

# Diagnóstico Institucional sobre Equidad de Género en el Gobierno de Aguascalientes



**AGUASCALIENTES**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**IAM**  
INSTITUTO AGUASCALENTESE  
DE LAS MUJERES

# Diagnóstico Institucional sobre Equidad de Género en el Gobierno de Aguascalientes



AGUASCALIENTES  
GOBIERNO DEL ESTADO

IAM  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES



INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS MUJERES  
MÉXICO



Vivir Mejor



GOBIERNO  
FEDERAL

**INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES, IAM**

Plaza de la República 105 Altos

Col. Centro

C.P. 20000, Aguascalientes, Aguascalientes, México.

**Elaboración del Diagnóstico**

Gabriela Igartúa Méndez

Rodrigo Bustamante Igartúa

Primera edición: Diciembre 2008

**<http://www.aguascalientes.gob.mx/iam/>**

## Presentación

Uno de los principales objetivos del plan de trabajo del gobierno federal es integrar la perspectiva de género desde las relaciones entre empleados y empleadas federales, hasta los programas que se elaboran en cualquiera de sus dependencias e instituciones. Por ello, ha implementado diversos programas de la transversalización de la perspectiva de género, en otras palabras, que dentro de gobierno se promueva dicha perspectiva no sólo al interior, sino también en las políticas de acción de las distintas instituciones y dependencias.

En base a lo anterior se ha formulado el objetivo del Programa de la Institucionalización del Enfoque de Género que incorpora el enfoque de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública estatal y municipal, apoyado por el actual gobierno del estado y su titular Ing. Luis Armando Reynoso Femat.

En este marco de trabajo, el Instituto Aguascalentense de las Mujeres se ha propuesto como objetivo tanto para el año 2008 como para el 2009, comenzar a involucrar a las dependencias estatales y municipales en esta línea de acción. Para ello el Programa de la Institucionalización del Enfoque de Género tiene entre sus labores reconocer los avances que hay al respecto y las áreas de oportunidad que hay que atender. Para ello formuló como tareas a desarrollar difundir lo que es la perspectiva de género, así como generar herramientas y talleres para concretizar las acciones.

El objetivo del IAM es reconocer la situación local acerca del nivel de impacto que tiene la perspectiva de género en las distintas dependencias municipales y estatales. La implantación de la perspectiva de género trata de valorar el papel de la mujer en la sociedad actual, replanteando su rol de género, lo cual tiene como beneficio inmediato un reconocimiento también al varón, por ende, una cultura de equidad de los derechos humanos. Por eso la importancia para el IAM que la transversalización vaya concretizándose: la intención es que se pueda beneficiar de manera equitativa a la población en general. Dicha actitud propondrá políticas y planes de acción públicos con una mayor capacidad de impacto social y por ende, un fortalecimiento a cualquiera de los sectores de la sociedad.

Una de las acciones inmediatas fue realizar el presente trabajo. Es necesario saber en qué se ha avanzado y cuáles son las áreas de oportunidad. Para ello el IAM trabajó en este Diagnóstico Estatal, para reconocer qué tanto aplican la perspectiva de género en las dependencias municipales y estatales. De ahí, partir a tratar de promover la creación de políticas con dicha perspectiva tanto para reforzar la parte de trabajo interno, como externo.

Los resultados que se obtuvieron nos permiten reconocer que hay un gran avance en el conocimiento de los derechos de hombres y mujeres en el campo laboral; que ya se está trabajando para entender las diferencias y llegar a la equidad, pero, que es necesario reforzar la objetivo final, que es, poner en práctica, hacia afuera, la perspectiva de género. El presente material nos permite saber qué puntos habrá que enfatizar el 2009 para, siguiendo el objetivo que ha marcado el gobierno federal, poder todos promover los derechos de hombres y mujeres, a partir de la perspectiva de género, mediante su transversalización.

Lic. Elsa Carolina Guzmán Martínez  
Directora General del Instituto Aguascalentense de las Mujeres



# Índice

---

## Introducción

<b>I. Marco Conceptual</b>	3
<b>II. Metodología</b>	11
<b>III. Presentación desglosado de resultados</b>	19
<b>IV. Líneas de acción</b>	43

---

---



## **Introducción**

---

En los últimos años ha aumentado el interés y la voluntad política de promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de la implementación de políticas públicas que incidan en la cultura institucional, sin embargo, todavía existe mucho camino por recorrer ya que si bien existen cambios significativos en materia legislativa, éstos no se reflejan plenamente en el actuar de las instituciones ni en el de las personas que las conforman.

Con el objeto de visibilizar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres al interior de las instituciones de la administración pública estatal, y la capacidad institucional de responder de manera diferenciada a sus necesidades, se planteó la importancia de contar con un diagnóstico como instrumento para conocer la situación que guardan las políticas públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Aguascalientes en relación a la aplicación de la perspectiva de género, identificar áreas de oportunidad y a partir de ello, desprender líneas de acción para promover el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las dependencias y organismos gubernamentales, así como elaborar recomendaciones para su implementación.

Este diagnóstico forma parte de un proyecto más amplio que tiene como propósito incorporar la perspectiva de género en el diseño y operación de políticas y programas públicos, para impulsar de manera transversal la igualdad entre los géneros y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

Los resultados que aquí se presentan corresponden a las 42 instituciones que participaron en esta primera etapa del diagnóstico que incluye la opinión de los niveles superiores de la estructura gubernamental. En la segunda etapa se plantea llevar a cabo grupos de enfoque con personal de nivel operativo de las dependencias de la administración pública estatal a fin de ampliar y constatar la información obtenida a través de los cuestionarios iniciales.

---

---







## **I. Marco Conceptual**

---



## I. Marco Conceptual

---

Una administración pública responsable socialmente, accesible y eficiente requiere una renovación que no sólo simplifique sus procedimientos y métodos de gestión, sino, sobre todo, que revitalice los esquemas de relación entre sus integrantes, que sustentan a su vez los esquemas de trabajo, a partir de la transversalidad<sup>1</sup> de género, lo que a la vez redundará en la construcción de una sociedad más justa y democrática.

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante del diseño, elaboración, puesta en marcha y evaluación, tanto de la legislación como de las políticas públicas y programas en las esferas político, económica, social y cultural, de manera que puedan beneficiarse de manera equitativa.

El concepto de transversalidad tiene su origen en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi y fue adoptado en la IV Conferencia en Beijing de 1995. El Inmujeres señala que se trata de “incorporar la perspectiva de género en los diferentes niveles y etapas del proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.” Así es que el objetivo es... “transformar la forma en la que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva

<sup>1</sup> “En el modelo de la Transversalidad o de la transformación de las relaciones y regímenes de género, se busca establecer un nuevo estándar tanto para mujeres como para hombres. Es un modelo de cambio de las relaciones de género establecidas, que fja el acento en los cambios institucionales necesarios para modificar la condición social de las mujeres y el balance de poder entre géneros.” Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yámileth. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C., México D.F. 2004.

de género en el quehacer del Estado. Toda estrategia de transversalidad supone la articulación proactiva de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad.”

Asimismo, el Inmujeres ha definido acciones básicas para implantar la transversalidad de género, mencionando que su gestión dependerá de las características de cada institución:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género.
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género.
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles de género.
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- g) Las acciones afirmativas.
- h) La armonización legislativa.
- i) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.
- j) La inclusión de acciones afirmativas de la cultura organizacional.
- k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género.

Lo anteriormente expuesto, supone considerar tanto en la misión, en la filosofía institucional, como en cualquier proyecto, programa, decisión política, etc. la concepción de equidad de género, dado que cualquier acción tiene implicaciones en las relaciones entre mujeres y hombres, lo que repercute necesariamente en el desarrollo social. Al transversalizar la perspectiva de género, se aprovechan todas las cualidades, talentos, capacidades y habilidades de mujeres y hombres, valorándolos y valorándolas de manera equitativa, lo que significa, entre otras cosas, que la asignación de salarios no dependerá de su sexo, como en repetidas ocasiones ha ocurrido y sigue ocurriendo.

Conocer el marco legal nacional e internacional de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, permite detectar la existencia y/o la falta de legislación que los proteja de manera integral, identificar contenidos discriminatorios y aplicar la legislación en la investigación de actos de violencia contra las mujeres.

La Constitución, las leyes que emanan del Congreso de la Unión y todos los Tratados Internacionales celebrados por el Presidente de la República son Ley Suprema y los Estados deberán apegarse a ellas. Sin embargo, las Convenciones y Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la Constitución Federal. El Gobierno de México al signar los Acuerdos Internacionales, aceptó obligaciones legalmente vinculantes para promover los derechos humanos de las mujeres y garantizar:

- La igualdad entre mujeres y hombres.
- La no discriminación
- La transversalización de la perspectiva de género en los programas y políticas de Gobierno

Entre los principales Tratados en la materia a los que se ha adherido el Estado Mexicano están: La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Belém Do Pará /1994).

La CEDAW fue aprobada en 1979 y entró en vigor en México en 1981. Considera la desigualdad histórica y sociocultural entre mujeres y hombres para exigir un único trato bajo las mismas condiciones. En ella se establece una declaración internacional de derechos para las mujeres y se propone un programa de acción para garantizar su aplicación en los Estados Parte sobre aspectos relativos a:

- Los derechos civiles y la condición jurídica y social de las mujeres, tales como: ocupar cargos públicos, representar al país en el plano internacional;
- El acceso sin discriminación a la educación, el empleo, actividades económicas y sociales, entre otros;
- El derecho a la procreación, a la protección de la maternidad y al cuidado de los hijos, a la prestación de servicios sociales, así como a decidir libre y responsablemente el número de hijos(as);
- El derecho a que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral;
- La obligación de modificar patrones socioculturales de conducta que han creado y mantenido prácticas de discriminación basadas en el sexo.

Así mismo,

- Reconoce el fenómeno de la violencia como un problema de interés público y los derechos humanos en el ámbito privado, obligando a que los perpetradores respondan por su actuación;
- Compromete a los Estados a generar políticas para la prevención, sanción, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, como el derecho de las mujeres al acceso a la justicia y a la protección.

Por su parte la Convención Belém Do Pará promovida por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el año de 1994 y firmada por México en 1995, incluye una serie de obligaciones específicas para los Estados Parte, tales como:

- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- Actuar con la debida diligencia en prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

- Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer;
- Adoptar medidas jurídicas para conminar a la persona agresora a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- Establecer procedimientos legales justos y eficaces que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos para las mujeres víctimas de violencia;
- Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga el acceso efectivo al resarcimiento, reparación de daños u otros medios de compensación justos y eficaces;
- La implantación de programas y medidas para promover la educación pública y la concientización;
- Ofrecer servicios y asistencia especializada a las mujeres víctimas de violencia;
- Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas necesarias sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Por su parte, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas de Beijing, impulsó el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres señalando los aspectos pendientes de atención y los avances logrados y resaltó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en: todos los ámbitos de la vida social, la formulación de políticas públicas, la investigación científica, los contenidos curriculares, entre otros.

En México, a partir de la firma de los Tratados Internacionales, el gobierno modifica la normatividad relativa a los derechos humanos de las mujeres. A ello responden la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, que se expide en el año 2007 y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2006, mismas que contemplan los lineamientos generales para establecer la igualdad de condiciones y de oportunidades para mujeres y hombres en todas las áreas de las instituciones, así como igualar los salarios y abrir espacios de desarrollo profesional y laboral de manera equitativa. Ambas leyes contemplan un Sistema Nacional que establece los mecanismos de coordinación y colaboración entre la Federación, los Estados y los Municipios para instrumentar las medidas y acciones necesarias en los tres niveles de gobierno.

La lucha por lograr la equidad entre mujeres y hombres debe atravesar todos y cada uno de los espacios de la vida social, por ello es indispensable que las instituciones públicas se aboquen a la tarea de materializar, a través de acciones concretas, la transversalización de la perspectiva de género al interior de las mismas, así como a impulsar políticas públicas que contengan explícitamente dicha intencionalidad.

Es importante señalar, que no es suficiente efectuar cambios legislativos y/o seguir impulsando foros vinculados a esta temática, es preponderante impulsar acciones efectivas que impliquen verdaderas transformaciones en las relaciones sociales, y en el caso que nos ocupa, específicamente institucionales, con base en un marco filosófico y social que involucre la perspectiva de género y considerando los avances que se han logrado en los distintos ámbitos.

Hasta ahora, a partir de las experiencias desarrolladas en el terreno de la transversalidad de la perspectiva de género, se reconocen como requisitos cuatro aspectos básicos:

1. La voluntad política
2. Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género
3. Conocimiento amplio de las relaciones de género
4. Conocimiento de la administración donde se hospedará la estrategia<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ibidem





## **II. Metodología**

---



## II. Metodología

---

El desarrollo del diagnóstico se basa en las tres áreas de intervención propuestas en el proyecto presentado para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las instituciones del Estado:

1. El espacio declarativo, en el que se identifica el conocimiento de las leyes, políticas públicas, reglamentos y acuerdos que permiten la transformación de prácticas y procesos con equidad de género al interior de cada Institución.
2. La cultura institucional, que surge de las creencias compartidas, la visión colectiva respecto a la equidad de género y las actitudes y comportamientos que facilitan o impiden la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Las prácticas y procesos institucionales, que muestran si la perspectiva de género es parte del trabajo cotidiano, de los servicios que presta la institución y de las relaciones laborales al interior de cada dependencia.

La metodología para la instrumentación del diagnóstico se basó en los parámetros establecidos para el desarrollo de una investigación descriptiva<sup>3</sup> generando con ello elementos que permitieran interpretar la dinámica de la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones. De esta manera el diagnóstico contempló las siguientes etapas:

### a) Diseño

Se diseñó una guía cuestionario para conocer la situación de cada institución respecto a las condiciones de equidad de género principalmente en el espacio declarativo, que es la base para generar nuevos acuerdos y lineamientos que permitan una transformación en la cultura y las prácticas institucionales. Así mismo, a través de este instrumento se planteó detectar la existencia de perspectiva de género tanto en las políticas institucionales como en los presupuestos, programas y servicios que presta la institución a la sociedad.

<sup>3</sup> Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. ... puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad. TAMAYO, Mario, El Proceso de la Investigación. Limusa Noriega Editores, 3ª. edición

Cabe señalar, que si bien el cuestionario incluye algunas preguntas respecto a la equidad de género en la cultura, las prácticas y procesos institucionales, esto sólo podrá identificarse de manera integral en la segunda etapa del diagnóstico.

La metodología para la instrumentación del diagnóstico contempló el diseño de una guía cuestionario abarcando los siguientes apartados:

**I. Marco Normativo.-** Refere al conocimiento de las instituciones sobre la legislación, tanto nacional como internacional, aplicable con perspectivas de género y de derechos humanos de las mujeres, así como el nivel de formalización y/o reglamentación interna para garantizar la equidad entre mujeres y hombres.

**II. Recursos Humanos y Financieros.-** Los rubros que conforman este apartado abarcan el manejo de estadísticas diferenciadas por sexo, así como las distintas etapas que conforman el proceso de recursos humanos, desde la selección hasta el retiro del personal, pasando por las prestaciones y la asignación y distribución del presupuesto, contemplando en todo momento la aplicación de la perspectiva de género. Así mismo, este bloque incluye lo relativo a la capacitación para el desempeño del puesto que impulse la participación equitativa entre mujeres y hombres, y la capacitación y sensibilización al personal en materia de perspectiva de género.

**III. Programas y Proyectos Institucionales.-** Incluye reactivos para identificar el nivel de aplicación de la perspectiva de género en los proyectos y programas vigentes. Por otro lado, registra la existencia de instrumentos o procedimientos que permitan llevar a cabo denuncias respecto a abusos laborales o actos discriminatorios contra las mujeres, así como las acciones que se generan alrededor de estas denuncias.

## **b) Aplicación/recopilación de información**

Una vez aprobado el cuestionario por el IAM, se llevaron a cabo reuniones con las personas que fungen como Enlaces de los Comités de Excelentia y de los Comités de Género de las distintas instituciones para darles a conocer el instrumento y la dinámica establecida para su aplicación.

Los Enlaces de cada institución se encargaron de recopilar la información con las personas que ocupan los niveles directivos de las áreas claves, tales como el administrativo, el jurídico y áreas sustantivas.

Se solicitó a cada institución participante el llenado de un sólo cuestionario, independientemente del área que proporcionara la información, para obtener un único instrumento validado institucionalmente.

El proceso de aplicación del diagnóstico concluyó con la recuperación de los cuestionarios vía electrónica por parte del Instituto Aguascalentense de las Mujeres, lo que implicó una ardua labor de asesoría y seguimiento.

### **c) Sistematización**

Dentro del proceso de investigación, la adecuada incorporación e integración de la información permite ligar los elementos clave y sienta la base para la toma de decisiones. Una adecuada sistematización de los datos obtenidos representa la piedra angular en la identificación de las áreas de oportunidad del fenómeno que nos ocupa.

Es por ello que, una vez entregados los cuestionarios por parte de las instituciones, se llevó a cabo un proceso de sistematización de la información por parte del IAM.

Se revisó de forma global la información generada por las instituciones, y a partir de ello se propuso un cuadro de registro con las variables que se utilizarían para el cruce de información y análisis de la misma. La información se desglosó para su análisis en 10 rubros específicos:

1. Marco Normativo
2. Perfil sociodemográfico
3. Salario contrato
4. Mujeres por área
5. Horarios-prestaciones
6. Ausentismo y bajas
7. Capacitación
8. Presupuesto
9. Políticas institucionales para quejas y denuncias
10. Programas y servicios al público

A partir del cuadro de variables se organizó la información y generándose una base de datos que brindó la posibilidad de realizar vínculos entre las distintas variables, lo que permitió un análisis más amplio del estado que guardan las instituciones respecto a la equidad de género.

### **d) Análisis de la información y principales resultados**

El desglose y análisis específico de la información vertida por las instituciones permitió reconocer grandes ausencias en el terreno de la transversalización de la perspectiva de género, pero también observar cómo las acciones instrumentadas por cada institución han permeado con diferente grado de impacto.

Una de las ausencias más significativas se refiere a la falta de conocimiento que tienen las instituciones del marco jurídico federal y estatal que hace alusión a la igualdad entre mujeres y hombres, así como al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Este problema del desconocimiento se profundiza ya que el porcentaje de instituciones que han aplicado normas o mecanismos que impulsen la perspectiva de

género al interior de las mismas es reducido, al igual que las instituciones que han aplicado alguna normatividad en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género.

Contar con estadísticas y/o registros diferenciados por sexo es un paso importante para evaluar y medir los avances que se obtienen en materia de equidad de género y de eliminación de prácticas discriminatorias hacia las mujeres dentro de la vida institucional, así como para poder diseñar estrategias adecuadas para su atención, por lo que destacó como un dato importante que tan sólo el 40 % de las dependencias consultadas (17 de 42) cuenten con esta información, lo que sin duda es ya un obstáculo para el proceso de transversalización.

Si aunado a esta información reconocemos la distribución desequilibrada de mujeres y hombres, por niveles de responsabilidad y funciones específicas el problema se amplía.

La dinámica dentro de las instituciones y sus políticas dan cuenta también de los roles estereotipados que la sociedad ha impuesto tanto a las mujeres como a los hombres, observándose que, las primeras asumen el papel de apoyo y atención a la familia y a los asuntos que les competen a sus miembros, a costa de su participación laboral, lo que se refleja en una ausencia mayor en el trabajo o en el número de permisos personales por cuidados maternos, asuntos escolares, gravidez y/o lactancia, a diferencia de los hombres que se ven al margen de estas tareas.

Otros aspectos que destacaron como parte de la visión institucional en el ámbito de la perspectiva de género son:

- La falta de procedimientos en la mayoría de las instituciones para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación, acoso o abuso sexual, abuso laboral y/o violencia de género.
- La ausencia de la perspectiva de género en los programas de capacitación y sensibilización.
- La necesidad de desarrollar materiales de capacitación o difusión relacionados con la perspectiva de género.

Finalmente, el diagnóstico reflejó que el tema de la equidad de género no ha sido, hasta este momento, un asunto prioritario en la agenda de gobierno.

Los resultados obtenidos se constituyen en una herramienta que se podrá traducir en acciones que permitan que el tema de equidad de género se incorpore en la gestión de las instituciones públicas.

La información obtenida en este diagnóstico resultó altamente significativa a partir de la cantidad y tipo de instituciones que participaron, mismas que a continuación se enlistan:

"TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO"									
No.	DEPENDENCIA		ASISTENCIA		No.	DEPENDENCIA		ASISTENCIA	
			1a REUNIÓN	2a REUNIÓN				1a REUNIÓN	2a REUNIÓN
1	CECYTEA	Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología		X	22	ISEA	Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes. c.s.u.p. de Calvillo	X	X
2	CEPTEA	Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Aguascalientes		X	23	ISSSSPEA	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	X	
3	CGE	Controlaría General Del Estado			24	IVEA	Instituto de Vivienda del Estado de Aguascalientes	X	X
4	CODAGEA	Comisión de Desarrollo Agropecuario		X	25	Museo Descubre	Descubre Museo Interactivo de Ciencia y Tecnología de Aguascalientes	X	X
5	COESAMED	Comisión Estatal de Arbitraje Médico	X	X	26	SEPART	Secretaría Particular		
6	CCS	Coordinación de Comunicación Social			27	PGJ	Procuraduría General de Justicia		X
7	CONCyTEA	Consejo Ciencia y Tecnología			28	PROESPA	Procuraduría Estatal de Protección al Ambiente		X
8	DIF Estatal	Desarrollo Integral Familiar Estatal			29	RyTA Ags.	Radio y Televisión de Aguascalientes		
9	DGT	Dirección General del Trabajo			30	SECTURE	Secretaría de Turismo del Estado	X	X
10	FICOTRECE	Fideicomiso Complejo Tres Centurias	X	X	31	SEDEC	Secretaría de Desarrollo Económico		
11	Hospital Hidalgo	Centenario Hospital Miguel Hidalgo		X	32	SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social	X	X
12	IAJU	Instituto de la Juventud de Aguascalientes			33	SEFI	Secretaría de Finanzas	X	X
13	IAM	Instituto Aguascalentense de las Mujeres			34	SEGGOB	Secretaría General de Gobierno	X	X
14	ICA	Instituto Cultural de Aguascalientes			35	SEGI	Secretaría de Gestión e Innovación	X	X
15	ICTA	Instituto de Capacitación para el Trabajo de Aguascalientes			36	SEPLADE	Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional	X	X
16	IDEA	Instituto del Deporte del Estado de Aguascalientes	X		37	SOP	Secretaría de Obras Públicas	X	
17	IESPA	Instituto Estatal de Seguridad Pública de Aguascalientes		X	38	SSP	Secretaría de Seguridad Pública		
18	IMAE	Instituto del Medio Ambiente del Estado	X	X	39	UPA	Universidad Politécnica de Aguascalientes		X
19	INAGUA	Instituto del Agua del Estado			40	UTA	Universidad Tecnológica De Aguascalientes		X
20	INEPJA	Instituto para la Educación de las Personas Jóvenes y Adultas de Aguascalientes			41	UTNA	Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes		X
21	IEA	Instituto de Educación del Estado de Aguascalientes	X		42	OTROS		X	X





### **III. Presentación desglosado de resultados**

---



### III. Presentación desglosado de Resultados

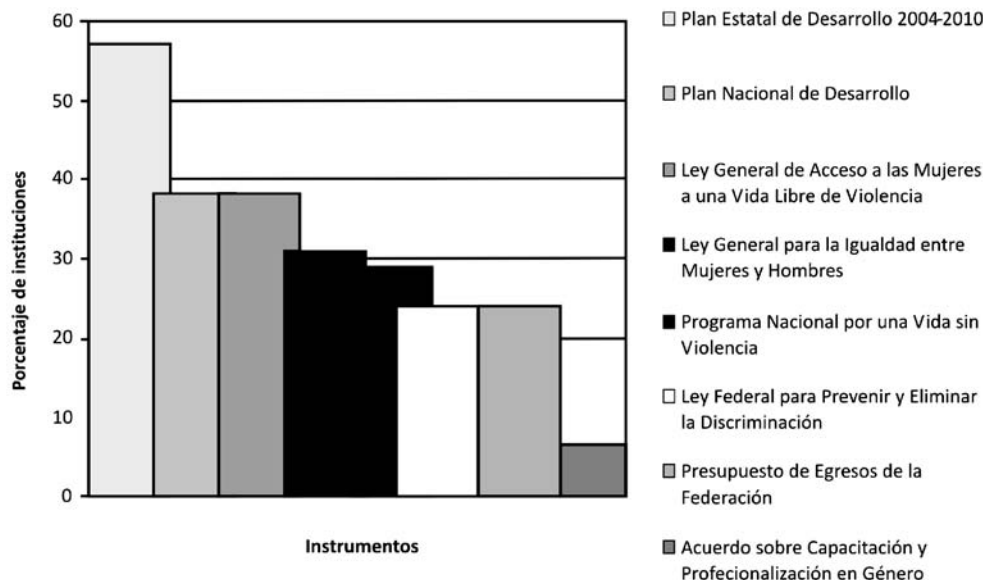
#### 1. Marco Normativo

Uno de los aspectos fundamentales para lograr la equidad de género al interior de las dependencias de gobierno, es asegurar que el personal tenga conocimiento de las leyes y reglamentos que rigen la vida institucional, y que puntualizan los derechos y obligaciones que todas y todos debemos de acatar.

En el caso de este diagnóstico, se puso la lupa en el conocimiento que las instancias públicas tienen sobre el marco normativo y jurídico federal y estatal que hace alusión a la equidad de género, y al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Solamente 17 de 42 instituciones del Gobierno de Aguascalientes señalaron conocer instrumentos referentes al tema de equidad, es decir, el 40%.

Como se aprecia en la gráfica siguiente, los instrumentos específicos sobre equidad de género no son conocidos por las servidoras y servidores públicos. Más bien, la información que llega es a través del Plan Nacional de Desarrollo o bien del Plan Estatal, pero sobre todo por el primero de ellos.

**Porcentaje de instituciones que conocen sobre la equidad de género a través de los siguientes instrumentos. Gráfica 1**

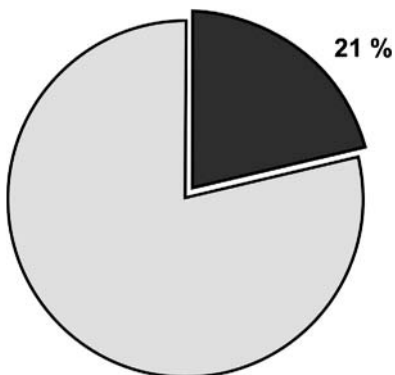


Como se puede observar, leyes específicas como la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación no son conocidas, tan sólo 16 dependencias conocen la primera, 13 la segunda y 10 la tercera de 42 consultadas. También ejemplifica este desconocimiento el hecho de que únicamente 10 instituciones conocen las tres leyes.

Instituciones que conocen las tres leyes específicas		
Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Centenario Hospital Miguel Hidalgo	Instituto de Vivienda del Estado de Aguascalientes
Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología	Instituto del Medio Ambiente del Estado	Procuraduría General de Justicia
Universidad Politécnica de Aguascalientes	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Secretaría General de Gobierno
	Secretaría Particular	

El problema del desconocimiento se profundiza, ya que es reducido el porcentaje que han aplicado normas institucionales o mecanismos que impulsen la perspectiva de género al interior de las mismas.

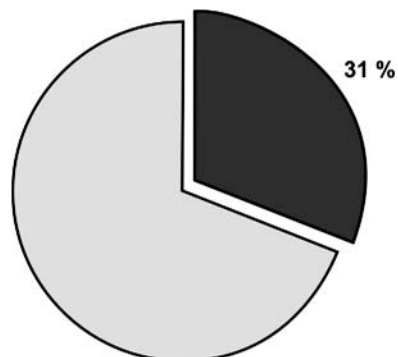
**Porcentaje de instituciones que han aplicado alguna normatividad institucional en materia de planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación con enfoque de género.**



**Gráfica 2**

**Porcentaje de instituciones que han aplicado algún mecanismo oficial para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en la institución.**

**Gráfica 3**



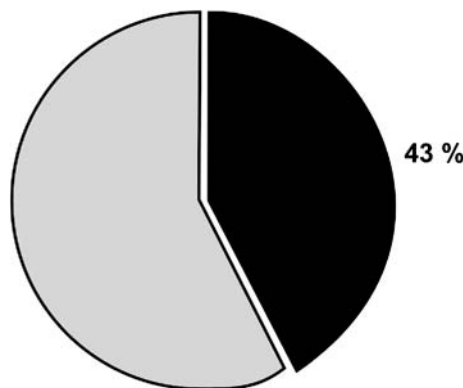
Así mismo, es importante señalar que se detectó una confusión por parte de las instituciones que reportaron contar con alguna norma en la materia antes señalada, ya que cuando se les preguntó que a cuál se referían mencionaron el Proyecto de Transversalización de la perspectiva de Género, del que forma parte este diagnóstico, el Modelo de Excelencia, o bien, las propias leyes de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia. Sólo dependencias como SEGI mencionaron contar con un Manual de lineamientos, el Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes la aplicación de la Norma 190, y la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional una Normatividad de Contratación del Personal y Asignación de Presupuesto.

La misma confusión se dio ante la pregunta de cuáles eran los mecanismos oficiales para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género en la institución, ya que se repitieron las respuestas mencionadas anteriormente, añadiéndose a ellas “La institucionalización de la Perspectiva de Género” y “El Acuerdo firmado por el Titular del Poder Ejecutivo con el Instituto Nacional de las Mujeres”.

Finalmente, un porcentaje importante de dependencias reconocieron como la principal actividad de coordinación interinstitucional o intersectorial implementada para la equidad de género y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia el Convenio de Colaboración con el Instituto Aguascalentense de la Mujeres, y la creación de los Comités de Equidad de Género.

**Instituciones que han implementado algún mecanismo de coordinación interinstitucional o intersectorial para la equidad de género.**

**Gráfica 4**





## 2. Recursos humanos y financieros

En este apartado se presenta la información recopilada referente a la estructura sociodemográfica institucional que priva en el gobierno de Aguascalientes, se tomaron en cuenta variables de edad, escolaridad y estado civil. También se analizó la distribución de las mujeres y los hombres en la estructura institucional con una doble finalidad: detectar si se canaliza a las mujeres a ciertas áreas laborales en especial y si tanto mujeres como hombres ocupan en la misma proporción puestos de dirección correspondientes a mandos medios y altos.

Cabe señalar que no todas las instituciones aportaron información en todos los rubros que se abarcaron, por lo que no se pudo contar con cifras totalmente concluyentes pero sí con una muestra como para tener una referencia general de la situación prevaleciente.

Lo primero que resaltó fue la existencia de una laguna de información estadística diferenciada por género. Tan sólo el 40 % de las dependencias consultadas (17 de 42) cuentan con estadísticas y/o registros diferenciados por sexo, lo que sin duda es un obstáculo para evaluar y medir los avances que se obtienen en materia de equidad de género y de eliminación de prácticas discriminatorias hacia las mujeres dentro de la vida institucional, así como para poder diseñar estrategias adecuadas para su atención.

De acuerdo a los datos registrados, en el Gobierno de Aguascalientes laboran 4,723 personas, de las cuales el 48.23 % son mujeres y 51.76 % hombres. Como se puede apreciar en la tabla y gráficas siguientes, no hay una proporción igual de mujeres y hombres en todas las áreas y tampoco es similar la distribución en la estructura de gobierno.

### Número de mujeres y hombres por área laboral

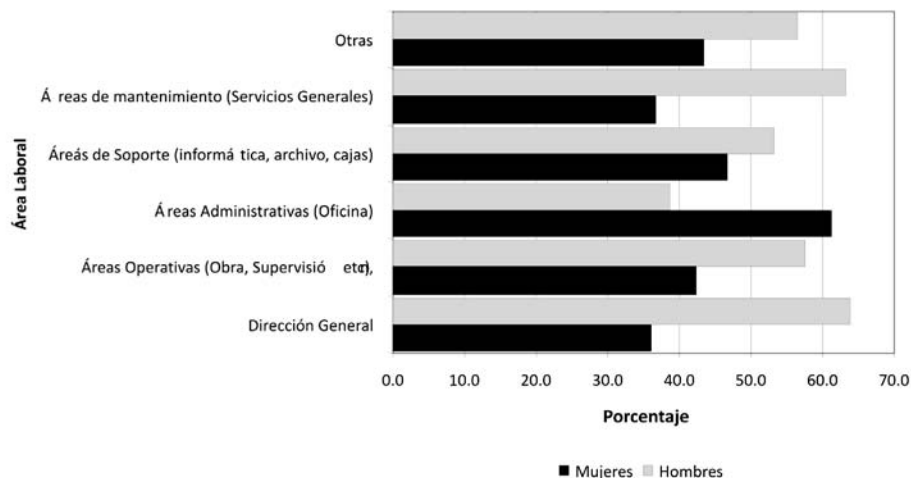
	Dirección General	Áreas Operativas (Obra, Supervisión, etc.)	Áreas Administrativas (Oficina)	Áreas de Soporte (informática, archivo, cajas)	Áreas de mantenimiento (Servicios Generales)	Otras	Total
Mujeres	152	881	996	80	99	70	2 278
Hombres	270	1194	629	91	170	91	2 445
<b>Total</b>	<b>422</b>	<b>2075</b>	<b>1 625</b>	<b>171</b>	<b>269</b>	<b>161</b>	<b>4 723</b>



A pesar de que en números globales el porcentaje de mujeres y hombres es muy similar en todas las áreas, se observaron diferencias porcentuales amplias, mayores de 10 puntos. Por ejemplo, en el área de dirección general el 64% de los puestos los ocupan los hombres, 53.2% en áreas de mantenimiento y 57.5% en áreas operativas. La única área en que el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres es la administrativa, es decir labores de oficina, en el que el 62.3% son de sexo femenino. Resaltó, por ser un indicador de acceso a puestos de mando, que alrededor del 36% de las plazas de dirección son ocupadas por mujeres, mientras los hombres ocupan prácticamente el doble.

### Porcentaje de mujeres y hombres por área de trabajo.

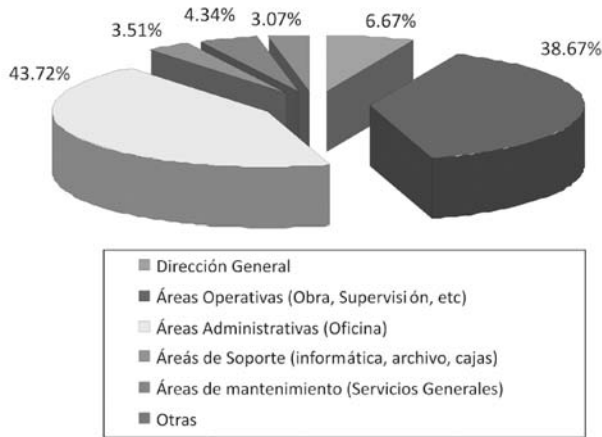
Gráfica 5



Esta diferencia es producto de como se distribuyen las mujeres y los hombres en cada área. Por ejemplo, de cada 10 hombres que trabajan en el gobierno, casi 5 lo hacen en tareas operativas y de cada 10 mujeres un poco más de 4 en labores de oficina, lo cual indica que para el trabajo más relacionado al campo se le da preferencia a los del sexo masculino y a las labores más administrativas y de organización interna a las mujeres.

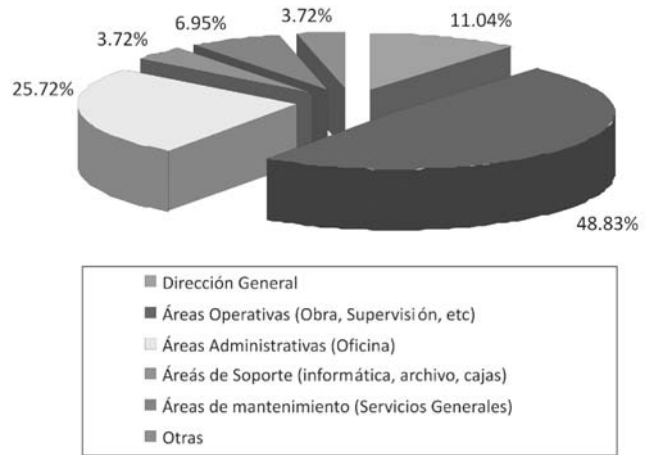
En el caso de las mujeres, se distribuyen de la siguiente manera: 43.72% en áreas administrativas, 38.67% en operativas, 6.67% en dirección general, 4.34% en áreas de mantenimiento, 3.51% de soporte y 3.07% en otras. En lo referente a los hombres la proporción es 25.72%, 48.83%, 11.04%, 4.34%, 3.27% y 3.72% respectivamente.

**Distribución de mujeres por área**



**Gráfico 6**

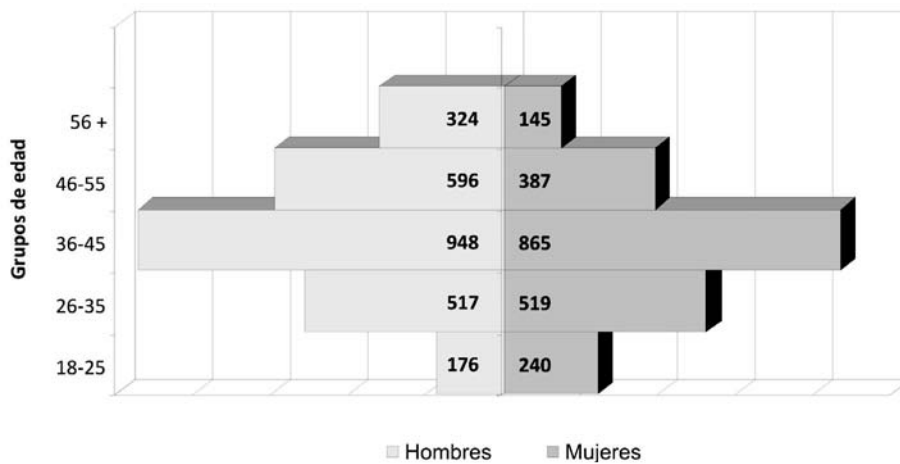
**Distribución de hombres por área**



**Gráfico 7**

En cuanto a la estructura demográfica que prevalece, se observó que son más las mujeres jóvenes de 18 a 35 años que los hombres; en rangos mayores de edad, la proporción empieza a cambiar, hasta el grupo etario de 56 y más, en el que son muchos más hombres. Esto nos indica dos cosas: por un lado que la participación de la mujer en las esferas de la vida pública va en aumento y segundo, que este proceso no tiene muchos años de haber iniciado.

**Pirámide demográfica**



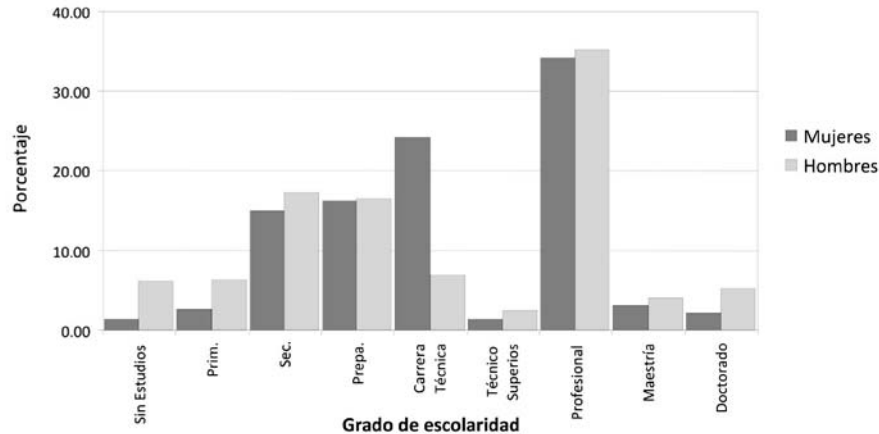
**Gráfico 8**

En lo referente al grado de escolaridad por género, se registró desde personas que no tienen estudios hasta aquellas que cursaron doctorado. En todos los rubros de clasificación la distribución de mujeres y hombres que laboran en el gobierno son similares, con diferencias mínimas, excepto en lo que corresponde al de carreta técnica: 24.08% de las mujeres del gobierno de Aguascalientes tienen ese grado de estudio y sólo el 6.96% de los hombres. Una posible explicación es que las mujeres

se dedican en mayor proporción a las áreas administrativas y labores de oficina como el secretariado por lo que se busca perfiles más técnicos y también femeninos. En contraparte, son ligeramente superiores los porcentajes de hombres que no concluyeron la secundaria y que se puede suponer trabajan en áreas de soporte y mantenimiento.

### Distribución de mujeres y hombres según grado de escolaridad

Gráfica 9



Sin embargo cuando observamos con más profundidad el nivel educativo, encontramos que son más los hombres que tienen estudios superiores; por ejemplo de las servidoras y servidores públicos con grado de doctorado el 73% son hombres, con maestría el 59% y con licenciatura el 53%. Una de las explicaciones de esta disparidad es que en toda la estructura de gobierno hay más personas de sexo masculino, pero también se debe de considerar que es menor el número de mujeres que acceden a puesto de alta responsabilidad y con mayor sueldo.

### Número y porcentaje de mujeres y hombres en el gobierno por grado de escolaridad

#### Número de mujeres y hombres por grado de escolaridad

	Sin Estudios	Prim.	Sec.	Prepa.	Carrera Técnica	Técnico Superior	Profesional	Maestría	Doctorado
Mujeres	34	64	373	404	601	36	853	77	54
Hombres	171	178	481	462	195	69	985	112	148
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>242</b>	<b>854</b>	<b>866</b>	<b>796</b>	<b>105</b>	<b>1 838</b>	<b>189</b>	<b>202</b>

#### Porcentaje de mujeres y hombres por grado de escolaridad

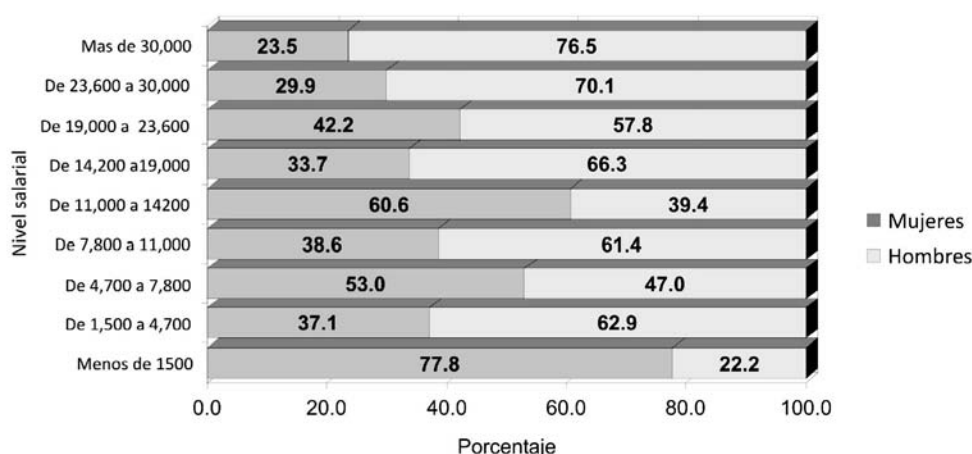
	Sin Estudios	Prim.	Sec.	Prepa.	Carrera Técnica	Técnico Superior	Profesional	Maestría	Doctorado
Mujeres	16.6	26.4	43.7	46.7	75.5	34.3	46.4	40.7	26.7
Hombres	83.4	73.6	56.3	53.3	24.5	65.7	53.6	59.3	73.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

La proporción de mujeres y hombres con grado de doctorado es prácticamente la misma que la de servidoras y servidores públicos con los niveles salariales más altos. No se puede asegurar una relación directamente proporcional entre ambas variables, sin embargo para acceder a puestos con esos niveles salariales, uno de los aspectos que se contemplan es el grado escolar.

De la gráfica que a continuación se presenta, sobresale que es mayor el número de hombres en los tres niveles salariales más altos, pero también es mayor el porcentaje de mujeres en el nivel salarial más bajo.

### Porcentaje de mujeres y hombres por nivel salarial

Gráfica 10



Una política que se podría seguir para disminuir este espacio de desigualdad, sería impulsar y estimular a las mujeres que trabajan en el gobierno a que continúen con sus estudios superiores, a la par de asegurar un acceso equitativo a mujeres y hombres a las plazas más altas.

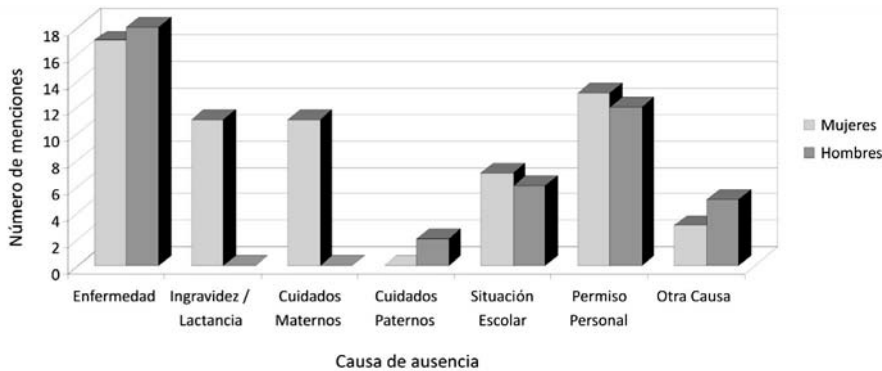
Otros aspectos considerados fueron las prestaciones a la que acceden mujeres y hombres, y las causas por las cuales suelen ausentarse y darse de baja. En cuanto a las prestaciones que brindan las 42 instituciones que participaron en el cuestionario, sólo 26 respondieron este apartado. De estas respuestas, resaltó que en 20 instituciones las mujeres tienen prestaciones por embarazo y lactancia.

En lo que se refiere a las demás prestaciones el número de instituciones que las brindan es igual para mujeres y hombres: guardería 3, recreativos 3, apoyo escolar 4, seguro de vida 16, fondo de vivienda 18, fondo de ahorro 11 y bonos de diferente tipo 7. La prestación de adjudicación de vehículo en 10 dependencias se la brindan a hombres y en 5 a mujeres; apoyo de chofer en 5 y 2 respectivamente; y celular en 8 a hombres y en 2 a mujeres.

Sobre las causas de baja y ausencia estas son muy similares para los dos sexos. Sin embargo, una diferencia importante es que las mujeres se ausentan más por cuidados maternos, mientras que no hay muchas menciones de ausencia por cuidados por parte de padres. .

**Causas de ausencia por número de menciones**

**Gráfica 11**

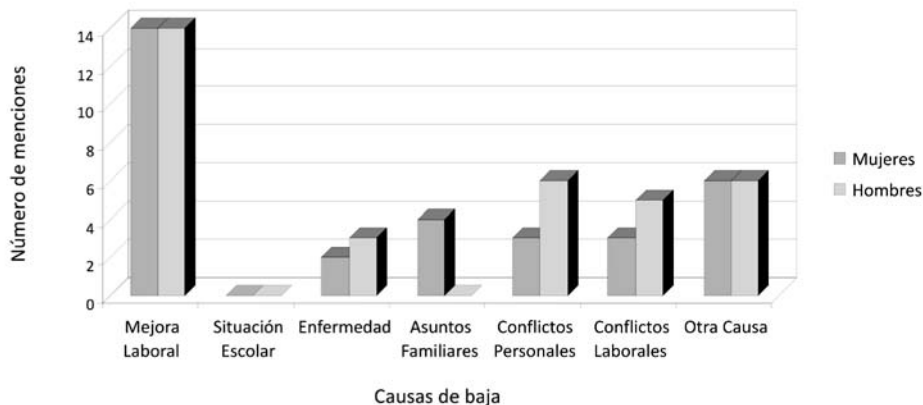


Es claro que las causas de ausencia en las mujeres tienen que ver con el rol de madre y con los cuidados familiares, ligadas a una dinámica social que se inclina a que las mujeres sean quienes asuman la responsabilidad de desempeñar el papel asistencial. Lo que marca la diferencia con las causas asumible por los hombres, que en su mayoría se relacionan con asuntos personales.

También hay que reconocer que al interior de las mismas instituciones, se aplican políticas o criterios diferenciados para mujeres y hombres, dichas políticas son vinculadas al acceso a permisos o ausencias relacionados con el cuidado de los hijos y la atención de la familia. Con ello se puede denotar que tienen implícita la creencia de que las mujeres son menos productivas y hasta incapaces de asumir ciertas responsabilidades por su condición de madres, lo que se traduce en una situación de inequidad.

**Causas de baja por número de menciones**

**Gráfica 12**



En lo que se refiere a las causas de baja, se expresó que las mujeres, a diferencia de los hombres, se dan de baja por asuntos familiares. Sin embargo también se observa que la principal causa de baja tanto para mujeres como para hombres es buscar mejores opciones laborales, lo que da cuenta de una necesidad cada vez mayor de que las mujeres contribuyan en la economía del hogar, ya sea de manera corresponsable con el hombre, o como responsable única en el sostén de la familia, situación que se presenta cada vez con mayor frecuencia. Finalmente se aprecia que en el caso de los hombres sobresalen con respecto a las mujeres, como causa de baja, los conflictos personales y laborales.



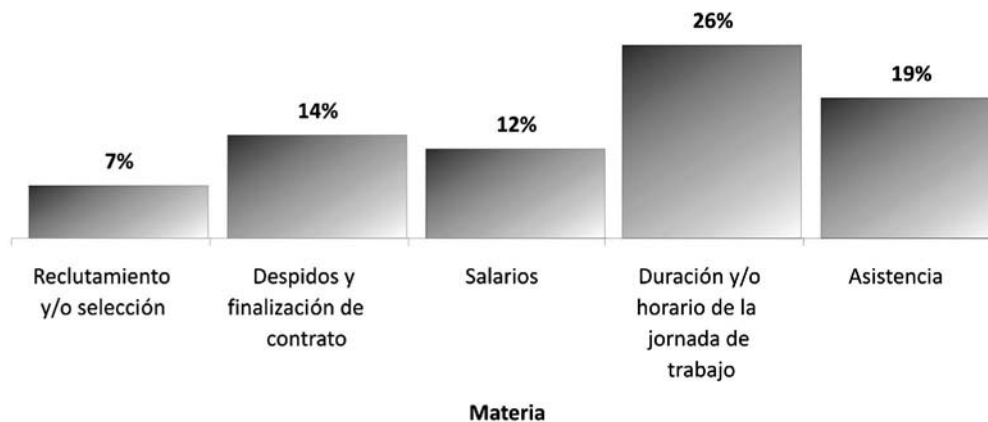
### 3. Políticas institucionales y prácticas discriminatorias

Como se constató en el apartado anterior la mayoría de las instituciones reportaron como una de sus prestaciones las relacionadas con el embarazo y la lactancia, lo cual es consecuente con lo que arroja este apartado de políticas institucionales en materia de: reclutamiento y selección, despidos y finalización de contrato, salarios, duración y/o horario de la jornada de trabajo, y asistencia.

La duración del horario de trabajo fue la materia en la que más organismos reconocieron tener alguna política diferenciada, y de ellas varias señalaron la hora de lactancia como una política que se aplica.

**Porcentaje de instituciones que reconocieron tener una política diferenciada en las siguientes materias**

**Gráfica 13**



De manera generalizada, las dependencias reconocieron como una política institucional la existencia de diversos manuales con lineamientos internos y reglamentos en los que se estipulan las condiciones generales de trabajo. Por citar un ejemplo, está el Manual de lineamientos para la gestión de capital humano y el Reglamento interno del IESPA.

Sin embargo, sólo el 14% de las dependencias afirmaron tener una política diferenciada para la autorización de permisos para atender a los hijos y la familia. El mismo porcentaje que reconoció tener políticas que favorecen la participación equitativa de



mujeres y hombres y que las que aseguraron contar con procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias.

### Instituciones con políticas o procedimientos en las siguientes materias

Autorización de permisos para la atención de la familia o las hijas y los hijos	Que favorezcan la participación equitativa de mujeres y hombres	Procedimientos específicos para la eliminación de prácticas discriminatorias
Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Instituto Aguascalentense de las Mujeres
Coordinación de Comunicación Social	Centenario Hospital Miguel Hidalgo	Coordinación de Comunicación Social
Procuraduría General de Justicia	Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes. C.S.U. P. De Calvillo	Instituto de Salud del Estado De Aguascalientes. C.S.U. P. De Calvillo
Descubre Museo Interactivo de Ciencia Y Tecnología de Aguascalientes	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Instituto de Vivienda del Estado de Aguascalientes	Instituto de Vivienda del Estado de Aguascalientes
Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes	Descubre Museo Interactivo de Ciencia Y Tecnología de Aguascalientes	Secretaría de Finanzas
Procuraduría General de Justicia		

Estás políticas con relación a la duración de la jornada de trabajo y de asistencia se otorgan a mujeres y hombres de manera muy dispar, dejando claro que los cuidados a la familia en general, sigue siendo una actividad casi exclusiva de mujeres.

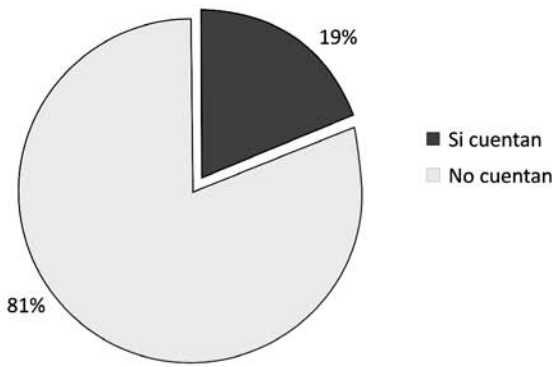
Si bien son pocas las dependencias que cuentan con procedimientos para eliminar prácticas discriminatorias, también fueron pocas las denuncias que se asegura se han presentado en temas de discriminación o violencia ya sea contra mujeres u hombres.

Se señalaron dos casos de acoso a mujeres cuya sanción fue la suspensión y rescisión del contrato, también se señaló un caso de discriminación contra un hombre, cuya resolución o sanción fue una recomendación a la dirección administrativa.

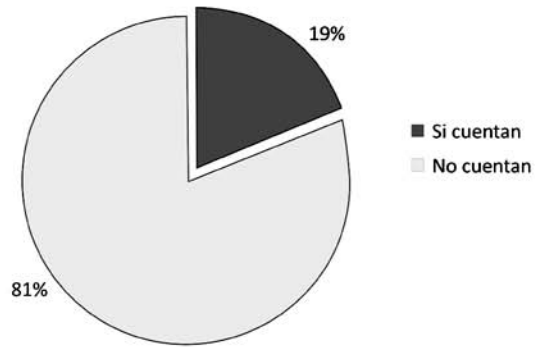
Al respecto, el 19% de las instituciones manifestó que cuentan con un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género y el mismo porcentaje con una instancia para su atención y seguimiento. Dentro de los primeros se señaló

principalmente un buzón de quejas y denuncias, así como otros procedimientos como son los comités de género, además de que mencionaron otras instancias como el IAM, la contraloría interna y el Ministerio Público.

**Instituciones con un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación contra las mujeres, acoso, abuso sexual, abuso laboral o violencia de género**



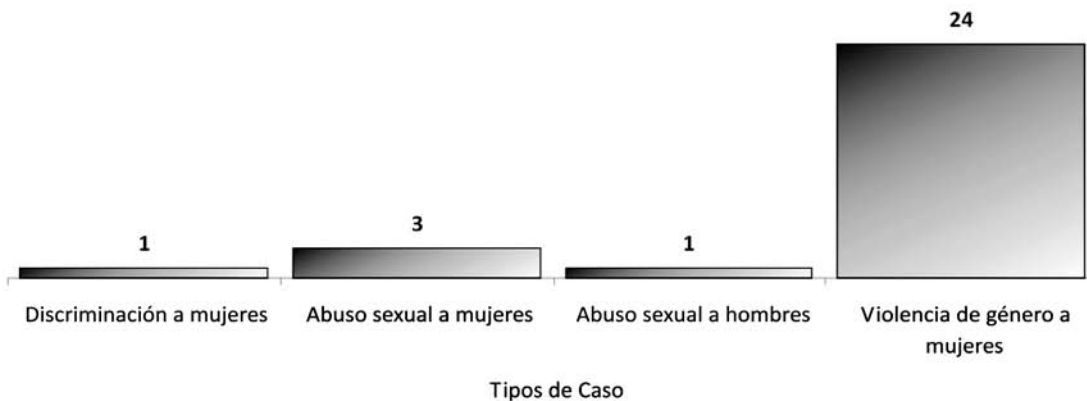
**Gráfica 14 Instituciones que cuentan con una instancia para su atención y seguimiento**



A pesar de que al interior de las instituciones se reportaron pocos casos de violencia contra las mujeres o de prácticas discriminatorias, el número se elevó drásticamente en los servicios al público, donde se reportaron 29 casos, de los cuales 28 de ellos de la Procuraduría General de Justicia y el caso restante del IAM.

**Número de casos de prácticas de discriminación en el servicio al público por tipo**

**Gráfica 16**





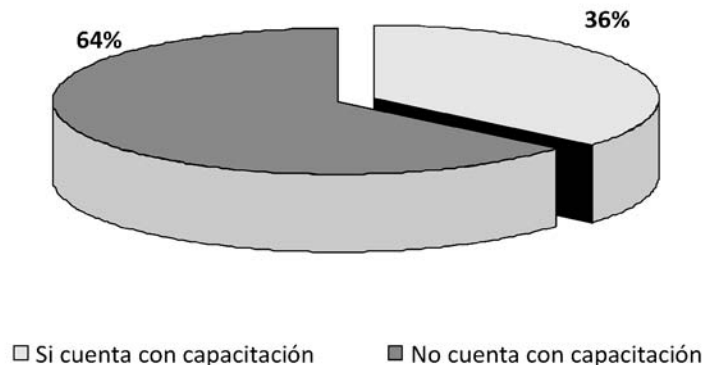
#### 4. Capacitación

---

En lo relativo a este tema, lo primero que se evaluó fue si existía capacitación para el desempeño del puesto que impulsara la participación equitativa entre mujeres y hombres, a lo cual el 36% de las instituciones contestaron que si la llevan a cabo. Sin embargo, la mayoría se refería, por un lado, a acciones de sensibilización o cursos de inducción, más que a una capacitación como tal. Por otro lado, la realizan como un objetivo en sí mismo, no con la intención de buscar premeditadamente la equidad entre mujeres y hombres en el desempeño del puesto.

**Porcentaje de instituciones con capacitación para el para el desempeño del puesto que impulse la participación equitativa entre mujeres y hombres**

**Gráfica 17**

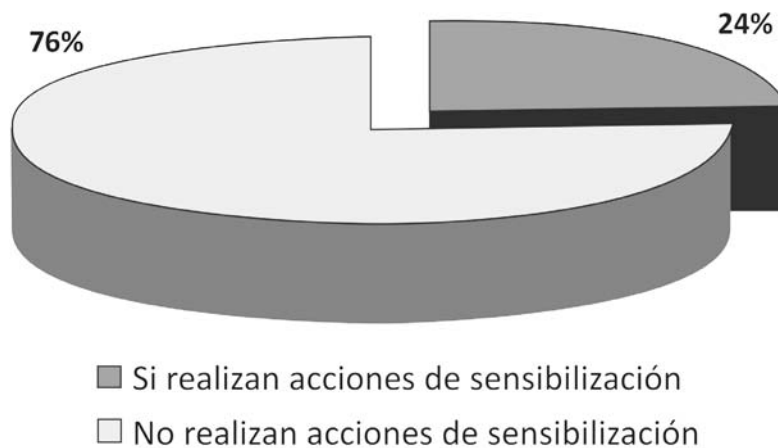


En cuanto a las capacitaciones o acciones de sensibilización para la atención a las usuarias y usuarios de los servicios bajo el enfoque de género, el 24% mencionó que si realizaban estas actividades. En general se refieren a talleres y cursos impartidos por el Instituto Aguascalentense de las Mujeres. Únicamente 6 dependencias nombraron específicamente las acciones que ejecutan y entre ellas se ven diversos temas que van desde talleres de sensibilización hasta la institucionalización de la perspectiva de género. Las dependencias son el Centro de Estudios Científicos Y Tecnológicos de Aguascalientes, la Comisión de Desarrollo Agropecuario, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes, la Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes, la Secretaria de Turismo

del Estado y la Universidad Politécnica De Aguascalientes; y sólo 5 afirmaron dar seguimiento a las capacitaciones que se imparten.

**Porcentaje de instituciones con capacitación para la atención a las usuarias y usuarios de los servicios bajo el enfoque de género**

**Gráfica 18**



A pesar de que se entiende que se está iniciando con dicho proceso, la poca capacitación sin duda es un obstáculo para poder difundir la perspectiva de género en el gobierno, este problema se agudiza cuando no se tienen materiales de capacitación (sólo 3 instituciones) ni materiales de difusión (6 dependencias) con este enfoque.

## 5. Presupuesto y proyectos con enfoque de género

Además de la capacitación y la divulgación de la perspectiva de género, es importante que los esfuerzos por lograr la equidad se aterricen en acciones concretas como partidas presupuestales y proyectos o programas que integren este enfoque.

En este sentido tan sólo 4.4% de las instituciones (dos instituciones), reportaron que cuentan con presupuestos específicos, el 12% con proyectos con perspectiva de género y el 9.5% con programas con atención especializada para mujeres.

### **Instituciones con presupuesto de género, con proyectos con perspectiva de género y con programas de atención especializada**

Con presupuesto específico	Con proyecto con enfoque de género	Con programas de atención especializada
Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Instituto Aguascalentense de las Mujeres
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Coordinación de Comunicación Social	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes
	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	Instituto de Salud del Estado De Aguascalientes. C.S.U. P. De Calvillo
	Descubre Museo Interactivo de Ciencia Y Tecnología de Aguascalientes	Centenario Hospital Miguel Hidalgo
	Secretaría General de Gobierno	
	Secretaría de Turismo del Estado de Aguascalientes	

Las instituciones que mencionaron contar con una partida presupuestal destinada a financiar programas y proyectos en materia de equidad de género fueron el IAM con un monto de \$ 12, 571,460 de pesos y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes con un monto de \$ 55,000 pesos. Sobre el segundo no se reportaron los rubros en que se gasta dicho recurso, mientras que en el caso del IAM se distribuyeron de la siguiente manera: capacitación \$ 608,687.5 pesos, operación \$ 6,922,772 pesos y seguimiento \$ 5,040,000 pesos.

En cuanto a proyectos con perspectiva de género únicamente se reportó que se implementaban 6 en todo el Poder Ejecutivo de Aguascalientes, de los cuales todos tienen mecanismos de seguimiento y 4 de evaluación de impacto. Recertificación del Modelo de Equidad de Género e Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Además de estos proyectos, hay 7 programas que brindan servicios diferenciados entre mujeres y hombres, 4 realizados por el IAM como parte de sus acciones afirmativas y los otros 3 por el Instituto de Salud del Estado de Aguascalientes; C.S.U.P de Calvillo. El último por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.

## 6. Conclusiones generales

---

- Se detectó un desconocimiento sobre el marco normativo y jurídico federal y estatal que hace alusión a la equidad de género, y al acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Es muy reducido el porcentaje de dependencias que han aplicado normas institucionales o mecanismos que impulsen la perspectiva de género al interior de las mismas.
- Las instituciones no cuentan con mecanismos para transversalizar la instrumentación de programas o proyectos de género.
- Sólo 17 instituciones de las 42 que participaron en el Diagnóstico cuenta con información estadística diferenciada por género, lo que dificulta evaluar la situación en materia de equidad de género dentro de la institución y por lo tanto poder diseñar estrategias adecuadas para la eliminación de prácticas discriminatorias hacia las mujeres.
- Las oportunidades de acceso a puestos de mando no es equitativa para mujeres y hombres, éstos ocupan prácticamente el doble de los puestos de dirección.
- El 81% de las instituciones manifestó que no cuentan ni con un procedimiento para la presentación de quejas o denuncias en materia de discriminación hacia las mujeres, acoso o abuso sexual, abuso laboral, violencia de género, ni tampoco con una instancia para su atención y seguimiento.
- La mayoría de las instituciones no incorpora en sus programas de capacitación y de sensibilización la perspectiva de género en el gobierno, por lo tanto tampoco cuentan con materiales de capacitación o de difusión relacionados con el tema.
- La equidad de género no está contemplado como un tema prioritario en las agendas de las instituciones de la administración pública del Estado, por lo tanto no se refleja ni en los presupuestos de egresos, ni en el enfoque de los programas y proyectos gubernamentales. Lo anterior, en gran medida por desconocimiento sobre la envergadura de la problemática y sobre los compromisos y responsabilidades adquiridas en el marco de los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales.





## **IV. Líneas de acción**

---



#### **IV. Líneas de acción**

---

A partir de la información que se obtuvo a través del diagnóstico, se realizó una evaluación sobre la situación y necesidades de las Instituciones en materia de equidad de género y se formularon, en conjunto con el IAM, las siguientes líneas de acción:

- Continuar con las acciones iniciadas en el Proyecto de Transversalización de la Perspectiva de Género, para avanzar en las líneas de trabajo que se identificaron como necesarias a partir del diagnóstico, principalmente con las relacionadas con el conocimiento de las leyes y acuerdos que obligan a la equidad, así como con la sensibilización en equidad de género.
- Extender el diagnóstico a todas las instituciones del Estado para conocer, de manera global, las condiciones del gobierno estatal en materia de equidad de género.
- Desarrollar grupos de enfoque con personal de nivel operativo de las dependencias de la Administración Pública Estatal, con el fin de poder ampliar y constatar la información obtenida a través de los cuestionarios que reflejaron la opinión de los niveles superiores de la estructura gubernamental.

**Directorio**

Ing. Luis Armando Reynoso Femat  
Gobernador Constitucional del Estado de Aguascalientes

Lic. Juan Ángel José Pérez Talamantes  
Secretario General de Gobierno

Lic. Elsa Carolina Guzmán Martínez  
Directora General del Instituto Aguascalentense de las Mujeres

Lic. Paula Isikahua González  
Secretaria Ejecutiva



**AGUASCALIENTES**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**IAM**  
INSTITUTO AGUASCALIENTENSE  
DE LAS MUJERES



INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS MUJERES  
MEXICO



**Vivir Mejor**



GOBIERNO  
FEDERAL

Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político  
Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social