



## Una experiencia de políticas públicas con perspectiva de género

*Cédula 7. Capacitación y planeación de políticas públicas. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

*Sistematización y evaluación*

## Índice

Introducción	3
I. Temas de trabajo	4
II. Actividades programadas	4
a) Investigación documental	5
b) Grupos focales	6
c) Entrevistas en profundidad	8
d) Talleres para la administración pública municipal	14
e) Talleres con mujeres líderes de colonias	18
f) Foro para la integración de propuestas del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	20
III. Evaluación	23
1. Evaluación cuantitativa	23
2. Evaluación cualitativa	24

## Introducción

Los procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, conforman un amplio campo de posibilidades y oportunidades para generar cambios que contribuyan a la disminución de brechas de inequidad entre mujeres y hombres, sin embargo, también ponen en evidencia una serie de resistencias y obstáculos que es necesario superar para garantizar mejores resultados y lograr la igualdad sustantiva.

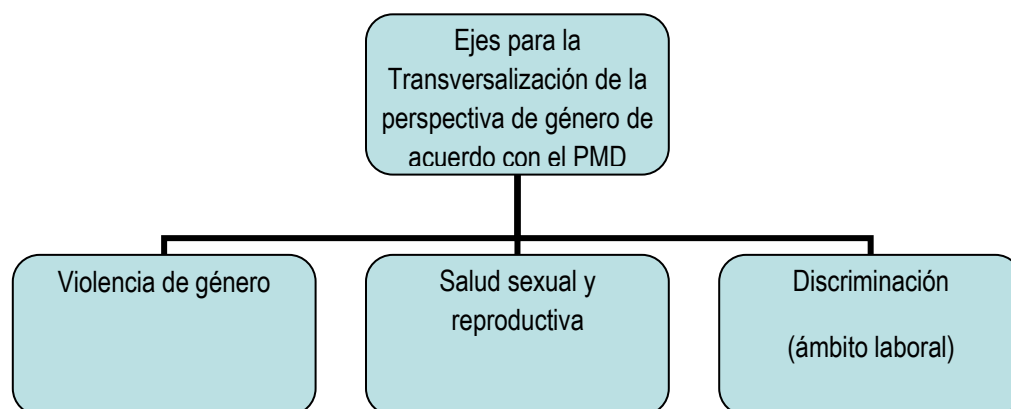
Por ello, es importante que los aprendizajes en dichos procesos se documenten y se tomen en cuenta en la ejecución de acciones posteriores, en las cuales se repliquen y mejoren las experiencias que han funcionado y se eviten o se prevengan los errores y problemas que pueden poner en riesgo el éxito del proyecto.

De esta forma, el presente documento tiene como objetivo mostrar los principales resultados obtenidos para la elaboración del Programa Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en este punto cabe señalar que aunque en el proyecto se denomina Programa Municipal y en otros momentos se nombró como programa sectorial, a partir de la experiencia en la que participaron diferentes sectores tanto de la administración pública como de organizaciones civiles y mujeres líderes, se considera que no es pertinente llamarlo así, ya que lo que principalmente se integró es un programa cuya característica principal es que atraviesa la mayoría de los áreas administrativas que integran el ayuntamiento, de ahí la denominación utilizada.

Asimismo, se explicitan las temáticas sobre las cuales giró el trabajo realizado para la elaboración de propuestas, posteriormente se mencionan las actividades programadas y a partir de lo anterior, se desglosan cuatro apartados para cada una de ellas, que consisten en los siguientes rubros: antecedentes, objetivo, desarrollo y resultados. Finalmente, se presenta una evaluación cuantitativa de la capacitación y una de tipo cualitativo, a través del análisis estratégico FODA sobre el desarrollo del proyecto.

## I. Temas de trabajo

De acuerdo con el Plan Municipal de Desarrollo 2011-2013, uno de los ejes temáticos sobre el cual se desarrolla el trabajo de la actual administración pública municipal es el denominado “Ciudad Equitativa”, en el que se pone de manifiesto el compromiso por la incorporar la perspectiva de género, la promoción de los derechos humanos de las mujeres, la transversalidad de este enfoque en todas las instancias y acciones de la administración pública, por ello y partiendo del diagnóstico general que dicho documento contiene, se definieron principalmente tres rubros para el abordaje de este proyecto, a saber: violencia de género, discriminación, en particular aquella que se presenta en el ámbito laboral, y salud sexual y reproductiva. Con lo anterior, se definió que una línea clara de trabajo representada en el siguiente esquema:



## II. Actividades programadas

Dentro del proyecto aprobado por el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres FODEIMM, se comprometieron una serie de actividades en las que se incorporaron diferentes sectores cuyas voces fue fundamental incluir, por ello, aunque el mayor énfasis e inversión estuvo centrado en la capacitación de las funcionarias y funcionarios públicos, se realizaron acciones que convocaron a expresiones desde la sociedad civil, mujeres líderes y otros actores estratégicos en el tema, al respecto cabe señalar que se cumplió el 100% de los eventos programados, los cuales se enumeran a continuación:

Actividades programadas
1. Investigación documental
2. 3 grupos focales con diferentes actores locales
3. 5 entrevistas en profundidad con actores estratégicos
4. 4 talleres para la administración pública municipal.
5. 4 talleres con mujeres líderes
6. 1 foro de consulta
7. Elaboración del Programa Sectorial para la Igualdad entre Mujeres y hombres
8. Sistematización y evaluación del proceso.

#### a) INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

**Antecedentes:** Para este apartado se programó la búsqueda de información bibliográfica, la cual incluye consulta de internet, mapeos y datos georeferenciados, se inició este trabajo el 17 de septiembre y concluyó hasta la etapa final del proyecto en donde se revisaron diferentes documentos para la elaboración del Programa comprometido.

**Objetivo:** Conocer el contexto del municipio y las principales problemáticas sobre desigualdad de género que se han documentado a través de diferentes instituciones y estudios académicos.

**Desarrollo:** Se cuenta con información disponible en páginas de internet como la de INEGI, CONAPO, INMUJERES y la del municipio, principalmente. Asimismo, se solicitó información al IMMA, a través del área de transversalización, sobre diagnósticos e información en general que contuviera datos de las diferentes problemáticas de desigualdad de género, de esta forma, se consultaron documentos de tipo normativo, programático y estadístico.

**Resultados:** En esta actividad se revisó y analizó una cantidad de bibliografía suficiente para la integración de los contenidos de los talleres de capacitación sobre políticas públicas y perspectiva de género, así como sobre la participación de las mujeres y su incidencia en la gestión gubernamental, además dicha consulta sustenta la estructura y metodología del programa de trabajo. Para ello, se consultó bibliografía sobre los siguientes temas: perspectiva de género y administración pública municipal, análisis de género, en el que se enfatizó principalmente en la condición y posición de las mujeres así como en sus necesidades básicas e intereses estratégicos, políticas públicas, marco normativo, participación y ciudadanía de las mujeres, planeación y metodología de marco lógico,

todo ello sustentado en los procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal. La información completa de cada uno de los documentos consultados se adjunta en el archivo<sup>1</sup>

## **b) GRUPOS FOCALES**

**Antecedentes:** De acuerdo con el proyecto se programaron 3 grupos focales con diferentes actores locales, a partir de la investigación documental, y de acuerdo a los documentos programáticos revisados, se definió que estos grupos podían centrarse en los tres ejes señalados en el primer apartado los cuales evidentemente son en los que recae la mayor preocupación y prioridad del gobierno municipal actual.

**Objetivo:** Conocer las problemáticas que desde las experiencias de las organizaciones no gubernamentales y académicas se aporten en los temas de: violencia de género, salud sexual y reproductiva y, discriminación laboral, además de indagar sobre las propuestas para incorporarlas en el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Desarrollo:** Las actividades tuvieron lugar en la sala de juntas del Instituto Municipal para la Mujer de Aguascalientes en horarios vespertinos, establecidos de acuerdo a lo que las propias participantes solicitaron, en total se convocaron a 34 personas para los diferentes grupos, a siete de ellas se les invitó a participar en todos los grupos, y a las demás se les dividió de acuerdo a la experiencia y temáticas que trabajan.

La convocatoria fue realizada mediante vía telefónica y se les envió el oficio-invitación por correo electrónico de acuerdo con un directorio proporcionado por el IMMA. Cabe señalar que no se entregaron personalmente porque en dicho documento no se contaba con los domicilios o áreas de adscripción donde pudiera hacerse entrega del oficio personalmente, por ello, fue hasta la sesiones de los grupos donde se les entregaron a quienes asistieron<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> “Anexo I. Bibliografía consultada.xls”.

<sup>2</sup> Anexo II que consiste en los oficios-invitación, listas de asistencia y fotografías.

## **Resultados:**

En total, asistieron 10 personas de las 12 que estaban programadas, lo que representa un 83% de la meta cumplida, todas ellas mujeres representantes de diferentes organizaciones gubernamentales, quienes realizaron las siguientes propuestas:

### **Violencia de género**

- ✓ Crear campañas en medios de comunicación para informar sobre la violencia de género, las cuales incluyan al personal de las dependencias para concientizarles sobre la problemática y esto se vea reflejado en la atención que brindan a quienes se encuentran en esta situación de violencia.
- ✓ Fortalecer programas de empoderamiento para mujeres en zonas vulnerables, a través de la creación de redes de mujeres que promuevan la sororidad
- ✓ Crear un Observatorio multidisciplinario sobre asuntos de violencia de género, el cual incluya la participación activa de organizaciones con experiencia en este tema
- ✓ Tipificación del feminicidio como figura jurídica autónoma y grave.

### **Salud sexual y reproductiva**

- ✓ Incidir desde las instituciones sobre la concepción de que la salud sexual y reproductiva no son lo mismo, ya que es necesario separarlas. Asimismo es necesario impulsar acciones para el reconocimiento de que las mujeres somos sujetas de derechos, y que es necesario promover el empoderamiento de las mujeres para decidir sobre su vida sexual.
- ✓ Proporcionar información de manera clara, objetiva y lo más apegada a los conocimientos científicos sobre el tema, lo que obliga a que los contenidos estén libre de prejuicios y de discriminación hacia las mujeres y hacia las personas con orientaciones sexuales diversas.
- ✓ Crear campañas permanentes sobre prevención del embarazo adolescente y las responsabilidades de la maternidad y la paternidad desde una perspectiva de género.
- ✓ Fortalecer los programas de educación sexual, los cuales deben convertirse en políticas públicas de carácter permanente e innovador.
- ✓ Visibilizar la problemática que tienen las mujeres en el tema de salud reproductiva y sexual, para ello, es necesario contar con diagnósticos en la materia que nos permitan contar con un panorama más claro de la situación en este tema.

- ✓ Seguir impulsando la despenalización del aborto.

### **Discriminación laboral**

- ✓ Integrar una estructura transorganizacional para la defensa de los derechos laborales, conformada por personal perteneciente a diversas organizaciones de la sociedad civil, del ramo o afines, así como por trabajadoras y trabajadores de las principales instituciones y empresas.
- ✓ Fomentar talleres de capacitación que les permita la defensa de sus derechos laborales.
- ✓ Vigilar el cumplimiento de las empresas sobre los derechos laborales de las mujeres, así como establecer y aplicar sanciones a las que los violan.
- ✓ Implementar programas de revisión cada año la salud de las Trabajadoras, por parte de Seguro Social. Y con ello se detecten enfermedades como producto del trabajo que desempeñan.
- ✓ Incidir de manera directa con las organizaciones civiles para interesarlas en el tema de los derechos laborales de las mujeres.
- ✓ Impulsar un programa de salud laboral, generando una cultura del cuidado.
- ✓ Garantizar un seguimiento a las propuestas que se planteen en el Programa transversal por parte del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes con el apoyo de la instancia homóloga a nivel estatal y federal.
- ✓ Apoyar estudios e investigaciones que aborden el tema de la discriminación laboral.

### **c) ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD**

**Antecedentes:** El proyecto enmarca la realización de 5 entrevistas en profundidad con diferentes actores estratégicos, los cuales se consideran informantes clave sobre los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los programas públicos municipales.

**Objetivo:** Indagar sobre el posicionamiento de los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas del municipio, así como los



principales obstáculos, logros y retos en la materia desde la experiencia de actores gubernamentales y de las organizaciones civiles.

**Desarrollo:** Las entrevistas se programaron de acuerdo a las agendas y en los espacios acordados con quienes participaron en ellas, como se observa en el siguiente cuadro, se realizaron dos con personal del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes, tres con representantes de organizaciones civiles, de las cuales una de ellas actualmente se desempeña como consultora para el Instituto Municipal para la Mujer de Aguascalientes.

### PERSONAS ENTREVISTADAS

Persona entrevistada	Procedencia	Fecha y lugar de realización de la entrevista	Duración de la grabación	Área de trabajo
Roxana D' Escobar	Directora de la Fundación Mujer Contemporánea (Refugio para mujeres víctimas de violencia).	12 de octubre 2012, Aguascalientes, Ags.	52 min	Violencia de género
Mónica Pedroza Padilla	Directora de CECADEC (Centro de Capacitación para el Desarrollo Comunitario, A.C.)	22 de octubre de 2012, Aguascalientes, Ags.	1hr. 2min	Salud sexual y reproductiva
Alejandro Montelongo González	A cargo de la Coordinación de transversalización de la perspectiva de género del IMMA.	15 de octubre de 2012, Aguascalientes, Ags.	1hr. 3 min	Equidad laboral. Transversalización.
María de Jesús Corona Tinoco	Integrante del equipo de transversalización de la perspectiva de género del IMMA.	17 de octubre de 2012, Aguascalientes, Ags.	51 min	Equidad laboral. Transversalización.
Zeida Alfaro	Encargada del área de la Coordinación de Prevención y Atención de la Violencia de Género, del IMMA.	27 y 28 de octubre de 2012, Aguascalientes, Ags.	1 hr.	Violencia de género

Cuadro elaborado por Claudia Alonso González, noviembre 2012.

### **Resultados<sup>3</sup>:**

En términos cuantitativos se considera que el indicador de cumplimiento de esta actividad se ubica en el 100% de la meta establecida, para efectos de conocer la información cualitativa, se presentan de manera general, las principales propuestas que las y los actores clave expresaron:

### **Violencia de género**

#### **Roxana D' Escobar:**

- ✓ Empezar en distintos ámbitos estrategias de prevención de la violencia de género que generen transformaciones culturales. Una vía sería la implementación de programas educativos en escuelas de todos los niveles.
- ✓ Dar continuidad al trabajo que se está realizando en las Unidades de Atención a la Violencia (UAVI) del IMMA, fortaleciéndolas y buscando un trabajo articulado con el resto de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que atienden violencia de género.
- ✓ Promover entre las UAVI y otras instancias que atienden violencia, un proceso de homologación de los criterios de atención a mujeres víctimas de violencia; y construir entre éstas una red de referencia y contrareferencia de casos.
- ✓ Seguir capacitando al personal que atiende a las mujeres receptoras de violencia. Especialmente a los policías de proximidad.
- ✓ Fortalecer y ampliar el refugio del IMMA.
- ✓ Dar continuidad (a pesar de la rotación de personal) en futuras administraciones municipales, al trabajo en materia de violencia que se ha venido realizando en la presente administración. Para ello es necesario hacer reformas jurídicas que definan con claridad el tipo de formación y capacitación que debe tener el personal que atiende violencia por parte del IMMA, especialmente el perfil de las directoras de los centros de atención a la violencia; así como los protocolos de atención y en general las características que deben tener estos centros. Sería recomendable implementar por lo menos en materia de violencia de género una suerte de servicio civil de carrera.

---

<sup>3</sup> Anexo III. Reporte de las entrevistas realizadas.

- ✓ Hacer reformas al Código Municipal a fin de armonizar sus contenidos con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes. Considerar en este ejercicio las transformaciones del fenómeno en la última década, expresadas sobre todo en el recrudecimiento de la violencia; el incremento de los feminicidios; y la vinculación de la violencia de género con las redes de narcotráfico.
- ✓ Impulsar la construcción y fortalecimiento de redes comunitarias o barriales de apoyo a mujeres en situación de violencia y de casas de medio camino. Establecer mecanismos para que estas redes cuenten con el apoyo institucional.

#### **Mónica Pedroza:**

- ✓ Promover en escuelas de todos los niveles la educación para la paz y la no violencia.
- ✓ Retomar el trabajo que se ha realizado por parte del IMMA con grupos de mujeres en las colonias del oriente de la ciudad, para la implementación de proyectos el próximo año. Conformando -por ejemplo- redes barriales o comunitarias de apoyo a mujeres receptoras de violencia, sobre todo a partir del tejido social ya formado.
- ✓ Implementar estrategias de atención con especial énfasis en las situaciones de violencia extrema.
- ✓ Promover mecanismos de acompañamiento y seguimiento a aquellos casos en que la mujer agredida interpone una denuncia, a fin de garantizar su seguridad y proceso de recuperación.
- ✓ Ampliar la capacidad de los refugios existentes y/o fundar nuevos refugios (Idem).
- ✓ Implementar proyectos económicos que permitan a las mujeres receptoras de violencia, que deciden separarse de su pareja, resolver su manutención y la de sus hijos/as.

#### **Zeida Alfaro**

- ✓ En materia de prevención, dar continuidad a la realización de pláticas y talleres sobre violencia de género dirigidos a padres y madres de familia, así como a mujeres de las colonias del oriente de la ciudad y a aquellos grupos que lo soliciten.
- ✓ Continuar con la impartición de pláticas y talleres sobre violencia en el noviazgo, en secundarias y preparatorias, buscando innovar estrategias para adecuar los contenidos de los talleres a un entorno de mayor riesgo sobre todo para las jóvenes.

- ✓ Continuar brindando de forma permanente atención a mujeres víctimas de violencia en las instalaciones del instituto a través de la atención psicológica y la asesoría jurídica, así como la formación de grupos terapéuticos. Además de dar atención psicológica a hombres que quieren trabajar con su violencia.
- ✓ Seguir brindando atención a mujeres víctimas de violencia de género en la Unidad de Atención a la Violencia (UAVI), a través de un equipo interdisciplinario conformado por: psicólogas, médicos/as, abogados/as y trabajadoras sociales, además de policías de proximidad entrenados para este fin.
- ✓ Promover reformas al Código Municipal a fin de armonizar sus contenidos con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes; y aquellas reformas encaminadas a la prevención y sanción de feminicidios en el municipio.
- ✓ Fomentar un proceso de homologación de los criterios de atención a mujeres víctimas de violencia entre las instancias involucradas con atención a violencia de género.

### **Transversalización de la perspectiva de género**

#### **Alejandro Montelongo:**

##### En materia de igualdad laboral:

- ✓ Dar continuidad al proceso de certificación en la “Norma mexicana para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres” de las distintas secretarías que conforman la administración municipal. Priorizando el seguimiento de los siguientes puntos:
  1. Incorporación de criterios de igualdad y no discriminación en el reclutamiento, selección, contratación y permanencia de personal.
  2. Prevención, atención y sanción de la violencia laboral.
  3. Conciliación entre la vida laboral y familiar.

Lo anterior requiere la implementación de nuevas acciones como la generación de estrategias de conciliación entre la vida laboral y la familiar. Pero también requiere dar continuidad a procesos que ya se han emprendido durante el año 2012 como: el seguimiento a los casos que ya se han identificado dentro de la administración municipal relacionados con violencia laboral y a los casos que surjan durante el 2013; la difusión en todas las secretarías de los significados de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual; la incorporación del lenguaje incluyente en las

descripciones de puesto. En todos los puntos mencionados es necesario dar continuidad al diseño de procedimientos para la implementación de la norma.

- ✓ En relación al proceso de transversalización del enfoque de género, hay que seguir capacitando al gabinete y mandos medios en el diseño y evaluación de políticas públicas con enfoque de género. Es también necesario incorporar en el código municipal la responsabilidad de las secretarías que conforman el municipio, de etiquetar recursos para el desarrollo de políticas con enfoque de género dirigidas a la población. Sería además recomendable la formación de comités en las distintas secretarías para llevar a cabo dicho proceso de transversalización.
- ✓ En el diseño e implementación de políticas de género es importante dar prioridad a las secretarías de seguridad pública y la de servicios públicos, debido a que son las que manejan más presupuesto.

#### **Chuy Tinoco:**

- ✓ Continuar con la capacitación del gabinete y mandos medios en el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género.
- ✓ Incorporar al Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013 que estamos elaborando, una síntesis del *Plan municipal para de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la administración pública municipal 2012- 2013* (que es el plan de igualdad laboral que ya está aprobado por el Consejo para la Igualdad Laboral).

#### **Salud sexual y reproductiva**

#### **Mónica Pedroza:**

- ✓ Implementar programas de prevención y detección de cáncer de mama y cáncer cervicouterino con mujeres jóvenes, adolescentes y adultas. Lo anterior promoviendo la consulta médica periódica, además de la aplicación de la vacuna contra el Virus del Papiloma Humano.
- ✓ Implementar programas de educación sexual que promuevan una cultura del autocuidado y el uso de métodos para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.

- ✓ Organizar la realización de ferias de la salud en las escuelas de educación media y media superior en las cuales se explique el uso de métodos de anticoncepción. Éstas pueden llevarse a cabo en paralelo a actividades culturales y artísticas como la participación de grupos de rock.
- ✓ Promover proyectos que partan de una metodología de educación entre pares, como por ejemplo la capacitación y formación de adolescentes que a su vez informen a otros/as adolescentes. También se pueden implementar proyectos con promotoras/es de salud sexual y reproductiva -identificando los liderazgos ya existentes y capacitándolas-, quienes a su vez replicarían en cascada la información en su comunidad o colonia.
- ✓ Llevar a cabo una política de género en la Secretaría de Finanzas del municipio en la que se haga el redondeo de centavos para la compra de vacunas contra el VPH destinadas a niñas de bajos recursos.
- ✓ Implementar una política de género en atención a la salud de las sexo-servidoras que laboran en la zona de tolerancia. Ésta tendría que incorporar un esquema de atención integral la salud de esta población (y no sólo de su salud sexual), estableciendo un centro de salud con oculista, cardiólogo, dentista, etc. dentro de la zona de tolerancia. Además de promover la educación y autocuidado de la salud sexual de las sexoservidoras.
- ✓ Focalizar las políticas de intervención del IMMA del próximo año en las colonias del oriente de la ciudad con las cuales se ha venido trabajando. Implementar en dichas colonias proyectos que atiendan de forma paralela distintas problemáticas como la seguridad pública, la violencia de género, la salud sexual y reproductiva, etc. a fin de lograr mejores resultados.

#### **d) TALLERES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**

**Antecedentes:** en el proyecto se programaron 4 talleres con funcionarios y funcionarias de la administración pública municipal, de los cuales los dos primeros se organizaban en 3 sesiones de 4 horas cada uno y los dos últimos en 2 sesiones del mismo número de horas señalado. Sin embargo, de acuerdo a otras experiencias de capacitación, se analizó la necesidad de hacer un ajuste en el número de horas frente a grupo y en la secuencia de los talleres. Así, los 4 talleres se organizaron en dos seminarios denominados “Perspectiva de género y políticas públicas”, los cuales se explican con mayor claridad en el apartado de desarrollo.

**Objetivo:** Fortalecer las capacidades del gobierno municipal para la identificación de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres así como la formulación de estrategias para superarlas.

**Desarrollo:** Cada seminario se dividió en dos partes: una conceptual, que incluyó los temas de género, violencia contra las mujeres y problemáticas donde se refleja la desigualdad; y otra parte metodológica, donde se abordaron los conceptos de políticas públicas, institucionalización y transversalización, planeación estratégica y metodología de marco lógico.

En el primero de los seminarios, las partes conceptual y metodológica se realizaron cada una en sesiones de 3 horas frente a grupo, se incluyeron tres horas adicionales para la revisión bibliográfica y análisis de materiales sobre género y políticas públicas, lo cual equivale al número de horas y sesiones programadas en el proyecto para los dos primeros talleres con el personal de la administración pública municipal, que corresponde a un total de 24 horas divididas en 6 sesiones.

### **Resultados:**

Al primer seminario-taller se convocaron a 27 instituciones, solicitándoles que enviaran a las personas responsables de las áreas de planeación en cada unidad administrativa, con el fin de proporcionarles herramientas para el diseño e implementación de políticas públicas con perspectiva de género en los programas operativos anuales que realizan<sup>4</sup>. Fue principalmente en este seminario que se abordó con mayor profundidad la metodología de marco lógico, sin embargo como por lo general acudieron una o dos personas por dependencia y para la mayoría de éstas era el primer acercamiento que tenían con esta herramienta, dicha metodología se abordó en 4 equipos, solicitándoles que en cada uno realizaran un árbol de problemas, análisis de involucrados y árbol de objetivos, para posteriormente vaciarlo a la MML.

Asimismo, se les pidió que dos de los cuatro equipos formados realizaran por lo menos una propuesta dirigida hacia el personal de sus dependencias, con la finalidad de armonizar este programa con Plan municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Administración Pública Municipal de Aguascalientes, el cual está vigente en la administración pública

---

<sup>4</sup> Anexo IV que se refiere a los oficios-invitación dirigidos a las instituciones, listas de asistencia y fotografías.

desde el inicio de este año. Los otros dos equipos, realizaron una propuesta de políticas públicas dirigida hacia la población que atienden en sus dependencias, no obstante, sobre todo en esta última no constituyó un proceso sencillo debido a los objetivos y giros de cada dependencia, incluso se exploró la posibilidad de que lo trabajaran individualmente pero no resultaba lo más adecuado por la retroalimentación que la propia metodología requiere. Finalmente, en términos generales se obtuvieron las siguientes propuestas:

<b>Propuestas del primer seminario obtenidas con la MML</b>	
1.	Bajar la incidencia de la violencia laboral.
2.	Promover una mayor participación de hombres en los proyectos/programas sociales del municipio.
3.	Informar de manera eficiente sobre los tipos de violencia.
4.	Realizar acciones tendientes a que el personal que desempeña una misma actividad, obtenga el mismo salario.

Para el caso del segundo taller, se convocó a personal de mandos superiores o a quienes ocuparan un alto nivel jerárquico en la dependencia, en total se envió la invitación a 31 instituciones<sup>5</sup>. Aunque de igual manera se realizó en modalidad de seminario, planeado en los mismos apartados generales que el anterior, éste tuvo una duración de 16 horas en total, de las cuales 12 se trabajaron frente al grupo.

Por lo anterior, en esta actividad no alcanzó el tiempo para abordar la MML y se optó por mostrar en términos generales una metodología para la planeación estratégica más sencilla que les permitiera a las y los participantes diseñar en lo individual, por lo menos una acción con perspectiva de género dirigida al personal y otra dirigida a sus usuarias y usuarios, obteniendo las siguientes propuestas:

<b>Propuestas del segundo seminario</b>		
<b>Dependencia</b>	<b>Acciones propuestas hacia el personal</b>	<b>Acciones propuestas hacia las y los usuarios</b>
<b>Celia Durón Callejas</b>	1. Sensibilizar, difundir e informar sobre el buen trato laboral.	1. Sensibilizar a los grupos sociales sobre temas que requieran.
<b>Delegaciones</b>	2. Involucrar al personal en una misma dinámica de difusión a las y los usuarios respecto al ofrecimiento de servicios en	2. Ofrecer servicios por igual a hombres y mujeres, fomentando más la participación de los hombres.

<sup>5</sup> Anexo V que consiste en los oficios enviados, las listas de asistencia y fotografías.



	igualdad hacia hombres y mujeres.	
<b>Secretaría de Finanzas</b>	3. Difundir un buen clima laboral entre el personal.	3. Atención de calidad por parte de las y los servidores públicos, de manera que las y los usuarios estén satisfechos con el servicio brindado por la Secretaría.
<b>Instituto Municipal Aguascalteense para la Cultura (IMAC)</b>	4. Promover la sana convivencia del personal con sus familiares. 5. Desestructurar la violencia de género entre el personal. 6. Impulsar la responsabilidad y cuidados paternos y maternos	4. Impulsar que mujeres y accedan a puestos de responsabilidad directiva.
<b>SOPMA</b>	7. Difundir los derechos y obligaciones de las y los trabajadores. 8. Promover la denuncia del hostigamiento y acoso sexuales.	5. Promover la movilidad de las personas con alguna discapacidad en las calles.
<b>Secretaría de Desarrollo Urbano (SEDUM)</b>	9. Promover que la plantilla de directivos sea del 50% de personas de cada sexo.	6. Establecer como requisito que todas las construcciones tengan una rampa para personas con sillas de ruedas y para carriolas.
<b>Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable</b>	10. Difundir información sobre equidad laboral para lograr cambios de actitud mediante el conocimiento de sus derechos y obligaciones.	7. Difundir información sobre equidad y medio ambiente, así como instancias de denuncia.
<b>Secretaría de Seguridad Pública</b>	11. Difundir información que ayude a conocer y prevenir la violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexuales, a fin de impulsar relaciones de trabajo respetuosas y armónicas.	8. Realizar herramientas didácticas por medio de las cuales se promuevan, de forma transversal, los temas asociados al género.
<b>CCAPAMA</b>	12. Difundir el programa de equidad elaborado al interior de la dependencia	9. Beneficiar a las madres solteras de bajos recursos, jefas de familia, con el 50% de descuento en el consumo básico de agua.

<b>Contraloría municipal</b>	13. Promover la constante actualización y capacitación en igualdad para trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con las necesidades de cada área.	10. Utilizar lenguaje incluyente en todos los documentos dirigidos a las y los usuarios.
------------------------------	---	--

#### e) TALLERES CON MUJERES LÍDERES DE COLONIAS.

**Antecedentes:** En el proyecto se programaron 4 talleres con mujeres líderes divididos en una sesión de cuatro horas cada uno, no obstante se valoró la pertinencia de ajustarlos a menos talleres sin modificar el número de sesiones, ya que esto permitiría profundizar más en los contenidos temáticos y no hacer sesiones solamente con información básica, finalmente se estructuraron dos talleres con una duración de 8 horas cada uno, divididos en dos sesiones.

**Objetivo:** Brindar herramientas teórico-prácticas a través de las cuales las participantes desarrollen propuestas para integrar el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**Desarrollo:** Para el desarrollo de esta actividad la convocatoria se realizó a través de la Secretaría de Integración Social<sup>6</sup>, ya que en ésta cuentan con una estructura organizada en las colonias del municipio en la que se designa un grupo de personas como comité de colonos, y dentro de éstos, existe una comisión para asuntos de la mujer, por lo que fue con estas comisionadas con las que se desarrollaron los talleres. En el primero de éstos acudieron 12 personas, y en el segundo 18 mujeres líderes.

#### **Resultados:**

De esta forma y tomando en cuenta el objetivo principal de esta actividad, en la segunda sesión, una vez que se les proporcionaron herramientas básicas sobre varios temas, se elaboraron las siguientes propuestas:

---

<sup>6</sup> Anexo VI correspondiente a las gestiones para la convocatoria y listas de asistencia.

## Violencia de género

- ✓ Proporcionar más información sobre el tema por medio de cursos de capacitación, la cual debe llegar a estudiantes de diferentes niveles, y particularmente a quienes cursan el nivel secundaria y medio superior.
- ✓ Generar espacios de orientación a padres y madres de familia para fomentar el diálogo con sus hijas e hijos.
- ✓ Involucrar diferentes áreas de la administración pública municipal en estas acciones y particularmente a la Secretaría de Seguridad Pública para diseñar programas de prevención y atención oportuna en casos de violaciones (refirieron el caso de una joven que justamente en esos días en que se realizó el taller, la cual estaba reportada como desaparecida y fue encontrado su cuerpo sin vida).
- ✓ Promover talleres en donde las y los adolescentes se integren y aprendan un oficio, o bien crear espacios de esparcimiento familiar y comunitario.
- ✓ Respetar los derechos laborales, particularmente los de las mujeres.
- ✓ Capacitar al personal de las dependencias involucradas en la atención de la violencia de género para que brinden una asesoría integral, oportuna y adecuada, así como difundir un directorio básico entre las familias sobre las instancias, domicilio y teléfono a donde pueden acudir en casos de esta problemática.
- ✓ Realizar campañas en medios de comunicación que informen sobre las cifras, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres
- ✓ Realizar ciclos de cine con proyecciones de películas sobre el tema de género y violencia contra las mujeres en las instituciones educativas.
- ✓ Diseñar una ruta de atención para casos de violencia de género, la cual contenga criterios unificados que no den espacio a la actuación discrecional de las autoridades competentes.

## Discriminación

- ✓ Implementar una línea telefónica de orientación y difundirla con el apoyo de los comités de colonos, así como difundir material impreso dando a conocer los derechos de las mujeres y proporcionar direcciones o teléfonos de las dependencias a las que puede acudir la población, donde se les oriente de manera permanente.

- ✓ Impartir talleres de capacitación en las diferentes colonias con los comités correspondientes (conformados por la Secretaría de Integración Social), para hacer llegar la información sobre este tema al mayor número de población.
- ✓ Impartir pláticas y talleres de información con las personas que tienen negocios en el municipio sobre las prácticas de discriminación que deben evitar con quienes trabajan con ellos, de tal forma que se aborden los diferentes tipos de este fenómeno para que tengan en cuenta que esta práctica es sancionada.
- ✓ Buscar oportunidades laborales para los grupos que son mayormente discriminados (mujeres, personas con discapacidad, adultos y adultas mayores y jóvenes sin experiencia)
- ✓ Garantizar un mecanismo de seguimiento de las denuncias que realizan las mujeres por discriminación en el ámbito laboral.

### Salud sexual y reproductiva

- ✓ Realizar brigadas de información sobre sexualidad responsable dirigidas a madres y padres de familia para que proporcionen información más certera y objetiva a sus hijos e hijas, así como a maestros y maestras.
- ✓ Impartir pláticas y talleres sobre el problema de embarazos adolescentes a personas que cursan la secundaria y el nivel medio superior, asimismo proporcionar capacitación sobre prevención de embarazos adolescentes, sexualidad responsable y salud reproductiva a quienes acuden a los diferentes grupos de tejido/manualidades y otros con los que cuenta el DIF.
- ✓ Implementar campañas de difusión y ciclos de cine sobre las causas y consecuencias del embarazo adolescente.

### f) FORO PARA LA INTEGRACIÓN DE PROPUESTAS DEL PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

**Antecedentes:** Esta actividad se programó como cierre del proyecto, en la cual se proponía convocar a todos los sectores que participaron en sus diferentes etapas, anteriormente abordadas.

**Objetivo:** Discutir y desarrollar propuestas finales para el Programa de igualdad que incluyeran las voces conjuntas de gobierno municipal, sociedad civil y líderes de colonias.

**Desarrollo:** Para esta actividad se convocó a 32 organizaciones no gubernamentales mediante comunicación telefónica y electrónica, a 23 instituciones de gobierno y a 30 mujeres líderes, en total hubo una participación de 35 personas provenientes de los sectores mencionados<sup>7</sup>.

### **Resultados:**

El foro inició con una conferencia sobre igualdad y no discriminación, y posteriormente se dividieron en tres mesas de trabajo de acuerdo a los ejes temáticos que se trabajaron a lo largo de la ejecución del proyecto. Al respecto se obtuvieron las aportaciones que a continuación se muestran:

### **Discriminación**

- ✓ Impulsar campañas de información, difusión y educación sobre las formas de discriminación.
- ✓ Evitar y sancionar la discriminación entre los mismos compañeros de trabajo en las dependencias y gobiernos, en general, por las diferentes condiciones sociales y personales por medio de programas y generación de reglamentos al interior de las instituciones.
- ✓ Vincular los trabajos de las organizaciones, población y gobierno.
- ✓ Adecuar la infraestructura en las instituciones para que las personas con discapacidad cuenten con condiciones adecuadas de acceso.

### **Salud sexual y reproductiva**

- ✓ No existe una cultura de prevención sobre los embarazos en mujeres adolescentes
- ✓ Difundir y promover la salud sexual y reproductiva.
- ✓ Se debe gestionar a nivel gubernamental en los sectores educativo para incluir aspectos de diversidad sexual y el respeto a las diferentes orientaciones.
- ✓ Legislar a favor de derecho a decidir de las mujeres sobre la interrupción legal del embarazo.
- ✓ Difusión de programas que se ofrecen en el Ayuntamiento, en el gobierno estatal y en las organizaciones.
- ✓ Programas para brindar educación sexual a los padres de familia y ellos fomenten el cambio de mentalidad y actitud en las nuevas generaciones.

---

<sup>7</sup> Anexo VII que se refiere a las listas de asistencia, evidencias de convocatoria y fotografías.

## Violencia de género

- ✓ Implementar acciones de difusión como campañas en los medios de comunicación, utilizando los medios impresos y audiovisuales con impacto municipal sobre los siguientes temas: equidad de género, violencia de género, tipos de violencia, programas e instituciones que la atienden a nivel municipal, beneficios de la corresponsabilidad del trabajo doméstico.
- ✓ Pláticas, conferencias, talleres que se conjuguen con la prestación de diversos servicios para la comunidad (psicólogos/as, servicios de dentistas, orientación legal, etc.).

Los lugares donde deben fomentarse estas acciones son:

- Centros educativos de los tres niveles, incluyendo guarderías: maestras/os, directivas/as, responsables de cuidados a bebés, psicólogos/os, trabajadoras/os sociales.
  - Colonias: comités de colonos.
- ✓ Modificar la ruta interinstitucional para involucrar a todas las dependencias responsables de la atención de la violencia contra las mujeres, incluyendo al Gobierno del Estado.
- ✓ Difundir la ruta de atención entre los distintos ámbitos de atención (centros educativos, funcionarias/os, colonias).
- ✓ Aumentar recursos para atender la violencia de género para las instancias encargadas de hacerlo y que los presupuestos se realicen con perspectiva de género.
- ✓ Sensibilizar a funcionarias/os públicas/os del municipio sobre los temas: perspectiva de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos, masculinidades.
- ✓ Impulsar la implementación de la “alerta de género” (articular acciones con gobierno federal, estatal, municipal).
- ✓ Promover la continuidad de proyectos, por iniciativa de ley, a nivel municipal, tomando en cuenta el impacto y las necesidades de la población.
- ✓ Fortalecer el albergue (UAVI) que atiende las situaciones de violencia que se detectan desde las instancias del municipio.
- ✓ Ampliar la capacidad de los centros de atención para la violencia contra las mujeres en las colonias, con personal capacitado.
- ✓ Proponer tipificar el feminicidio (considerar la propuesta del “conyugicidio”, proponer penas más severas.

### III. Evaluación

#### 1. Evaluación cuantitativa<sup>8</sup>

Para la evaluación cuantitativa se utilizó un cuestionario que se entregó a más de la mitad de la población que participó en los procesos de capacitación, de las cuales lo respondieron 30 de las 50 personas que aproximadamente asistieron de manera regular a las diferentes sesiones, con ello se toma esta cantidad de personas como el 100% a partir del cual se hacen los cálculos porcentuales. Es importante mencionar, que el número de personas que asistieron a los talleres, rebasa el que estaba inicialmente programado en el proyecto, superando la meta con un 42% más de la población.

Por otro lado, cabe señalar que el cuestionario se les entregó al final de las sesiones correspondientes de acuerdo con el taller en el que participaron, el instrumento fue anónimo a fin de que las personas no se inhibieran y se sintieran en confianza para expresar sus comentarios y sugerencias, de esta forma se obtuvieron los siguientes resultados.

Rubros de evaluación	Muy bien	Bien	Regular	Mal	No lo hizo
<b>Evaluación del instructor/a</b>					
1. Presentó los contenidos y objetivos específicos.	93%	6.30%	0%	0%	0%
2. Se cubrieron los temas presentados	90%	10%	0%	0%	0%
3. Se alcanzó el objetivo del curso	90%	10%	0%	0%	0%
4. El /La instructor(a) se expresó en forma clara y concisa	97%	3%	0%	0%	0%
5. Las actividades realizadas le ayudaron a comprender los temas vistos	87%	13%	0%	0%	0%
6. Las actividades realizadas por el instructor(a) lograron mantener el interés	87%	10%	3%	0%	0%
7. El /La instructor(a) verificó que los temas fueran comprendidos	87%	13%	0%	0%	0%
8. El /La instructor(a) propició un ambiente de reflexión, colaboración y respeto mutuo	97%	3%	0%	0%	0%
9. El /La instructor(a) favoreció y logró la participación del grupo	87%	13%	0%	0%	0%
10. El /La instructor(a) resolvió de forma adecuada las dudas planteadas por los participantes	93%	7%	0%	0%	0%
<b>Evaluación del curso</b>					
11. El desarrollo de los temas tratados de forma escrita y verbal fueron	90%	10%	0%	0%	0%
12. En las funciones que actualmente desempeña,	87%	13%	0%	0%	0%

<sup>8</sup> Anexo VIII que contiene los cuestionarios con el llenado de información por parte de las personas participantes

cómo considera la utilidad de estos temas					
13. La secuencia y el contenido de los temas desarrollados fueron	87%	13%	0%	0%	0%
14. La técnica de aprendizaje utilizada en el curso fue	87%	13%	0%	0%	0%
15. Los temas del curso contribuyen positivamente en las funciones que usted desempeña	83%	17%	0%	0%	0%

Elaboración propia con base en los cuestionarios utilizados.

## 2. Evaluación cualitativa

En el mismo cuestionario se incluyó al final un rubro abierto para comentarios y sugerencias adicionales que se quisieran manifestar por quienes participaron, al respecto, las recomendaciones más importantes son las siguientes:

- Continuar con este tipo de capacitaciones para mejorar el trato con la ciudadanía.
- Programar el curso más largo y que no fuera intensivo sino realizar las sesiones por semana y se hiciera incluso tipo diplomado.
- Ampliar e incluir la capacitación a todas y todos los servidores públicos, porque es de mucha utilidad para realizar su trabajo.
- Realizar los cursos con más frecuencia y no cargarlos hacia el último trimestre del año.
- Difundir estos cursos a la población abierta incluyendo a las integrantes de las comisiones de la mujer en las colonias, escuelas y centros de salud.

## Análisis estratégico FODA

### Fortalezas

- Voluntad política de quien encabeza la administración pública municipal para impulsar la incorporación de la perspectiva de género.
- Posicionamiento del Instituto Municipal de la Mujer a partir del reconocimiento al trabajo que ha realizado desde el año anterior en la gestión municipal actual.
- Normatividad que incluye la obligación de las y los servidores públicos de incorporar la perspectiva de género.
- Apertura y receptividad de una parte considerable de funcionarios y funcionarias públicas, así como capacitación previa sobre el tema, el cual se reflejó en un interés y participación activa durante los procesos de capacitación.
- Participación de diferentes sectores tales como organizaciones no gubernamentales, mujeres de las colonias del municipio, personal de la administración pública en mandos medios y superiores.



### Oportunidades

- Programar sesiones más extensas de capacitación buscando equilibrar los días en que se impartirá, lo que implica no saturar todas las sesiones en una semana, sino dividir las en diferentes fechas que permitan no estar ausentes tanto tiempo de las áreas de trabajo, porque posteriormente esto repercute en que se acumule éste y se afecte la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Analizar diferentes vías para realizar la convocatoria con mujeres líderes.
- Contar con más tiempo previo a la capacitación para que se confirme quienes participarán en ésta y puedan revisar materiales bibliográficos previamente a las sesiones.
- Incorporar de manera activa al personal en puestos de decisión superior y buscar incluirlos de manera más cercana en el seguimiento del proyecto.

### Debilidades

- Ausencia de personal del mecanismo municipal para el adelanto de las mujeres durante las sesiones de capacitación.
- Falta de interés y resistencia sobre el tema de algunas instituciones que pese a que se les convocó a los talleres no se tuvo respuesta de participación.
- Es necesario establecer una coordinación previa entre las consultorías que desarrollan las diferentes actividades para desarrollar una planeación más integral sobre todo el proyecto en su conjunto.
- Carencia de diagnósticos sobre desigualdades de género en el municipio, los cuales indaguen sobre diferentes temáticas y situaciones concretas que viven grupos de mujeres por condición de edad, embarazo, reclusión, clase social, salud, etc.

### Amenazas

- Saturación de actividades durante el último trimestre del año, periodo en el que se programan diferentes capacitaciones que atienden a programas que no han sido cubiertos en el resto del año.
- Falta de presupuesto para garantizar la continuidad de las acciones con perspectiva de género propuestas en las diferentes actividades del proyecto.