

:

# CAPACITACIÓN Y PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

## Propuestas para Presupuestos con perspectiva de género en el Municipio de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas

Agosto, 2012

Este programa es público y queda prohibido su uso  
con fines partidistas o de promoción personal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas  
Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM



DIRECCION DE EQUIDAD DE GÉNERO  
Y DESARROLLO DE LAS MUJERES

## PRESENTACIÓN

Es deber constitucional de los Municipios del Estado de Chiapas alinear su política pública a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de los cuales el 3º que consiste en promover la equidad de género y la autonomía de las mujeres es uno de los que actualmente tiene muchos pendientes por realizar.

Para cumplir específicamente con este objetivo es necesario institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, lo cual es todo un proceso que inicia con la sensibilización y capacitación de funcionarias y funcionarios pero que indispensablemente debe contar con recursos para poder llevar a cabo.

Por lo anterior la elaboración de propuestas para un presupuesto con perspectiva de género conlleva un trabajo arduo para la sensibilización de actores que tradicionalmente tienen una mirada masculina respecto a los recursos financieros, su presupuesto, gasto y fiscalización.

Estas propuestas presentadas para un Presupuesto con Perspectiva de Género en el H. Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, son resultado de un proceso participativo llevado a cabo con funcionarias y funcionarios públicos de distintos niveles, en su mayoría de mandos medios y operativos y con investigaciones y entrevistas con tomadores de decisiones, que ha permitido ver la situación actual de los presupuestos y los campos en que se debe trabajar para lograr el objetivo.

Cabe mencionar que es el primer documento en su tipo a nivel municipal y esperamos sea considerado por la Administración Pública Municipal como parte de sus ejes transversales en la administración de recursos financieros.

Guadalupe Elizalde Molina  
Directora de Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres.

## **CRÉDITOS**

**Este estudio e informe estuvo a cargo de Magdalena Morales Domínguez (M en C)**

Apoyó la investigación Nínive Melgar y la Dirección de Equidad de Género del municipio de San Cristóbal de Las Casas.

El equipo de trabajo agradece a todo el personal del H. Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas 2011-2012 que participó en los talleres de capacitación y en las entrevistas, proporcionando información relevante de sus áreas de trabajo y su visión sobre los presupuestos.

# Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO REFERENCIAL (REVISIÓN DOCUMENTAL) .....</b>	<b>10</b>
<b>Los supuestos de los Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género.....</b>	<b>11</b>
<b>Presupuesto y transversalidad de género .....</b>	<b>11</b>
<b>Rendición de cuentas .....</b>	<b>13</b>
<b>Institucionalización del presupuesto .....</b>	<b>14</b>
<b>Presupuesto con enfoque de género en el municipio .....</b>	<b>16</b>
<b>PRINCIPALES HALLAZGOS .....</b>	<b>19</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO EGRESOS E INGRESOS DEL MUNICIPIO DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS .....</b>	<b>20</b>
<b>Nómina como parte fundamental en la estructura del presupuesto con perspectiva de género .....</b>	<b>24</b>
<b>PROPUESTAS PARA ELABORAR EL PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS .....</b>	<b>31</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>40</b>

## Índice de cuadros

Cuadro 1 Presupuesto durante el 2011 en la administración .....	20
Cuadro 2 Formato de FORTAMUN, para entrega de informe .....	21
Cuadro 3 Formato Infraestructura Social .....	22
Cuadro 4 Personal contratado del municipio de San Cristóbal de Las Casas .....	25
Cuadro 5 Categoría del personal contratado según el sexo .....	27
Cuadro 6 Ejemplo de el sueldo por categoría de el personal contratado en el Municipio .....	28
Cuadro 7 Condiciones de los trabajadores contratados según sexo.....	29
Cuadro 8 Estadísticas simples de los cargos directivos del municipio de San Cristóbal de Las Casas .....	30
Cuadro 9 Cargos directivos por sexo .....	30
Cuadro 10.- Categorías de sueldos, de acuerdo a media, mínimo y máximo. ....	40
Cuadro 11.- Reseña bibliográfica .....	45

## Índice de figuras

Figura 1 Portada de expediente de obras públicas .....	23
Figura 2 Personal contratado del municipio de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas. .....	25
Figura 3 Pirámide poblacional del personal del municipio de San Cristóbal de Las Casas .....	25
Figura 4 Índice de masculinidad de la población contratada en la presidencia municipal de San Cristóbal de Las Casas. ....	26

## Introducción

*Se estima que mil trescientos millones de personas –de las cuales 70 por ciento son mujeres– carecen de acceso a alimentación adecuada, agua, sanidad, servicios básicos de salud y educación primaria.  
UNHCHR (2000)*

La inclusión del análisis de los presupuestos públicos en los estudios de género está relacionado con el interés reciente del movimiento feminista y otros sectores a favor de la democracia, para incidir tanto en la distribución como en el monitoreo de dichos presupuestos. En el ámbito internacional existen organizaciones como el *Center on Budget and Policy Priorities* (de Estados Unidos y pionero en el campo) y el *The Adva Center, the Bonn International Center for Conversion o Centjkker-- for Policy Studies* (en Rusia), que se encargan del análisis de las políticas públicas y de los presupuestos. Asimismo, centros de información como *The International Budget Project* y el Instituto Brasileño de Análisis Social y Económico –Organismo No Gubernamental (ONG)–, dedicados al análisis e incidencia política en materia de presupuesto y rendición de cuentas.

Estos análisis de los presupuestos que la sociedad civil, incluidas agrupaciones feministas, han instrumentado para combatir la corrupción y exigir cuentas claras a los gobiernos, se han convertido en una herramienta idónea para dar seguimiento a los compromisos que aquellos han contraído a nivel internacional en materia de rendición de cuentas y en el logro de la equidad, la de género inclusive. Respecto a esto último, Australia fue el primer país en desarrollar una metodología que permitiera identificar el impacto de las acciones de los gobiernos en mujeres y niñas (Adelstal, 1998). Así, desde 1984, cada dependencia de gobierno realiza una serie de auditorías que analizan el gasto destinado a las mujeres, no solamente aquel etiquetado ex profeso, sino todo el gasto público. Esta acción muestra la voluntad política de un gobierno para con esta causa. A partir de esta experiencia se han sucedido otras como las de Sudáfrica, Filipinas y diversos países de la Mancomunidad Británica (Budlender, 1999a y 1999b).

El Centro de Análisis e Investigación (FUNDAR), así como investigadores/as y activistas en México, realizan acciones de incidencia política a través del análisis de

los presupuestos desde una perspectiva de género, en el marco internacional del combate a la corrupción y de la rendición de cuentas. La perspectiva o enfoque de género se refiere al bagaje teórico que permite analizar el mundo a partir de las posiciones inequitativas de poder que ocupan hombres y mujeres como resultado de su socialización, construcciones simbólicas y recursos a disposición, derivados de lo que se atribuye a las personas a partir de su sexo biológico. Como si de unos lentes se tratase, el enfoque de género permite visibilizar aspectos de la realidad que se pueden tomar como “naturales” pero que no lo son, proponiendo estrategias de transformación para deconstruir las relaciones de los humanos y las humanas (Pérez-López y Sánchez Ramírez, 2009: 3).

Los análisis sobre presupuestos públicos desde el enfoque de género, han permitido poner de manifiesto que éstos no son neutrales al género -aún cuando el beneficio que otorgan debería ser equitativo-, ya que tienen un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres, por lo que se hace necesario su replanteamiento, considerando como punto de partida las diferentes necesidades y privilegios que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad.

El presente trabajo trata de dar propuestas para la construcción de un presupuesto con perspectiva de género en San Cristóbal de Las Casas, como parte de los compromisos internacionales realizados en las declaraciones de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD) 1994, donde se considera fundamental para el empoderamiento femenino, y como parte de los compromisos nacionales y los asumidos en el Plan Municipal de Desarrollo.

Además tiene la intención de mostrar una revisión bibliografía de las investigaciones y experiencias que se han realizado en pro de la introducción de la perspectiva de género en la administración pública, en especial en los municipios. Las experiencias de presupuestos públicos con perspectiva de género en México son aún muy escasas. En el caso del Estado de Chiapas, éste es el primer municipio que está comenzando a construir la experiencia, ya que el municipio cuenta con una Dirección de Equidad de Género impulsora de este tipo de procesos.

## **Objetivo del componente**

Enriquecer conocimientos, habilidades y mecanismos de gestión de las y los integrantes del gobierno municipal y del personal de la IMM, para incluir el presupuesto con perspectiva de género (PEG) en cada una de las fases del ciclo de presupuestación y acorde con las iniciativas de la planeación municipal, para concretar propuestas a favor del adelanto de las mujeres y avanzar hacia el desarrollo local con igualdad de género. En suma, diseñar mecanismos para introducir el PEG en la administración municipal de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.



## Metodología

Se realizó una amplia revisión documental para llevar a cabo una investigación que pudiera proporcionar información sobre la legislación a nivel internacional, federal, estatal y local en materia de presupuestos, sobre experiencias exitosas de incorporación de la perspectiva de género en los mismos, así como de la situación a nivel interna del Ayuntamiento de San Cristóbal en relación a su presupuesto.

Asimismo, se realizaron cinco talleres con funcionarios/as del municipio de San Cristóbal de Las Casas, donde se pusieron en práctica las herramientas para construir el presupuesto con perspectiva de género que se describen en el "Manual de Presupuesto sensible a género" realizado por UNIFEM, publicado en 2006. En las actividades que se realizaron en los talleres, se empezó por las dirigidas a la sensibilización sobre la igualdad de género, ya que las personas a las cuales fueron dirigidos los talleres, no tenían ninguna capacitación previa. Se adjuntan en anexo las cartas descriptivas utilizadas y en otros documentos, la memoria de relatoría, las listas de asistencia y las fotografías de las actividades realizadas

También se realizaron cinco entrevistas semi-estructuradas con tomadores de decisiones del municipio: encargado de COPLADEM<sup>1</sup>, tesorero, encargado de recursos federales, asesor de la presidenta municipal y director de participación ciudadana. En anexos se encuentran la guía de entrevista.

Tanto en la realización de los talleres como en la obtención de la información, se tuvieron algunos limitantes. Uno de los principales es que la administración en turno se encuentra en cierre de su administración, por ello no se pudo construir el presupuesto con perspectiva de género, ya que a los que les corresponde esta actividad es a la administración entrante. En consecuencia, este documento sólo realiza propuestas y recomendaciones para poder introducir el presupuesto con perspectiva de género en el municipio de San Cristóbal de Las Casas.

Otra limitante ha sido la complejidad administrativa que se mantiene para la distribución de los recursos, es decir el no acceso a información.

---

<sup>1</sup> Consejo de Planeación Municipal

Otro limitante fue la poca participación de funcionarios/as, entre otros factores, porque se encontraban en cierre de la administración, lo que trae consigo mucho trabajo y, por ello, la estrategia que se utilizó fue ir a las áreas de trabajo, en las cuales se contó con la participación de obras públicas y tesorería municipal.

## **Marco referencial (Revisión documental)**

El presupuesto es el instrumento de política pública más importante en México. Dice Diego Valadés que *“el presupuesto es la clave del poder; es la traducción cuantitativa de las políticas públicas (2004:1)”*. Es por ello que los actores políticos tienen que buscar herramientas legales para defender el poder de decisión y el poder presupuestal como instrumento de política pública.

Así, el presupuesto es un elemento de planificación y control expresado en términos económicos financieros dentro del marco de un plan estratégico. Por tanto, el presupuesto es un instrumento o herramienta que integra diferentes áreas del gobierno municipal (programas y proyectos) establecidos para su cumplimiento en términos de una estructura claramente definidos para este proceso (Martínez, 2007). No obstante, los presupuestos no son un mecanismo imparcial, y es relativamente reciente la incursión de los presupuestos sensibles al género en México.

El presupuesto constituye una poderosa herramienta de programación económica y social, ya que determina el nivel del gasto público y su asignación. De hecho, puede haber desequilibrios transitorios si están justificados en la consecución de los objetivos propuestos; pero el presupuesto, junto a la ley impositiva que lo complementa, incidirá finalmente en forma decisiva en la actividad económica, el crecimiento y la distribución del ingreso, determinando con ello la calidad de vida de las personas.

En la construcción de políticas públicas es importante considerar las condiciones socioculturales de hombres y mujeres, edificadas a lo largo del tiempo en cada sociedad, independientemente de las diferencias biológicas y físicas que existen entre cada sexo. Con ese fin se comienza a hablar de género como una categoría de análisis, por medio de la cual se ha definido el sistema prevaleciente de papeles sociales, expectativas y estatus de hombres y mujeres dentro de una sociedad o cultura, atribuidos de acuerdo al sexo biológico de las personas (Lamas, 1995). De esta manera, se pone de manifiesto que no se nace niña o niño, sino que

la identidad se va construyendo, de acuerdo a lo que culturalmente se le transmite a cada sexo. Así, cada persona desempeña un determinado papel y lugar en el mundo, generalmente de subordinación para las mujeres y de dominación para los hombres.

Es importante diferenciar lo que se entiende por sexo y por género. El primero, hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre hombres y mujeres y no determina necesariamente los comportamientos. El segundo, designa lo que en cada sociedad le atribuye a cada uno de los sexos; se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer u hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones poder-subordinación en que estas interrelaciones se presentan. Las diferencias de sexo estarán dadas, por lo tanto, por los genes, mientras que las de género tendrán que ver con las características aprendidas socialmente.

### ***Los supuestos de los Presupuestos Públicos Pro Equidad de Género***

Los presupuestos públicos (ingresos y egresos) no son neutrales al género, aún cuando el beneficio que otorgan debería ser de forma equitativa, ya que tienen un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres, considerando como punto de partida las diferentes necesidades, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad.

La concepción equivocada que se tiene del presupuesto con el enfoque de género se reduce al hecho de dotarle 50 por ciento del gasto social a hombres y 50 por ciento a mujeres; a diferencia de la propuesta que consiste en otorgar el presupuesto de la manera más equitativa posible, tomando en cuenta el sexo, la edad, la etnia, la clase social y las necesidades diferenciales de atención entre hombres y mujeres. En otras palabras, se debería de analizar a profundidad las especificidades sobre la distribución del “dinero” antes de ser otorgado y ejercido.

### ***Presupuesto y transversalidad de género***

Una forma de abordar la problemática de la falta de cumplimiento de políticas de públicas, es a través del *mainstreaming* y el presupuesto de género. El *mainstreaming* de género (MG), traducido al castellano con el término de ‘transversalidad’, está presente en el lenguaje de las políticas públicas de igualdad a

escala internacional, particularmente en Europa desde hace más de una década. El concepto tuvo su origen entre feministas que se ocupaban de programas de desarrollo, cuando descubrieron que los enfoques y las necesidades de las mujeres no se consideraban para la asignación de recursos debido a que los hombres controlaban los recursos principales y luego asignaban fondos 'especiales' para las mujeres; lo que segregaba aún más las necesidades e intereses de las mujeres (Maceira et al., 2007: 11-16). Por tanto, para superar estas barreras, era necesario tocar uno de los elementos más decisivos en el diseño: la implementación y ejecución de las políticas públicas. Es decir, se tenía que incidir en el presupuesto, con el objetivo de erradicar la inequidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la particularidad de los contextos de cada región (Tarrés, 2006: 27-112).

Dentro de la transversalidad se debe de tener presente el concepto de *focalización*, el cual se traduce en una instancia principalmente instrumental y operativa. Expresada esta idea en su definición más simple, puede afirmarse que *focalizar* es establecer mecanismos idóneos para determinar quiénes tienen derecho a acceder a los servicios básicos que se otorgarán como parte de los subsidios públicos (Candia, 1998: 5).

El problema es entonces que los programas focalizados se convierten en medidas paliativas a las verdaderas necesidades de la población que vive en extrema pobreza; y en consecuencia, en países en los que la clase media y alta gozan de gran poder político, como es el caso de México, este tipo de programas podrían contar con un bajo presupuesto y escaso apoyo político (Candia, 1998: 6)

En noviembre de 1997, a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, se asignaron mayores recursos a los ayuntamientos a través del Ramo 33.<sup>2</sup> Esto estableció límites a la forma discrecional en la que el gobierno federal imponía el monto de las participaciones y la distribución de los recursos transferidos a los otros órdenes de gobierno. De esta manera, la Ley de Coordinación Fiscal modificada estableció que una parte considerable de los recursos que anteriormente se

---

<sup>2</sup>Este ramo transfiere recursos del presupuesto federal a los estados, destinados a la atención de responsabilidades que la Federación había trasladado a éstos con anterioridad por la vía de convenios (educación y salud), así como responsabilidades que los estados asumieron a partir de las reformas a la Ley de Coordinación Fiscal.

canalizaban vía del ramo 26 (combate a la pobreza) fuera ejercida directamente por los municipios y en su caso por los estados a través del fondo de aportaciones para la infraestructura social.

Dentro del ramo 33 (Aportaciones Federales para Entidades Federativas y Municipios) se institucionalizaron conceptos de gasto que estaban dispersos en ramos del presupuesto de egresos. Así, la distribución de los recursos se efectúa desde 1998, de la siguiente manera: 76 por ciento a fondos de aportaciones para la educación básica y normal, 12 por ciento a fondos de aportaciones para los servicios de salud (paquete básico) y 12 por ciento a fondos de aportaciones para la infraestructura social. Con lo anterior los municipios cuentan con mayor posibilidad de ejercer un mayor recurso.

### ***Rendición de cuentas***

La expresión “rendición de cuentas” se refiere a la “capacidad” o la “posibilidad” de “respuesta” o “confianza” de alguien o algo. Conforme a esta noción minimalista, la rendición de cuentas del gobierno se restringiría a la forma más básica de contabilidad (por ejemplo, el año pasado se construyeron tantos kilómetros de carreteras, se gastó x cantidad de dinero, x número de alumnos asistieron a las escuelas públicas, etc.). Podría requerir también la existencia de alguien que revisara las cuentas; un principio de “exposición mínima”, por así decirlo, pero no mucho más. La transparencia, el castigo, el desempeño, la corrupción, la vigilancia externa, los intereses públicos, el poder y las relaciones mandante-mandatario quedan fuera de esta definición básica del concepto de rendición de cuentas (Ackerman, 2005; Sandoval, 2006).

Un avance importante en México ha sido la promulgación de la Ley Mexicana de Acceso a la Información Pública, la cual, según López (2009), ha funcionado bien en el ámbito federal, resultando en más de 200.000 peticiones entabladas desde el 2003. Los medios de comunicación han jugado un papel clave al fomentar peticiones de libertad de información, empleando la nueva ley para denunciar episodios de corrupción oficial.

Por su parte, los resultados del *Índice de Percepción de la Corrupción* en México,

efectuado por el organismo de Transparencia Internacional, revelan pocos cambios durante la administración de Fox y Calderón, con calificaciones de entre 3.7 y 2.3 puntos (en una escala del 1 al 10, siendo 10 la mejor calificación posible). México se ubicó en la posición 100 de 183 países y es considerado entre el grupo de los peores países miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en relación a la corrupción, ocupando el lugar 34 de la misma cantidad de integrantes. Las encuestas a hogares mexicanos realizadas por Transparencia México durante el 2009, estimaron que la corrupción le cuesta a cada ciudadano/a mexicano/a promedio, casi el 8.0% de sus ingresos anuales representando un auténtico impuesto.

En los ejercicios de la rendición de cuentas, es importante identificar los mecanismos para poder llevar a cabo dicho objetivo, ya que las experiencias que se han tenido al respecto demuestran que éstos lejos de facilitar, dificultan el acceso a la información porque hay que realizar demasiados trámites burocráticos.

### ***Institucionalización del presupuesto***

En virtud de lo anterior, esta trabajo trata de dar propuestas para la construcción del presupuesto con perspectiva de género, como parte de los compromisos internacionales realizados en las declaraciones de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD) 1994, en el cual, se considera fundamental para el empoderamiento femenino e íntimamente relacionado con las políticas de públicas que se han priorizado en las últimas décadas.

En este tenor, el gobierno mexicano ha contraído en las últimas dos décadas una serie de compromisos tendientes a favorecer la condición de las mujeres mexicanas a partir de la firma de acuerdos internacionales (Espinosa y Paz, 2000). A partir de estos acuerdos, desde el Plan de Gobierno de Ernesto Zedillo (1994-2000), se han realizado esfuerzos para mejorar la condición de las mujeres (acceso al trabajo, tecnología, recursos materiales) y su posición (eliminación de las discriminaciones genéricas, reconocimiento y valoración de sus capacidades). Adscribirse a esos acuerdos generó cambios en la estructura del presupuesto, permitiendo dar seguimiento al uso de los recursos económicos que se destinan a las mujeres.

En el 2001 se fundó el Instituto Nacional de las Mujeres (2001), que tiene como antecedente la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer. El Instituto Nacional de las Mujeres, organismo público descentralizado de la administración pública federal y con personalidad jurídica, tiene como objetivo promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica, y social del país (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001).

En 2006 la Cámara de diputados aprobó La Nueva Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y los Presupuestos Públicos Sensibles al Género en México, que se comenzó aplicar por primera vez al ejercicio fiscal de 2007. Por ello, es fundamental analizar el impacto de esta Ley y reflexionar sobre sus posibles implicaciones para la construcción de presupuesto sensible al género.

Asimismo, en la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, propone incorporar esta perspectiva en el presupuesto de egresos de todas las entidades del territorio nacional, en el artículo 12, fracción VII (Ley publicada en el Diario oficial 2006). La elaboración de presupuestos sensibles al género es primordial para alcanzar una mayor igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, así como maximizar el empoderamiento económico y político de las mujeres, incluida la toma de decisiones presupuestales.

En América Latina, ONU MUJERES (anteriormente UNIFEM) ha apoyado iniciativas presupuestarias con perspectiva de género en Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. En Chile, donde el género es una de las esferas sobre las que los ministerios gubernamentales están obligados a informar, estos análisis han pasado a incorporarse a los procesos oficiales de elaboración de presupuesto. Otras intervenciones en la región también han incluido análisis presupuestarios basados en el género en las esferas nacional, provincial y municipal, apoyo técnico a las instituciones de planificación de presupuestos, así como iniciativas de promoción entre la sociedad civil y las organizaciones del sector público.

Como se ha destacado, la nueva Ley Federal de Presupuesto mantiene la idea de



la supuesta “neutralidad” del presupuesto en materia de género. Por ello es necesario reformarla para contar con evaluaciones de impacto desde la perspectiva de género, información desagregada por sexo y una estructura presupuestal que nos permita visualizar el gasto asignado para mujeres y para la equidad de género. Sin embargo, este sería sólo un primer paso. Para contar con los mencionados presupuestos públicos se requiere una reforma integral del marco jurídico del proceso presupuestal federal en su conjunto, y de la armonización de los marcos jurídicos estatales, que nos permitan llevar a cabo modificaciones en la estructura del presupuesto y en las prácticas institucionales vinculadas con la ejecución del gasto público para lograr una mayor transparencia y equidad de género derivada del quehacer gubernamental.

### ***Presupuesto con enfoque de género en el municipio***

Entre las experiencias destacadas de presupuesto con enfoque de género a nivel nacional, se encuentran tres municipios en el Estado de Sinaloa que han logrado consolidar esta experiencia. En 2010, el municipio de Culiacán logró una bolsa de 26 millones 717 mil pesos de recursos etiquetados destinados exclusivamente para las mujeres. Las personas que intervinieron en este ejercicio mencionaron que es *“un avance muy fundamental porque por primera vez en un municipio del estado de Sinaloa se incluyó la perspectiva de género en el presupuesto de egresos que fue publicado en el Periódico Oficial el 28 de diciembre de 2009”*.

### **Inclusión de la perspectiva de género y presupuestos en el Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas**

En los últimos años, San Cristóbal de las Casas, ha realizado esfuerzos para incorporar la perspectiva de género y sobre todo para llevar a cabo políticas públicas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres en el municipio. Ambas tendencias fueron recogidas en su Plan de Desarrollo Municipal 2008-2012, donde entre sus objetivos se planteaba la promoción de la igualdad entre los géneros y autonomía de las mujeres y, para hacerlo efectivo, se asumía como compromiso *“la transversalidad de la política de género en los presupuestos”* (pág.60).

Desde 2012, el Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas cuenta con una Dirección de Equidad de Género. La construcción de dicha área comenzó en 2010 con apoyo de FODEIMM, con un monto de 110, 000 mil pesos para elaborar el diagnóstico del municipio. Para ello, se formó en papel, ya que no contaba con un espacio físico, lo que sería el antecedente directo de la Dirección -el Instituto de la mujer. En el 2011, con 92, 000 mil pesos, proporcionados por el mismo Fondo, se logró equipar el espacio que proporcionó la Presidencia municipal. En 2012, el FODEIMM otorgó 351,000 mil pesos para la construcción de un Programa Municipal de Igualdad, una Agenda ciudadana de las mujeres y el presupuesto municipal con perspectiva de género. Tanto la Dirección como estos procesos, han estado a cargo de María del Refugio Román Ochoa 2010, Lucia Lizet Hernández Garduño, 2011 y Guadalupe Elizalde en 2012.

La DEG ha promovido la realización de diferentes actividades para apoyar a las mujeres que sufren de violencia y, en este sentido, desde el 2012 cuentan con el Programa de Apoyo a las instancias de mujeres en las entidades federativas-PAIMEF para implementar y ejecutar programas de prevención de la violencia contra las mujeres. Mediante éste, se da continuidad al centro de apoyo a mujeres en situación de violencia, comprometiéndose el Ayuntamiento al pago de salarios de la abogada y la psicóloga de dicho centro durante los meses de enero a abril de 2012 con una inversión de \$64,000.00 sesenta y cuatro mil pesos, y a partir de mayo la Secretaría se hizo cargo de los honorarios que dentro del programa PAIMEF les corresponde. Durante el período de enero agosto se han atendido 118 casos de atención jurídica y 388 consultas. En la atención psicológica se han atendido 81 casos y 273 consultas, en cual da prueba que el programa esta funcionando y es bien recibido.

Esta Dirección solo cuenta con tres recursos: el primero es el de FODEIMM, que apoya a la formación de la Dirección, el segundo es PAIMEF, que apoya al fortalecimiento del apoyo a mujeres víctimas de violencia y, por último, el recurso del sueldo de la directora de equidad de género. Con ello, los recursos de destinados a dirección son muy limitados. Para poder realizar otras actividades, como el Jueves de equidad, que tiene como objetivo informar y charlar con los asistentes a las

bibliotecas y universidades sobre temas de equidad de género por medio de puestas en escena, lectura de cuentos novelas y literatura, así como música, proyección de videos, documentales, películas de diferentes géneros o pláticas y conferencias, no cuenta con recursos propios.

## Principales hallazgos

- En el municipio de San Cristóbal de Las Casas, durante la investigación que se realizó durante el mes de agosto no se evidenció ningún rastro de incorporación de presupuesto sensible a género en la administración, ya que no se pudieron identificar diferenciaciones de género. Por ejemplo, en la presentación del presupuesto y gastos, formalizados a nivel institucional, no tienen ningún tipo de caracterización de personas beneficiadas, lo que plantea la necesidad de un cambio de formatería o de modificaciones en la caracterización de a quiénes se está beneficiando, para la construcción de indicadores sensibles a género.
- El 50% de los recursos del municipio son para el pago de nómina de personal. Asimismo, se encontró que no hay una nómina estructurada de acuerdo al tipo de personal contratado. De hecho, se encontró que los conflictos laborales por la contratación del personal existen desde hace mucho tiempo. No hay una homologación en los sueldos y, todavía, la representación de las mujeres dentro del personal contratado en el municipio es de tan sólo un 33.8%, mientras que para los hombres es 62.8%. Desde hace algunos años, se observa una tendencia hacia una mayor contratación de mujeres, sin embargo aún sigue siendo incipiente.
- Se observa una gran desvinculación entre las áreas de trabajo para la construcción del presupuesto con perspectiva de género. No hay reconocimiento de la Dirección de Equidad de Género, así como tampoco del trabajo que realiza y, asimismo, sus recursos son muy limitados.
- En consecuencia es necesario realizar trabajos en cada área que antevienen en el presupuesto (Obras públicas, tesorería, participación ciudadana, COPLADEM, entre otras), para la concientización de la inclusión del perspectiva de género. Así como también hacer un diagnóstico anual del personal contratado en la administración.

## Resultados

### Estructura del presupuesto egresos e ingresos del municipio de San Cristóbal de Las Casas

En el 2011 se logró juntar de ingresos 144,722,868.43 millones de pesos, donde el 50.0% se fue al capítulo 1000, que es el pago de servicios de personal. El segundo en importancia fue el capítulo 7000 que corresponde al pago de deudas adquiridas por las pasadas administraciones y el tercero en importancia es servicios generales al que le corresponde el 17.06% del presupuesto ejercido.

Con lo que respecta a otro gasto fuerte que tiene el municipio, es lo que se destina al fondo 3 y 4 del ramo 33. En este sentido, la programación se hace de acuerdo a otras instancias: por ejemplo, en el fondo 3 se hace de acuerdo a dos áreas de trabajo, COPLADEM y obras públicas, las cuales priorizan cada año para ser financiadas.

**Cuadro 1 Presupuesto durante el 2011 en la administración**

H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS PRESUPUESTO DE EGRESOS 2011 INTEGRACION DEL TECHO FINANCIERO 2011				
CAPITULO	INGRESOS	PARCIAL	IMPORTE	PORCENTAJE
	FONDO GENERAL MUNICIPAL 2010		\$ 90,046,243.85	62.22%
	FONDO DE FOMENTO MUNICIPAL		\$ 11,632,587.55	8.04%
	IEPS		\$ 829,598.20	0.57%
	TENENCIA		\$ 560,381.02	0.39%
	ISAN		\$ 682,171.56	0.47%
	<b>INGRESOS PROPIOS</b>		<b>\$ 40,971,886.25</b>	<b>28.31%</b>
	IMPUESTOS	\$ 18,652,845.92		
	DERECHOS	\$ 14,812,112.70		
	PRODUCTOS	\$ 2,566,500.00		
	APROVECHAMIENTOS	\$ 4,940,427.63		
	<b>TOTAL</b>		<b>\$ 144,722,868.43</b>	<b>100.00%</b>
	<b>EGRESOS</b>			
1000	SERVICIOS PERSONALES		\$ 71,718,501.71	49.56%
2000	MATERIALES Y SUMINISTROS		\$ 5,771,090.00	3.99%
3000	SERVICIOS GENERALES		\$ 24,683,153.77	17.06%
5000	SUBSIDIOS Y APORTACIONES		\$ 2,800,000.00	1.93%
5000	SUBSIDIO D.I.F.		\$ 10,805,549.26	7.47%
7000	EROGACIONES EXTRAORDINARIAS		\$ 28,944,573.69	20.00%
	<b>TOTAL</b>		<b>\$ 144,722,868.43</b>	<b>100.00%</b>
	SALDO DISPONIBLE		0.00	

Fuente: Información municipal

En este sentido, los datos proporcionados por tesorería municipal para la construcción del presupuesto con perspectiva de género son muy escasos, en el cuadro anterior presentado da cuenta de las generalizaciones que existen, en las cuales no podemos incidir.

Pero retomando los formatos que se encuentran para reportar los gastos de los fondos 3 y 4 que corresponde a recursos federales, uno de los problemas que presentan, es que en el formato sólo está la celda de beneficiarios. En ninguno de los formatos revisados se encuentra rellena esta celda, sino vacía. Aquí se propone, como se verá más adelante, la posibilidad de llenar esta celda de "beneficiarios" e incluirle el desglose en el formato. Por ejemplo, el que se presenta a continuación de FORTAMUN, encontramos rubros que no se pueden diferenciar, pero hay algunos que sí como el caso de energía eléctrica y desayunos escolares, aquí sí se puede diferenciar cuántos hombres y cuántas mujeres, de qué edades, sector de la población rural o urbano, es decir, se pueden incluir variables que permitan construir indicadores para ver a quién se está beneficiando más y menos, y si es de acuerdo a sus necesidades, como se señala en los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estas observaciones se trabajaron en conjunto con el personal de tesorería municipal y el mismo tesorero.

**Cuadro 2 Formato de FORTAMUN, para entrega de informe**

Folio Revisado	Destino del gasto (Denominación o descripción)	Beneficiarios
	1	11
<b>7-CHIAPAS RECURSO 2011</b>		
<b>APORTACIONES FEDERALES 3 REGISTROS</b>		
	<b>FORTAMUN</b>	
	<b>FORTAMUN</b>	
	OBLIGACIONES FINANCIERAS	
74447	AMORTIZACION DE CAPITAL E INTERESES CREDITO BANOBRAS	
76111	PAGO DE ADEUDO POR CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA	
	PROYECTOS QUE SIGNIFIQUEN UN AUMENTO SUSTANTIVO EN EL EMPLEO O BIENESTAR DE LA POBLACIÓN	
74339	DESAYUNOS ESCOLARES	

Fuente: Municipio de San Cristóbal de Las Casas (Pagina de internet)

En el caso del Formato de Infraestructura Social (FIS) tiene el mismo problema que el anterior, pero aquí hay más posibilidades de poder introducir variables de la caracterización de las personas beneficiarias, ya que se trabaja con obras y acciones que la misma población demanda.

**Cuadro 3 Formato Infraestructura Social**

Destino del gasto (Denominación o descripción)		Beneficiario
1		11
<b>7-CHIAPAS RECURSO 2011</b>		
<b>APORTACIONES FEDERALES 42 REGISTROS</b>		
FAIS		
FISM		
AGUA POTABLE		
OTRAS OBRAS DE AGUA POTABLE		
OTROS		
REHABILITACION DE OLLA DE CAPTACION PLUVIAL		
REHABILITACION DE OLLA DE CAPTACION PLUVIAL (PEÑA MARIA II)		
ALCANTARILLADO, DRENAJE Y LETRINAS		
RED DE ALCANTARILLADO Y DRENAJE PLUVIAL		
AMPLIACIÓN		
AMPLIACION DE RED PLUVIAL EN CALLE ASERRADERO (COL. ART. 115)		
REHABILITACIÓN		
REHABILITACION DE LA RED DE DRENAJE SANITARIO (FRACC. AMERICA LIBRE)		
RED DE ALCANTARILLADO Y DRENAJE SANITARIO		
CONSTRUCCIÓN		
CONSTRUCCION DE RED DE DRENAJE SANITARIO (COL. SAN RAFAEL)		

Fuente: Municipio de San Cristóbal de Las Casas (Pagina de internet)

En este sentido, la formatería es parte fundamental para la elaboración, ejecución y comprobación del gasto en el municipio. A partir de los talleres y entrevistas realizadas con COPLADEM, obras públicas y tesorería, llegamos a la conclusión que se puede comenzar a trabajar desde lo local, mientras que la formatería cambia para poder introducir más variables. Así, entre los ejercicios que se hicieron con el personal municipal, fue la revisión de las carátulas de los expedientes técnicos que realiza obras públicas, como se presenta a continuación.

**Figura 1 Portada de expediente de obras públicas**

  
**H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL 2011-2012**  
**San Cristóbal de las Casas**  
*Ciudadanía y Gobierno, Responsabilidad Compartida*


**DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS**

**FONDO DE APORTACIONES PARA LA INFRAESTRUCTURA SOCIAL MUNICIPAL**  
**2012**

<b>OBRA:</b>	<b>CONSTRUCCION DE CENTRO DE DESARROLLO COMUNITARIO (CEDECO)</b>
<b>LOCALIDAD:</b>	<b>COLONIA EL PARAISO</b>
<b>PROGRAMA:</b>	<b>SE.- URBANIZACION</b>
<b>SUBPROGRAMA:</b>	<b>08.- ESPACIOS PUBLICOS DESTINADOS A COMBATIR LA POBREZA, VULNERABILIDAD, REZAGO Y MARGINACION</b>
<b>TIPO DE PROYECTO:</b>	<b>01.- CONSTRUCCION</b>
<b>MONTO:</b>	<b>\$ 1,349,531.65</b>

(UN MILLON TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS TREINTA Y UN PESOS 65/100 M.N.)

2011 AÑO DE LA CULTURA EN SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS

Plaza 31 de Marzo s/n Centro Histórico San Cristóbal de las Casas, Chiapas.	Obras Publicas Tel. (01967) 63 148 06 www.sdc2011_2012@hotmail.com	Tel. y Fax (967) 67 8 06 60 www.sancristobal.gob.mx
---	---	--

Fuente: Obras públicas de San Cristóbal de Las Casas

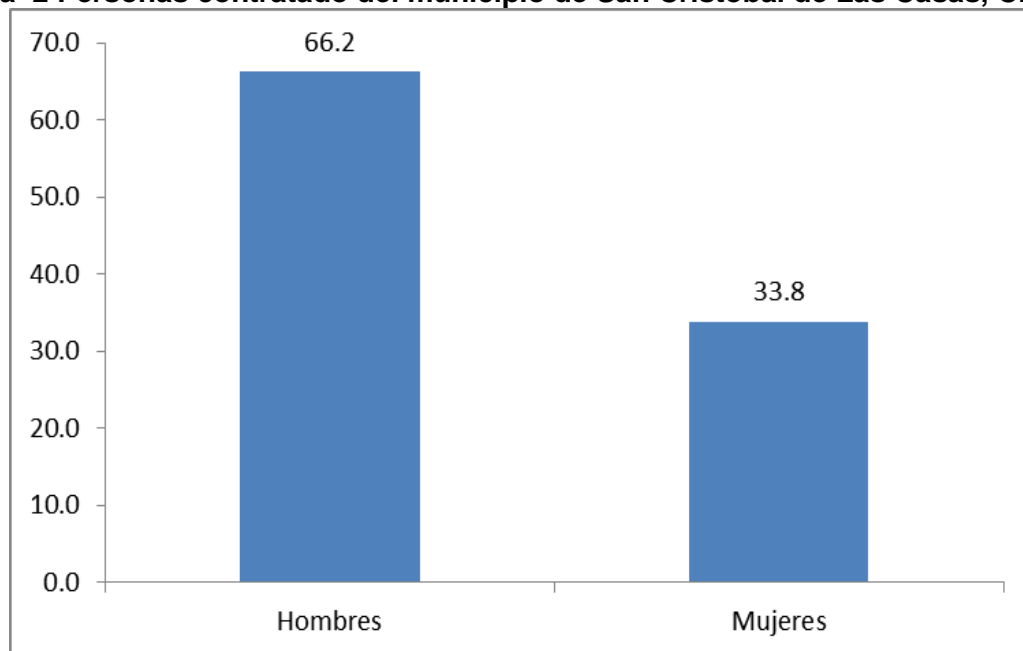
El trabajo que hace obras públicas consiste en realizar el coste de las acciones solicitadas u obras solicitadas por la población del municipio, pero antes de ejecutar las acciones u obras se construye un expediente técnico. En este sentido, COPLADEM es el encargado de la primera priorización de obras o acciones a realizar cada año. Posteriormente estas obras o acciones elegidas llegan a obras públicas para la realización de su expediente técnico, el cual consiste en ver en campo si lo que se realizará es factible y el costo que implica esa acción u obra. Pero revisando los expedientes encontramos que existen las variables como beneficiarios hombres y mujeres, directos e indirectos, pero no se cuentan con el total de familias beneficiadas, qué tipo de edades tienen, qué tipo de etnia entre otras variables que se pueden recolectar durante el trabajo en campo.



## ***Nómina como parte fundamental en la estructura del presupuesto con perspectiva de género***

En la administración del municipio de San Cristóbal de Las Casas, se encuentran contratados 947<sup>3</sup> personas que se dedican a diferentes actividades dentro del municipio. Como señalábamos anteriormente, un 66.2% son hombres y un 33.8% son mujeres (ver figura 2).

**Figura 2 Personas contratado del municipio de San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.**



**Fuente: Elaboración propia con base al nombre del personal contratado**

Durante la realización de los talleres con servidores/as públicos, se utilizó como estrategia la utilización de temas que permitieran generar interés entre los/as participantes, por lo que se comenzó por hablar de los salarios y de la forma de contratación, que es a donde se va la mayor parte de los recursos del municipio. La estructura que encontramos fue la siguiente que se presenta en el cuadro 4, donde se observan las diferenciaciones que se encuentra entre edad y sexo.

<sup>3</sup> A partir de la lista proporcionada por Recursos Humanos del Municipio de San Cristóbal de Las Casas, aquí no se considera 280 personas contratadas en la policía municipal, que son pagados en el fondo 4 del ramo 33.

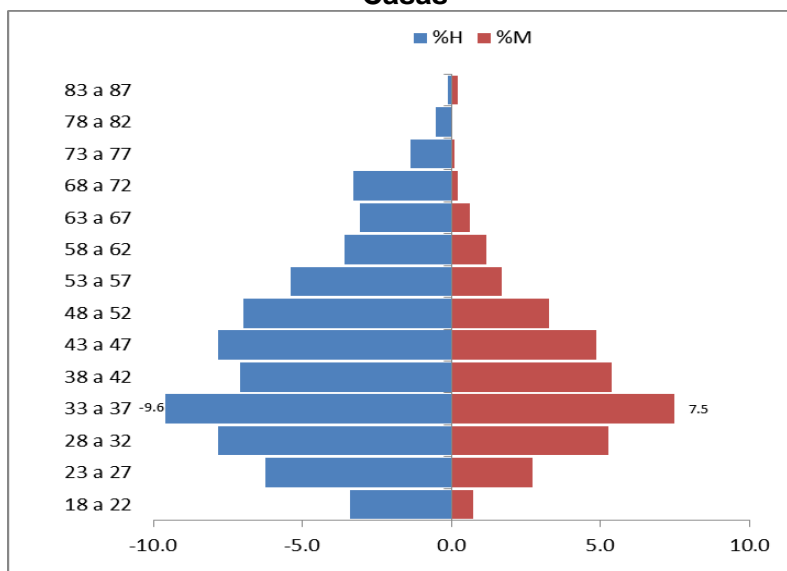
**Cuadro 4 Personal contratado del municipio de San Cristóbal de Las Casas**

Grupo de edad	Hombres (627)	Mujeres (320)	Total (947)
18 a 22 (39)	82.1	17.9	100.0
23 a 27 (85)	69.4	30.6	100.0
28 a 32 (124)	59.7	40.3	100.0
33 a 37 (162)	56.2	43.8	100.0
38 a 42 (118)	56.8	43.2	100.0
43 a 47 (120)	61.7	38.3	100.0
48 a 52 (97)	68.0	32.0	100.0
53 a 57 (67)	76.1	23.9	100.0
58 a 62 (45)	75.6	24.4	100.0
63 a 67 (35)	82.9	17.1	100.0
68 a 72 (33)	93.9	6.1	100.0
73 a 77 (14)	92.9	7.1	100.0
78 a 82 (5)	100.0	0.0	100.0
83 a 87 (3)	33.3	66.7	100.0
<b>Total</b>	<b>66.2</b>	<b>33.8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

La figura 3, que representa la pirámide del personal del municipio de San Cristóbal de Las Casas, permite confirmar la representación de los hombres observada en el cuadro anterior. El grueso de la población concentrada está entre 33 a 37 años de edad.

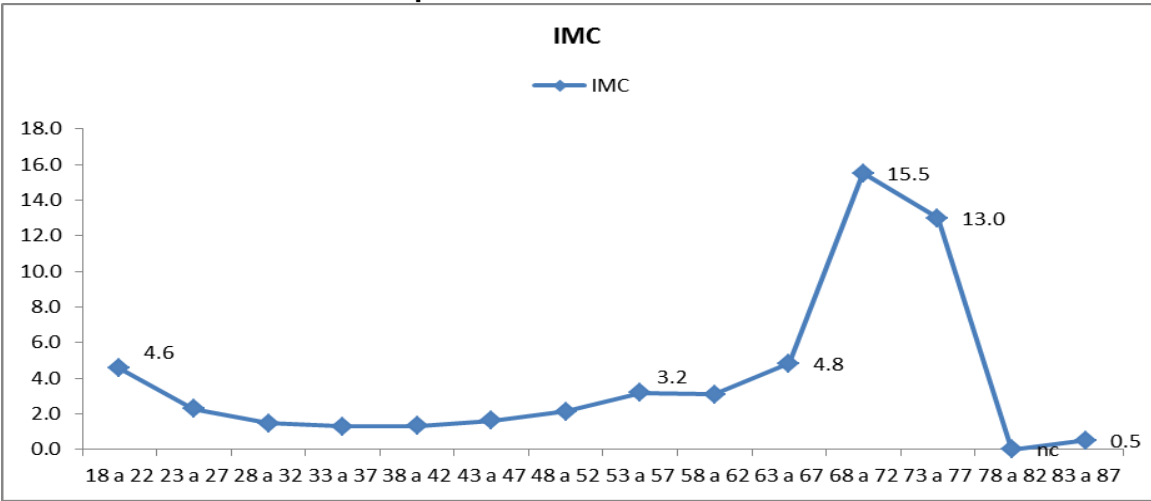
**Figura 3 Pirámide poblacional del personal del municipio de San Cristóbal de Las Casas**



Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

Por esta sub-representación, se sacó el índice de masculinidad, que señala cuantos hombres hay por cada 100 mujeres, en este caso por cada 10, encontramos que en la población contratada de 18 a 22 años existen 4.6 veces mas hombres por cada 10 mujeres y en el caso de grupo de edad 68 a 72, 15.5 veces más hombres por cada 10 mujeres, de lo que se infiere que en la presente administración se han ido incorporando más mujeres en las diferentes actividades que demanda la presidencia municipal.

**Figura 4 Índice de masculinidad de la población contratada en la presidencia municipal de San Cristóbal de Las Casas.**



Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

A partir de estos resultados del personal contratado en la presidencia municipal, se manifestó dentro del grupo de participantes que no había una estructura de personal definida, de tal forma que éstos no tenían precisada su función dentro de la administración. Por ejemplo, una persona que está contratada en la categoría peón, es asistente en sala de regidores pero el sueldo es de un peón. Otra situación común es que se les deposita a todos en general por cuenta de banco y con ello, no hay ningún recibo por su percepción. Una de las ventajas con que cuentan es que no se les descuenta nada, ni el Impuesto Sobre la Renta (ISR). Ya que, según señala la Ley de Impuestos sobre la Renta, quedan exentos de pago funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, aun cuando sean por concepto de gastos no sujetos a comprobación, así como los

obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.

Esto fue confirmado por el asistente de cuenta pública que se encontraba en el taller y el tesorero municipal quien fue entrevistado, al respecto se comentó que el tipo de contratación y la forma de pago lo hace recursos humanos, y ellos sólo se encargan de pagar el monto, recursos humanos es quién solicita la nómina.

En el cuadro 5 que se presenta a continuación se muestra la distribución de hombres y mujeres contratadas en las diferentes áreas de acuerdo a la categoría presentada en la nómina de la presidencia municipal.

**Cuadro 5 Categoría del personal contratado según el sexo**

Categoría de nomina	Hombres (627)	Mujeres (320)	Total (947)
Pensionados y jubilados (oficialía mayor) (50)	68.0	32.0	100.0
Alumbrado público (11)	90.9	9.1	100.0
Asuntos religiosos (secretaría municipal) (1)	100.0	0.0	100.0
Comunicación social (presidencia municipal) (7)	71.4	28.6	100.0
Conservación del medio ambiente (35)	80.0	20.0	100.0
Contraloría (presidencia municipal) (8)	75.0	25.0	100.0
COPLADEM (presidencia municipal) (3)	66.7	33.3	100.0
Desarrollo urbano (12)	50.0	50.0	100.0
Dirección de policía tránsito y protección civil (8)	100.0	0.0	100.0
Educación, cultura y recreación (72)	63.9	36.1	100.0
Fomento deportivo (presidencia municipal) (9)	88.9	11.1	100.0
Limpia municipal (181)	75.7	24.3	100.0
Mercados y rastro (161)	62.1	37.9	100.0
Obras públicas (64)	76.6	23.4	100.0
Oficialía mayor (73)	42.5	57.5	100.0
Participación ciudadana (18)	88.9	11.1	100.0
Presidencia municipal (29)	58.6	41.4	100.0
Proyectos productivos (presidencia municipal) (7)	57.1	42.9	100.0
Regidores (32)	53.1	46.9	100.0
Relaciones públicas (presidencia municipal) (9)	77.8	22.2	100.0
Secretaría municipal (14)	35.7	64.3	100.0
Servicios públicos (49)	63.3	36.7	100.0
Sindicatura municipal (6)	66.7	33.3	100.0
Tesorería municipal (62)	71.0	29.0	100.0
Turismo municipal (presidencia municipal) (12)	50.0	50.0	100.0
Unidad de acceso a la información (presidencia municipal) (1)	100.0	0.0	100.0
Unidad jurídico social (13)	30.8	69.2	100.0
<b>Total (627)</b>	<b>66.2</b>	<b>33.8</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

En el cuadro 5 encontramos que existen áreas donde no hay presencia de mujeres como es el casos de *Unidad de acceso a la información, dirección de tránsito, protección civil y asuntos religiosos*, pero también un caso donde las mujeres tienen más representación como en Secretaría municipal. También se encuentra dos áreas en que la proporción de hombres y mujeres es de 50% a 50%, si bien, esto no quiere decir que tengan ya perspectiva de género. En este sentido, nos interesaría conocer quiénes son los que se encuentran en cada área, qué profesión tienen, sus grados de escolaridad, edad, sexo, tipo de contratación, entre otros aspectos que son necesarios para poder tener una estructura de nómina clara y con perspectiva de género.

**Cuadro 6 Ejemplo de el sueldo por categoría de el personal contratado en el Municipio**

Categoría	N	MEDIA	MÍNIMO	MÁXIMO
JEFE DE DPTO.	1	7,947.55	7,947.55	7,947.55
ABOGADA	1	5,306.04	5,306.04	5,306.04
ABOGADO	1	6,000.00	6,000.00	6,000.00
ADMINISTRADOR	2	11,569.25	10,404.00	12,734.50
AFANADOR	9	2,766.01	1,575.89	3,876.30
AFANADOR "C"	1	5,168.40	5,168.40	5,168.40
AFANADORA	8	2,969.03	1,575.89	3,876.59
AGENTE "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
ALBAÑIL	1	5,914.26	5,914.26	5,914.26
ANALISTA	11	6,637.04	3,183.62	12,031.50
ANALISTA "A"	6	6,998.90	4,227.00	14,856.91
ANALISTA "B"	5	5,837.36	3,477.79	8,840.00
ANALISTA "C"	3	6,904.15	5,864.87	8,415.64
ANALISTA "D"	3	7,719.30	7,261.50	8,338.44
ANALISTA "F"	1	11,238.07	11,238.07	11,238.07
ANALISTA FISCAL	1	9,020.27	9,020.27	9,020.27
ANALISTA P	2	13,586.21	12,734.50	14,437.91
ASISTENTE	6	8,250.12	6,367.25	10,200.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	7,428.35	7,428.35	7,428.35

Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

Otro problema que se puede observar es no hay una homologación de sueldos. En la nómina de la presidencia municipal, las categorías de acuerdo al sueldo presentan enormes variaciones. Por ejemplo, para un analista A, el sueldo mínimo que puede ganar es de 4,227.00 y el máximo es de 14,856.91, y así se pueden encontrar un sinnúmero de casos (ver anexos). Esto es parte del presupuesto, ya que en el rubro de sueldos se destina el 50.0% de lo que recibe el municipio. Es necesario considerar en la nómina municipal variables que identifique a quien se le está pagando, por

ejemplo: edad, sexo, año en el puesto, escolaridad entre otras variables que se pueden considerar importantes para poder construir un presupuesto en nómina con perspectiva de género.

**Cuadro 7 Condiciones de los trabajadores contratados según sexo**

Condición	Sector	Hombres	Mujeres	Total
Base (539) 57.0% (H=364;67.5% M=175; 32.4)	Sindicato A	65.3	34.7	100.0
	Sindicato B	71.7	28.3	100.0
Eventuales (408) 43.0% (H= 263; 64.4 M= 145; 35.5)	Eventual Presupuesto	72.4	27.6	100.0
	Confianza	59.3	40.7	100.0
	Eventual Único	80.0	20.0	100.0
	Eventual Extra	46.2	53.8	100.0
	Regidores	57.1	42.9	100.0
Total		66.2	33.8	100.0

Fuente: Elaboración propia con base al RFC del personal contratado

En las condiciones de los trabajadores en el cuadro 7, podemos observar que el 57.0% del personal contratado es de base, es decir que pertenece a algún sindicato que existe dentro de los trabajadores y trabajadoras del gobierno municipal de San Cristóbal (Sindicato de Trabajadores Independientes Únicos del Municipio y Sindicato de Trabajadores Independientes). Los demás son parte de los eventuales, contratados por la administración en turno.

Las desventajas que podemos encontrar son que existe variabilidad en los montos de sueldo de un sector a otro en la misma categoría (Cuadro 3). Los/as trabajadores/as de los municipios son exonerados de pagar impuestos, perciben sueldo neto, es decir que no les descuentan de los servicios médicos. Aunque, en este sentido, durante los talleres se mencionó que los/as trabajadores/as de confianza no cuentan con un recibo por pago de su sueldo, y que los únicos que firman nómina son los de base y eventuales (únicos y extras). Los primeros para cualquier aclaración en los sindicatos y los segundos porque se les paga en efectivo.

Los problemas por la estructura de la nómina son bastantes serios, ya que no hay una ley que la reglamente y se pueden prestar para intereses políticos. Y de la

misma forma, la situación actual no permite tener una nómina donde se pueda diferenciar las condiciones de contratación y, por ende, construir desde la perspectiva de género.

**Cuadro 8 Estadísticas simples de los cargos directivos del municipio de San Cristóbal de Las Casas**

sexo	n	%	Media	Suma	Mínimo	Máximo
Hombres	30	83.3	16,583.26	497,497.84	1,677.70	39,238.07
Mujeres	6	16.7	22,242.01	133,452.06	9,741.89	44,650.30
Total	36	100.0	17,526.39	630,949.90	1,677.70	44,650.30

Fuente: Nomina del municipio de San Cristóbal de Las Casas

Con lo que respecta a los cargos directivos, de 36 identificados en la nómina, tenemos que 83.3% son cargos para hombres y que el sueldo mínimo es de 1,677.70, mientras que para las mujeres es de 9,741.89 pesos. Esta gran diferencia salarial se debe que entre los cargos ocupados por mujeres se encuentra el monto del sueldo de la presidencia municipal, en el último año mujer.

**Cuadro 9 Cargos directivos por sexo**

Cargos	Hombres	Mujeres	Total
Presidenta municipal	0	1	1
Tesorero	1	0	1
Sindico Municipal	1	0	1
Regidor	1	0	1
Oficial Mayor	0	1	1
Dirección	6	1	7
Coordinadores	20	3	23
Contraloría	1	0	1
Total	30	6	36

Fuente: Nomina del municipio de San Cristóbal de Las Casas

En los 36 cargos identificados, se visibiliza que sólo 6 mujeres se encuentran en algún cargo directivo, la cual implique una responsabilidad. Solamente, hay dos cargos ocupados por mujeres que exigen la toma decisión directa: la Presidencia municipal y la Oficialía Mayor. Los cargos de tesorero y síndico son presididos por un hombre.

# Propuestas para elaborar el presupuesto con perspectiva de género en el municipio de San Cristóbal de Las Casas

## -Primera intervención para incluir la PGP

Rubro	Justificación	Propuestas	Responsabilidad	Propuesta de indicadores
<b>Fondo para la Infraestructura Social Municipal (FIS) (FORTAMUN)</b> <b>Fondo 3 y 4 del ramo 33</b>	<p>Generales: Para poder saber en dónde se destina más recursos en obras y acciones, se debe de considerar las condiciones de la formatería en todos los sentidos, ya que para solicitar un gasto o impulsar una obra o acción se deben de hacer las famosas requisiciones, que nos permiten saber en qué se va gastar. El problema es que aparece demasiado general y, por ello, no se puede apreciar a dónde va dirigido el presupuesto. Asimismo, en estas propuestas consideramos acciones u obras que no necesariamente tienen que tener todas las variables. Lo</p>	<p>1.- Considerar proponer a la instancia de Secretaría de Desarrollo Social a nivel nacional modificar sus formatos para la realización de obras públicas y acciones en los municipios, ya que los formatos con los que cuenta la únicas variables que manejan son: obra, localidad, subprograma, tipo de proyecto, monto, región y beneficiario directo e indirecto hombres y mujeres, que estos últimos siempre pasan a ser los mismos. Por ello, es necesario modificar formatería donde se pueda caracterizar más a los beneficiarios.</p>	<p>Secretaría de Desarrollo Social, y todas las estancias donde se desarrollan este tipos de proyectos.</p>	<p>Costo por familia: No. Familias beneficiadas/ monto de la inversión</p> <p>Costo por etnia: no. Fam. beneficiadas de etnia X / monto de la inversión</p> <p>Costo por tipo de familia:</p> <p>-No. Tipo de familia/ monto de la inversión</p> <p>-No. Tipo de jefatura / monto de inversión</p> <p>Muchos más....</p>



	<p>que se aboga en este grupo de propuestas es que se genere la mayor desegregación posible en la parte de formatería o desde lo local, es decir que el municipio impulse mecanismos para poder entablar mejores formas de presentar la información.</p>	<p>2.- Considerar por parte de tesorería incluir las variables que se encuentran en los expedientes técnicos de obras públicas para incluir variables de los beneficiarios, en los formatos de presupuesto programado como gasto ejercido. Por ejemplo, que en una obra de agua potable, se especifique cuántas familias se benefician, cuántos son hombres y mujeres y de qué edades (en los formatos, como pudimos observar, solo se encuentra la variable beneficiarios en general y vacía).</p>	<p>Tesorería municipal</p>	<p>Trasparencia municipal: No. De beneficiarios/ monto de la inversión</p>
		<p>3.- Que en los expedientes para infraestructura social municipal, de forma municipal, se impulse la inclusión de nuevas variables para recoger en el momento de elaboración del expediente técnico. Entre las variables que se pueden considerar: número de familias, etnia, edades, zona.</p>	<p>Obras públicas</p>	<p>Aquí se puede obtener el listado de variables para realizar indicadores</p>

		<p>4.- La priorización de obra y acciones que realiza COPLADEM se debe de considerar una mediación entre los tomadores/as de decisiones y las obras prioritarias reales, es decir, las que realmente sean necesidades de la población sancristobalense, independientemente de ello, que se realice conforme a los objetivos del desarrollo del milenio.</p> <p>En estas priorizaciones es necesario poder identificar la característica de las personas beneficiarias y el monto de dicha acción u obra.</p>	COPLADEM	
		<p>5.- Las actividades que realice la presidencia municipal a nivel general que se puedan considerar un reporte con la caracterización de a quien va o fue dirigido.</p>	Toda la administración	

		<p>6.- Las áreas de colaboración en el municipio deben manejar un formato de presupuesto con el mayor desglose posible, ya que se observó que no existe formato para solicitar presupuesto y los montos se etiquetan de manera muy general</p>	Tesorería	
		<p>7.- Visibilizar el trabajo de la Dirección de Equidad de Género, es decir que fomente en cada área la importancia de la desagregación de los datos y reportar de manera semestral los cambios que ha habido en la inversión de acuerdo al enfoque de género.</p> <p>-Diagnóstico del personal contratado en el municipio</p> <p>-Diagnostico del gasto, es decir a qué rubros se otorga más presupuesto y desde ahí ver la diferenciación con género.</p> <p>- Realizar talleres de capacitación constante para motivar la importancia de introducir el presupuesto con perspectiva de género. Por la experiencia de la escasa participación en</p>	Dirección equidad de género	<p>Participación en puestos municipales</p> <p>Personal contratado/ sexo</p> <p>Total de contratados por categoría/ sexo</p>

		<p>capacitaciones de este tipo, formar a una persona de cada área y mantenerla actualizado para que desde esa persona se pueda lograr el cambio.</p> <p>- Incluir una partida presupuestaria para introducir la transversalidad de género en el municipio.</p> <p>-Etiquetar un monto dentro del presupuesto para las funciones que realizar la Dirección de Equidad de Género. Esto constituye una de las formas de lograr la institucionalización de la dirección en el municipio.</p>		
		-Comité de vigilancia presupuestaria	La convocatoria la haría la presidencia municipal, para la postulación natural de líderes que integren el comité de monitoreo de presupuesto con perspectiva de género	Para monitorear la creación y mantenimiento del presupuesto con perspectiva de género.

## Segunda intervención para incluir la PGP

Rubro	Justificación	Propuestas	Responsabilidad	Propuesta de indicadores
Nómina	Salarios: propuesta para construir equidad de género en la nómina y poder lograr visualizar en donde se está gastando más recursos con el personal encargado, y por ende mejorar la programación del presupuesto y lograr una mayor transparencia, ya que es donde se gasta el 50.0% del recurso que recibe el gobierno municipal. En este sentido se menciona el área que tiene responsabilidad, pero es necesario que toda decisión sea apoyada por presidencia	1.- Incluir en la base de datos que maneja recursos humanos del municipio las siguientes variables: edad, sexo, escolaridad, años de antigüedad en el puesto, forma de pago, categoría verdadera o real.	Recursos humanos municipal	Proporcionar variables para la creación de indicadores
		2.- Considerar continuar dando recibos de salarios donde especifique sus percepciones, así como en el caso de los sindicalizados sus prestaciones.	Tesorería Municipal	Constancia de percepción salarial
		3.- Que se pueda unificar de acuerdo a categorías existentes o crear nueva, los salarios del personal contratado en el ayuntamiento, con la finalidad de realizar un expediente de información del personal con su respectivo contrato.	Recursos humanos municipal	La construcción de un tabulador de sueldo de acuerdo a las actividades que de cada persona contratada realiza.

## Bibliografía

- Ackerman John M. (2006) Estructura Institucional para la Rendición de Cuentas: Lecciones Internacionales y Reformas Futuras. Serie: Cultura de la Rendición de Cuentas. ISBN-968-5500. D.R. © Auditoría Superior de la Federación. México, D.F p. 58
- Adelstal, Ch. (1998), *Workshop on Mainstreaming a Gender Perspective into Government Budgets* SIDA, p.3-98.
- Aguilar Villanueva, Luis. (1996), *Antologías El estudio de las Políticas Públicas*, Porrúa, Vol. 1.México.
- Basaglia, F. (1986), *Una voz: reflexiones sobre la mujer*. UAP. México. Consejo Nacional de Población.
- Budlender, D. (1999a) "The South African Women's Budget Initiative", research presented in *Pro-Poor, Gender- and Environment-Sensitive Budgets*. N. Y., Jun pp. 28-30.
- \_\_\_\_\_ (1999b) "The South African Women's Budget Initiative", research presented in *Women and Political Participation:21 Century Challenges*, Nueva Delhi, March.
- Candia, José Miguel, 1998. Exclusión y pobreza: focalización de las políticas sociales. En Nueva Sociedad. No. 156 julio-agosto. Pp. 116-126.
- Centro de Análisis e Investigación (2000), *El ABC del Presupuesto de Egresos de la Federación: retos y espacios de acción*, FUNDAR, México.
- CIEPAC (Centro de Investigaciones Económicas y Políticas de Acción Comunitaria), 2001. En [www.ciepac.org](http://www.ciepac.org).
- Consejo Nacional de Población, 2007. Informe estadístico de Chiapas 2005.
- DeShazo JP, Karras BT. (2007) Online Behavior Automated Analysis and Surveillance. Tool for STI/HIV. AMIA Annu Symp Proc. Oct 11:933
- Kauffer, Edith, 2004. "Género y políticas públicas: ¿Es posible superar las discrepancias?", Ponencia presentada en *II Congreso Latinoamericano de Ciencias Políticas*, México, pp. 1-20.

Lamas, Martha (1995) “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género”, en: *La ventana: revista de estudios de género* I.

López Portillo Vargas, Ernesto y Ernesto Cárdenas Villarello (2009). Rendición de cuentas de la policía: Una experiencia de intercambio con la sociedad civil en México. En: [www.insyde.org.mx](http://www.insyde.org.mx)

Maceira L., Alva R. y Rayas L. (2007), “Elementos para el análisis de los procesos de institucionalización del enfoque de género: una guía”, *Género, Cultura y Sociedad*, Serie de investigaciones del PIEM, Colmex, México, No. 5, p. 218.

Matamala, Marisa, Género, Salud y Derechos Sexuales y reproductivos de las mujeres en el en el contexto de la reforma. Boletín Informativo de Ministerio de Salud del Gobierno de Chile.

Nussbaum M., 2002. Las mujeres y el desarrollo humano. Barcelona: Herder

Pérez-López Verónica y Sánchez Geogina (2009) “Estrategias educativas para el cuidado de la salud y la sexualidad en la madurez femenina desde el enfoque de género”, en Nazar A. y Cruz, JL, *Sociedades desigualdad en Chiapas: una mirada reciente*. ECOSUR.

Plan Nacional de Desarrollo: 1994-2000 Ernesto Zedillo.

Plan Nacional de Desarrollo: 2001-2006, Vicente Fox.

Plan Nacional de Desarrollo: 2007-2012 Felipe Calderón.

PNUD. 2009. Informe sobre desarrollo humano por genero 2005. México

Rico B., Troncoso E., López M. (2008), “Políticas públicas en salud, género y mujer”, en: *Calidoscopio de salud*, [en línea: [www.funsalud.org.mx/casesalud/caleidoscopio/17 por ciento20 políticas públicas de género.pdf](http://www.funsalud.org.mx/casesalud/caleidoscopio/17_por_ciento20_politicas_publicas_de_genero.pdf)], 13 octubre. pp. 243-253

Tarrés, Luisa (2006), *Equidad de género y presupuesto público. La experiencia innovadora de Oaxaca*, Ed. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, México.

Valadés, Diego (2004), “El Veto Imposible”, periódico *Reforma*, 5 de diciembre.

Vinay, C., Hofbauer, H. Pérez, L. y Martínez, C., 2001. Mujeres y Pobreza: El

presupuesto del Gasto Social Focalizado visto desde la perspectiva de género en Fortaleciendo la incidencia de mujeres líderes en presupuestos públicos con enfoque de género. México: FUNDAR y Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia.



## Anexos

**Cuadro 10.- Categorías de sueldos, de acuerdo a media, mínimo y máximo.**

Categoría	N	MEDIA	MÍNIMO	MÁXIMO
JEFE DE DPTO.	1	7,947.55	7,947.55	7,947.55
ABOGADA	1	5,306.04	5,306.04	5,306.04
ABOGADO	1	6,000.00	6,000.00	6,000.00
ADMINISTRADOR	2	11,569.25	10,404.00	12,734.50
AFANADOR	9	2,766.01	1,575.89	3,876.30
AFANADOR "C"	1	5,168.40	5,168.40	5,168.40
AFANADORA	8	2,969.03	1,575.89	3,876.59
AGENTE "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
ALBAÑIL	1	5,914.26	5,914.26	5,914.26
ANALISTA	11	6,637.04	3,183.62	12,031.50
ANALISTA "A"	6	6,998.90	4,227.00	14,856.91
ANALISTA "B"	5	5,837.36	3,477.79	8,840.00
ANALISTA "C"	3	6,904.15	5,864.87	8,415.64
ANALISTA "D"	3	7,719.30	7,261.50	8,338.44
ANALISTA "F"	1	11,238.07	11,238.07	11,238.07
ANALISTA FISCAL	1	9,020.27	9,020.27	9,020.27
ANALISTA P	2	13,586.21	12,734.50	14,437.91
ASISTENTE	6	8,250.12	6,367.25	10,200.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	7,428.35	7,428.35	7,428.35
ASISTENTE PROGRAMA	2	4,807.78	3,183.62	6,431.94
AUDITOR	1	11,238.07	11,238.07	11,238.07
AUDITOR O.P.	1	6,342.02	6,342.02	6,342.02
AUX. DE AUDIO	1	4,678.43	4,678.43	4,678.43
AUX. CUENTA PUBLICA	3	9,732.29	6,400.00	12,004.59
AUX. DE AUDIO	2	4,678.43	4,678.43	4,678.43
AUX. DE EGRESOS	1	9,000.00	9,000.00	9,000.00
AUX. EGRESOS	1	15,145.65	15,145.65	15,145.65
AUX. EGRESOS AP	1	9,677.68	9,677.68	9,677.68
AUX. FISCAL	2	7,022.70	6,762.60	7,282.80
AUX. OPERATIVO	2	4,244.13	3,342.60	5,145.65
AUX. PRONASOL	1	7,264.80	7,264.80	7,264.80
AUX. PRONASOL "B"	1	10,183.68	10,183.68	10,183.68
AUX.ADMINISTRATIVO	36	5,703.40	2,785.66	11,673.29
AUX.ADMINISTRATIVO "A"	7	6,360.17	5,100.00	7,588.40
AUX.ADMINISTRATIVO "B"	5	6,860.13	3,646.19	9,990.45
AUX.ADMINISTRATIVO "C"	6	6,727.79	5,218.44	8,415.76
AUX.ADMINISTRATIVO "D"	6	6,920.84	5,863.33	8,181.57
AUXILIAR	4	5,045.91	3,183.62	8,000.00
AYUDANTE DE ALBAÑIL	1	5,455.33	5,455.33	5,455.33
AYUDANTE DE HOJALATERO	1	4,245.15	4,245.15	4,245.15
AYUDANTE DE MECANICO	3	5,874.52	4,245.15	8,232.90
AYUDANTE DE TOPOGRAFO	1	4,808.89	4,808.89	4,808.89
BIBLIOTECARIO	1	1,621.46	1,621.46	1,621.46
BRIGADISTA DE APOYO	4	2,665.59	1,872.72	3,640.78
BRIGADISTA DE APOYO "B"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
CAJERA	2	3,750.00	2,500.00	5,000.00
CAJERA "C"	3	7,173.02	6,288.89	8,415.65
CAJERO	2	4,550.00	2,500.00	6,600.00
CAJERO "A"	1	4,500.00	4,500.00	4,500.00

CATURISTA "A"	2	6,431.99	6,431.93	6,432.05
CATURISTA "B"	1	8,763.65	8,763.65	8,763.65
CATURISTA "C"	1	6,431.94	6,431.94	6,431.94
CHECADOR DE MAT	1	8,338.44	8,338.44	8,338.44
CHECADOR DE MAT "A"	1	5,788.84	5,788.84	5,788.84
CHOFER	6	5,174.04	4,161.50	7,271.56
CHOFER "A"	1	5,454.64	5,454.64	5,454.64
CHOFER "B"	2	5,454.64	5,454.64	5,454.64
COBRADOR	3	2,659.17	2,334.36	3,143.16
COBRADOR "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
COBRADOR "C"	1	10,507.31	10,507.31	10,507.31
CODIFICACION	1	5,462.10	5,462.10	5,462.10
CONTRALOR	1	21,648.58	21,648.58	21,648.58
COORDINADOR	10	10,578.17	4,080.00	22,000.00
COORDINADOR DE INGRESOS	1	1,677.70	1,677.70	1,677.70
COORDINADOR "B"	1	12,734.50	12,734.50	12,734.50
COORDINADOR "F"	1	15,918.12	15,918.12	15,918.12
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1	9,180.00	9,180.00	9,180.00
COORDINADOR DE ASESORES	1	14,708.20	14,708.20	14,708.20
COORDINADOR DE CATASTRO	1	9,092.43	9,092.43	9,092.43
COORDINADOR DE CUENTA PUBLICA	1	16,777.69	16,777.69	16,777.69
COORDINADOR DE EGRESO	1	16,236.36	16,236.36	16,236.36
COORDINADOR DE RECURSOS FEDERALES	1	16,020.02	16,020.02	16,020.02
COORDINADORA	2	15,387.52	14,856.91	15,918.12
CORDINADORA	1	9,741.89	9,741.89	9,741.89
CRONISTA	1	8,489.66	8,489.66	8,489.66
CUBRE TURNO	1	2,500.00	2,500.00	2,500.00
CUBRE TURNO B	1	2,100.00	2,100.00	2,100.00
DIBUJANTE	1	6,431.86	6,431.86	6,431.86
DIRECTOR	3	27,025.24	21,648.58	33,958.16
DIRECTOR "A"	1	12,734.50	12,734.50	12,734.50
DIRECTOR "C"	1	22,460.00	22,460.00	22,460.00
DIRECTOR DE SEGURIDAD Y EVLAUACION	1	19,260.86	19,260.86	19,260.86
DIRECTORA	1	15,000.00	15,000.00	15,000.00
DIRETOR D	1	21,796.00	21,796.00	21,796.00
ELECTRICISTA	1	5,788.54	5,788.54	5,788.54
ELECTRICISTA B	1	5,788.54	5,788.54	5,788.54
ELECTRISITA C	1	7,205.58	7,205.58	7,205.58
ENFERMERA	2	5,500.94	5,387.87	5,614.00
FONTANERO	1	5,518.20	5,518.20	5,518.20
INFORMADOR BILINGÜE	1	6,741.70	6,741.70	6,741.70
INFORMADOR TURISTICO	2	4,562.25	4,400.00	4,724.49
INSPECTOR	5	5,801.33	3,500.00	9,202.49
INSPECTOR DE OBRAS	1	6,709.80	6,709.80	6,709.80
INSPECTOR OPETATIVO	1	3,060.00	3,060.00	3,060.00
INSTRUCTOR	1	3,600.00	3,600.00	3,600.00
Jardinero	1	4,245.15	4,245.15	4,245.15
JARDINERO	4	2,961.32	2,122.42	4,245.15
JARDINERO "A"	1	2,620.21	2,620.21	2,620.21
JARDINERO "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16

JEFE DE AREA	7	6,364.11	4,000.00	10,153.53
JEFE DE AREA "C"	6	10,505.57	8,914.09	12,734.50
JEFE DE AREA "C" )CONT)	1	12,484.80	12,484.80	12,484.80
JEFE DE AREA "D"	1	12,140.24	12,140.24	12,140.24
JEFE DE AREA FISCAL	1	10,611.98	10,611.98	10,611.98
JEFE DE AREA JURIDICA	1	7,428.46	7,428.46	7,428.46
JEFE DE DEPARTAMENTO	8	10,133.80	4,841.65	21,648.58
JEFE DE DEPARTAMENTO "A"	6	12,385.60	9,751.75	13,891.18
JEFE DE DEPARTAMENTO "C"	1	22,440.00	22,440.00	22,440.00
JEFE DE DEPTO.	4	8,027.52	6,099.51	10,989.30
JEFE DE DEPTO. "B"	1	10,611.98	10,611.98	10,611.98
JEFE DE OFICINA	17	6,690.83	4,000.00	11,000.00
JEFE DE OFICINA "B"	9	7,769.41	6,324.00	10,034.00
JEFE DE OFICINA "C"	1	8,181.57	8,181.57	8,181.57
JEFE DE OFICINA "A"	6	6,449.96	4,000.00	8,963.58
JEFE DE OFICINA "B"	2	9,965.21	6,819.21	13,111.21
JUBIL.) PENSIONADA)	1	2,946.22	2,946.22	2,946.22
JUBILADO	6	2,964.38	1,896.48	4,025.96
JUBILADO "B"	1	7,732.38	7,732.38	7,732.38
JUEZ CALIFICADOR	1	6,000.00	6,000.00	6,000.00
LIMPIEZA	3	2,418.30	2,011.74	3,143.16
LIMPIEZA GRAL.	3	3,002.58	1,894.26	3,970.32
LOG.ADMINISTRATIVA	1	6,897.85	6,897.85	6,897.85
MECANICO	2	8,733.02	8,000.00	9,466.03
MECANICO "A"	1	17,710.20	17,710.20	17,710.20
MEDICO	2	12,563.44	9,717.69	15,409.19
MEDICO VETERINARIO	1	7,140.00	7,140.00	7,140.00
MENSAJERO	4	3,969.42	2,803.61	5,616.34
MENSAJERO "A"	1	4,244.83	4,244.83	4,244.83
MUSICO	1	3,714.23	3,714.23	3,714.23
MUSICO "A"	4	5,217.88	4,329.73	6,136.17
MUSICO "B"	1	6,817.93	6,817.93	6,817.93
MUSICO "C"	1	6,818.09	6,818.09	6,818.09
NOTIFICADOR	3	4,329.60	4,161.60	4,457.20
OFICIAL AD. ) AFANADORA)	1	2,774.34	2,774.34	2,774.34
OFICIAL ADMINISTRATIVO	5	6,018.40	3,143.16	10,249.43
OFICIAL ADMINISTRATIVO ) AFANADOR)	1	3,876.18	3,876.18	3,876.18
OFICIAL ADMINISTRATIVO "A"	5	4,669.65	4,208.00	5,454.90
OFICIAL ADMINISTRATIVO "B"	1	4,809.00	4,809.00	4,809.00
OFICIAL ADMINISTRATIVO "C"	2	7,310.13	4,808.89	9,811.36
OFICIAL ADMINISTRATIVO "D"	1	8,347.12	8,347.12	8,347.12
OFICIAL ADMVO. "B"	1	2,809.69	2,809.69	2,809.69
OFICIAL MAYOR	1	33,284.84	33,284.84	33,284.84
OP.MAQ.P.) SECRETARIA)	1	5,019.31	5,019.31	5,019.31
OPER DE MAQ. PESADA "A"	1	5,454.64	5,454.64	5,454.64
OPER DE MAQ. PESADA "B"	1	7,527.90	7,527.90	7,527.90
OPERADOR DE BARREDORA	1	5,454.64	5,454.64	5,454.64
OPERADOR DE TRACTOR	5	5,134.95	4,627.50	5,727.10
PENSIONADA	5	3,528.13	2,736.00	6,131.49
PENSIONADO	18	3,765.92	1,896.48	7,294.64

PENSIONADO "A"	1	1,969.71	1,969.71	1,969.71
PENSIONADO "B"	1	3,647.48	3,647.48	3,647.48
PEON	3	3,084.92	2,968.53	3,143.16
PEON "B"	1	2,803.94	2,803.94	2,803.94
PEON "D"	1	3,060.00	3,060.00	3,060.00
PEON BARRENDERA	1	2,188.42	2,188.42	2,188.42
PEON BARRENDERO	13	2,532.83	2,103.30	3,143.16
PEON BARRENDERO "B"	2	5,168.40	5,168.40	5,168.40
PEON BARRENDERO	1	2,774.24	2,774.24	2,774.24
PEON DE MANEOBRA	2	3,143.16	3,143.16	3,143.16
POLICIA PREVENTIVO "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
PRESIDENTA MUNICIPAL	1	44,650.30	44,650.30	44,650.30
PROMOTOR	1	4,244.83	4,244.83	4,244.83
QUIMICO	2	9,254.08	6,512.43	11,995.73
RECAUDADOR	1	4,500.00	4,500.00	4,500.00
RECAUDADOR "A"	1	5,100.00	5,100.00	5,100.00
RECAUDADOR "B"	1	4,462.00	4,462.00	4,462.00
RECAUDADOR "C"	1	4,000.00	4,000.00	4,000.00
REGIDOR	1	27,060.80	27,060.80	27,060.80
SECRETARIA	1	6,242.00	6,242.00	6,242.00
SECRETARIA "A"	1	6,431.93	6,431.93	6,431.93
SECRETARIA EJECUTIVA	8	6,032.54	3,466.37	9,527.37
SECRETARIA EJECUTIVA "A"	5	6,242.07	4,808.89	7,105.65
SECRETARIA EJECUTIVA "B"	4	27,612.98	6,431.93	87,293.88
SECRETARIA EJECUTIVA "C"	5	7,951.91	6,809.22	8,989.50
SECRETARIA EJECUTIVA "D"	2	3,814.76	1,197.59	6,431.93
SECRETARIA MECANOGRAFA	1	6,432.05	6,432.05	6,432.05
SECRETARIA MUNICIPAL	1	27,872.62	27,872.62	27,872.62
SECRETARIO	2	4,733.72	4,692.00	4,775.44
SECRETARIO "A"	2	3,425.52	3,143.16	3,707.88
SECRETARIO EJECUTIVO	2	4,659.34	4,078.22	5,240.45
SECRETARIO EJECUTIVO "C"	1	7,213.51	7,213.51	7,213.51
SECRETARIO EJECUTIVO "A"	3	7,051.29	6,431.93	8,290.01
SECRETARIO EJECUTIVO "C"	1	4,895.39	4,895.39	4,895.39
SECRETARIO PARTICULAR	1	24,222.04	24,222.04	24,222.04
SECRETARIA EJECUTIVA	1	8,465.61	8,465.61	8,465.61
SECRETARIA EJECUTIVA "A"	1	4,141.73	4,141.73	4,141.73
SINDICO MUNICIPAL	1	34,096.56	34,096.56	34,096.56
SOBRESTATANTE	1	13,003.30	13,003.30	13,003.30
SUPERVISOR	6	5,790.29	3,000.00	12,733.68
SUPERVISOR DE AUDIO	1	5,455.33	5,455.33	5,455.33
SUPERVISOR DE BRIGADA	2	4,155.61	3,640.78	4,670.44
SUPERVISOR DE RUTA	3	3,429.30	3,142.46	3,572.73
SUPERVISOR ENTIERRO SANITARIO	1	5,100.00	5,100.00	5,100.00
TEC. HORTICOLA	1	6,510.92	6,510.92	6,510.92
TEC. LABORATORISTA	1	6,113.40	6,113.40	6,113.40
TEC.EN COMPUTACION	1	4,943.84	4,943.84	4,943.84
TECNICO	1	8,000.00	8,000.00	8,000.00
TECNICO EN ILUMINACION	2	3,091.66	3,000.00	3,183.32
TECNICO FONTANERO	1	5,455.33	5,455.33	5,455.33

TECNICO RELOJERO	1	5,455.33	5,455.33	5,455.33
TESORERO MUNICIPAL	1	39,238.07	39,238.07	39,238.07
TOPOGRAFO	1	5,218.45	5,218.45	5,218.45
TRADUCTOR	1	3,509.96	3,509.96	3,509.96
VELADOR	7	3,514.07	2,500.00	6,741.60
VELADOR (AUX.OP)	1	2,620.31	2,620.31	2,620.31
VELADOR J.O, "A"	1	5,100.00	5,100.00	5,100.00
VELADOR "A"	3	3,042.56	2,841.36	3,143.16
VELADOR "B"	1	6,741.60	6,741.60	6,741.60
VELADOR "C"	1	5,618.00	5,618.00	5,618.00
VERIFICADOR	1	4,774.62	4,774.62	4,774.62
VERIFICADOR CATASTRAL	1	5,000.00	5,000.00	5,000.00
VERIFICADOR SANITARIO	8	4,883.11	3,273.28	7,090.57
VIGILANTE	5	2,715.67	2,327.43	3,143.16
VIGILANTE "A"	1	3,143.16	3,143.16	3,143.16
<b>Total</b>	<b>540</b>	<b>6,834.56</b>	<b>1,197.59</b>	<b>87,293.88</b>

### Cuadro 11.- Reseña bibliográfica

Bibliografía	Reseña
<p>Instituto de la Mujer Construyendo la Equidad (2005). <i>Manual de organización</i>. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/CHIAPAS/Manuales/CHIAMAN31.pdf">http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/CHIAPAS/Manuales/CHIAMAN31.pdf</a></p>	<p>Orienta a las y los trabajadores</p> <p>El Manual de Organización es un documento administrativo que contiene información sistemática referente a la estructura orgánica y las funciones de cada uno de los órganos administrativos que integran al Instituto.</p> <p>El presente documento tiene como propósito orientar a las y los trabajadores en el desarrollo de las actividades institucionales, ya que contiene los criterios de organización, detallando de manera explícita, las funciones de cada uno de los órganos administrativos que integran al Instituto, siendo su objetivo primordial servir como instrumento normativo y de apoyo para el control, seguimiento y evaluación de los objetivos institucionales.</p>
<p>Secretaría de Hacienda del Estado de Chiapas (2005). <i>Equidad social - equidad de género</i>. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México: Gobierno del Estado de Chiapas.</p>	<p>Anota las acciones que el gobierno del estado de Chiapas implementó durante el sexenio 2001-2006 para erradicar la equidad social y de género en el estado.</p>
<p>Carteles. (2010, 25 de Septiembre). Presupuesto federal con enfoque de género: Velasco. <i>Carteles de Comitán</i>. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://www.cartelesdecomitan.com/presupuesto-federal-con-enfoque-de-genero-velasco/">http://www.cartelesdecomitan.com/presupuesto-federal-con-enfoque-de-genero-velasco/</a></p>	<p>Manuel Velasco Coello, pide que se apruebe más presupuesto para los programas que atienden las necesidades de las mujeres.</p>
<p>Carranza, T. (S/F). <i>Tejiendo la igualdad: Manual de la Transversalización de la perspectiva de Género</i>. México D. F., México: PNUD, INMUJERES.</p>	<p>El propósito de este manual es brindar a las funcionarias y funcionarios públicos una herramienta que les ayude a transitar en la construcción de la transversalización de la perspectiva de género, tanto al interior de las Instituciones como en las políticas públicas, planes, programas y proyectos que implementan.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Octava reunión de trabajo de la</p>	<p>Hace una revisión y evaluación de los proyectos participantes en la Categoría "B" del programa a nivel nacional y se detallan los proyectos aprobados y no</p>

<p>comisión revisora integrante del comité dictaminador del programa de fortalecimiento a las políticas municipales de igualdad y equidad entre hombres y mujeres (FODEIMM) 2011: Categoría "B". México D. F., México: INMUJERES.</p>	<p>aprobados, además de hacer observaciones en diversos puntos para poder ser aprobados.</p>
<p>Acciones de la comisión de equidad y género en materia de presupuestos sensibles al género. (2008). Comisión de equidad de género. [Diapositivas]</p>	<p>Se detalla el Presupuesto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género 2008.</p>
<p>Metropolitano (2011, 22 de diciembre). Aprueban presupuesto con perspectiva de género. Metropolitano. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://cidem-ac.org/circeradio/?p=478">http://cidem-ac.org/circeradio/?p=478</a></p>	<p>Indica la aprobación del proyecto de cambio de dictamen, firmado por las diputadas del Congreso Estatal de Veracruz, integrantes de la Comisión de Equidad, Género y Familia, entre otras, cuya finalidad es agregar el anexo que incluye los principales programas visibles de apoyo a las mujeres.</p>
<p>El UNIVERSAL (S/F). Aumentan presupuesto para equidad de género. <i>El Universal</i>. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://www.eluniversal.com.mx/notas/728993.html">http://www.eluniversal.com.mx/notas/728993.html</a></p>	<p>El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) logra acuerdo con diferentes fuerzas políticas representadas en el Congreso de la Unión para incrementar, "de manera sustancial", los recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres (2010). <i>Desarrollo económico con perspectiva de género: buenas prácticas en la administración pública federal</i>. México, D. F., México: INMUJERES.</p>	<p>Es una herramienta teórico-práctica para l@s servidor@s públic@s responsables de la planificación, operación y evaluación de los programas de desarrollo económico, con el propósito de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en su labor diaria en la administración pública.</p>
<p>Salas, C. &amp; Muñoz, C. (Coords.) (2009). <i>Desarrollo local con igualdad de género: guía conceptual</i>. México, D. F., México: INMUJERES.</p>	<p>Brinda elementos teórico-metodológicos que fortalecen la visión, la capacidad de argumentación y el diálogo de las/los servidoras/es públicas/os involucradas/os en la igualdad de género para facilitar su intervención en los programas públicos del municipio.</p>
<p>Informador. (2010, 01 de</p>	<p>Se presenta el proyecto de presupuesto con</p>

<p>diciembre). Diseña presupuesto con perspectiva de género. <i>El informador</i>. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://www.informador.com.mx/jalisco/2010/253093/6/disenan-presupuesto-con-perspectiva-de-genero.htm">http://www.informador.com.mx/jalisco/2010/253093/6/disenan-presupuesto-con-perspectiva-de-genero.htm</a></p>	<p>perspectiva de género de la Comisión de Derechos Humanos y Equidad de Género del Ayuntamiento de Guadalajara, para definir una política de egresos que incida en la disminución de la desigualdad entre hombres y mujeres en el municipio.</p>
<p>Tarrés, M. (Coord.) (2006). <i>Equidad de género y presupuesto público: la experiencia innovadora de Oaxaca</i>. Oaxaca, Oaxaca: México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.</p>	<p>Se reúnen las experiencias del Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), quien se encarga de poner en acción la perspectiva de género en el desarrollo estatal del gobierno de Oaxaca. Analiza dichas experiencias para identificar lógicas sociales y administrativas, técnicas y políticas para contribuir a diseñar modelos de inserción en las políticas públicas orientadas a la práctica de a equidad de género en el país.</p>
<p>Valdéz, A. (S/F). <i>Género en los presupuestos municipales</i>: CICSA. [Artículo]</p>	<p>En el terreno de la administración municipal se busca definir en el presupuesto municipal, algunas variables que permitan incidir en él desde una perspectiva de género. El análisis del presupuesto municipal desde una perspectiva de género, permite examinar la forma en que se planifica la asignación de fondos públicos, las limitaciones de la información, los recursos focalizados hacia las mujeres, las diferencias de género en la distribución de los recursos humanos, las dificultades para incorporar a la planificación del desarrollo comunal en el análisis diferencial de género y los elementos de resistencia al cambio presentes en la cultura funcionaria.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). <i>Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos</i>. México, D. F., México: INMUJERES</p>	<p>Es una guía metodológica de las metodologías utilizadas, probadas y enriquecidas para incluir la perspectiva de género en los presupuestos públicos.</p>
<p>Ana Gúezmes (2011). <i>Experiencias internacionales y los presupuestos públicos sensibles al género</i>. Trabajo presentado en el</p>	<p>Analiza las experiencias internacionales que se han tenido en diversos países y regiones del mundo con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Así como las convenciones y resoluciones internacionales de derechos de las mujeres y a favor de la igualdad de género, que en</p>



<p>Foro “Hacia la consolidación de los Presupuestos con Perspectiva de Género en México”. Febrero, México. [Relatoría]</p>	<p>conjunto constituyen el marco del cual se desprende una nueva concepción del desarrollo.</p>
<p>Marúm, E. (S/F). <i>Hacia un presupuesto con enfoque de género en las universidades públicas</i>. Revisado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://www.campusmilenio.com.mx/407/textos/reportaje_y_ensayo_elia_marum.html">http://www.campusmilenio.com.mx/407/textos/reportaje_y_ensayo_elia_marum.html</a></p>	<p>La perspectiva de género hace visible la efectividad de las políticas públicas y su contribución con la equidad, pues implica identificar las necesidades e intereses que en función del género tienen de manera diferenciada hombres y mujeres, y los impactos diferenciados también que entre géneros tiene el presupuesto, reconociendo las desigualdades socialmente construidas entre éstos, las cuales afectan básicamente a las mujeres.</p>
<p>E-consulta. (2012, 13 de mayo). Incorpora Veracruz perspectiva de género en presupuestos. <i>E-consulta, política</i>. Recuperado el 16 de julio de 2012, en: <a href="http://e-veracruz.mx/politica/item/10283-incorpora-veracruz-perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-la-administraci%C3%B3n-de-su-presupuesto">http://e-veracruz.mx/politica/item/10283-incorpora-veracruz-perspectiva-de-g%C3%A9nero-en-la-administraci%C3%B3n-de-su-presupuesto</a></p>	<p>En el estado de Veracruz se incorpora la perspectiva de género a los presupuestos en todos los aspectos y etapas del ciclo presupuestario: diseño, planeación, programación, presupuestación, implementación, control, seguimiento y evaluación.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres (S/F). <i>Las mujeres y el presupuesto público en México</i>. México, D. F., México: PNUD.</p>	<p>Se muestra un ejemplo de los elementos necesarios para la elaboración y análisis de los presupuestos con enfoque de género; se presenta la información disponible sobre gasto público federal destinado a las mujeres; se analiza si el gasto público en desarrollo social contribuye a disminuir las brechas de desarrollo humano entre mujeres y hombres y, además a manera de ejemplo, se profundiza sobre el efecto del gasto público en la disminución de la mortalidad materna.</p>
<p>Instituto Nacional de las Mujeres (2010). <i>Las mujeres y el presupuesto público en México</i>. México, D. F., México: PNUD.</p>	<p>En esta publicación se enfatiza en la importancia que tiene la asignación del gasto público para disminuir o profundizar las desigualdades de género, en el entendido de que el gasto público es uno de los instrumentos más importantes del Estado para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.</p>
<p>H. Ayuntamiento del</p>	<p>Un presupuesto con visión de género permite crear</p>

<p>estado de Zacatecas. (2010). <i>Manual para la elaboración del presupuesto municipal con perspectiva de género</i>. H. Ayuntamiento del estado de Zacatecas.</p>	<p>políticas públicas que lleven a la ciudadanía a un estado de mayor inclusión y equidad y de tener acciones afirmativas que hagan las pequeñas grandes diferencias entre administraciones opacas y frías y gobiernos sensibles y propositivos.</p>
---	--