

INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER DE CAMARGO, TAMAULIPAS

**PROYECTO: INTEGRANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO**

INDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Saintor Consultores SC

Enero 2012.

"Este material se realizó con recursos del Fondo de Desarrollo para Instancias Municipales de la Mujer 2011, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por los (los) autores del presente trabajo"

INDICE

	INTRODUCCION	
I.	OBJETIVO	3
II.	JUSTIFICACION	3
III.	METODOLOGIA	3
	1. Organización previa	3
	2. Componentes del proceso metodológico de introducción de iniciativas con PEG	4
	A. El índice de procesos presupuestarios con enfoque de género (IPPEG)	4
	B. La encuesta del proceso presupuestario con enfoque de género (EPPEG)	5
	C. Aplicación de la encuesta	6
IV.	RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EPPEG	7
	A. Los resultados obtenidos del perfil y particularidades del personal con cargo institucional fueron los siguientes:	7
V.	PONDERACION DE MEDIOS TECNICOS MINIMOS NECESARIOS (ME)	22
VI.	PONDERACION DE LAS EXPECTATIVAS DE CAMBIO (SUBJETIVIDAD)	23
VII.	PONDERACION DE EXPECTATIVA DE CAMBIO (EC) Y MARGEN DE MANIOBRA (MM)	25
VIII.	PONDERACION DE LA CAPACIDAD DE CAMBIO (CC)	26
IX.	INDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GENERO (IPPEG)	27
X.	CONCLUSIONES GENERALES DE LA ENCUESTA DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GENERO (EPPEG)	28
XI.	RECOMENDACIONES GENERALES DE LA ENCUESTA DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (EPPEG)	30
XII.	CONCLUSIONES GENERALES DE LA PONDERACIÓN DEL ÍNDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (IPPEG)	31
XIII.	RECOMENDACIONES GENERALES DEL ÍNDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (IPPEG)	32
XIV.	BIBLIOGRAFIA	33

INTRODUCCION

Los procesos de implementación de todos tipo de acciones o modalidades, requieren conocer el punto de partida de la población o problemática que se va a abordar, de tal forma que para el presente proyecto, hemos determinado iniciarlo con el cálculo del IPPEG (Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género) el cual es un índice que mide el desarrollo de capacidades internas en las instituciones para desarrollar procesos presupuestarios con enfoque de género. Las capacidades que mide se clasifican en dos dimensiones: a) la dimensión tangible, la cual hace referencia a las disposiciones materiales de la institución y b) la dimensión intangible, referida a las habilidades y capacidades del personal para garantizar que el presupuesto integra la perspectiva de género

I. OBJETIVO

Analizar el nivel de aceptación que tiene la perspectiva de género para incorporarla en los procesos presupuestarios de Camargo, Tamaulipas

II. JUSTIFICACION

Considerando que uno de los objetivos de las administraciones públicas municipales, es garantizar la equidad en el acceso a las oportunidades y el goce de los recursos públicos y privados, impulsando su desarrollo humano, lo cual implica que los presupuestos públicos se orienten a vigilar que tanto los programas, servicios, bienes y actividades de desarrollo de habilidades y capacidades, puedan llegar a hombres y mujeres atendiendo a sus necesidades prácticas y diferenciadas, incluyendo también las aportaciones de capital tangible e intangible que se encuentran en todas las acciones económicas, sociales y políticas de una comunidad.

El presente análisis, pretende determinar si el municipio cuenta con políticas sensibles al género, las cuales reconocen a las mujeres y a los hombres como actores del desarrollo, al mismo tiempo que se involucran de diferente forma como potenciales participantes y beneficiarios/as del proceso de desarrollo, pero principalmente determinar el grado de condiciones favorables y disposición de los servidores/as que existe para implementar la metodología de la PEG en los presupuestos públicos.

Sin embargo este análisis, no podría considerarse efectivo si no se integrará de forma participativa al mismo, la presencia y aportaciones de la comunidad, representada por ciudadanos/as líderes de la comunidad, que permitan enriquecer el análisis y trabajo desarrollado, así como el documento a generarse.

III. METODOLOGIA

1. Organización previa:

- ✓ Convocar a la red ciudadana de seguimiento, y a directores/as de área, para integrarse al equipo que desarrollará el análisis de presupuestos, y el índice IPPEG.
- ✓ Sensibilizar a los/as integrantes en temas sobre la importancia de reestructurar los presupuestos municipales con PEG, para fomentar el desarrollo humano de las comunidades, atendiendo a las necesidades prácticas diferenciadas de hombres y mujeres.

- ✓ Desarrollar el plan de acción acorde a los trabajos a efectuar.
- ✓ Formar capacidades en integrantes del equipo para que se constituyan como aplicadores de la encuesta para el IPPEG.

2. Componentes del proceso metodológico de introducción de iniciativas PEG:

A. El índice de procesos presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG)

Conteniendo dos dimensiones: la dimensión tangible y la intangible, las cuales determinan las capacidades internas de la institución.

- ✓ La dimensión tangible (DT) corresponde a los medios materiales necesarios para que la aplicación de las iniciativas PEG resulten efectivas y sostenibles con el tiempo: materiales prácticos sobre PEG, cursos de formación en materia PEG, indicadores específicos para PEG, personal especializado en materia de género, existencia de una política normativa o directriz plural sobre igualdad y equidad de género por la existencia de un centro de consulta y apoyo PEG, mecanismos de gobernabilidad civil, de rendición de cuentas y mecanismos participativos para mujeres. La variable integradora se denomina Medios técnicos mínimos necesarios para desarrollar iniciativas de PEG (ME)

Categorías:

- Materiales y herramientas PEG
 - Materiales y cursos de formación en materia PEG
 - Indicadores específicos para PEG
- ✓ Personal especializado en género
 - Personal especializado en género
- ✓ Medios
 - Política normativa o directriz plural sobre igualdad y equidad de género
 - Centro de consulta y apoyo PEG
- ✓ Mecanismos
 - Mecanismo participativo para mujeres
 - Mecanismo de rendición de cuentas para la sociedad civil
 - Mecanismo de gobernabilidad civil

La segunda dimensión es:

- ✓ La dimensión intangible (DI), está compuesta por parámetros de naturaleza intangible, provenientes de la percepción personal, de las actitudes e intereses de las funcionarias/os públicos cuyo trabajo está relacionado con el proceso presupuestario: capacidad en la toma de decisiones, gestión de conocimiento intereses, prioridades, la existencia o no de prejuicios sobre los presupuestos con enfoque de género, estereotipos, reticencias, falta de conocimiento sobre género, etc. Todos estos ítems se integran en la variable Capacidad de Cambio (CC).

Variables:

- Margen de maniobra (MM)
 - Autoridad y potestad en la toma de decisiones

- **Expectativa de cambio (EC)**
 - Conocimiento del PEG
 - Opinión sobre PEG
 - Opinión sobre la forma del proceso presupuestario
 - Predisposición o resistencia a los cambios
 - Voluntad política para la implementación de PEG
 - Prioridad temporal de implementación PEG

B. La Encuesta del Proceso Presupuestario con Enfoque de Género (EPPEG)

1. Técnica: Estudio de Casos
2. Instrumento de medición: Encuesta
3. Muestra
 - a. Tipo de muestra:
 - ✓ Muestra no probabilística o dirigida: es un procedimiento de selección informal, donde la muestra depende de las características de la investigación, realizándose entrevistas de forma dirigida o focalizada, a un grupo de personas que trabajan en instituciones que cumplen una serie de características. La muestra es dirigida a un grupo poblacional determinado.
 - ✓ Enfoque Cualitativo: este enfoque no permite la generalización de resultados, pero sí ofrece una rica base de datos para ser analizada; sus resultados solo son generalizables a la muestra en sí, o en muestras similares. ⁽¹⁾
 - b. Tipo de casos:

Se determinaron dos especificaciones para pertenecer a la muestra:

 - ✓ El perfil de la institución pública.
 - ✓ El perfil de funcionarios/as público/a
 - c. Tipo de institución:
 - ✓ Instituciones de la administración pública municipal
 - d. Perfil de las personas encuestadas:
 - ✓ Funcionarios/as públicos municipales
 - ✓ De los departamentos de presupuestación, planificación, gerencia/dirección.
 - e. Información previa requerida:
 - ✓ Datos generales de la institución: nombre, dirección, teléfono, etc.
 - ✓ Datos generales del encuestado/a: nombre, cargo, teléfono, etc.
 - ✓ Número de personas que trabajan en los distintos departamentos: mujeres y hombres, cargos
 - f. Tamaño de la muestra:

Cálculo: Se utilizará para su determinación el principio de proporcionalidad, la cual consiste en aplicar la encuesta a 1/3 de las personas del área en cuestión

Selección: se seleccionará a las personas con mayor rango, de acuerdo con los datos proporcionados por la misma administración pública.
 - g. Ámbito de aplicación: en las áreas de trabajo del personal seleccionado.¹

¹ Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Mc. Graw Hill

C. Aplicación de encuesta

- a. **Presentación:** enviar documento oficial a los servidores/as, informándoles del motivo de la aplicación de la encuesta y de la recepción de encuestadores en sus áreas.
- b. **Agenda de trabajo:** agendar reunión con el servidor/a público para el día de recepción del encuestador/a
- c. **Fichas institucionales:** este documento contendrá datos personales de los encuestados, con el objetivo de
 - ✓ futuros proceso que permitan monitorear el avance en temas de equidad de género
 - ✓ detectar posibles aliados en la construcción de la equidad de género.
- d. **Posibles problemáticas en la aplicación de la encuesta:**
 - ✓ Las personas sienten la encuesta como una amenaza: aclarar que la encuesta es anónima y solo pretende evaluar a la institución en su conjunto.
 - ✓ Confusión en cuanto al anonimato por la toma de datos en la ficha institucional: definir que las encuestas anónimas se utilizarán para conjuntar los datos de toda la institución; mientras que la ficha institucional se realizará con el propósito de contar con un directorio de personas que podrían participar en iniciativas futuras de PEG.
 - ✓ Las personas se resisten a contestar las preguntas, por temor a perjudicar a la institución: aclarar que los resultados de la encuestas permitirán mejorar la calidad del servicio que presta la administración pública, y de ninguna forma servirán para evidenciar o amonestar a la institución.

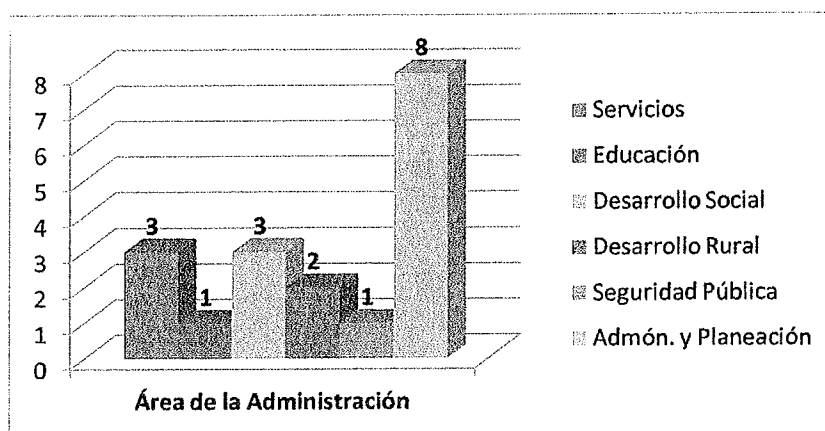
Perfil de encuestadores/as:

- a. Contar con un conocimiento mínimo de la PEG
- b. Facilidad de palabra
- c. No responder o dar información sobre la PEG hasta el final de la encuesta
- d. Al final de la encuesta motivar el interés, hablándole sobre los beneficios de la PEG en la Administración pública. ⁽²⁾

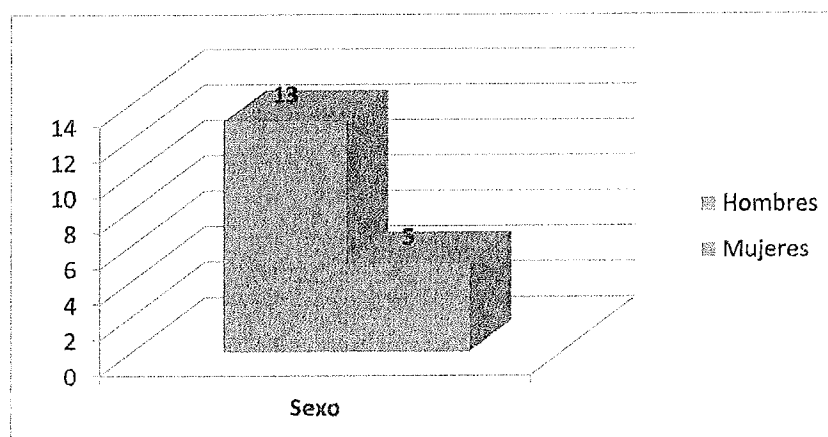
IV. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DEL PROCESO PRESUPUESTARIO CON ENFOQUE DE GNERO (EPPEG)

A. Los resultados obtenidos del perfil y particularidades del personal con cargo Institucional fueron los siguientes:

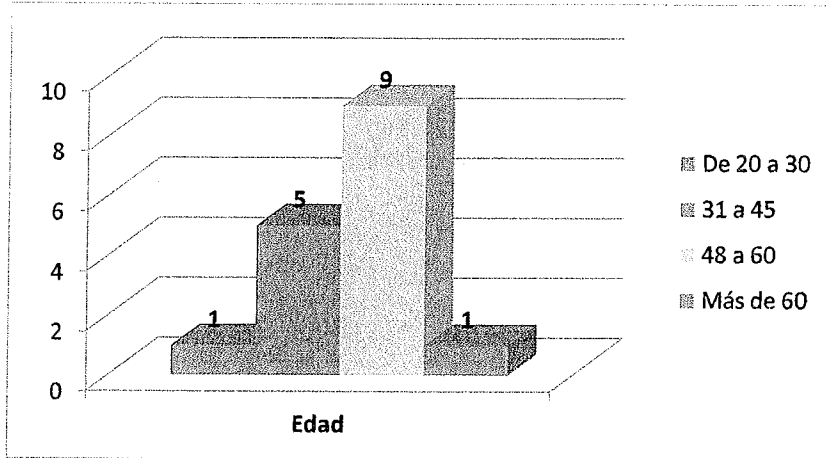
1.- Área de la Administración donde trabaja: La mayoría del personal labora en procesos relacionados con áreas de administración y planeación (44 %), seguido por personal que atiende las áreas de servicios (17 %) y desarrollo social (17 %), así como de desarrollo rural (11 %).



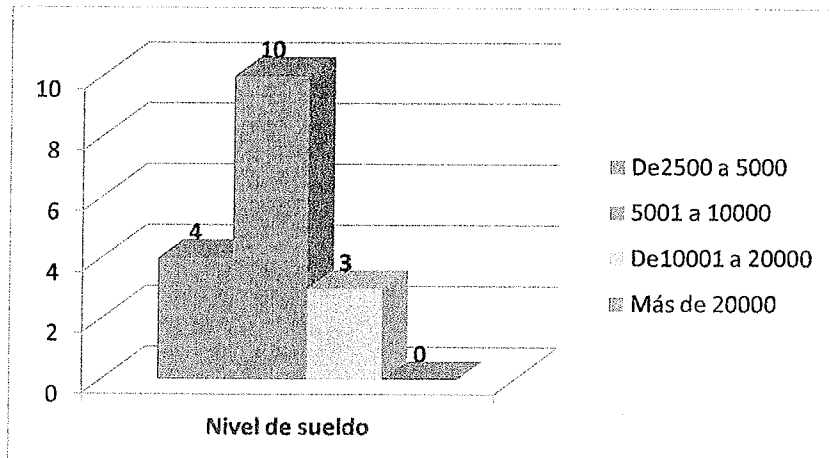
2.- Sexo: El 72 % de los encuestados estuvo constituido por hombres y el 28 % fueron mujeres lo que no abona proporcionalmente a la cuota de género.



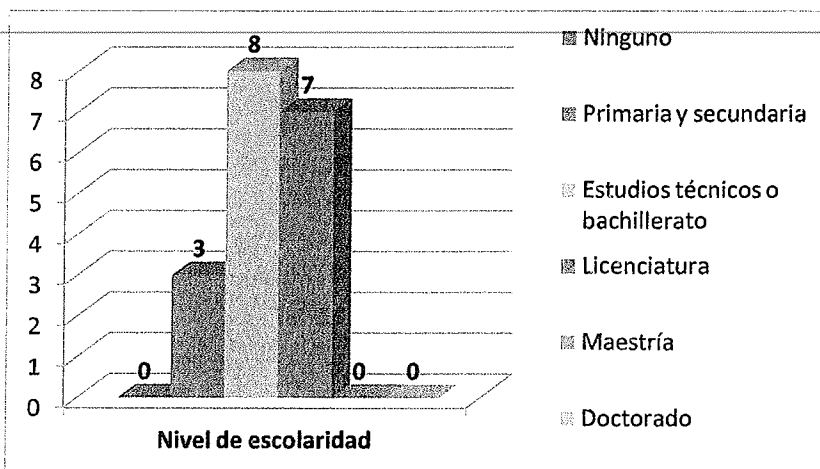
3.- Edad: La mitad de los encuestados (50 %) fueron persona cuya edad oscila entre los 48 a 60 años; el 28 % con edad entre 31 a 45 años; y 5 % con el menor rango de edad de 20 a 30 años del mismo modo (5 %) que los de más de 60 años. Los porcentajes que faltan son debido a que algunos encuestados de la muestra no manifestaron su edad.



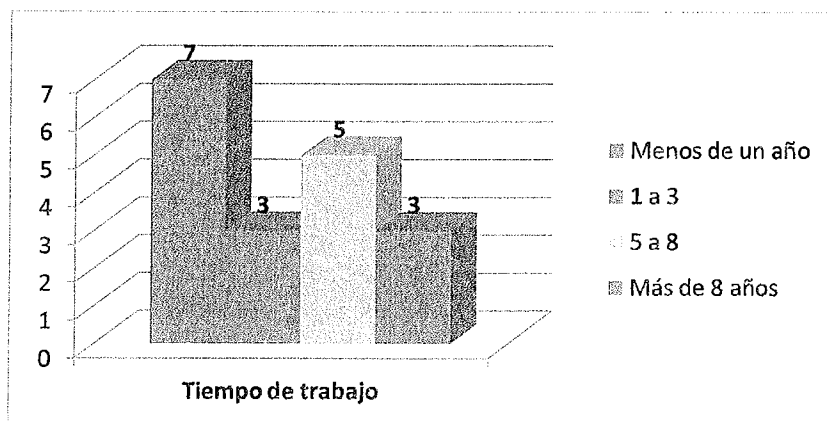
4.- Nivel de sueldo: La mayor frecuencia de entrevistados manifestaron que su sueldo es de entre \$ 5,001 a \$10, 000 (56 %); el 22 % recibe de \$ 2, 500 a \$ 5, 000 y el 17 % percibe de \$ 10, 001 a \$ 20, 000. Ninguno de los entrevistados percibe más de \$ 20, 000 al mes.



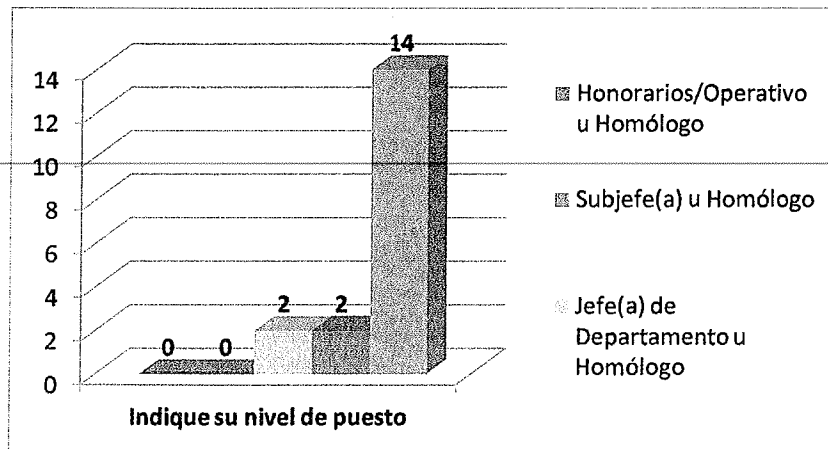
5.- Nivel de escolaridad: El nivel de escolaridad preponderante es el de estudios técnicos o de bachillerato con el 44 %, seguido de personal con nivel de licenciatura (39 %) y con nivel de primaria o secundaria (17 %). No existe personal con estudios de posgrado.



6.- Tiempo de trabajo: La mayoría de personal (39 %) tiene menos de un año en el puesto que actualmente desempeña; son seguidos del personal con 5 a 8 años de servicio (28 %), y el 33 % restante tiene en el puesto de 1 a 3 años o más de 8 años de servicio.

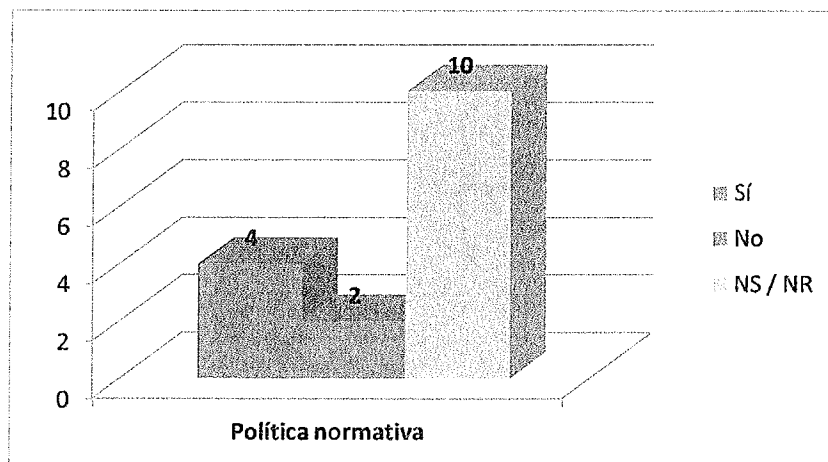


7.- Indique su nivel de puesto: La mayoría de los encuestados (78 %) ocupa el nivel de Director(a) de Área u Homólogo; solo el 11 % es Jefe(a) de Departamento y otro 11 % Subdirector(a) de Área u Homólogo.

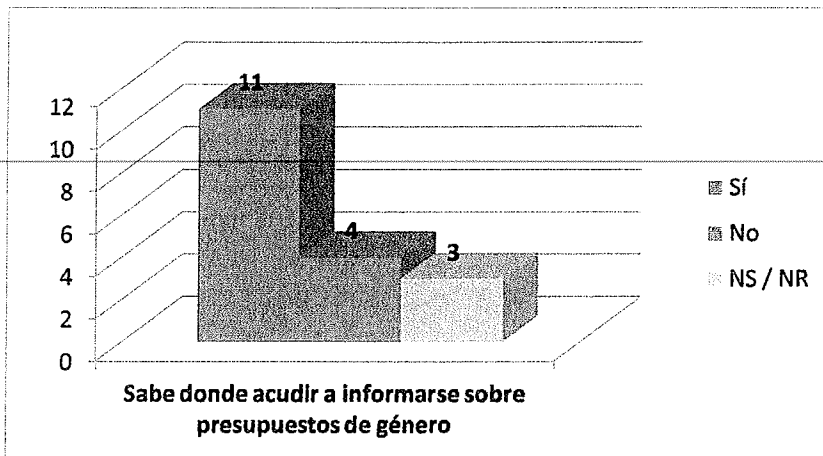


En la institución en la que usted trabaja:

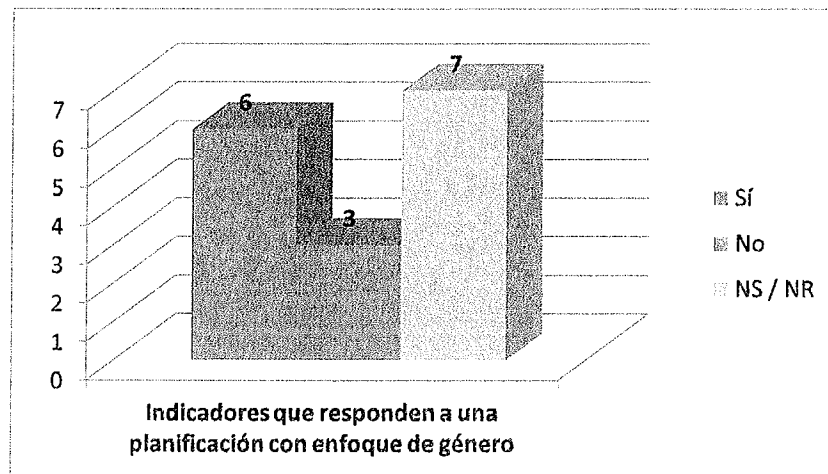
8.- ¿Existe una política o normativa que respalde la implantación de PEG? Ante esta pregunta tan importante el 22 % afirma que si existe una política y/o un conjunto de normas que respaldan la implantación de PEG; el resto afirma que no existen, no sabe o simplemente no responde a esta pregunta.



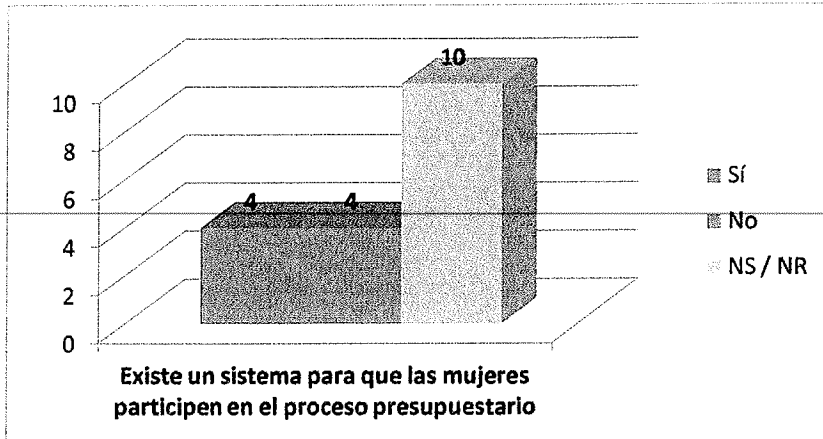
9.- ¿Si quisiera informarse sobre un presupuesto con enfoque de género, o quisiera aclarar dudas sobre esa temática, sabría a donde acudir? Interesante ésta respuesta, pues el 61 % de ellas nos indican que si sabrían a donde acudir para aclarar dudas sobre los presupuestos con enfoque de género y el resto (39 %) no sabe a donde acudir, o no responde.



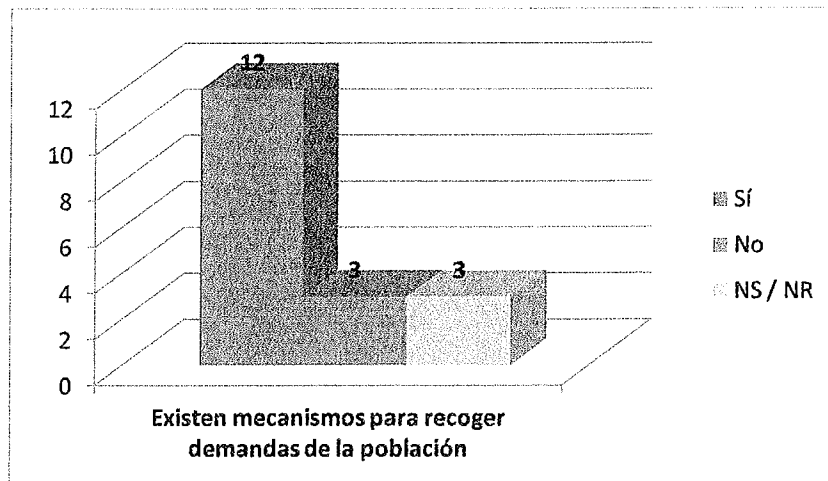
10.- ¿Existen indicadores que responden a una planificación con enfoque de género? Solo el 33 % del personal encuestado afirma que existen indicadores y que estos responden categóricamente a una planificación con enfoque de género; el 16 % afirma que no existen y el resto (38 %) no sabe o no respondió a la pregunta.



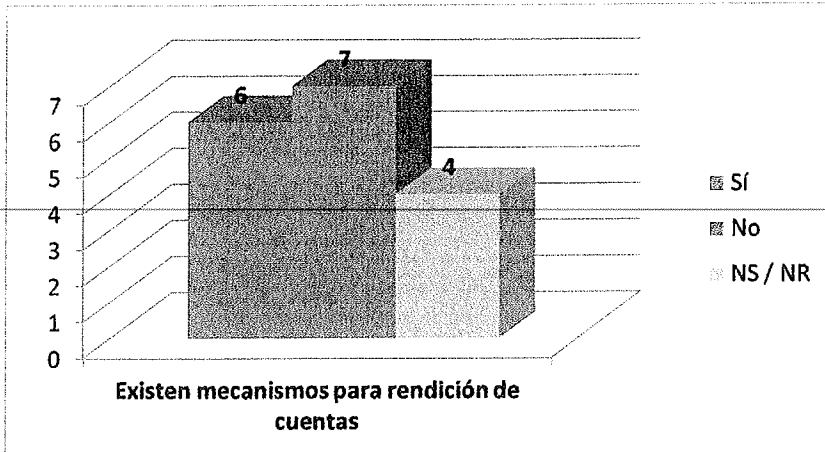
11.- ¿Existe algún sistema para que las mujeres participen en el proceso presupuestario (ejemplo: cuotas, cupos, etc.)? Solo el 22 % afirma que si existe un sistema para que las mujeres participen en el proceso presupuestario, pero el resto (88 %) afirma que no, no sabe o no desea responder a la pregunta.



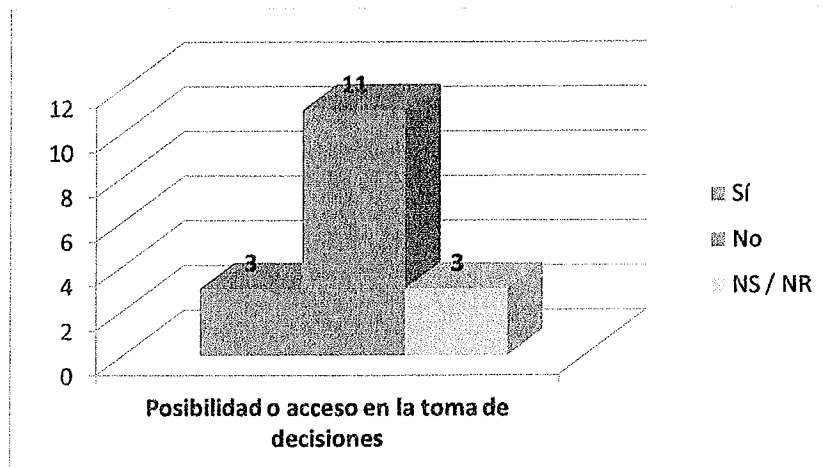
12.- ¿Existe un mecanismo o departamento donde se recogen las demandas de la población (ejem. Buzón de sugerencias, departamento de atención al ciudadano, etc.)? El 67 % del personal encuestado afirma que si existen mecanismos donde y con él cual se recojan las demandas de la población en relación al tema; el resto (33 %) afirma que no, no sabe o no desea responder la pregunta.



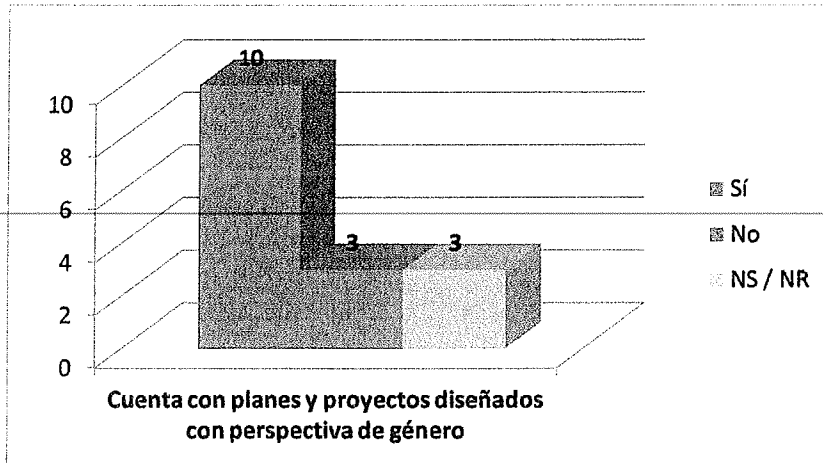
13.- ¿Existe un mecanismo de rendición de cuentas donde puede acudir el público (ejem. Sistema de quejas y reclamaciones, etc.)? El 33 % afirma que si existen mecanismos a donde puede acudir el público con la finalidad de conocer los procesos de rendición de cuentas; pero el 39 % afirma no saber a donde acudir; el 22 % restante no sabe o no desea responder.



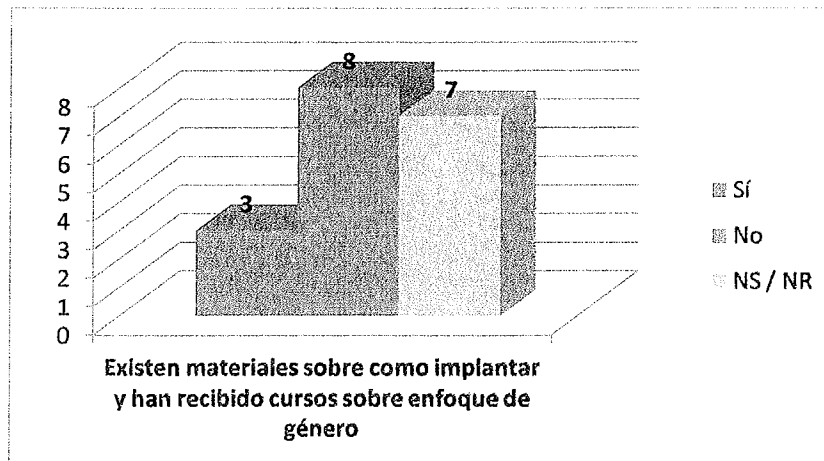
14.- ¿Tiene usted la posibilidad o acceso en la toma de decisiones requerida para incidir o modificar alguna etapa dentro del proceso presupuestario del municipio? Solo el 17 % tiene la posibilidad de participar en la toma de decisiones de su área; un gran porcentaje (61 %) afirma que no tiene ni posibilidad ni acceso a la toma de decisiones, el resto no sabe o no desea responder a esta pregunta.



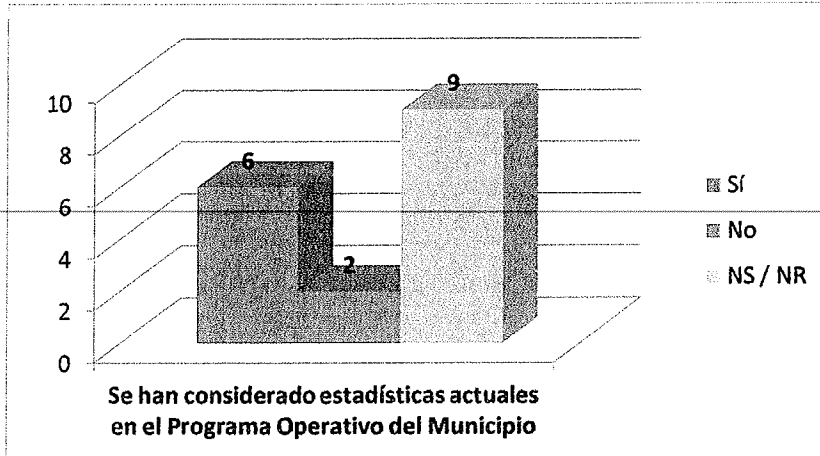
15.- ¿Los planes, programas y proyectos están diseñados con perspectiva de género? El 55 % de las áreas afirman que los planes, programas y proyectos si están diseñados a partir de la integración de una perspectiva de género. Un 16 % afirma que los suyos no y el resto no lo sabe o no desea responder a esta pregunta.



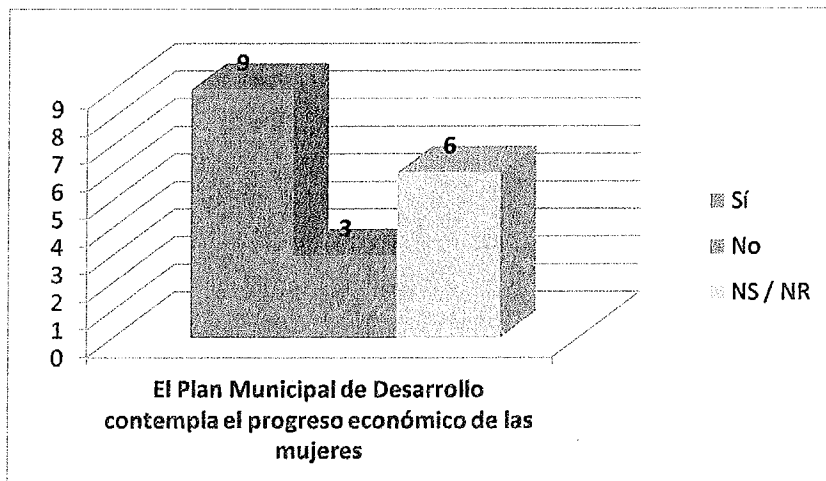
16.- ¿Existen folletos, manuales o guías sobre como implantar el enfoque de género en los presupuestos públicos o ha recibido un curso formativo sobre el tema? El 17 % afirma que si existen manuales, folletos, guías u otros recursos sobre el tema de cómo implantar el enfoque de género en los presupuestos públicos o ha recibido un curso formativo sobre el tema; lamentablemente el 44 % no cuenta con estos recursos ni ha recibido cursos formativos. El 39 % restante, no sabe o no desea responder esta pregunta.



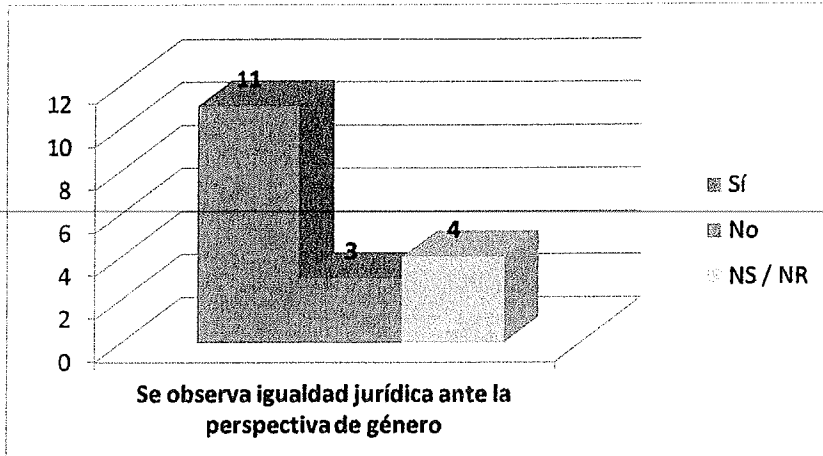
17.- ¿En el diseño del Programa Operativo del Municipio se han considerado las estadísticas actuales del INEGI, u otros estudios del municipio en la toma de decisiones? Solo el 33 % del personal afirma que si se consideran las estadísticas formales como el INEGI en la toma de decisiones del municipio. El 11 % afirma que no y el resto no sabe o no responde a la pregunta.



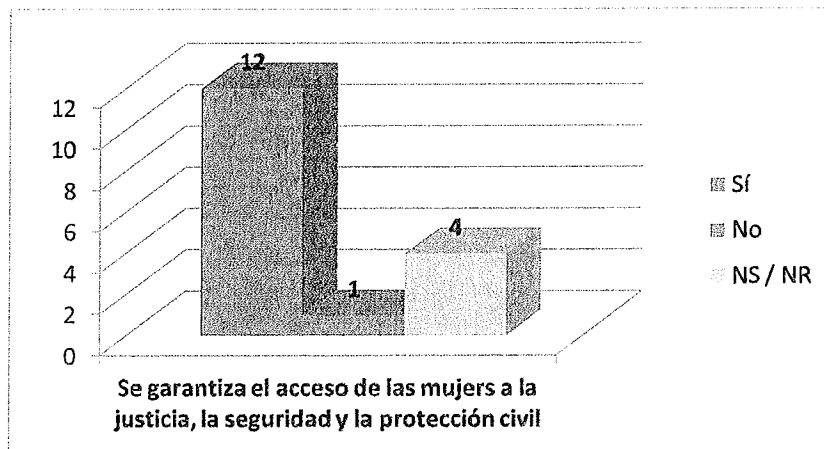
18.- ¿En las estrategias y líneas de acción del Plan Municipal de Desarrollo contempla el desarrollo y progreso económico de las mujeres? El 50 % afirma que sí se contempla el desarrollo y progreso económico de las mujeres en las estrategias y líneas de acción del Plan Municipal de Desarrollo. Mientras que el 17 % afirma que no y el 23 % no sabe o no respondió a la pregunta.



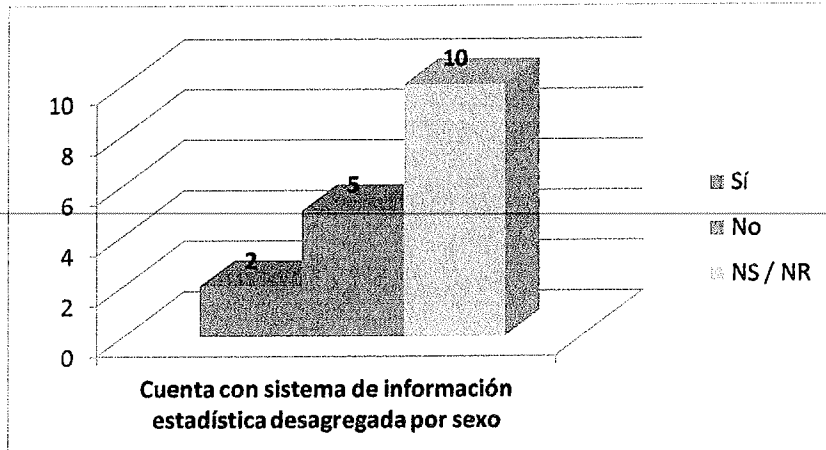
19.- ¿En la normatividad municipal se observa igualdad jurídica con perspectiva de género? El 61 % afirma que la normatividad municipal si contempla la igualdad jurídica con perspectiva de género. Mientras que un 17 % afirma que no se contempla y el resto (33 %) no sabe o no respondió a esta pregunta.



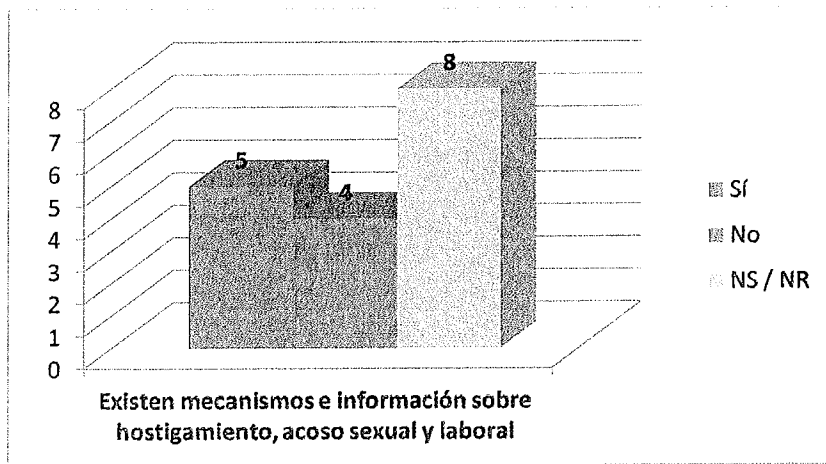
20.- ¿En los planes y programas del municipio se tienen contemplados mecanismos que garanticen el acceso a las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil? Las respuestas dadas indican que un 67 % opina que dentro de los planes y programas del municipio sí se contemplan los mecanismos necesarios que garantizan el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil. El 6 % afirma que no y el resto (22 %) no sabe o no respondió a esta pregunta.



21.- ¿La administración municipal cuenta con un sistema de información estadística desagregada por género? Solo un reducido 11 % afirma que el municipio sí cuenta con un sistema de información estadística desagregada por género. Un 28 % afirma que no y el resto 56 % no sabe o no respondió a la pregunta.



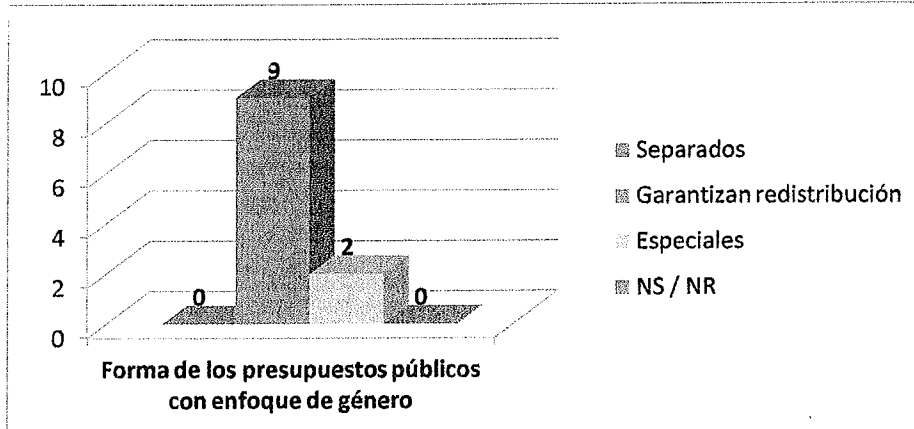
22.- ¿Existen mecanismos e información sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral en la administración pública municipal? En el 28 % de las respuestas afirma que si existen mecanismos e información a nivel institucional sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral en la administración pública municipal. Un 22 % afirma que no y el resto (50 %) no sabe o no respondió la pregunta.



23.- Los presupuestos públicos con enfoque de género son:

- Presupuestos separados para mujeres.
- Presupuestos que tratan de garantizar una redistribución de recursos entre los hombres y las mujeres, buscando la equidad en la asignación de los recursos, "darle a cada cual lo que requiere según sus necesidades, intereses y particularidades".
- Presupuestos especiales con partidas concretas de gastos para mujeres orientados a las atenciones específicas, ya que representan un sector poblacional vulnerable y precisan de un mayor apoyo.
- No sabe/ no responde.

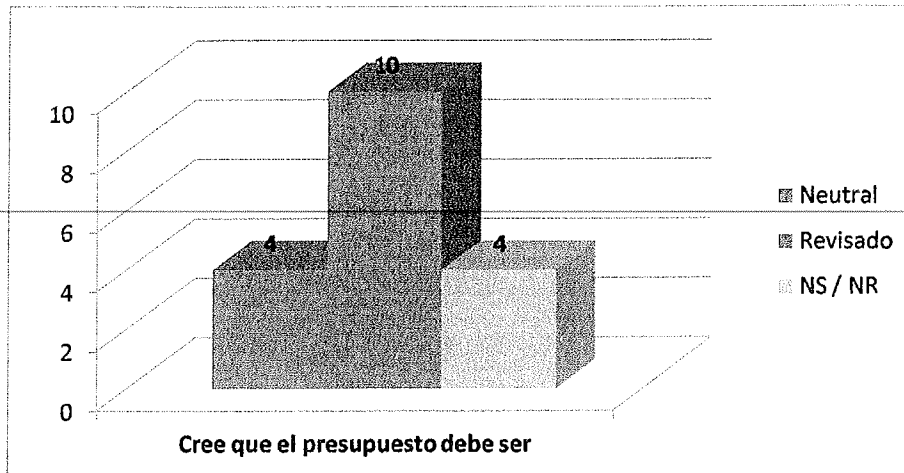
El 50 % de las respuestas es en el sentido de que se debe garantizar una redistribución de los recursos con base a los requerimientos, necesidades, intereses y particularidades existentes entre hombres y mujeres. Un 11 % considera que deben existir presupuestos especiales con partidas concretas con la finalidad de atender las necesidades específicas de las mujeres para disminuir su vulnerabilidad y otorgarles más y mejores beneficios. El resto no sabe o no respondió a la pregunta.



24.- Cree usted que el presupuesto:

- Debe mantener la neutralidad de género en los procesos económicos, y por lo tanto no es necesario realizar los presupuestos con enfoque de género.
- Sería necesario hacer una revisión de todo el proceso de elaboración el presupuesto para conseguir que el resultado final sea una justa repartición de recursos entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de cada uno.
- No sabe/ no responde.

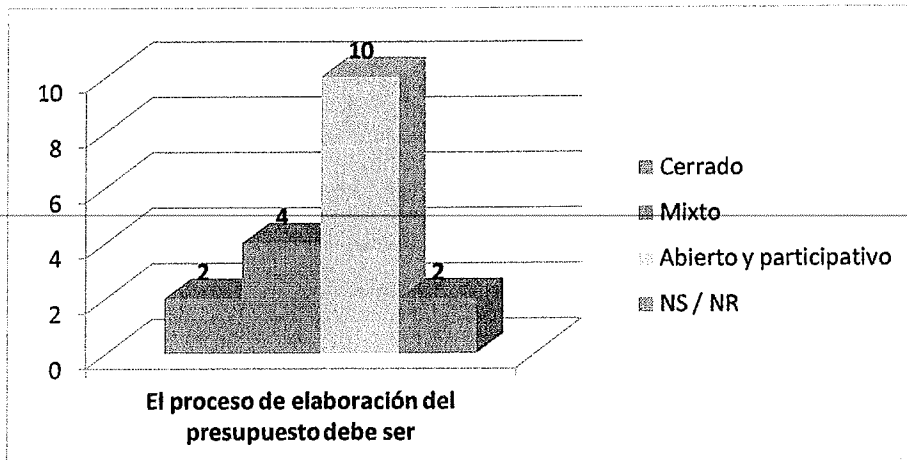
En relación a esta pregunta, el mayor porcentaje (56 %) fue emitido en relación a que es necesario hacer una revisión del proceso de elaboración del presupuesto para su justa distribución entre hombres y mujeres considerando sus necesidades y sobretodo sus particularidades y solo un 22 % cree que se debe mantener la neutralidad de género en los procesos económicos, por tanto no es necesario realizar los presupuestos con enfoque de género. El resto (22%) no sabe o no respondió la pregunta.



25.- Usted considera que todo el proceso de elaboración del presupuesto público en todas sus etapas: formulación, aprobación, ejecución y evaluación debe ser:

- Un proceso cerrado, en el que la toma de decisiones corresponde exclusivamente a las personas integrantes del equipo.
- Un proceso mixto, en el que se escuchen las demandas y peticiones externas pero la responsabilidad de la toma de decisiones final sea interna.
- Un proceso abierto y participativo, dotado de los mecanismos adecuados para recoger las peticiones y demandas de la población, en aras de poder incorporar dichas demandas dentro del proceso de elaboración del presupuesto.
- No sabe/ no responde.

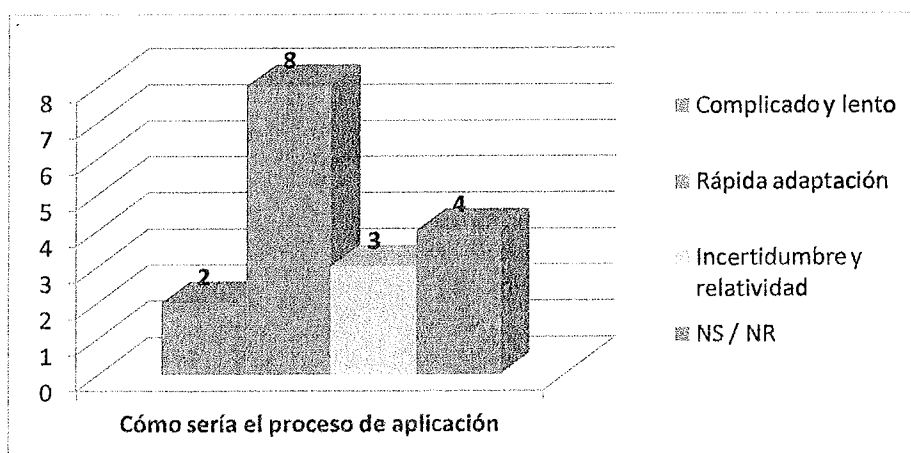
El 56 % responde que la elaboración del presupuesto público en todas sus etapas debe ser un proceso abierto y participativo, además de, dotado de los mecanismos que permitan recoger las peticiones y demandas de la población, lo que permitiría incorporar estas demandas al proceso de elaboración del presupuesto. Un 22 % opina que debería ser un proceso mixto en el que se escuchen las demandas externas pero la responsabilidad final de toma de decisiones sea interna. Un 11 % opinan que debería ser un proceso cerrado donde la toma de decisiones corresponda exclusivamente a los integrantes del equipo que elabora el presupuesto y el resto (11%) no sabe o no respondió la pregunta.



26.- Ante la posibilidad de que se pudiera aplicar en el lugar donde usted trabaja el enfoque de género en el presupuesto público:

- El proceso de implementación sería complicado y lento, ya que resulta difícil aplicar cambios al método de trabajo que tenemos.
- Podría adaptarse rápidamente. El método de trabajo que seguimos es proclive a asimilar cambios.
- Incertidumbre y relatividad. Algunos cambios se adaptan rápidamente, pero otros presentan mayor dificultad.
- No sabe/ no responde.

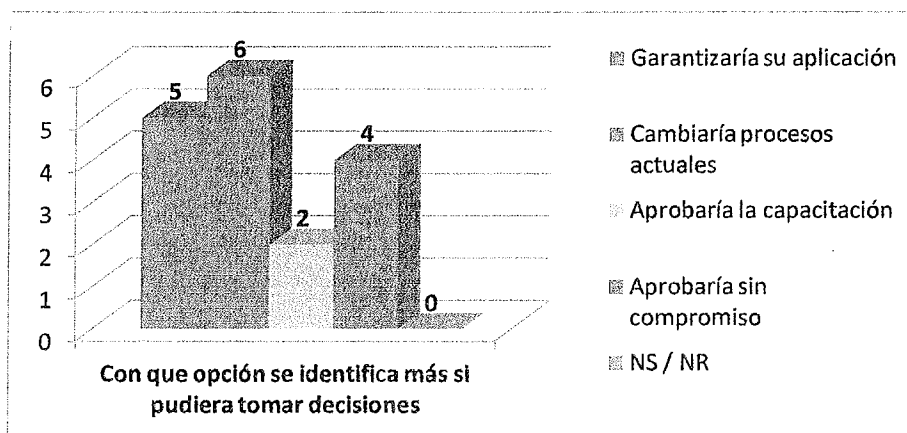
Ante ésta interrogante como posibilidad de que en su área de trabajo se pudiera aplicar el enfoque de género en el presupuesto público, el 44 % responde que podría tener un proceso de adaptación rápida debido a que en su sistema de trabajo tienen proclividad a asimilar rápidamente el cambio, lo que manifiesta una gran ventaja. Aunque esta respuesta parece contradictoria ante un 28 % que opina que el proceso sería complicado y lento o bien de incertidumbre y relatividad ya que para ellos representa mayor dificultad un cambio de esta naturaleza. Un 22 % no sabe o no respondió a la pregunta.



27.- En el caso hipotético de que usted pudiera tomar decisiones en el lugar donde trabaja, señale la opción con la que se siente más identificado/a:

- Estaría dispuesto/a a garantizar el establecimiento de todas las normas y procedimientos necesarios que se requieren para aplicar los presupuestos con enfoque de género (PEG) en la institución donde trabaja, aunque esto suponga procedimientos nuevos. Aceptaríamos colaborar en lo que se requiera para ello, recibir capacitaciones, formar personal, etc.
- Con el fin de que se aplicaran los PEG en la institución, estaría dispuesto/a a cambiar las normas y procedimientos actuales, en los límites que la organización actual lo permita. También a formar al personal y recibir capacitaciones.
- Aprobaría que mi personal se capacitara y recibiera cursos de formación sobre PEG, nada más.
- Aprobaría que vinieran a nuestra institución a dar alguna charla informativa sobre en que consisten los PEG, pero sin llegar a comprometernos que vayamos a recibir cursos de capacitación sobre ello, ni a introducir cambios en los procesos presupuestarios que realiza la institución.
- No estaría dispuesto/a a cambiar nada ni introducir cambios, tampoco a recibir capacitaciones o información al respecto.

El personal se siente más identificado con que se aplicaran los presupuestos con equidad de género en su institución, además de estar dispuestos a cambiar procedimientos y normas actuales en la medida que los límites legales de la misma lo permitan; también a formar el personal y a recibir capacitación en un 33 %. El 28 % estaría dispuesto a garantizar el cumplimiento de todas las normas y procedimientos necesarios para el PEG aunque esto suponga procedimientos nuevos y aceptarían colaborar recibiendo capacitación o formando personal. Otro 22 % aprobaría las charlas de capacitación pero sin comprometerse a realizar cambios en los procesos presupuestarios. Finalmente el 11 % aprobaría la capacitación y recibiría los cursos, pero nada más.

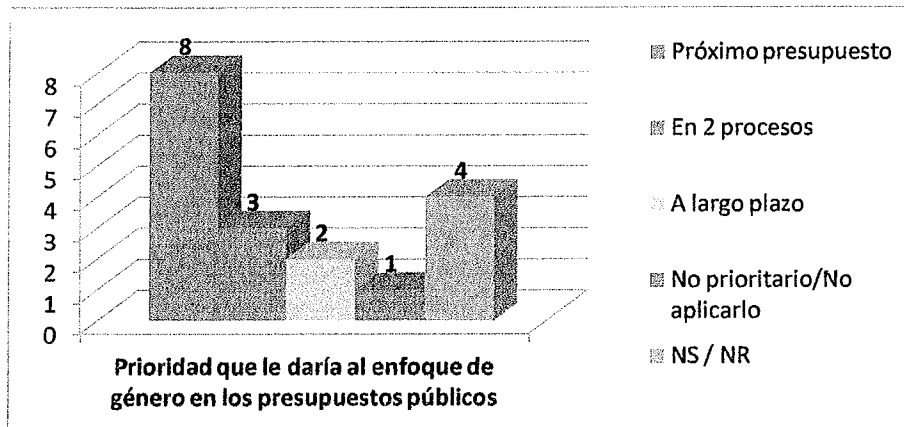


28. ¿Qué prioridad le da a la aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos?

- Aplicar presupuesto con enfoque de género en el próximo proceso presupuestario.
- Aplicar presupuesto con enfoque de género dentro de 2 procesos presupuestarios.
- Aplicarlo a largo plazo, después de más de 2 procesos presupuestarios.

- d. No prioritario, no aplicarlo.
- e. No sabe/ no responde.

Ante la pregunta correspondiente al supuesto de qué prioridad le darían a la aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos, el 44 % responde que en el próximo presupuesto. El 17 % lo aplicaría dentro de dos procesos presupuestarios. El 11 % lo aplicaría con una percepción a largo plazo. El 6 % considera su aplicación como no prioritaria. Finalmente un 22% no sabe o no responde la pregunta.



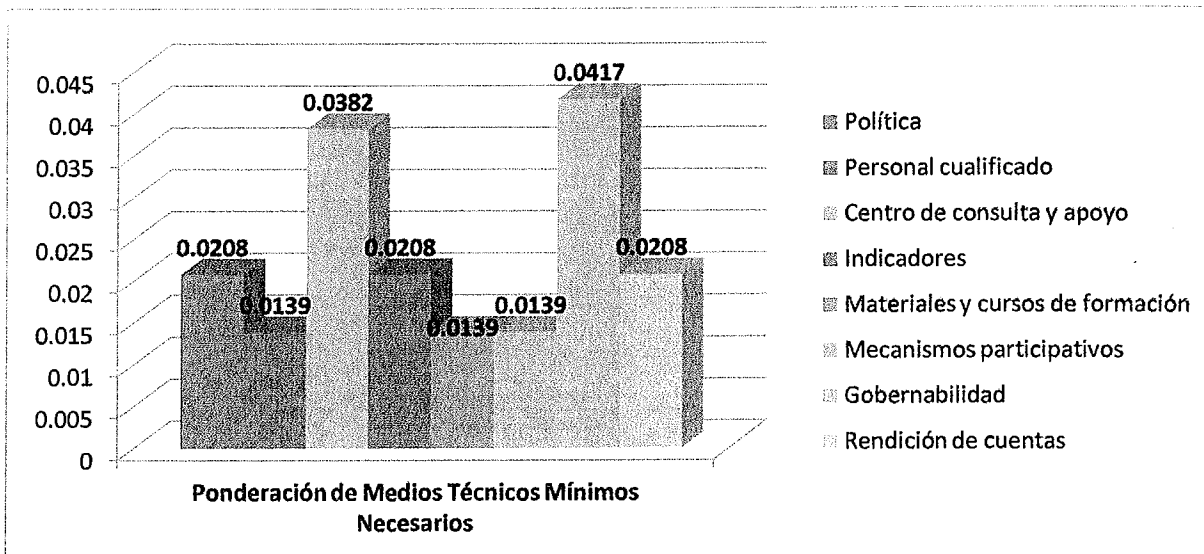
V. PONDERACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS MÍNIMOS NECESARIOS (ME)

Es interesante considerar los siguientes resultados que denotan al menos tres niveles de ponderación de los Medios Técnicos Mínimos Necesarios (ME) que se distribuyen de la siguiente manera:

ME Variables	Puntuación	Estrato
Gobernabilidad	0.0417	Alto
Centros de consulta y apoyo	0.0382	Alto
Política	0.0208	Medio
Indicadores	0.0208	Medio
Rendición de cuentas	0.0208	Medio
Personal cualificado	0.0139	Bajo
Materiales y cursos de formación	0.0139	Bajo
Mecanismos participativos	0.0139	Bajo

Si bien en lo general los resultados son particularmente bajos. En lo específico denotan que existe un buen resultado en cuanto a la posibilidad de sostener la Gobernabilidad como forma para potenciar los presupuestos públicos con un enfoque de género; además de que se sabe a que Centro de Consulta

y Apoyo acudir de ser necesario. El estrato medio esta integrado por Política, Indicadores y Rendición de Cuentas, lo que permite darnos cuenta de que son las acciones necesaria para el empoderamiento de la administración pública en la planificación de sus presupuestos. El estrato bajo es el plano de emergencia que nos indica la necesidad de contar con Personal Cualificado, el cual puede enriquecer su desempeño a partir de contar con Materiales y Cursos de Formación, construyendo los Mecanismos Participativos que puedan aportar a su integralidad.

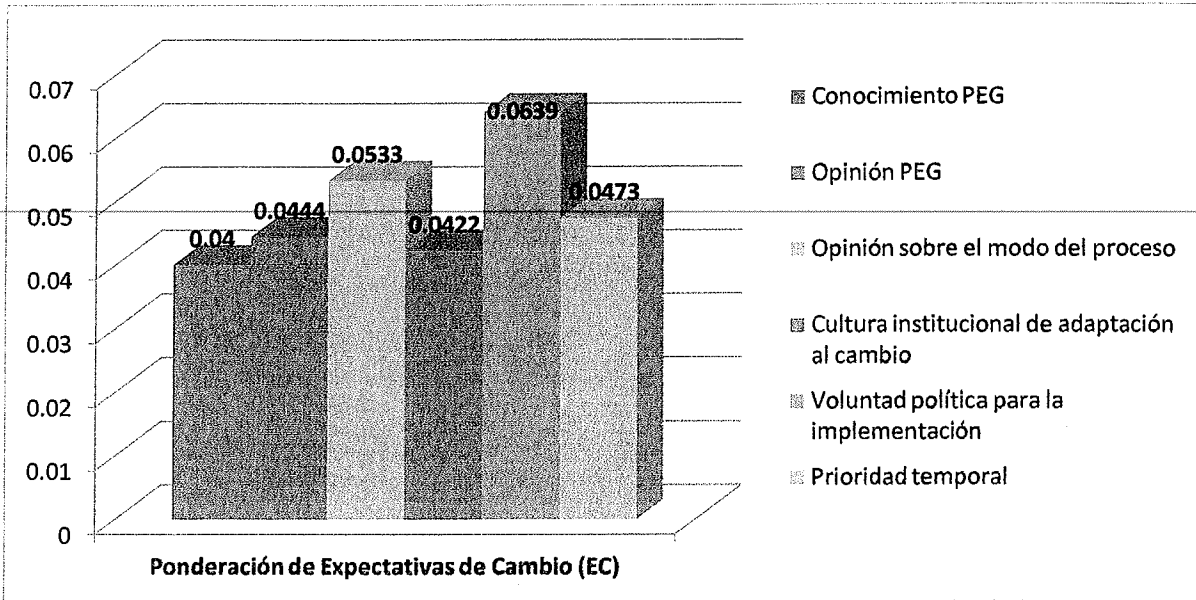


VI. PONDERACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE CAMBIO (SUBJETIVIDAD)

La parte posiblemente más importante de estos resultados relacionados con las expectativas de cambio se observa en que corresponden a atributos relacionados con el carácter de las personas (subjetividad) involucradas cuyos estratos de muestran en el siguiente cuadro:

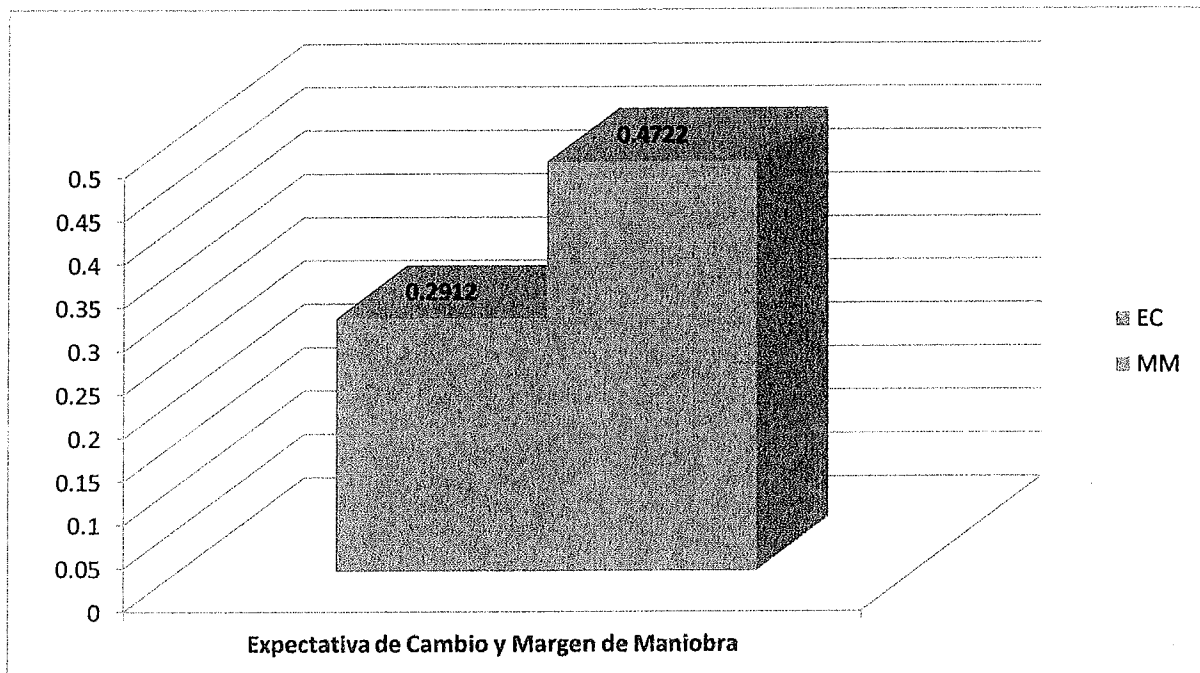
Variable	Puntuación	Estrato
Voluntad política para la implementación	0.0639	Alto
Opinión sobre el modo del proceso	0.0533	Medio
Prioridad temporal	0.0473	Medio
Opinión PEG	0.0444	Bajo
Cultura institucional de adaptación al cambio	0.0422	Bajo
Conocimiento PEG	0.0400	Bajo

La distribución ordenada de estas variables muestra que existe voluntad política para la implementación de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género cuyo estrato es el más alto. Se opina abiertamente sobre el modo del proceso, así como su prioridad en el estrato medio. El resto de las variables ocupa un estrato bajo pero sin demasiada dispersión como se muestra en la siguiente gráfica.



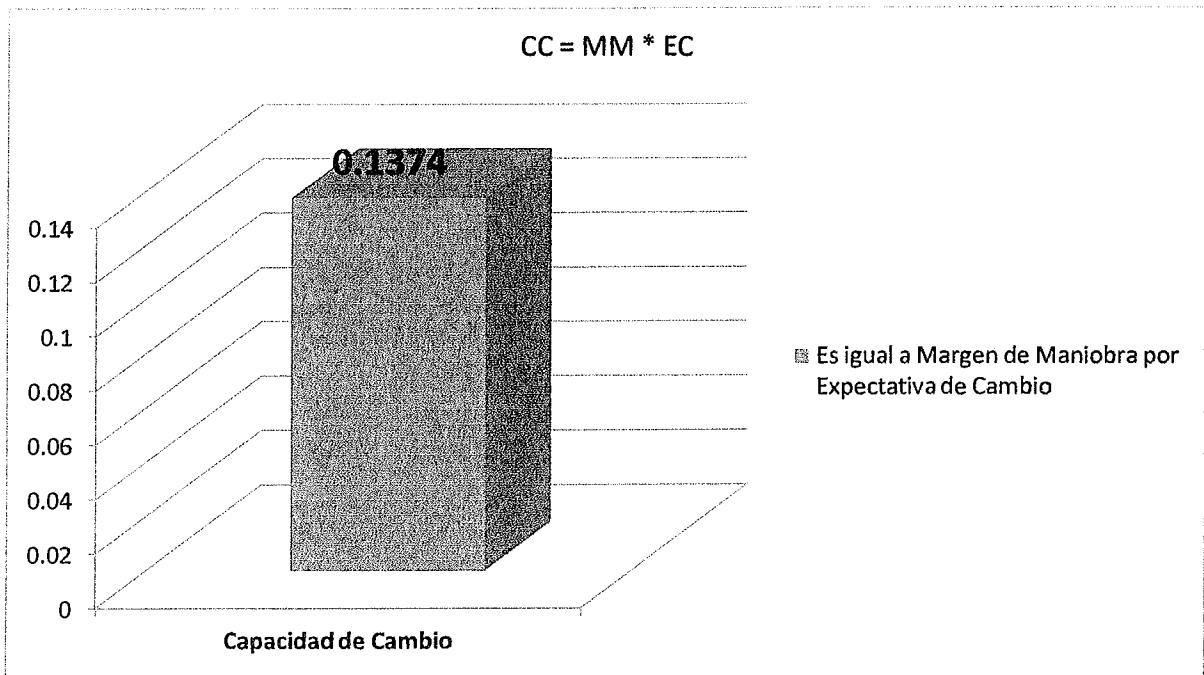
VII. PONDERACIÓN DE EXPECTATIVA DE CAMBIO (EC) Y MARGEN DE MANIOBRA (MM)

La expectativa de cambio es baja pero el margen de maniobra es alto, lo que sugiere la posibilidad de desarrollar los Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género con relativa facilidad.



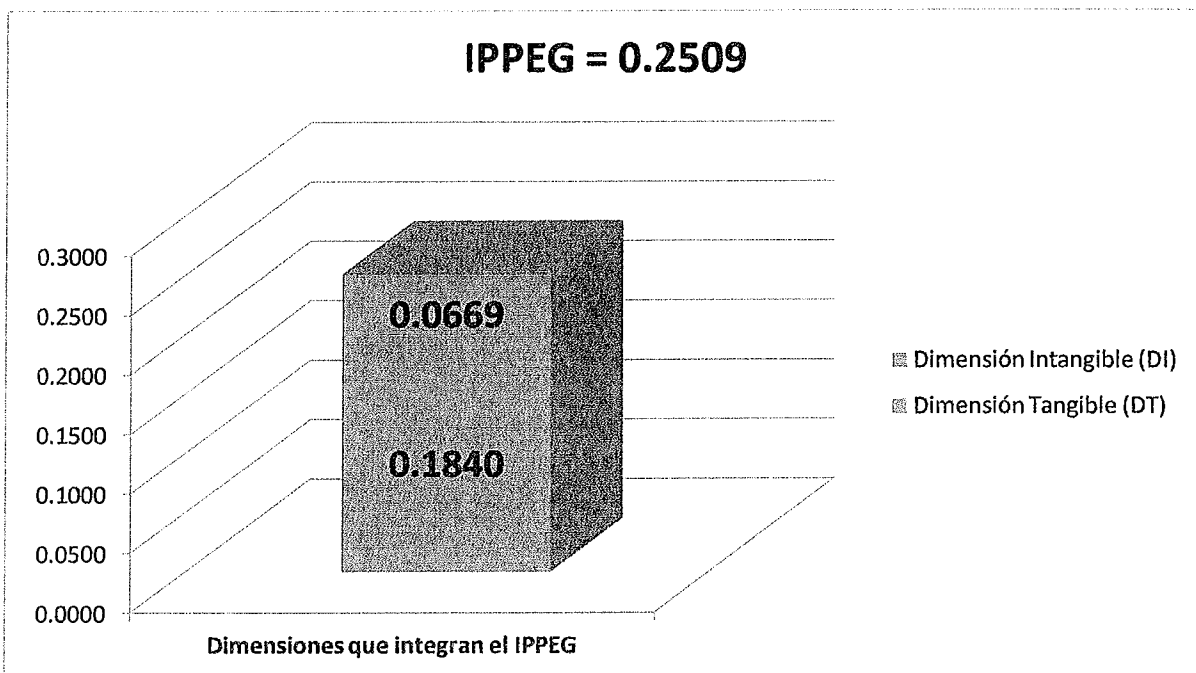
VIII. PONDERACIÓN DE LA CAPACIDAD DE CAMBIO (CC)

La ponderación de la capacidad de cambio (CC) del municipio es de 0.1374. Es obtenida del producto entre Margen de Maniobra por Expectativa de Cambio ($CC = MM * EC$)



IX. ÍNDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (IPPEG)

El Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género del municipio de Camargo es en su dimensión tangible (DT) de 0.1840 y en su dimensión intangible (DI) de 0.0669; lo que nos arroja finalmente un IPPEG de 0.2509 equivalente a una cuarta parte del total posible; esto denota la existencia de un potencial no aplicado que estaría representado por el valor de 0.7491 de acuerdo a la siguiente expresión ($1 - 0.2509 = 0.7491$) al considerar la unidad (1) como totalidad de IPPEG.



X. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ENCUESTA DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GENERO (EPPEG)

Con base en la información obtenida se obtienen las siguientes conclusiones:

- 1.1. La mayoría del personal labora en áreas relacionadas con la administración, planeación, servicios y desarrollo.
- 1.2. Solo 3 de cada 10 miembros del personal son mujeres.
- 1.3. Las edades con mayor frecuencia es entre 48 a 60 años y del 31 a 41 años y solo el 5 % con un rango de 20 a 30 años.
- 1.4. La mayoría de los salarios oscilan entre \$ 2,500 y \$ 10, 000, solo un 10 % percibe más de \$10,000.
- 1.5. El nivel de escolaridad con frecuencia más alta es de nivel medio (técnico o bachillerato) seguido del nivel de licenciatura.
- 1.6. La mayoría del personal tiene menos de un año de servicio en el puesto, seguido de aquellos que cuentan con 5 a 8 años de servicio.
- 1.7. En las diferentes áreas, Los niveles de puesto que ocupan en su mayoría es de Director(a) de Área u Homólogo, seguidos por Jefe(a) de Departamento y Subdirector(a).
- 1.8. Solo el 22 % afirma que si existe una política o normativa que respalde la implantación de PEG.
- 1.9. El 60 % sabe donde aclarar dudas o informarse sobre los PEG.
- 1.10. Solo el 10 % de sus indicadores responden a una PEG.
- 1.11. Solo en un 22 % reconoce que existe un sistema para que las mujeres participen en el proceso presupuestario.
- 1.12. El 67 % reconoce que si existen mecanismos para sugerencias o de atención ciudadana.
- 1.13. El 33 % afirma que si existen mecanismos de rendición de cuentas.
- 1.14. Solo el 17 % participa en la toma de decisiones de su área. El 61 % no tiene ninguna posibilidad.
- 1.15. El 55 % afirma que en su área los planes, programas y proyectos si están diseñados a partir de la integración de una perspectiva de género.
- 1.16. Solo el 17 % afirma que existen folletos, manuales o guías sobre como implantar el enfoque de género en los presupuestos públicos; la misma proporción ha recibido algún curso formativo sobre el tema.
- 1.17. Solo el 33 % utiliza estadísticas formales en la toma de decisiones.
- 1.18. El 50 % considera que en la estrategias y líneas de acción del Plan Municipal de Desarrollo si se contempla el desarrollo y progreso económico de las mujeres.
- 1.19. El 61 % afirma que la normatividad municipal si contempla la igualdad jurídica con perspectiva de género.
- 1.20. El 67 % afirma que en el municipio si se contemplan aquellos mecanismos que garantizan el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- 1.21. Solo el 11 % de las áreas cuentan con un sistema de información estadística desagregada por género.
- 1.22. Los mecanismos e información sobre hostigamiento, acoso sexual y/o laboral en la administración pública municipal es del 28 %.
- 1.23. El 50 % afirma que es importante garantizar una redistribución de los recursos con base en los requerimientos, necesidades, intereses y particularidades existentes entre hombres y mujeres.

Un 11 % considera que estos presupuestos deben ser especiales para disminuir la vulnerabilidad y otorgar mayores beneficios a las mujeres.

- 1.24. El 56 % considera que es necesario revisar las formas en que se elaboran los presupuestos para su justa distribución entre hombres y mujeres considerando sobretodo sus particularidades.
- 1.25. El 56 % opina que le presupuesto debe ser en cada una de sus etapas, abierto y participativo, por encima de mixto o cerrado.
- 1.26. La posibilidad estimada de que en estas áreas se pudiera aplicar el enfoque de género al presupuesto público es del 44 %.
- 1.27. Solo el 33 % se siente identificado con la posible aplicación de presupuestos con equidad de género, cambiar procedimientos y normas, participar en los proceso de formación y recibir capacitación. El 28 % a garantizar el cumplimiento de normas y procedimientos aunque suponga procedimientos nuevos y colaboraría en la formación y capacitación del personal.
- 1.28. La prioridad en la aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos lo haría en el próximo presupuesto (44 %) o bien dentro de dos proceso presupuestarios (17 %).

XI. RECOMENDACIONES GENERALES DE LA ENCUESTA DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (EPPEG)

- 2.1. Si bien en este caso en particular la mayoría de los responsables de área son hombres y las edades oscilan entre 31 a 60 años, con mayor escolaridad en nivel medio y licenciatura y con menos de 1 año de servicio en el puesto, se recomienda considerar una evaluación de la "experiencia conveniente" que permita reconocer la viabilidad y compromiso personal e institucional ante los PEG's.
- 2.2. La mayoría del personal sabe donde informarse y aclarar dudas sobre los PEG's, se recomienda acudir a ellos con la finalidad de reconocer la política, normatividad, indicadores, sistemas y mecanismos que les permitan enriquecer lo ya existente y construir lo necesario.
- 2.3. Se afirma que existen mecanismos de atención ciudadana y que los planes programas y proyectos están diseñados para integrar una perspectiva de género; se sugiere dada la escasa apreciación sobre rendición de cuentas, que ésta se dé y que se constituya con ella una mayor participación a partir de estadísticas formales en la toma de decisiones.
- 2.4. Se afirma que existen estrategias y líneas de acción, normatividad, igualdad jurídica que garantizan la justicia, la seguridad y la protección civil; pero no se cuenta con información estadística desagregada por género; se sugiere contar con sistemas de información desagregada por género y sobre temas de tan particulares que incluyan aquellos como hostigamiento, acoso sexual y laboral.
- 2.5. Finalmente, para garantizar una redistribución adecuada de los recursos con base en los requerimientos, necesidades, intereses y particularidades entre hombres y mujeres, se sugiere revisar las formas en que se elaboran los presupuestos, hacerlo de manera abierta y participativa, caracterizando si es necesario las formas y procedimientos, que incluyan además y en el corto plazo, la formación y capacitación para su ejercicio decidido y oportuno en lo presupuestal y en lo correspondiente al género.

XII. CONCLUSIONES GENERALES DE LA PONDERACIÓN DEL ÍNDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (IPPEG)

- 3.1. Una primera conclusión resultante de la ponderación de los Medios Técnicos Mínimos Necesarios es que aunque se aprecia como estrato alto la Gobernabilidad y la posibilidad de disponer y acudir a Centros de Consulta y Apoyo; dicha gobernabilidad con escasa política y rendición de cuentas, y sin indicadores, hace que esta gobernabilidad aun cuando eficaz, sea bastante insuficiente.
- 3.2. Es evidente también que se cuenta con poco personal cualificado, no existen suficientes materiales de apoyo y se tiene poco acceso a cursos de capacitación, además de escasos mecanismos y espacios de participación en la construcción de PEG's.
- 3.3. En relación a la Ponderación de las Expectativas de Cambio, existe voluntad política para su implementación y se opina sobre el modo del proceso inclusive se considera como una prioridad a corto plazo; sin embargo, la opinión no incluye la posibilidad de tomar decisiones, la cultura institucional lo contempla de manera menor y existe poco conocimiento sobre el tema.
- 3.4. El Margen de Maniobra (MM) es superior a la Expectativa de Cambio (EC).
- 3.5. La Capacidad de Cambio (CC) es de 0.1374.
- 3.6. El Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género es en su dimensión tangible (DT) de 0.1840 y en su dimensión intangible (DI) de 0.0669; lo que nos arroja finalmente un IPPEG de 0.2509 equivalente a una cuarta parte del total posible.

XIII. RECOMENDACIONES GENERALES DEL ÍNDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (IPPEG)

- 4.1. Dado que la gobernabilidad es eficaz, aun cuando insuficiente y los Centros de Consulta y Apoyo existen; se recomienda incrementar las acciones de política pública que permitan reconocer la necesidad de nuevas formas de administración pública que desde la planificación dispongan recursos con enfoque de género; adecuen los procesos y procedimientos, caractericen indicadores, mecanismos y espacios de participación para la toma de decisiones con un espectro institucional más amplio.
- 4.2. Una recomendación fundamental es la necesidad de la participación en la construcción de una cultura de género, la cual no sería posible si existe escaso conocimiento sobre el tema.
- 4.3. Finalmente, solo se afirma que cuando lo tangible, es superior a lo intangible y existe capacidad de cambio, la expectativa sugiere esencialmente que: hay que incrementar la calidad de las maniobras que acelerarán el cambio.

XIV. BIBLIOGRAFIA

1. Hernández, Carlos, Fortalecimiento de capacidades en presupuestos con enfoque de género en las municipalidades de Honduras, Equipo Regional PPC/ASONOG, Santa Rosa
2. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Mc. Graw Hill
3. Modelo de la Agenda Económica de las Mujeres de Costa Rica
4. Ozonas, Margarita Marcos, El índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (SIPPEG), UNIFEM, México
5. Ozonas, Margarita Marcos. Manual del IPPEG, Agenda Económica de las Mujeres Costa Rica, UNIFEM, Junio 2009, Costa Rica