

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	“MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL ESTADO DE ZACATECAS (MEGGEZ)”
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	Zacatecas, México
Web	Equidaddegenero.com
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Instituto para las Mujeres Zacatecanas
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Adrián Chávez Esquivel
Correo electrónico y teléfono	andre_bry@hotmail.com

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	2007-
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Transversalidad de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	<p>En el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010 del Estado de Zacatecas, se estableció que funcionarios y funcionarias de todos los niveles, así como sus subordinados/as, deberían desempeñar sus labores al servicio público respetando y haciendo cumplir las políticas en equidad de género, de igual manera se asumió el compromiso de que la perspectiva de género se integrara de manera continua, permanente y transversal en la gestión institucional.</p> <p>Para tal efecto, se desarrollo el Modelo de Equidad de Género del Estado de Zacatecas (MEGGEZ) en el año 2007, Durante el ejercicio 2007 el MEGGEZ fue incorporado en 9 dependencias de la APE, que por su quehacer institucional son consideradas normativas en el Estado, en el ejercicio 2008 el MEGGEZ se implementó en 13 dependencias y en el 2009 se concluyó su implementación con 9 instituciones más. Las dependencias intervenidas han sido</p>

MARCO INTERPRETATIVO:

Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género	Considerando que los sistemas de gestión a nivel internacional han sido la base para impulsar a las instituciones hacia
---	---

<p>(¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>prácticas más eficientes y competitivas en todos los rubros, con procesos estandarizados, ordenados y transparentes, el Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas, se fundamenta en un sistemas de gestión que integra la planeación, la ejecución, la verificación y la mejora continua de cada uno de los requisitos que lo integran.</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>La estrategia está encaminada a disminuir paulatinamente dos problemática: Al interior de las dependencias se trabaja para disminuir las brechas existentes en los temas de Discriminación, Violencia Laboral, Hostigamiento y acoso Sexual y la Vida Laboral y familiar de las y los Servidores Públicos. Al Exterior de las dependencias se generan políticas públicas con perspectiva de género a partir del quehacer de cada una de las instituciones.</p>

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>La firma Noruega Det Norske Veritas realizó la certificación de 31 dependencias de la APE en el MEGGEZ, avalando el cumplimiento a cada uno de los requisitos del sistema de gestión que establece el mismo Modelo.</p>
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<p>El propio Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas (MEGGEZ). Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Zacatecas. Sistema electrónico para el control documental de la información (Sistema Q- Control).</p>
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>La voluntad política es uno de los factores más importantes en materia de la transversalización de la perspectiva de género. Las agendas de los gobiernos deben contemplar las necesidades de su población considerando las necesidades que como seres sexualmente distintos tenemos. En el caso del Estado de Zacatecas, el trabajo requirió de experiencia en el tema y la voluntad política de quien encabezó el ejecutivo, de igual manera, la sensibilización del equipo de trabajo que conformó el gabinete resultó fundamental para hacer la experiencia posible.</p>
<p>Líneas de acción</p>	<p>Algunos de los principales pasos para la implementación del MEGGEZ son los siguientes: 1.- Sensibilización a titulares sobre el MEGGEZ y sus requisitos. 2.- Sensibilización al funcionariado en temas como perspectiva de género, violencia laboral y políticas públicas con perspectiva de</p>

	<p>género.</p> <p>3.- Conformación de comités de equidad al interior de las dependencias.</p> <p>4.- Capacitación en los requisitos, especificaciones y procedimientos del MEGGEZ.</p> <p>5.- Levantamientos de encuestas para medir el clima laboral de las instituciones en materia de Discriminación, Violencia laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual y la Vida laboral y familiar de las y los servidores públicos.</p> <p>6.- Levantamientos de encuestas para medir la percepción social de la dependencia.</p> <p>7.- Elaboración de planes de acción a partir del resultado de los diagnósticos, donde es señalado el diagnóstico, la acción que se ejecutará, el responsable de la acción, el tiempo de ejecución y el presupuesto asignado.</p> <p>8.- Al interior del comité se asignan vocalías para el/la coordinador(a) del comité de equidad, vocal del procedimiento de revisión directiva, vocal de auditorías, vocal de políticas públicas internas, vocal de políticas públicas externas, vocal de atención a quejas, vocal de acciones correctivas y preventivas.</p> <p>9.- Una vez que se ha realizado la instalación del comité de equidad y su profesionalización, el siguiente proceso es ejecutar el plan de acción.</p> <p>10.- Para asegurar el cumplimiento de las acciones son realizadas revisión directivas que dan cuenta del cumplimiento del plan, además de ello se realizan auditorías internas que den cuenta de hallazgos que impidan la certificación.</p> <p>11.- El último paso es la certificación de la institución por un organismo de tercera parte.</p>
<p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p>	<p>En materia legislativa a nivel Estatal, se logró plasmar la obligatoriedad de implementar el MEGGEZ en las dependencias de la APE y en los municipios del Estado, en el artículo 32 de la “Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Zacatecas”.</p>
<p>Producción de conocimiento y herramientas</p>	<p>El modelo como herramienta de trabajo se ha ido perfeccionando, de acuerdo con el avance que se tenía durante su incorporación en las dependencias. Consideramos que es el principal insumo para el trabajo logrado.</p>
<p>Desarrollo de capacidades</p>	<p>Las y los Servidores públicos han logrado una comprensión del tema de la perspectiva de género y políticas públicas. De igual manera al incorporar el Sistema de Gestión de Equidad de Género, se ha logrado trabajar en las dependencias bajo los estándares internacionales.</p>

<p>Sensibilización a la opinión pública</p>	<p>Fueron realizadas conferencias con medios de comunicación sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los mensajes que emitían abordando las recomendaciones enmarcada en el Inciso J de la IV conferencia Mundial de la Mujer.</p>
<p>Acciones para la transformación organizacional</p>	<p>Las acciones realizadas como parte de la incorporación del MEGGEZ en la APE han permitido a lo largo de 3 años ir disminuyendo paulatinamente los indicadores en materia de Discriminación, Violencia laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual, de igual manera se ha incidido en un mejor equilibrio en la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos. La transformación interna de las instituciones, da cuenta también de un cambio en la forma de atender de las instituciones.</p>
<p>Fortalecimiento de actores</p>	<p>Los actores de la propuesta han sido fortalecidos principalmente en el aspecto de capacitación y sensibilización</p>
<p>Incidencia política</p>	<p>Existió un fuerte respaldo al Ejecutivo del Estado por parte del Poder Legislativo en la aprobación de leyes que fortalecieran la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas</p>	<p>El propio Modelo establece que las dependencias deben reportar de manera trimestral al Instituto para las Mujeres Zacatecanas y a la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional el seguimiento a las acciones realizadas como producto de la incorporación del Modelo. Son realizadas revisiones directivas (con participación de las y los titulares de las dependencias) en las que se realiza una revisión de las acciones comprometidas en el plan de acción; auditorías internas por parte de personal de otras dependencias; auditorías externas y auditorías de certificación.</p>
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional (SEPLADER), Secretaría de Finanzas (SEFIN), Secretaría de Desarrollo Agropecuario (SEDAGRO), Contraloría Interna, Oficialía Mayor, Instituto de la Juventud Zacatecana (INJUZAC), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTEZAC), Comisión Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (CEISD), Instituto para las Mujeres Zacatecanas (INMUZA), Secretaría Particular de Gobierno, Servicios de Salud en Zacatecas (SSZ), Secretaría de Desarrollo Económico (SEDEZAC), Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (SEDIF), Procuraduría General de Justicia (PGJ), Secretaría de Turismo (SECTUR), Secretaría de Educación y Cultura (SEC), Instituto de Desarrollo Artesanal (IDEAZ), Instituto Zacatecano de Cultura (IZC), Consejo Promotor de la Vivienda (COPROVI), Instituto Estatal de Migración (IEM), Consejo Zacatecano de</p>

	<p>Ciencia y Tecnología (COZCyT), Instituto de Ecología y Medio Ambiente (IEMAZ), Secretaría General de Gobierno (SGG), Coordinación General Jurídica, (CGJ), Instituto Zacatecano para la Construcción de Escuelas (InZaCe), Instituto del Deporte (INDEZ), Secretaría de Obras Públicas (SECOP), Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado (CEAPA), Junta Estatal de Caminos (JEC), Junta Intermunicipal de Agua Potable y Alcantarillado de Zacatecas (JIAPAZ) y le Hospital de la Mujer.</p>
<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i></p>	<p>FORTALEZAS Voluntad política del ejecutivo del Estado. Compromiso de titulares de las dependencias. Legislación en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>DEBILIDADES En algunos momentos la implementación se vivió como una imposición. La administración pública estatal no se estaba acostumbrada a trabajar con sistemas de gestión. La percepción social de etiquetar el tema como de “moda” por ser una mujer quien encabezaba su incorporación.</p>
<p>¿QUÉ APRENDIMOS? <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>Los principales obstáculos, sigue siendo de origen cultural, remarcado por los medios de comunicación (las telenovelas, los anuncios comerciales, etc), Es un sector que necesita ser regulado en este sentido ya que podrían ser excelentes aliados en el tema.</p>

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.