política de igualdad.

Para ofrecer cobertura y seguimiento a este se propone la constitución de la unidad institucional de género.

SINTESIS

- La perspectiva de género impacta a mujeres y a hombres y benéfica al conjunto de la sociedad, al levantar y discriminaciones, al establecer condiciones más equitativas para la participación de la mitad de la sociedad y al relevar a los hombres de muchos supuestos de género que son también un peso y una injusticia.
- Incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la agricultura y el desarrollo rural incidir en el combate a la desigualdad y la pobreza.

PRIMERA ETAPA: DESARROLLO DE PLANES, PROGRAMAS Y ACCIONES QUE VISIBILICEN LA DIFERENCIA DE GÉNERO

- Analizar la estructura del plan Operativo Anual de la secretaria de agricultura y Desarrollo Rural.la estructura del Programa Operativo Anual de la secretaria de agricultura a la luz de la perspectiva de género.

Alineación

Visión y misión del proyecto

Antecedentes

Diagnostico

Justificación

Análisis de los involucrados

Problemática general del proyecto

Objetivo general

Objetivo específico.

ACTIVIDADES

PRIMERA ACTIVIDAD: Indagar sobre la demanda social que dio origen al programa por el cual se prepara el Programa educativo Anual (POA)

DINAMICA UTILIZADA: Se integraron equipos por cada una de las áreas de esta secretaria en la que se trabajo en cada uno de los puntos, en los que se manipulo el material brindado la alineación del POA.

SEGUNDA ACTIVIDAD: Revisar el articulado de la PAO incorporara elementos al modelo de alineación establecido en el POA, o en el documento guía partir de cual se realiza la propuestas presupuestal.

TERCERA ACTIVIDAD: Análisis de la ley general de igualdad entre mujeres y hombres y la ley de acceso de las mujeres a una vida sin violencia.

APORTACIONES DE LOS ASISTENTE.

En general todas las áreas participaran, mostraron interés así como de expresar dudas.

Biol. Juan silvestre Lechuga Peña: tuvo intervenciones en repetidas ocasiones **mencionando** la importancia de implementar esta perspectiva en cada uno de los programas que se atienden en esta secretaria, dando como ejemplo el programa forestal, en cuanto al beneficio que tendrían las mujeres si se les brinda mayor información.

Ing. Eric Zamora Arteaga: comento la importancia de aplicar esta perspectiva basándose principalmente en la pluralidad y grados de desigualdad que tiene uno de los contextos a los que acude.

Lic. Karla Delgadillo: participo con el comentario sobre la importancia de esta equidad de oportunidades en el área de comercialización de los productos, expresado sus dudas en las estrategias que llevaran a cabo para implementar e identificar a las personas que no se están atendiendo en cada uno de los proyectos.

L.A. Norma Olivia Lozada Pérez: Realizo su aportación en cuento a la implementación jurídica de la secretaria.

Lic. Nereida Quintanar Solórzano: Expreso el impacto estadístico que ha tenido cada uno de los programas cada uno de los programas que atiende esta secretaria y que este mejoraría si se implementa dicha perspectiva.

SESION 2

ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA GENERAL DEL PROYECTO.

- Este apartado se construye a partir de la definición de cuál es el problema central que debe resolver el proyecto para atender a la población objeto. Para ello, es necesario tomar consideración:

INDICADORES DE GÉNERO

EXPLICACION

- Este índice, que puede ser medido a escala de toda la institución, puede tener un grado de desagregación tal que el alcance medir en cada una de las personas que laboran en la Secretaria de agricultura y desarrollo rural.

IMPORTANCIA DEL PERFIL Y FUNCION DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

- Deberá tener un carácter estratégico.
- Aportaran herramientas a los tomadores de decisiones para facilitar la incorporación en todos los programas de trabajo de la perspectiva de género partiendo en primera instancia de la articulación de las cartas descriptivas y de la PAO.
- Establecerán vínculos permanentes con unidades institucionales de género de las secretarías que permitan impactar en el combate a la desigualdad y pobreza desde diferentes ámbitos de acción.

PERFIL Y FUNCION DE LAS UNIDADES INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE LA SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

- Contara con la información amplia con el marco jurídico:
- Podrá proporcionar información a los tomadores de decisiones referida a los instrumentos legales que permitan la fijación de las políticas de igualdad, tanto al interior de la secretaria como en la aplicación de los programas y acciones destinados a beneficiar a la población en general.
- Tendrá la capacidad para conocer y asesorar en materia legal lo que redundara en el aprovechamiento del potencial que guardan, tanto los convenios e instrumentos internacionales como el cuerpo de las leyes constituciones vinculadas al tema de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

TACTICAMENTE LA UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEBERA CONSTRUIR UN ESTATUTOS QUE ARMONICE:

- El ámbito estratégico.
- La parte jurídica el espacio de la cultura institucional de genero
- Medir el impacto de incorporar la perspectiva de género al interior de la secretaria de agricultura y desarrollo rural a través de la PAO y los instrumentos presupuestales.

CONCLUSIONES

- Incorporando la perspectiva de género a la estructura y funcionamiento de la secretaria de agricultura y desarrollo rural en el estado de Hidalgo se incidirá en el combate a la desigualdad y la pobreza
- El primer paso para avanzar en esta dirección es integrar a los Programas Operativos Anuales elementos que visibilicen la diferencia y respondan en términos de planeación financiación y operación.
- En este proceso, la unidad institucional de género será la instancia que acompañe y asesore en esta vía a todas las áreas de la secretaria de agricultura y desarrollo rural.

ACCIONES A REALIZAR

Cada una de las áreas de esta Secretaría deberá implementar en la elaboración del POA 2011, estrategias y acciones con la perspectiva de género e integrar a los Programas Operativos Anuales, elementos que visibilicen la diferencia y respondan en términos de planeación, financiación y operación para así lograr que la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y en el Estado de Hidalgo se incidirá en el combate a la desigualdad.

LISTA DE ASISTENTES

Pachuca de Soto, Hidalgo a 09 de agosto de 2010.

TALLER “CAPACITACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Dirección General de Administración

Lic. Rosa Isela medina Acosta

Psic. Jaquelina Hernández Herrera

Psic. Rocio de la Rosa Pérez.

Profr. Roberto Jesús Ojeda Barradas

Dirección General de Seguimiento

L.A. Norma Olivia Lozada Pérez

Dirección General de Agricultura a Infraestructura

L.A.P. Ma. Guadalupe Mendoza Téllez

Ing. Eric Zamora Arteaga

C. Edmundo Tomas Meléndez Santos

L.A. María Andrea López Márquez

Dirección General de Ganadería

M.V.Z. Adoración de María Palacios Favila

M.V.Z. Arturo Zamora Campuzano

Hilaria Flores Ávila

Dir. De Información y Estadística

L.A.P. Norma Briseño Rodríguez

Dirección General de Forestal y Pesca

Antonio Silva Otamendi

Biol. Juan Silvestre Lechuga Peña

Ing. Miguel Ángel Cardoso Osegueda

L.C. Martín Sergio Gómez Sánchez

Ing. Pablo Irving Fragosso López

Ing. Germán Jesús Cortes Blobaum

Lic. Karina Salinas Pozo

Tec. Graciela Félix Zamora

LISTA DE ASISTENTES

Pachuca de Soto, Hidalgo a 10 de agosto de 2010

TALLER “CAPACITACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Dirección General de Administración

Lic. Rosa Isela medina Acosta

Psic. Jaquelina Hernández Herrera

Psic. Rocio de la Rosa Pérez

Profr. Roberto Jesús Ojeda Barradas

Dirección General de Seguimiento

L.A. Norma Olivia Lozada Pérez

Dirección General de Agricultura a Infraestructura

L.A.P. Ma. Guadalupe Mendoza Téllez

Ing. Eric Zamora Arteaga

C. Edmundo Tomas Meléndez Santos

L.A. María Andrea López Márquez

Dirección General de Ganadería

C. Luis Lugo Crisantos

Biol. Delfino Pérez Picazo

Lic. Enriqueta Fuentes Hidalgo

Dir. De Información y Estadística

Lic. Nereyda Quintanar Solórzano

Lic. Daniela Pérez Téllez Girón

Dirección General de Forestal y Pesca

Antonio Silva Otamendi

Biol. Juan Silvestre Lechuga Peña

Ing. Miguel Ángel Cardoso Osegueda

L.C. Martín Sergio Gómez Sánchez

Ing. Pablo Irving Fragosso López

Ing. Germán Jesús Cortes Blobaum

Tec. Graciela Félix Zamora

Lic. Karina Salinas Pozo



