

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Diciembre 2008



Índice

Introducción	2
¿Por qué contar con presupuestos con perspectiva de género en el Gobierno del Distrito Federal?	
Capítulo I	6
Insumos para la elaboración de políticas, programas y presupuestos con perspectiva de equidad de género.	
Capítulo II	10
Propuesta metodológica.	
Capítulo III	38
Ejemplo: Metrobús	
Capítulo IV	60
Avances en la materia.	
▪ Brechas de Género	
▪ Marco Normativo	
▪ Comisión Interinstitucional de Género.	
Bibliografía	75

INTRODUCCIÓN

¿POR QUÉ CONTAR CON PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL?

El Gobierno del Distrito Federal (GDF) conciente de las inequidades de género que imperan en la sociedad que habita en la capital de la República, ha decidido encaminar sus políticas, programas y presupuestos en la búsqueda de la erradicación de dichas inequidades.

A pesar de los avances en materia de lo económico y social que se viven en el DF, las inequidades de género están presentes: el desempleo femenino es más que el masculino; los sueldos y salarios que perciben las mujeres son inferiores a los que perciben los hombres; se otorgan más créditos a hombres que a mujeres; las labores del cuidado de niñas y niños y personas enfermas son responsabilidad de las mujeres; en los medios de transporte público las mujeres son acosadas sexualmente, por mencionar algunas de las brechas de inequidad que imperan en el DF. En el capítulo IV avances en la materia se señalan algunas de las principales brechas de género en el DF.

La sociedad en general y las personas que habitan en el Distrito Federal son conocidas a nivel nacional, e incluso internacional, por ser avanzadas, es decir abierta a los cambios y dispuesta a realizar actividades donde se ejerce y promueve su ciudadanía.

El Gobierno del Distrito Federal (GDF), al igual que sus ciudadanas/os representadas/os, es de avanzada y busca ejercer su mandato con cambios que promueven la equidad de género. El GDF se ocupa de que al ejercer sus funciones de gobierno, éstas se realicen buscando trabajar hacia una sociedad más justa y equitativa.

A nivel país, el Distrito Federal, la capital de la República Mexicana, representa las posibilidades de mejora y de cambio en todo lo que en ella se realiza. Lo que se realiza en el Distrito Federal es ejemplo para todo México.

Ahora el Gobierno del Distrito Federal es pionero en implementar políticas, programas y

presupuestos con perspectiva de equidad de género. Se busca que las actividades y la entrega de los bienes y servicios que se ofrecen se realice desde una perspectiva de equidad de género, es decir buscando atender a los diferentes grupos de población que habitan en la ciudad de México de acuerdo a sus propias necesidades e intereses. En avances en la materia, en el marco normativo se encuentran las Leyes que en materia de igualdad de género rigen en le GDF.

Desde el inicio de la presente administración 2006 - 2012 se está trabajando para que las políticas, programas y presupuestos del Gobierno del Distrito Federal se diseñen, ejerzan y evalúen desde una perspectiva de género. La tarea es compleja y de largo plazo, la presente Guía es un insumo de apoyo en el diseño.

El objetivo de la Guía

Es la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en el GDF, fortalecer el trabajo de diseño de políticas, programas y presupuestos con perspectiva de género que realizan las instituciones gubernamentales.

Ésta es una guía específica; el GDF y en concreto la Secretaría de Finanzas cuenta con sus manuales 2008 y 2009 llamados: **Manual de programación – presupuestación para la formulación del anteproyecto de Presupuesto de Egresos 2008 y 2009** donde se explica también, de manera más general cómo se elaboran los presupuestos con perspectiva de equidad de género. Poniendo énfasis en cómo plasmar en los presupuestos y en los programas acciones encaminadas a la equidad de género.

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES DF) durante los años 2007 y 2008 ha capacitado en la materia a personal de todas las dependencias del GDF, y para facilitar el trabajo de las personas involucradas en el diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y presupuestos con perspectiva de género, plasma

la metodología en la presente Guía. El énfasis estará puesto en el diseño y ejecución de las políticas y programas, considerando que para que se lleven a la práctica, una vez que se tiene claro la operación de los programas, es más sencillo asignar los recursos.

La decisión del GDF de realizar su función y buscar al mismo tiempo sentar bases para que se logre la igualdad de género, es una tarea pionera que fortalece las instituciones. El diseño implica un compromiso con la ciudadanía, con quien se crea, además un vínculo importante. Trabajar desde las instituciones públicas para contribuir a erradicar las desigualdades de género da sustento al gobierno mismo.

La contribución a una sociedad más equitativa en términos de género, impulsado por los Entes Públicos implica un trabajo de largo plazo, el cual requiere continua reflexión y actualización.

La incorporación de la perspectiva de género en políticas, programas y presupuestos es un proceso aún en construcción, que precisa creatividad de parte de quienes toman decisiones a nivel institucional.

La metodología que aquí se presenta es acorde con la presupuestación basada en resultados que hoy está implementando el GDF.

CAPÍTULO I

INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Las personas responsables de incorporar la perspectiva de género en el Gobierno del DF necesitan contar con:

1. Conocimientos claros de la misión, visión, objetivos y población a la que atiende la dependencia. Así mismo es importante que conozcan a fondo el funcionamiento interno de la dependencia, cuáles son los procesos que se realizan y quiénes participan en cada uno.
2. Contar con la información disponible para elaborar un diagnóstico de la problemática específica que la dependencia atiende, es decir su razón de ser de la dependencia. Por ejemplo, la información desagregada por sexo permite visibilizar a los diferentes grupos de población que atiende la dependencia.
3. Un equipo de personas que cuenten con conocimientos acerca del tema, preferentemente que hayan participado en cursos de sensibilización y/o formación en la materia.

A continuación se desarrolla cada uno de los puntos:

1) Las personas responsables de la institución, tienen que ser personas que conozcan a profundidad el trabajo que se realiza en la dependencia. Es imprescindible contar con la panorámica global del quehacer de la dependencia para poder diagnosticar dónde es prioritario y dónde es posible realizar los cambios que lleven a que las políticas, programas y presupuestos contemplen la atención a todos los grupos de población de acuerdo a las necesidades e intereses de cada uno de ellos.

Las personas encargadas requieren contar con conocimientos sobre los procesos de planeación en general y en específico sobre la planeación de la dependencia. Las instituciones cuentan con definiciones sobre su misión, su visión, los objetivos institucionales y la población a quien están dirigidos los servicios.

Para trabajar en la búsqueda de la igualdad de género es preciso que las personas

responsables de cada dependencia estén convencidas de que la búsqueda de la igualdad de género es un objetivo institucional, el cual es necesario nombrarlo para que exista. Las dependencias que no incorporan la perspectiva de género en sus políticas públicas y en su quehacer diario, es muy probable que se encuentren reproduciendo los roles de género que imperan en la sociedad; por lo que se requiere la revisión de los objetivos institucionales para orientarlos hacia la búsqueda de igualdad de género.

Las personas responsables deberán conocer el funcionamiento interno de la dependencia, para que sobre los conocimientos de los procesos y del flujo interno de la dependencia se reconozca la necesidad de incorporar las políticas basadas en criterios de equidad de género.

2) Contar con información diagnóstica sobre la/s problemática/s específica/s que atiende la dependencia. Es preciso tener muy claro el por qué existe cada dependencia, cuál es su razón de ser, contar con información oficial y actualizada al respecto, conocer cuándo surge la institución; en esos momentos, cómo estaba el problema que ahora ocupa nuestra atención de ese momento a la fecha, qué se ha hecho tradicionalmente y qué se está haciendo ahora para solucionar la problemática.

Se requiere conocer también si existen diagnósticos elaborados desde la perspectiva de género acerca de la problemática que la dependencia atiende.

En caso de no existir, es preciso allegarnos de toda la información acerca de la problemática que atiende la dependencia, preferentemente desagregada por sexo.

Las instituciones normalmente cuentan con registros administrativos donde se puede conocer a profundidad quiénes son los y las usuarias de la dependencia; cuál es la problemática a la que cada grupo solicita atención; en caso de contar con varios programas dentro de la dependencia, es preciso contar con información desagregada por sexo y por proceso ó procedimiento.

3) Un equipo de personas que cuenten con conocimientos acerca de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, ya que implica un proceso de diseño de políticas diferenciadas que atiendan las necesidades e intereses de cada grupo de población.

La capacitación y/o formación en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas para que sea sostenible dentro de las instituciones es fundamental contemplarlo como un proceso continuo, que implica revisión y actualización periódica, así como acompañamiento cercano. No es sólo el diseño de las políticas con perspectiva de equidad de género, sino cómo se ejecutan y también cómo se evalúan desde la perspectiva de equidad de género.

CAPÍTULO II

PROPUESTA

METODOLÓGICA PARA ELABORAR POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

La propuesta metodológica que aquí se presenta está diseñada para la elaboración de políticas, programas y presupuestos dirigidos a la atención de la población. La mayor parte de las instituciones inician su proceso de incorporación de la perspectiva de género con el desarrollo de sus políticas hacia afuera. Es por ello que la presente metodología está dirigida a la elaboración de programas y presupuestos para otorgar servicios públicos.

La metodología consiste en un proceso de **reflexión**, que debe ser realizado por las personas que trabajan al interior de cada dependencia.

Es un proceso de reflexión que implica cuestionar si la dependencia está atendiendo a los diferentes grupos de población de acuerdo a las necesidades e intereses de cada uno; implica cuestionar cómo las problemáticas que atiende son experimentadas por cada grupo de población; implica cuestionar cómo influyen los roles de género en la percepción del problema y en la atención que se brinda.

El proceso de reflexión sólo puede ser realizado por **quienes laboran en la dependencia** y conocen a profundidad la atención que se brinda y los procesos internos de la dependencia. Es imposible que personas ajenas a las dependencias puedan realizar los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las políticas; ya que no conocen detalladamente ni los problemas, ni las dinámicas, ni la filosofía, ni las políticas, en pocas palabras, el quehacer de la institución.

La propuesta esta organizada mediante una serie de preguntas encaminadas a dirigir la reflexión en cada una de las fases y de los pasos a seguir y que se debe realizar **como parte del proceso institucional de planeación** y no como un anexo extra;

La metodología se orienta al **diseño de programas** institucionales que respondan a problemáticas concretas. Siendo así que se resalta la necesidad de focalizar una

problemática que se requiere atender, para reflexionar sobre ella y elaborar un programa destinado a solucionarla.

El hecho que la herramienta metodológica sea llamada de presupuestos con perspectiva de género, es para señalar la importancia de la asignación de recursos públicos a las prioridades definidas, lo que representa el último paso en la elaboración de políticas públicas.

La propuesta en sí misma es un proceso de planeación institucional en el que se realizan las actividades de planeación desde la perspectiva de equidad de género.

Propuesta metodológica

La metodología para elaborar programas y presupuestos con perspectiva de género consta de 3 fases: I) Diagnóstico, II) Planeación y III) Presupuestación y Seguimiento. Cada fase consta de 2 pasos, siendo así que se cuenta con un total de 6 pasos que son la guía para una reflexión acerca de las problemáticas que atiende la institución, los programas con los que cuenta y la elaboración de nuevos programas.

Todo proceso de planeación debe iniciar con un diagnóstico, donde se visibilicen tanto las problemáticas que atiende la institución, como aquellas que surgen de manera concreta al otorgar la atención. Elaborar el diagnóstico institucional desde la perspectiva de género de la problemática principal que se atiende, es lo que corresponde a la primera fase.

La segunda fase es la planeación, donde se reflexiona sobre los programas con que cuenta la institución y si estos son los adecuados y/o es necesario diseñar nuevos, para responder a las problemáticas encontradas en la primera fase. En ésta fase, ya se concentra la atención en la elaboración/modificación de un programa en particular.

Presupuestación y seguimiento, es lo que corresponde a la tercera fase. En ésta fase se le asignan recursos al programa diseñado y además se trabaja en la elaboración de indicadores que permitan dar seguimiento a la problemática seleccionada, al programa generado y a los recursos asignados para conocer así los resultados y su contribución a la erradicación de las desigualdades de género.

La propuesta metodológica que aquí se presenta consiste en una serie de preguntas para promover la reflexión en las personas que dentro de cada institución, están llevando a cabo el proceso de elaboración de Políticas, Programas y Presupuestos con Perspectiva de Equidad de Género.

El proceso inicia con la detección de un problema de inequidad de género resultante de una problemática que la institución atiende ó de una problemática de género que la institución reproduce en su actuar. Como se señala en el capítulo IV Avances en la materia, las brechas de género son la medida de la desigualdad.

Se sugiere que el proceso de elaboración de políticas, programas y presupuestos se realice por un grupo de personas que conocen a profundidad tanto los problemas que la institución atiende y los programas con que cuenta, como las dinámicas internas.

Sugerencias operativas

A quienes trabajan en equipo y van a seguir la propuesta metodológica, se les sugiere:

- Seguir la metodología detalladamente y reflexionar sobre cada uno de los puntos indicados.
- Es muy importante concentrarse en cada paso y no adelantarse. Focalizar la reflexión en un proceso de varias horas.
- Se necesita escribir un resumen del desarrollo de la reflexión para poder después ordenar y presentar la propuesta a quienes corresponda.
- Buscar asesoría de una persona experta en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, en caso necesario.

FASE I

DIAGNÓSTICO

Primer paso:

Revisión del diagnóstico desde la perspectiva de equidad de género.

Para empezar es preciso que se cuente con la información diagnóstica necesaria para determinar los diferentes grupos de personas que **solicitan atención** de la institución, información que se encuentra en los registros administrativos de la dependencia.

Se requiere información sobre las personas **que atiende** la institución, en todas las diferentes actividades que realiza. Si es una institución muy grande y lleva a cabo muchas acciones, es recomendable primero definir y concentrarse en cual es su actividad principal y obtener toda la información que se pueda sobre la misma.

También es preciso contar con información sobre los productos ó resultados que se desprenden del trabajo de la dependencia, las cuales cuentan con ésta en sus informes correspondientes.

Si ya se cuenta con un diagnóstico elaborado desde la perspectiva de género, donde se define muy claramente las diferentes problemáticas de género que enfrenta la institución, pueden saltar esta sección y seguir con el paso número 2.

El proceso de reflexión inicia con las preguntas del paso 1; que está encaminado a apoyar el proceso de detección de problemáticas de género a nivel dependencia.

1.1. ¿El diagnóstico de las necesidades, tomó en cuenta a los distintos grupos

focales de atención, o se realizó de forma general para el conjunto de la población?

1.2. ¿La **información** del diagnóstico está **desagregada por sexo, edad y características específicas** en cuanto a la forma de acceso y/o utilización de los servicios?

1.1 ¿El diagnóstico de las necesidades, tomó en cuenta a los distintos grupos focales de atención, o se realizó de forma general para el conjunto de la población

Con la Pregunta 1.1 lo primero que necesitamos conocer es si la institución cuenta con información desagregada por sexo sobre los diferentes grupos de población que atiende. Es necesario identificar a las personas que se benefician con los servicios que ofrece la institución.

La población en general no es una buena respuesta a la pregunta 1.1, para poder elaborar diagnósticos desde la perspectiva de género, necesitamos mínimamente conocer la población beneficiaria desagregada por sexo, para poder señalar que porcentaje de mujeres y hombres se atiende. Además, no es sólo desagregar por sexo la información de las personas beneficiarias, sino también identificar si existen diferencias en las solicitudes de atención por grupos de población.

1.2 ¿La información del diagnóstico está desagregada por sexo, edad y características específicas en cuanto a la forma de acceso y/o utilización de los servicios?

La pregunta número 1.2 está encaminada a complementar el diagnóstico al preguntar sobre las otras características importantes de a conocer para definir los diferentes grupos focales de atención. Junto con la información desagregada por sexo, es básico contar con la información de las personas beneficiarias por edad. La atención que requieren las niñas, es diferente de la que requieren las adolescentes y así para cada sexo se requiere contar con la información desagregada por sexo y edad.

Las otras características de la población que se están buscando son la etnia, la clase social, la orientación sexual, etcétera. Se requiere toda la información que se tenga para conocer a profundidad a los diferentes grupos que la institución recibe.

Contar con información desagregada por sexo, por edad y por otras características específicas de cada grupo de población de acuerdo a los diferentes servicios que ofrece la institución, permite ubicar muy claramente las problemáticas de género que se presentan.

Es muy importante tener en cuenta quiénes son las personas que están llegando a solicitar servicios y con el análisis de género se debe además cuestionar cuáles son los grupos de población que no están llegando a solicitar atención y por qué.

El primer paso, la revisión del diagnóstico desde la perspectiva de género nos ubica frente a un panorama cuantitativo de información acerca de los diferentes grupos de población que la institución atiende.

Segundo paso

Análisis e identificación de inequidades

Para continuar con el proceso de reflexión, en esta primera fase encaminada a la elaboración de diagnósticos institucionales desde la perspectiva de género, a continuación el segundo paso: Análisis e identificación de inequidades, que cuenta con las siguientes preguntas:

- | | |
|-----|--|
| 2.1 | ¿Se determina la percepción del problema por sexo y grupos diferenciados, así como las posibles causas de esto? |
| 2.2 | ¿Cuáles son las dificultades o problemas particulares de mujeres y hombres para acceder a los servicios? |
| 2.3 | ¿Se advierten inequidades en la atención a las necesidades específicas? |
| 2.4 | ¿Se identifican asimetrías en la calidad de la atención que reciben las |

	distintas fracciones de la población objetivo, asociados a su condición de género?
2.5	¿Toma en cuenta los impactos diferenciados que la atención tiene sobre los grupos de personas involucradas?
2.6	¿Cuáles son los grupos más afectados por el problema y se busca la posible relación de este hecho con la condición de género?
2.7	2.7 ¿Las metas de los programas reflejan la preocupación por la equidad entre mujeres y hombres y por la no discriminación en el acceso y atención a los servicios?

Es muy importante que se defina la problemática de género que se busca erradicar, con base en la información desagregada por sexo, edad y otras características específicas que se obtuvieron en el paso anterior.

2.1 ¿Se determina la percepción del problema por sexo y grupos diferenciados, así como las posibles causas de esto?

La pregunta 2.1 tiene que ver, tanto con que la institución cuente con el conocimiento de que es un problema, es decir que lo identifique, como con la forma diferenciada en que experimenta la problemática cada grupo de población.

En algunas ocasiones las problemáticas de género se manifiestan en malestar de algunos grupos de población, pero no en todos los casos se cuenta con la definición y visibilización de la problemática como tal, que es lo que trataremos de realizar con el presente ejercicio.

Ésta pregunta va encaminada también a la reflexión sobre las causas que originan la problemática en cuestión. Es muy importante conocer lo que está originando dicha problemática para así poder buscarle solución.

2.2 ¿Cuáles son las dificultades o problemas particulares de mujeres y hombres para acceder a los servicios?

La pregunta 2.2 busca establecer cuales son los obstáculos y limitaciones que las mujeres, por una parte y los hombres por otra parte respectivamente, encuentran al acercarse a solicitar los servicios que la institución presta.

Las dificultades pueden ser varias y de diversas índoles; desde cuestiones aparentemente sencillas de resolver, como pueden ser los horarios, hasta problemáticas que tienen que ver con los mitos que la sociedad promueve.

La reflexión que se requiere provocar es alrededor del proceso de acceso a los servicios, buscando distinguir si existen cuestiones y cuales son, que impiden que algún grupo de población se acerque a la institución.

2.3 ¿Se advierten inequidades en atención a las necesidades específicas?

La pregunta 2.1 está relacionada con la percepción del problema, la pregunta 2.2 con el acceso a los servicios, mientras que la pregunta 2.3 es acerca de si existen diferencias ya en la atención misma que se presenta en la institución a mujeres y hombres de diferentes edades y con diversas características.

En la pregunta, la reflexión que se quiere suscitar es cuando ya está en la institución la población beneficiaria, si existe alguna situación que impida que el trato sea equitativo para los diferentes grupos.

Se asume que cada grupo de población cuenta con necesidades e intereses específicos, que no son necesariamente los mismos para mujeres y para hombres, ni para niñas y para niños, ni para adultas mayores y adultos mayores por lo que se requiere atender a cada grupo de acuerdo a sus propias características y solicitudes.

En el paso 1 obtuvimos información acerca de los diversos grupos de población que solicitan servicios a la institución, así como también acerca de cuáles son los asuntos

específicos por los que acuden cada grupo de personas. En este momento se requiere reflexionar si en la institución se consideran prioritarias las actividades por las cuales se acerca cada grupo, e identificar cuales son la inequidades en la atención a las necesidades específicas de cada grupo.

2.4 ¿Se identifican asimetrías en la calidad de la atención que reciben las distintas fracciones de la población objetivo, asociados a su condición de género?

La pregunta 2.4 tiene que ver con la calidad de la atención, es importante que a nivel institucional se cuestione si los servicios que se ofrecen a los diferentes grupos de población son de igual calidad. Es preciso saber si se cuenta con personal suficiente para atender a cada grupo de acuerdo a sus necesidades y/ó si existe algún grupo al que se atiende mejor.

Se pueden encontrar diferencias de calidad de atención, incluso en los espacios otorgados a cada grupo de población. En el caso que sea pertinente contar con espacios especiales para cada grupo, así como en la cantidad de recursos (de todo tipo) asignados, además del trato específico que se da a cada persona asociado a su condición de género.

Con la pregunta 2.4 se quiere identificar puntualmente en la institución si la atención que se otorga es asimétrica, en qué casos y cuánto influye en ello la condición de género de los diversos grupos.

2.5 ¿Toma en cuenta los impactos diferenciados que la atención tiene sobre los grupos de personas involucradas?

La pregunta 2.5 está encaminada a fortalecer el análisis de las inequidades de género encontradas en el diagnóstico del paso anterior; se busca conocer los impactos diferenciados que en cada grupo de población tienen las políticas y los programas y en general las actividades que se están realizando actualmente en la institución.

Los impactos diferenciados de las políticas son aquellos efectos que se desprenden de las acciones institucionales y que por condiciones de género son diferentes para cada grupo de población.

2.6 ¿Cuáles son los grupos más afectados por el problema y se busca la posible relación de este hecho con la condición de género?

La pregunta 2.6 lleva a buscar en términos de números cuales son los grupos más afectados por la problemática que se está analizando, pero no quedarse allí, sino que además relacionar ésta afectación con la condición de género.

Para detectar los grupos más afectados se requiere contar con la información desagregada por sexo y además también con las características específicas que conforman al grupo y que pueden estar relacionadas con edad, etnia, clase social, preferencia sexual, etc.

En ésta segunda fase, necesitamos la información numérica y también el análisis realizado con la información desde la primera fase; ahora se requiere relacionarla con las políticas y los programas existentes.

2.7 ¿Las metas de los programas reflejan la preocupación por la no discriminación en el acceso y atención a los servicios, así como por la equidad entre mujeres y hombres?

Es necesario conocer a profundidad como están diseñados las políticas, los programas y las actividades de la institución, por eso la pregunta 2.7 cuestiona sobre las metas institucionales, sobre si están contemplan el logro de la igualdad de género a través de las políticas de no discriminación y de equidad de género.

FASE II

PLANEACIÓN

Tercer Paso.

Definición del programa y sus componentes

Con base en los elementos aportados en el diagnóstico trabajado desde la categoría de género y la reflexión realizada con los pasos anteriores, continuamos con la definición de un programa y/o de componentes específicos de un programa, con apoyo en las siguientes preguntas:

- | | |
|-----|--|
| 3.1 | Dentro de cada uno de los componentes del programa ¿Cuáles son las acciones existentes y quién es la población beneficiaria de cada una? |
| 3.2 | ¿Se integran acciones específicas y se asignan recursos para los grupos mayormente afectados por el problema? |
| 3.3 | ¿Existen estrategias y acciones diferenciadas para atender las necesidades de las mujeres y los hombres? ¿Basadas en necesidades prácticas ó en intereses estratégicos de cada grupo? |
| 3.4 | ¿Se está tomando algún prototipo de persona para definir las acciones de atención a la población? |
| 3.5 | ¿Juzga que las acciones y estrategias implementadas por el programa son suficientes para contrarrestar el sesgo de género? |

Con el paso número 3 se busca guiar en la elaboración de un programa que contemple tanto el diagnóstico realizado y las reflexiones sobre las inequidades de género que se presentan en la institución, como el diseño de los programas ya existentes.

A continuación se profundiza en cada una de las preguntas:

3.1 Dentro de cada uno de los componentes del programa ¿Cuáles son las acciones existentes y quién es la población beneficiaria de cada una?

Con la pregunta 3.1 se busca conocer los componentes de los programas institucionales existentes, donde se encuentran especificadas las acciones que realiza la dependencia.

La población beneficiaria de cada una de las acciones que se realizan es un insumo fundamental para diseñar las políticas diferenciadas, dirigidas a cada grupo diferente de población de acuerdo a sus necesidades e intereses específicos.

Relacionar la población beneficiaria y las acciones nos plantea la posibilidad de tomar conciencia de con cuantas actividades se cuenta para atender a cada grupo de población; así se abre la posibilidad de diseñar e incluir propuestas para que la atención que la institución presta sea de acuerdo a las necesidades e intereses de cada grupo.

3.2 ¿Se integran acciones específicas y se asignan recursos para los grupos mayormente afectados por el problema?

La pregunta 3.2, aunque todavía se encuentra en la fase II de planeación, cuestiona sobre el presupuesto institucional. Se busca conocer, a través de los recursos asignados, cuales son las prioridades actuales de la dependencia; el presupuesto es el mejor indicador de las jerarquías y los valores de una institución.

Como se ha venido trabajando con la presente metodología, es preciso centrar y focalizar el trabajo de la institución en las personas, en los diversos grupos de población, con necesidades e intereses diferentes. La pregunta 3.2 hace referencia también a los grupos más afectados por el problema, suponiendo que, ya sea que se cuente con datos oficiales sobre la problemática que se está tratando de atacar, ó que se cuenta con datos institucionales sobre la problemática en cuestión.

La pregunta busca relacionar si los recursos están asignados de acuerdo para atender a los grupos mas afectados por el problema.

3.3 ¿Existen estrategias y acciones diferenciadas para atender las necesidades de las mujeres y los hombres? ¿Basadas en necesidades prácticas ó en intereses estratégicos de cada grupo?

Las acciones y estrategias diferenciadas para atender a mujeres y hombres, se abordan en la pregunta 3.3. Se necesita conocer si la institución actualmente presta sus

servicios de manera diferenciada ó si las estrategias de atención se diseñan pensando en una masa amorfa.

Con la pregunta 3.3 se busca reflexionar sobre las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de cada grupo de población . Con la información que se obtuvo en la fase I es preciso señalar qué es hace referencia lo que atiende la institución.

3.4 ¿Se está tomando algún prototipo de persona para definir las acciones de atención a la población?

La pregunta 3.4 es complemento de la anterior. Es importante saber si el modelo de atención fue diseñado esperando contar con un sólo grupo de personas ó se basó en un prototipo, como definición de usuaria/o.

Conocer si las acciones encaminadas a la atención, que la institución realiza cuentan con sesgos de preferencia hacia un tipo de usuaria/o.

3.5 ¿Qué las acciones y estrategias implementadas por el programa son suficientes para contrarrestar la problemática?

Como parte de la reflexión sobre los programas existentes y en cuanto a la atención a la problemática de género seleccionada es importante evaluar si los programas como se encuentran en la actualidad van a lograr contrarrestar el problema ó si es necesario implementar estrategias y medidas especiales encaminadas a lograrlo.

La pregunta 3.5 pretende medir en términos de suficiencia las acciones y estrategias existentes.

Es preciso recordar que la omisión, es decir el no contar con acciones y estrategias específicas encaminadas para atraer a las mujeres, en los casos en que no lleguen a solicitar el servicio que se ofrece para toda la población es discriminación también.

Cuarto Paso

Priorizar las acciones

Con base en los objetivos del programa y el diagnóstico elaborado desde la categoría de género lo que sigue es priorizar las acciones y estrategias a realizar.

En este paso 4 se establece la prioridad de las estrategias y acciones identificadas como necesarias para lograr una atención equitativa de las distintas necesidades de los grupos demandantes.

Como guía de reflexión se presentan las siguientes preguntas:

- | | |
|-----|--|
| 4.1 | ¿Cómo reelaboraría los objetivos actuales del programa para incorporar en ellos la perspectiva de género? ¿Las estrategias? ¿Las metas? |
| 4.2 | ¿Sería necesario incluir algún objetivo para integrar la perspectiva de género en el programa? |
| 4.3 | ¿Qué acciones deberían añadirse ó reformularse para que el programa fuera más equitativo? |
| 4.4 | ¿En qué orden de prioridad serían integradas? |

A continuación se desarrollan cada una de las preguntas:

4.1 ¿Cómo reelaboraría los objetivos actuales del programa para incorporar en ellos la perspectiva de género? ¿Las estrategias? ¿Las metas?

La pregunta 4.1 está encaminada a la reelaboración de objetivos, estrategias y metas para incorporar la perspectiva de equidad de género.

Se recuerda que es importante señalar que las políticas se encuentran dirigidas a cerrar las brechas de discriminación que existen; no basta con asumir que está implícito, es preciso nombrarlo en los objetivos, incluir estrategia para el logro y especificar metas.

Se sugiere que una opción es reelaborar los objetivos, estrategias y metas existentes, en la siguiente pregunta se encuentra la opción de añadir.

4.2 ¿Sería necesario incluir algún objetivo para integrar la perspectiva de género en el programa?

En algunas ocasiones es factible añadir a los ya existentes, un objetivo que muestre la intención institucional de trabajar en contra de la discriminación de género.

Ya sea reelaborando ó añadiendo, se requiere que a nivel institucional, en el diseño principal las políticas se señale la intención de que el trabajo que realiza la dependencia lo llevará a cabo buscando erradicar las desigualdades de género.

4.3 ¿Qué acciones deberían añadirse ó reformularse para que el programa fuera más equitativo?

Con la pregunta 4.3 se apela a la creatividad de las personas participantes en el proceso de elaboración de políticas, programas y presupuestos con perspectiva de equidad de género, quienes conocen a profundidad la institución en que laboran y que han realizado el proceso de reflexión hasta aquí.

Cuales acciones hacen falta para atender a los grupos de población que solicitan los servicios y que hasta ahora habían sido marginados ó no atendidos equitativamente.

Si se reformulan ó se añaden acciones (ó actividades) nuevas es una decisión de quienes están participando en el proceso de reflexión. Eliminar las limitaciones y/ó obstáculos que impiden ó dificultan que la atención sea equitativa.

Se requiere también diseñar acciones para atender a quienes necesitan el servicio pero hasta ahora no se han acercado a solicitarlo.

4.4 ¿En qué orden de prioridad serían integradas?

La pregunta 4.4 es para definir qué acciones y estrategias se deben priorizar. Los criterios de selección pueden ser de acuerdo a los grupos antes no atendidos ó a los grupos que antes contaban con menos recursos para su atención, etc.

Se sugiere priorizar acciones que son fundamentales para iniciar procesos más profundos y avanzados en el futuro, es decir que son el primer paso que potencialmente puede detonar la creación de una base sólida, que permitirá más fácilmente incrementar acciones hacia la equidad de género.

Las acciones que detonan efectos multiplicadores, ya sea porque cuentan con resultados rápidos ó porque las acciones mismas son muy notorias generan por una parte discusión y por otra parte generan la búsqueda de otras políticas, programas y presupuestos similares que sean factibles y que otorguen resultados visibles.

No se puede olvidar que habrá otras acciones, que no serán vistosas, ni con resultados rápidos, pero que son muy necesarias y que igualmente se deben implementar.

FASE III

PRESUPUESTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Quinto Paso

Análisis y modificación del Programa Operativo Anual (POA)

En ésta fase primero se identificará en qué parte de la estructura del programa operativo anual pueden incorporarse los recursos necesarios para alcanzar los objetivos prioritarios establecidos desde la perspectiva de equidad de género; y en la segunda parte se presenta una propuesta para dar seguimiento al programa diseñado con la metodología para elaborar políticas, programas y presupuestos con perspectiva de género.

A continuación se presentan las preguntas que llevan a formular el POA:

- | | |
|-----|---|
| 5.1 | ¿A qué acciones se destinan mayores recursos en el presupuesto actual de la institución? |
| 5.2 | ¿Cuántos recursos se requiere asignar para implementar políticas diferenciadas para cada grupo de población? |
| 5.3 | ¿Es necesario etiquetar los recursos para las nuevas acciones y estrategias diseñadas para la búsqueda de la equidad de género en la institución? |
| 5.4 | ¿Es necesario asignar recursos para generar información (sistemas, diagnósticos, asesorías, investigaciones) que revele las inequidades de género en el acceso y la atención a la población, a nivel institucional? |
| 5.5 | ¿Es necesario asignar recursos para capacitación del personal en materia de equidad de género? |

Ahora se presenta cada una de las preguntas del paso 5 con mayor detalle:

5.1 ¿A qué acciones se destinan mayores recursos en el presupuesto actual de la institución?

Ya en la pregunta 3.2 de la Fase II, paso 3 se empezó a cuestionar el presupuesto. En ésta pregunta 5.1 se vuelve a consultar y analizar los recursos asignados por la institución a cada uno de sus proyectos y actividades.

Se requiere contar con una radiografía de donde están concentrados los recursos y conocer si allí y así se atienden las desigualdades de género. Como ya se señaló, donde se encuentran los recursos institucionales es donde la institución se encuentra actualmente priorizando su trabajo.

5.2 ¿Cuántos recursos se requiere asignar para implementar políticas diferenciadas para cada grupo de población?

La pregunta 5.2 está dirigida a la reflexión sobre la asignación de recursos para políticas diferenciadas de atención.

En algunas ocasiones se requieren ejercicios de costeo por actividad ó acción institucional para poder señalar los recursos comprometidos en cada una. Cuando la institución no cuenta con estos ejercicios, se pueden realizar estimaciones, sin embargo no es motivo para que no se asignen recursos a políticas diferenciadas.

En algunas ocasiones al inicio, se trata de utilizar mejor los mismos recursos que tiene la institución.

Focalizar concretamente cada grupo de población, diseñar atención diferenciada para cada uno y asignar recursos específicos para cada uno, implica un ejercicio de transparencia importantísimo, que se recomienda que las instituciones lleven a cabo.

5.3 ¿Es necesario etiquetar los recursos para las nuevas acciones y estrategias diseñadas para la búsqueda de la equidad de género en la institución?

La pregunta 5.3 sobre la necesidad de que los recursos que se asignan a promover la equidad de género sean utilizados únicamente para ello.

Etiquetar los recursos asignados a la equidad de género resulta básico, las acciones nuevas requieren recursos frescos; si se está promoviendo un cambio en la institución buscando que realice su trabajo al tiempo que busca eliminar brechas de desigualdad, seguro necesita recursos.

En caso que las acciones encaminadas a la búsqueda de la equidad de género se realicen con recursos que no estaban asignados para ello y en un momento determinado se encuentre la institución con recursos disponibles, porque estuvieron etiquetados, lo que se puede es realizar más acciones y actividades encaminadas a la equidad de género, las brechas de discriminación son muchas y los recursos son siempre necesarios.

5.4 ¿Es necesario asignar recursos para generar información (sistemas, diagnósticos, asesorías, investigaciones) que revele las inequidades de género en el acceso y la atención a la población, a nivel institucional?

Los registros administrativos de las instituciones generalmente cuentan con muchos datos, aunque en algunos casos no se encuentran sistematizados y por lo mismo no son utilizados en el diseño de sus políticas; por lo que asignar recursos a esta tarea y/o direccionar el enfoque de trabajo seguido para la sistematización de la información es una tarea pendiente.

Que la institución cuente e integre en sus políticas la información actualizada sobre usuarias y usuarios de los servicios que presta es una prioridad de gran utilidad; por lo que asignar recursos a ello seguro traerá grandes beneficios tanto en la oportunidad como en la calidad de los servicios ofrecidos diferenciadamente.

La asignación de recursos a la elaboración de diagnósticos e investigaciones sobre las problemáticas de género no debe retrasar el inicio de las acciones; es un proceso importante realizarlo de manera conjunta: empezar a trabajar en la eliminación de las brechas de inequidad de género y elaboración de diagnósticos profundos que permitan realizar actividades asertivas y focalizadas en el futuro cercano.

5.5 ¿Es necesario asignar recursos para capacitación del personal en materia de equidad de género?

En relación con la pregunta anterior, contar con un diagnóstico de género de la institución puede ser un insumo importante para la capacitación del personal.

La capacitación en el tema de equidad de género a todos los niveles es en la actualidad una tarea impostergable. Se requiere tanto que las personas responsables de en la toma de decisiones, como quienes operan los programas reflexionen sobre las inequidades de género relacionadas con el trabajo que realizan.

Asignar recursos a la capacitación inicial es prioritario, sin descuidar que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y presupuestos es un proceso de largo plazo, por lo que requiere reflexión continua y acompañamiento.

Sexto Paso

Diseño de indicadores

Es el último paso y está encaminado al seguimiento de las propuestas diseñadas, se desarrollan preguntas de reflexión para la elaboración de indicadores.

Se requiere generar indicadores de varias áreas: primero de diagnóstico, es decir que las brechas de género a eliminar sean medibles; segundo para medir el resultado de las acciones y estrategias implementadas, y tercero para dar seguimiento a los recursos asignados.

Las preguntas que facilitan la formulación de indicadores son las siguientes:

- | | |
|-----|--|
| 6.1 | ¿Cuál es la brecha de género que se busca eliminar? ¿Cómo se mide? |
| 6.2 | ¿Cuáles son las acciones específicas y cómo se miden sus avances? |
| 6.3 | ¿Incrementó el número de personas atendidas (del grupo antes marginado)?
(indicador de cobertura) |
| 6.4 | ¿Mejóro la oportunidad y la calidad en los servicios ofrecidos diferenciadamente a cada grupo de población? |
| 6.5 | ¿Son suficientes los recursos asignados? ¿Al final del año, se ejercieron todos los recursos para lo que fueron asignados? |

A continuación la guía de reflexión con cada pregunta:

6.1 ¿Cuál es la brecha de género que se busca eliminar? ¿Cómo se mide?

Los indicadores de diagnóstico son los primeros que se consideran importantes para dar seguimiento a las políticas y programas dirigidos a erradicar las brechas de discriminación de género.

Se requiere contar con una medida inicial de la brecha, así como una meta para lograr en el año en cuestión.

Las brechas de género, son medidas de las diferencias entre los niveles de representación y en el acceso ó uso de los recursos entre mujeres y hombres. Son datos relacionales, miden el avance entre un grupo de población y otro.

Una vez que se cuenta con una problemática de género seleccionada, se requiere encontrar la medida que nos va a indicar los avances obtenidos, es decir el indicador.

6.2 ¿Cuáles son las acciones específicas y cómo voy a medir sus avances?

Con el diseño de las acciones ó actividades y estrategias a seguir se deben diseñar también los indicadores que midan los resultados. Se definen las actividades junto con sus indicadores.

Cada programa debe contar con el número de indicadores que permita dar seguimiento a cada uno de sus componentes, aunque es preciso seleccionar cuáles son los mejores indicadores, porque una gran cantidad de ellos puede causar mucho trabajo.

6.3 ¿Incrementó el número de personas atendidas (del grupo antes marginado)? (indicador de cobertura)

Dentro de los indicadores importantes de construir, los mas sencillos son los relacionados con la cobertura. La cobertura es importante en cuanto se encuentre diferenciada por grupos con características diversas y no como una masa uniforme.

Con el diagnóstico y la reflexión realizadas se persigue conocer los grupos que hasta ahora se han visto menos beneficiados por las acciones institucionales y se requiere construir indicadores para dar seguimiento a estos grupos precisamente.

6.4 ¿Mejóro la oportunidad y la calidad en los servicios ofrecidos diferenciadamente a cada grupo de población?

Es prioritario diseñar indicadores que nos muestren las mejoras en la atención dada la planificación ahora desarrollada desde la perspectiva de equidad de género.

La oportunidad en la atención a cada grupo de población, es un factor importante que se mide en la satisfacción que declaran las personas que reciben los servicios. Diseñar indicadores en los que participen usuarias/usuarios aporta elementos importantes.

La calidad de la atención que ofrecen los servicios del gobierno es fundamental que sea evaluada también por las personas beneficiarias.

6.5 ¿Son suficientes los recursos asignados? ¿Al final del año, se ejercieron todos los recursos para lo que fueron asignados?

Para generar los indicadores pertinentes se necesita contar primero con la información diagnóstica clara; relacionar dicha información con los programas diseñados para atender las desigualdades de género y luego relacionarla también con los recursos asignados para la solución de esa problemática específica, a través de ese programa especial. Es decir, se deben construir indicadores que relacionen la utilización de los recursos con las metas establecidas. (Cuantitativos como cualitativos)

Se deben encontrar indicadores que relacionen la utilización de los recursos y las metas establecidas, no solamente pueden ser indicadores cuantitativos que hablen de los recursos, también debe incluir indicadores cualitativos que habrá que desarrollar.

CAPÍTULO III

EJEMPLO

DE

METROBÚS

Para ejemplificar de una manera mas clara la propuesta metodológica que se presenta , se seleccionó el ejercicio realizado por Metrobús, a fin de ilustrar los ejercicios efectuados por diversas dependencias que participaron en el Taller de Análisis Presupuestal y Diseño de Indicadores desde la Perspectiva de Género, organizado por INMUJERES DF y la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal e impartido por Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia AC, durante el segundo semestre del año 2008

Como marco de referencia se presenta a continuación un diagnóstico elaborado por el INMUJERES DF sobre la violencia sexual en el transporte, que es la problemática que retoma Metrobús.

DIAGNÓSTICO

Violencia sexual en el transporte público en la Ciudad de México.

El presente diagnóstico es sobre la violencia sexual hacia las mujeres en el transporte público de la Ciudad de México.

La violencia contra las mujeres representa el más grave rezago de nuestra época, ya que es una violación a sus derechos humanos esenciales, es un problema social sustentado en las relaciones de poder desiguales entre los géneros, que se perpetúa como parte de la cultura e impide el desarrollo de las sociedades.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia** define la violencia contra las mujeres como *“Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el*

ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia¹;” los tipos de violencia que existen son *psicoemocional, física, patrimonial, económica, sexual, contra los derechos reproductivos y feminicida, se establece como modalidades de la violencia: familiar, laboral, docente, en la Comunidad e Institucional.²*

Dicha Ley establece como Violencia Sexual *toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.*

La Violencia sexual contra las mujeres en espacios públicos se presenta en parques, calles, transporte, mercado, cine, entre otros.

Causas de la violencia sexual:

La violencia contra las mujeres es un problema social amplio, multi-causal y complejo por lo que únicamente se enlistarán algunas de las causas:

- Las relaciones de poder entre los géneros
- La cultura patriarcal
- Abuso del poder
- Estigmatización de todo lo relacionado con lo femenino
- Subordinación de la mujer
- Estereotipos

La violencia contra las mujeres se perpetúa porque se transmite a través de las instituciones como: la familia, escuela, religión, partidos políticos etc.

¹ Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Distrito Federal. Publicado en la gaceta oficial del Distrito Federal el 29 enero de 2008 página 12

² *Ibíd.* Páginas 13 y 14.

En los últimos años en el Distrito Federal se está viviendo una serie de cambios fundamentales en el respeto a los derechos humanos, especialmente en los derechos de las mujeres, se han registrado importantes avances en materia legislativa y en la implementación de programas para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres.

Ruth González responsable del Programa de Atención Integral a Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual de la Facultad de Psicología de la UNAM, explicó que con base en ese programa cuentan con datos que indican que “las principales víctimas de violencia sexual son mujeres jóvenes, de entre 16 y 23 años de edad” y el “98 por ciento de las perjudicadas por violación son mujeres, y dos por ciento hombres.”³

En el transporte público la violencia sexual que más se ejerce es el acoso sexual que consiste en la imposición de conductas no deseadas verbales, no verbales y físicas que afecta la dignidad y el bienestar de la persona, en un contexto desigual de poder.

Se reconoce como un problema frecuente en el transporte que, las mujeres víctimas de violencia sexual no denuncian por desconocimiento de la ley y de los procedimientos; por desconfianza; por no perder el tiempo en una ciudad donde esté es fundamental para llegar al trabajo, a la escuela de las niñas y niños, realizar pagos o trámites etc.

Desafortunadamente, no es un problema reciente, ha existido y se perpetúa durante muchas generaciones, pero antes se prefería guardar en el mundo de lo privado por temor y vergüenza. Hace aproximadamente 20 años las feministas comenzaron expresar su rechazo y a hacerlo visible en los diferentes ámbitos de la vida, tanto públicos como privados, actualmente se cuenta con leyes y programas que promueven la denuncia de este delito, sin embargo hacen falta aún acciones afirmativas para erradicar todos los tipos de violencia sexual hacia las mujeres.

Consecuencias del acoso sexual

³ Boletín UNAM-DGCS-580 Ciudad Universitaria, *Julio 28 de 2003, en la página* http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2003/2003_580ttt.html

Las consecuencias del acoso sexual en el transporte pueden ser psicológicas y físicas:

- Miedo
- Ansiedad
- Nerviosismo
- Vergüenza
- Depresión
- Baja autoestima
- Culpabilidad
- Agresividad

ESTADÍSTICAS

Según el II Censo de Población y Vivienda 2005, realizado por el INEGI la población total de DF es la siguiente:

Entidad federativa	Población total (año 2005)	Porcentaje (respecto a la población total)
Distrito Federal	8 720 916	8.44

Distrito Federal	Población total	Porcentaje de la población total
Mujeres	4 549 233	52
Hombres	4 171 683	48

Según el, Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2006, Estados Unidos Mexicanos 2007, el Distrito Federal ocupa⁴:

⁴ Editado por Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) México 2007.

- El Primer lugar en violencia contra las mujeres en espacios comunitarios (agresiones espacios abiertos como: la calle, espacios públicos, transporte público, mercados, cine y otros) 59.7 por ciento. Este tipo de violencia se divide en dos: abuso sexual e intimidación.
- El Primer lugar en abusos sexuales contra las mujeres en espacios comunitarios el 52.3 por ciento.
- En el 2006 según los reportes del Sistema de Transporte Colectivo Metro ocupa el segundo lugar en delitos en abuso sexual con 395 delitos denunciados.

Actualmente no se cuenta con la cantidad de mujeres y hombres que viajan en el transporte público, del metro se estima que viajan 5 millones de usuarios y usuarias diariamente

Según las cifras obtenidas de la página de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal

DELITOS	2003	2004	2005	2006	2007	2008 Ene- Oct
DELITOS SEXUALES	3,342	3,196	2,992	3,125	3,540	3,342
Violación	1,316	1,229	1,185	1,169	1,343	1,074
Otros	2,026	1,967	1,807	1,956	2,197	2,268

Fuente: Dirección General de Política y Estadística Criminal

Las y los presos por delitos sexuales en el 2003 eran 23 117 hombres y 14 mujeres, del total de hombres presos 923 estaban por violación calificada, 505 por violación equiparada, 500 por violación simple y 131 por violación tumultuaria⁵.

⁵ La Jornada del 24 de julio, "Perfil de presos por delitos sexuales" 24 de julio de 2003 en Susana González G Perfil de presos por delitos sexuales. Jueves 24 de julio de 2003 la Jornada en Página Web <http://www.jornada.unam.mx/2003/07/24/capital.php?fly=>

EJEMPLO METROBUS

A continuación se presenta el ejemplo de Metrobús, donde se da seguimiento paso por paso a la metodología que aquí se presenta.

FASE I DIAGNOSTICO

Primer Paso

Revisión del diagnostico desde la perspectiva de género.

¿El diagnóstico de las necesidades tomó en cuenta a los distintos grupos focales de atención?

Sí, se tomo en cuenta a hombres, mujeres, personas de la tercera edad, discapacitados y personas con derecho a la gratuidad.

¿La información está desagregada por sexo, edad y características específicas en cuanto a forma de acceso y/o utilización?

Sí, se cuenta con encuestas de servicio y uso desagregadas por sexo, edad y características específicas.

Segundo paso

Análisis e identificación e inequidades.

¿Se determina la percepción del problema por sexo y grupos diferenciados, así como las posibles causas de esto?

Aunque Metrobús reconoce y trabaja tomando en cuenta los diferentes grupos focales a los que atiende, así como las diferencias entre ellos, el problema principal no está determinado por sexo o grupos diferenciados.

Ya que el problema más importante que atiende el Metrobús es:

Planear, administrar y controlar el sistema de corredores de transporte público "Metrobús"

¿Cuáles son las dificultades o problemas particulares de mujeres y hombres para acceder a los servicios?

Existen problemas que afectan a los usuarios y usuarias por igual, como es la falla de las maquinas de compra y recarga de tarjetas, el re trazo ocasional de algunas unidades y la dificultad de acceso para personas con discapacidad en ciertas estaciones.

Por otro lado, durante las horas pico se presenta saturación de los autobuses articulados y las mujeres se encuentran en desventaja al abordar las unidades ya que son empujadas por los hombres.

¿Se identifican asimetrías en la calidad de la atención que reciben las distintas fracciones de la población objetivo, asociados a su condición de género?

Sí, durante una hora pico se presenta saturación de los autobuses articulados y las mujeres se encuentran en desventaja al abordar las unidades ya que son empujadas por los hombres. De la misma manera durante el trayecto, las mujeres pueden sufrir acoso sexual o descontento debido a su condición de género.

¿Toma en cuenta los impactos diferenciados que la atención tiene sobre los grupos de personas involucradas?

Sí, Metrobús al reconocer la desigualdad existente al ingresar y transportarse en las unidades durante las horas pico instaló entradas exclusivas en todas las estaciones y terminales. Esto ha generado que se brinde un mejor servicio en los corredores de Metrobús.

¿Cuáles son los grupos más afectados por el problema y se busca la posible relación de este hecho con la condición de género?

Los grupos más afectados son las mujeres en general, las personas de la tercera edad, y las embarazadas. En encuestas de calidad de servicio y género se buscó y encontró que la condición de género sí era una variable importante en la percepción de la calidad del servicio.

¿Las metas de los programas reflejan la preocupación por la equidad entre mujeres y hombres y por la no discriminación en el acceso y atención a los servicios?

El propósito de Género dentro del Programa 22 "Regulación Vial y Transporte Público" y la Actividad Institucional 11 "Planear, administrar y controlar el sistema de corredores de transporte público Metrobús" es: Ofrecer el servicio de Metrobús atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Siendo la Problemática de Género detectada: Mujeres y hombres tienen roles claramente definidos y separados. En ellos se observan desventajas para las mujeres que son importantes de considerar al elaborar las políticas públicas, realizar las acciones que se derivan de éstas y ofrecer los servicios institucionales.

De la misma manera se incluyó el programa 12 Igualdad de Género con la Actividad Institucional 13 "Diseñar y coordinar las políticas públicas con perspectiva de género"

Tercer Paso

Definición del programa y sus componentes

¿Cómo reelaboraría los objetivos actuales del programa para incorporar en ellos la perspectiva de género?

El objetivo general de Metrobús es: "Planear, administrar y controlar el sistema de corredores de transporte público Metrobús" con un propósito de Género: Ofrecer el servicio de Metrobús atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Por lo tanto no se estima que se tenga que reelaborar el objetivo actual de Metrobús sino incrementar las acciones a favor del propósito de género.

¿Cómo reelaboraría los objetivos actuales del programa para incorporar en ellos la perspectiva de género? ¿Las estrategias? ¿Las metas?

El objetivo probablemente se haría más específico, También se adecuarían las estrategias dependiendo la evaluación del resultado de las acciones tomadas. Por ejemplo, revisar si las entradas exclusivas están funcionando o se requiere cierto apoyo, si se detecta que existe poca información sobre esta medida, etc.

¿Sería necesario incluir algún objetivo para integrar la perspectiva de género en le programa?

Al hacerlo más específico el objetivo actual probablemente se tendría que incluir algún otro a fin de que abarque las diferentes modalidades en las que se presenta la desigualdad de género.

Dentro de cada uno de los componentes del programa ¿Cuáles son la acciones existentes y quien es la población beneficiada en cada una?

- Planeación, administración y control de los corredores Metrobús Insurgentes y Metrobús Insurgentes Sur.
- Implantación y puesta en operación del corredor Eje 4 Sur y de un tercer corredor durante el 2008.
- Diseño y gestiones para la implantación de un cuarto corredor durante el 2009.
- Desarrollo de estudios técnicos y proyectos ejecutivos en 2008
- Acciones de Género

La población beneficiada esta designada como: Usuarios de transporte público de pasajeros en Av. Insurgentes, Eje 4 Sur, Eje 3 -Oriente y Eje 3 Norte

¿Se integran acciones específicas y se asignan recursos para los grupos mayormente afectados por el problema?

Dentro del programa 22 "Regulación vial y transporte Público" La única acción específica designada para grupos mayormente afectados son las Acciones de Género que son Realizar campañas sobre la equidad de género y la prevención del hostigamiento, señalar entradas exclusivas para mujeres y formular indicadores de género.

Aparte existe el programa 12 Igualdad de Género que contiene las siguientes acciones:

- Campaña de Género
- Entrada exclusiva a mujeres.
- Encuestas de género

A ambos programas se le asignan recursos para dichas acciones?

¿Existen estrategias y acciones diferenciadas para atender las necesidades de las mujeres y los hombres? ¿Están Basadas en necesidades prácticas o en intereses estratégicos de cada grupo?

Sí, dentro de las necesidades prácticas se encuentra:

- Establecer la señalización de entradas exclusivas para mujeres, niñas/os, discapacitadas/os y personas adultas mayores;
- Instaurar entradas exclusivas para mujeres, niñas/os, discapacitadas/os y personas adultas mayores.
 - Y dentro de en intereses estratégicos de cada grupo se encuentran:
- Realizar una campaña informativa sobre Equidad de Género y sobre la forma de prevenir y denunciar el hostigamiento a las usuarias.
- Encuestas de género. Formulación de indicadores de género que permitan evaluar la atención a la problemática de género e integrar los indicadores de género en las encuestas de opinión.

¿Juzga que las acciones y estrategias implementadas por el programa son suficientes para contrarrestar el sesgo de género?

No. Sin embargo se considera que es un muy buen comienzo a fin de entender la mejor manera de atender el sesgo de género existente.

Paso 4

Priorizar las acciones

Con base en los objetivos del programa y el diagnóstico elaborado desde la categoría de Género.

¿Qué acciones y estrategias deberían añadirse o reformularse para que el programa fuera más equitativo?

Inicialmente sería mantener las acciones existentes ya que proporcionan información a la población sobre la desigualdad de género (campaña de información), información sobre el sesgo de género en los corredores (encuesta de Género) y acciones para contrarrestarlo (entradas exclusivas para mujeres). Sin embargo, utilizando la información de las encuestas y con el apoyo de institutos especializados se podrán definir mejores y más específicas acciones a llevar a cabo.

Se formuló el Marco de Política Pública de las dos únicas AI con las que cuenta la Entidad Metrobús. Esta formulación se realizó incorporando la información obtenida del trabajo realizado durante las sesiones del "Taller de Análisis presupuestal y diseño de indicadores desde la perspectiva de género".

A continuación se presenta la información entregada por Metrobús en su Programa operativo Anual:

FASE III PRESUPUESTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Montos presupuestados para cada una de las actividades institucionales.

SF	R	SR	AI	Actividad	Presupuesto 2008	Presupuesto 2009
12	13	01	07	Planeación y Diseño de Programas y Acciones en pro de la Equidad de Género.	400,000	650,000
12	13	02	01	Promoción de Equidad de Género	30,000	550,000

*Es el presupuesto estimado con una ampliación al techo actualmente asignado. Sin dicha ampliación el presupuesto asignado sería de un monto aproximado de 580.000.00 pesos.

Cuadro comparativo de Presupuesto con perspectiva de género 2008 -2009

Presupuesto 2008	Presupuesto 2009*
430,000	1,200,000

Es el presupuesto estimado con una ampliación al techo actualmente asignado. Sin dicha ampliación el presupuesto asignado sería de un monto aproximado de 580,000.00 pesos.

Innovaciones

Para el ejercicio 2009 se pretende mantener las Encuestas de Equidad de Género en todos los Corredores de Metrobús lo cual permitirá el seguimiento detallado de la satisfacción y convivencia entre las/os usuarias/os en el servicio que ofrece Metrobús.

Asimismo se pretende establecer una campaña de equidad género que informe a las/os usuarias/os de los derechos de las mujeres en relación a la equidad de género y reforzar la señalización adecuada de las entradas exclusivas para mujeres a los autobuses.

Finalmente se pretende realizar una campaña de Equidad de Género al personal de Metrobús con lo cual se reforzarán los principios de Equidad de Género y el trato que se debe de tener con las/os usuarias/os a fin de brindar un servicio con Equidad de Género.

Es importante resaltar que dichas acciones e innovaciones propuestas dependen de la autorización de un aumento al techo presupuestal autorizado actualmente ya que éste fue menor al de 2008.

A continuación se anexa la información relativa a Equidad de Género que se incluirá en el Presupuesto por Resultados de 2008 de Metrobús.

DIAGNÓSTICO.

Contexto de Género. Mujeres y hombres tienen roles de género claramente definidos y diferenciados, En ellos se observan desventajas para las mujeres que deben ser consideradas al ofrecer los servicios del Metrobús. El riesgo para las mujeres de sufrir un evento de hostigamiento, agresión, violencia o discriminación por razones de género, obliga a los prestadores de servicios públicos a establecer medidas para evitarlo, y así, garantizar un servicio para mujeres y hombres a partir del reconocimiento de la necesaria equidad entre ellas/os.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivos de Género:

Ofrecer un servicio que responda a las necesidades y demandas específicas de las mujeres desde un marco de respeto y promoción de sus derechos, en particular su derecho a vivir libres de violencia.

Vinculación PGDDF.

A. I. PLANEACIÓN Y DISEÑO DE PROGRAMAS Y ACCIONES EN PRO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

F. VINCULACIÓN CON PGDDF 2007-2012

SF	R	SR	AI	Actividad
12	13	01	07	Planeación y Diseño de Programas y Acciones en pro de la Equidad de Género.
Se realizarán encuestas trimestrales donde se recoja información relacionada con el servicio proporcionado a las/os usuarias/os en general y más específicamente donde se refleje cualquier situación o problema relacionado con la equidad de género el cual motivará cambios en programas y acciones.				

Estrategia	Objetivo	Lin Pol	Descripción
7.4.3			Para que la Ciudad de México se convierta en crear...
	1.5.5		Institucionalizar la perspectiva de género de todas...
	2.5.4		Instituir la perspectiva de género como criterio...
		2.6.6*	Se ampliaran las políticas y programas para...

* Nota: Dentro del listado no se encontró una Línea de política que se ajustara mejor.

- Nota: Dentro del listado no se encontró una Línea de política que se ajustara mejor.

FIN: Ofrecer un servicio del Metrobús que permita a las mujeres sentirse seguras y libres de situaciones de discriminación.

PROPOSITO: Aumentar la satisfacción de las usuarias respecto del servicio que ofrece Metrobús mediante el ajuste y cambio oportuno en programas y acciones que el organismo implementa.

PROPOSITO DE GENERO: Ofrecer el servicio de Metrobús atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO.

PROBLEMATICA GENERAL: Las mujeres viven situaciones de discriminación que las hace vulnerables en los espacios de convivencia social como el transporte público lo que las pone en riesgo de sufrir eventos de discriminación, hostigamiento y violencia. Este riesgo obliga a los prestadores de servicios públicos a establecer medidas para evitarlo y garantizar un servicio para mujeres y hombres a partir del reconocimiento de la necesaria equidad entre ellas/os.

PROBLEMATICA DE GÉNERO: Mujeres y hombres tienen roles claramente definidos y diferenciados. En ellos se observan desventajas para las mujeres que son importantes de considerar al ofrecer los servicios del Metrobús.

COMPONENTES

ACCIONES

No 1. **Encuesta de Equidad de Género:** Realización de encuestas trimestrales que permitan el seguimiento detallado de la satisfacción y convivencia entre las/os

usuarias/os en el servicio que ofrece Metrobús a fin de realizar ajustes y cambios oportunos en programas y acciones que atiendan la problemática de género.

Conectividad con propósito: Las acciones en pro de la equidad de género están altamente relacionadas con la satisfacción del servicio reportada por las usuarias de Metrobús.

FACTORES EXTERNOS

Disposición y rechazo de las/os usuarias/os a la respuesta de las encuestas. Disponibilidad de recursos financieros para puesta en marcha de ajustes y cambios en acciones y programas.

G. META FÍSICA

DEMANDA IDENTIFICADA:

FISICA: 1,000 FINANCIERA: 650,000,00

2) A. I. PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

F. VINCULACIÓN CON PGDDF 2007-2012

SF	R	SR	AI	Actividad
12	13	02	01	Promoción de Equidad de Género
Se realizará una campaña de equidad de género que informe a las/os usuarias/os de los derechos de las mujeres en relación a la equidad de género. Se señalará adecuadamente las entradas exclusivas para mujeres a los autobuses y se reforzará en los trabajadores de Metrobús la correcta interacción con las/os usuarias/os con pleno respeto a la equidad de género.				

Estrategia	Objetivo	Lin Pol	Descripción
7.4.10			En suma, la visión estratégica general consiste en crear...
	1.5.5		Institucionalizar la perspectiva de género de todas...
	2.5.3		
	7.5.16		
		2.6.6*	Se ampliarán las políticas y programas para...

FIN: Ofrecer un servicio del Metrobús que permita a las mujeres sentirse seguras y libres de situaciones de discriminación.

PROPOSITO: Aumentar la satisfacción de las usuarias respecto del servicio que ofrece Metrobús al ofrecer información al personal y a las/os usuarias/os de Equidad de Género y mediante la señalización clara de las entradas exclusivas para mujeres.

PROPOSITO DE GENERO: Ofrecer el servicio de Metrobús atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

PROBLEMÁTICA GENERAL: Las mujeres viven situaciones de discriminación que las hace vulnerables en los espacios de convivencia social como el transporte público lo que las pone en riesgo de sufrir eventos de discriminación, hostigamiento y violencia. Este riesgo obliga a los prestadores de servicios públicos a establecer medidas para evitarlo y garantizar un servicio para mujeres y hombres a partir del reconocimiento de la necesaria equidad entre ellas/os.

PROBLEMÁTICA DE GÉNERO: Mujeres y hombres tienen roles claramente definidos y diferenciados. En ellos se observan desventajas para las mujeres que son importantes de considerar al ofrecer los servicios del Metrobús.

ACCIONES

01 Entrada Exclusiva para Mujeres: Establecer la señalización clara de las entradas exclusivas para mujeres, niñas/os, discapacitadas/os y personas adultas mayores;

02 Campaña de Equidad de Género en Estaciones y Terminales: Realizar una campaña informativa sobre Equidad de Género y sobre la forma denunciar el hostigamiento a las usuarias.

03 Campaña de Equidad de Género a personal de Metrobús: Realizar una campaña dirigida al personal de Metrobús sobre los principios de Equidad de Género y del trato que se debe de tener con las/os usuarias/os a fin de brindar un servicio con Equidad de Género.

Conectividad con propósito: Las acciones en pro de la equidad de género están altamente relacionadas con la satisfacción del servicio reportada por las usuarias de Metrobús.

FACTORES EXTERNOS: Disposición y rechazo de las/os usuarias/os por atender las medidas contra la discriminación y el hostigamiento, así como no respetar la señalización de espacios exclusivos para mujeres.

DEMANDA IDENTIFICADA:

FISICA: 1,000 FINANCIERA: 550,000.0

CAPÍTULO IV

AVANCES EN LA MATERIA:

- **BRECHAS DE GÉNERO**
 - **MARCO NORMATIVO**
- **COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL DISTRITO FEDERAL**

BRECHAS DE GÉNERO

La Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal tiene por objeto *Regular proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre la mujer y el hombre, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de esta ley.*

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal tiene como una atribuciones, diagnosticar y buscar medidas que disminuyan las **brechas de género**, pues en ellas se manifiesta la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en relación al trato, acceso, control y beneficio, de los recursos, servicios y oportunidades, en el ámbito familiar, social, cultural, político y económico.

Algunas de las brechas de género que se tienen identificadas en el Distrito Federal son⁶:

- En materia de **Salud** existe una alta tasa de mortalidad en mujeres por cáncer de mama (por 100 mil mujeres de 25 años y más) es de 24.9 por ciento superior al porcentaje obtenido a nivel nacional⁷.
- Con respecto a la **Educación** el porcentaje de la población de 15 y más años **analfabeta** es de 3.5 por ciento en el caso de las mujeres y de 1.6 por ciento en el caso de los hombres, el porcentaje de la población de 24 y más años **con algún**

⁶ “Las mujeres en el Distrito Federal, estadísticas sobre la desigualdad de género y violencia contra las mujeres”. Elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

⁷ Las mujeres en el Distrito Federal, Estadísticas sobre la Desigualdad de Género. Editado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer UNIFEM .Página 9

grado aprobado en estudios superiores es en el caso de las mujeres de 21.8 por ciento y en los hombres del 29.1 por ciento ⁸.

- En el **Trabajo, el ingreso** promedio por hora trabajada para las y los profesionistas ocupados es en las mujeres de 68.3 pesos por hora y en los hombres de 80.1 pesos por hora, el promedio de **horas trabajadas** por semana (en actividades económicas y extraeconómicas) de la población ocupada es en las mujeres de 64.4 horas y en los hombres 55.9 horas⁹
- En el tema de **violencia** se observa que del total de mujeres de 15 años y más que manifestó sufrir violencia el 92.2 por ciento soportó algún tipo de intimidación en el ámbito de su comunidad y más de una de cada dos padeció incidentes de violencia por abuso sexual¹⁰

Para esta Guía es útil retomar, la problemática de la Violencia Sexual en espacios comunitarios, ya que en el tema de violencia según la Segunda Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), realizada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, en el marco de los compromisos contraídos por México para disminuir las desigualdades entre las mujeres y los hombres, la Ciudad de México obtuvo el tercer lugar a nivel nacional (71.3 por ciento) en violencia contra mujeres (comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja) de 15 años y más, el segundo y primer lugar lo ocupan y el Estado de México (78.2 por ciento) y Jalisco (78.5 por ciento) respectivamente.

⁸ Las mujeres en el Distrito Federal. Estadísticas sobre la Desigualdad de Género. Editado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer UNIFEM .Página 15

⁹ Las mujeres en el Distrito Federal. Estadísticas sobre la Desigualdad de Género. Editado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer UNIFEM .Página 18

¹⁰ Las mujeres en el Distrito Federal. Estadísticas sobre la Desigualdad de Género. Editado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer UNIFEM. Página 5

El Distrito Federal en comparación con los otros estados de la república ocupa el primer lugar en violencia contra las mujeres en espacios comunitarios con el 59.7 por ciento¹¹, es decir que vivieron agresiones en espacios abiertos como: la calle, espacios públicos, transporte público, mercados, cine y otros.

Las agresiones hacia las mujeres en espacios comunitarios, se clasifican en dos: la intimidación y el abuso sexual, la primera se refiere a las agresiones que tienen por objetivo causar miedo de sufrir un ataque sexual, o expresiones ofensivas sobre su cuerpo o de carácter sexual, la segunda son todas aquellas agresiones como: contactos obscenos, caricias y manoseos sin consentimiento, obligarlas a tener relaciones sexuales por medio de chantaje o fuerza física y obligarla o forzarla a la prostitución.

Con respecto a las agresiones sexuales hacia las mujeres en espacios comunitarios el Distrito Federal ocupa el primer lugar con el 52.3 por ciento¹².

En la actualidad el Código Penal del Distrito Federal, a través de su artículo 176 tipifica el abuso sexual, y considera en su artículo 178 Fracción V que este se agrava cuando es cometido al encontrarse la víctima a bordo de un vehículo particular o de servicio público.

El Sistema de Transporte Colectivo Metro, reporta que los delitos que más se cometen, son en primer lugar el robo sin violencia y el segundo el abuso sexual, en el 2006 se denunciaron 395 abusos en su mayoría contra mujeres jóvenes, mientras que el número de reportes por robo fue de 402.

El Gobierno del Distrito Federal preocupado por estos datos, ha doblado los esfuerzos en materia de la incorporación de la igualdad de género en programas, planes y acciones afirmativas, un ejemplo claro es el Programa Viajemos Seguras, del cual se hablará mas adelante.

¹¹ Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2006, Estados Unidos Mexicanos Editado por Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) México 2007 Página 5.

¹² Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2006, Estados Unidos Mexicanos Editado por Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) México 2007 Página 6.

MARCO NORMATIVO

El Gobierno del Distrito Federal en cumplimiento a los compromisos suscritos por el Estado Mexicano en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín Beijing en 1995** y derivado de la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** que establece en su artículo 346 que *los gobiernos deberán tomar medidas para revisar sistemáticamente la manera en que las mujeres se benefician de los gastos del sector público; ajustar los presupuestos para lograr la igualdad de acceso a los gastos del sector público, además de asignar recursos para llevar a cabo el análisis de las repercusiones de género, ha armonizado su marco jurídico garantizando de esta manera el cumplimiento de dicho artículo a través de:*

La Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal (publicada en la Gaceta Oficial el 23 de mayo del 2000) establece en su artículo 1º del objeto de la Ley: Fracción VIII “Fomentar *la equidad de género en el diseño y operación de las políticas públicas y en las relaciones sociales*”. Además en el artículo 4º Fracción III, define la “Equidad de Género” como uno de los principios rectores de la Política de Desarrollo Social, afirmando que *“EQUIDAD DE GÉNERO: La plena igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, la eliminación de toda forma de desigualdad, exclusión o subordinación basada en los roles de género y una nueva relación de convivencia social entre mujeres y hombres desprovista de relaciones de dominación, estigmatización y sexismo.*

El Reglamento de la Ley de Desarrollo Social (publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal 1 de Noviembre de 2006), establece en su Capítulo I de las disposiciones generales que: *“El principio de igualdad y no discriminación regirá como política pública en todas las acciones, medidas y estrategias de la administración pública del Distrito Federal”.* (Artículo 5º)

Para incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones de gobierno, el Reglamento de la Ley de Desarrollo Social en su Capítulo IV de la Planeación, programación y presupuestación establece que: *“para garantizar la incorporación de los principios de la ley en el Programa de Desarrollo Social, éste deberá incluir (Artículo 38°): Estrategias, mecanismos e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas y **del análisis presupuestal** (Fracción III.). y Metodologías para la construcción de indicadores de igualdad y potenciación de género (Fracción XIV).*

Para llevar a la práctica la incorporación de la perspectiva de género en los programas de gobierno el Reglamento de la Ley establece también mecanismos, instrumentos e índices de seguimiento y evaluación que faciliten a las dependencias de la administración pública la incorporación de la equidad de género.

Así regula el proceso de diseño y operación de las políticas de desarrollo social, y establece que: *“La Administración Pública del Distrito Federal incorporará en el diseño y operación de las políticas públicas la equidad de género”.* (Artículo 45°)

Para avanzar en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género en las políticas de la Ciudad de México, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó el 22 de marzo del 2007 la **Ley de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal**, misma que fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo del mismo año.

Esta Ley establece en su *Artículo 7* que: *El Jefe de Gobierno del Distrito Federal podrá suscribir convenios, a través del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal a fin de: Fracción I, Lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública del Distrito Federal.*

Así mismo establece que: *“La Política en materia de Igualdad Sustantiva que se desarrolle en todos los ámbitos de Gobierno en el Distrito Federal, deberá considerar los siguientes lineamientos: (Artículo 10°) Fracción II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”*

Esta ley contempla en su capítulo tercero la creación de un Sistema para garantizar la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal y en su Artículo 16° establece que el sistema deberá: *Valorar y en su caso determinar la necesidad específica de asignaciones presupuestarias destinadas a ejecutar los programas y planes estratégicos de los entes públicos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Tales asignaciones solo serán acreditadas en caso de presentarse una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual se valorarán los planes y medidas encaminadas al cumplimiento de la presente ley (Fracción VI)*

De la misma manera, dicha ley, a través de su artículo 23 fracciones VI y VII, obliga a los Entes Públicos a incluir en sus Programas Operativos Anuales recursos fiscales que tengan como propósito erradicar la discriminación de género, identificando al mismo tiempo su impacto en el desarrollo de las mujeres y vinculándolas con otras funciones del gasto para potenciar su efecto.

Por otra parte, el **Manual de Programación–Presupuestación para la Formulación del Anteproyecto de Presupuesto de Egresos 2008**, en su Capítulo II. Igualdad de Género, establece que *con la finalidad de cumplir con lo establecido en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal y con la Ley de Igualdad Sustantiva Entre mujeres y Hombres en el Distrito Federal, se crea el Programa 12 “Igualdad de Género”, que es una de las herramientas programático-presupuestarias que permitió identificar durante 2008, el gasto orientado a AI’s con incidencia, directa o indirecta, en la Equidad de Género.*

Así mismo, señala que las demás Actividades Institucionales (AI's), que no forman parte del Programa 12 "Igualdad de Género", deberán coadyuvar a la Equidad de Género; por ello, será obligación de todas las UR's considerar al menos una línea de acción a favor de la Equidad de Género dentro de su POA.

Por otra parte señala que adicionalmente, a la creación de AI's con perspectiva de Género, se pretende que la mayoría o, de ser posible, todas las AI's de la APDF tengan responsabilidad de Género. Es decir, que de alguna manera contribuyan a disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Para ello requieren ser replanteadas cualitativa o cuantitativamente en ese sentido.

El Manual de Programación, establece en el Guión del Anteproyecto del Programa Operativo Anual, la elaboración de un diagnóstico, objetivos y líneas de acción, con perspectiva de género, así también en el Marco de Política Pública, además de contemplarse el propósito sustantivo, se solicita un propósito de género, en el Diagnóstico, una problemática de género y en el apartado de los componentes, acciones de género (G).

Reflejar información con dicho enfoque, y en el caso de aquellos programas que contengan padrones de beneficiarias y beneficiarios, generarán ésta de manera desagregada al menos por sexo y edad.

Este proyecto dispone en su artículo sexto transitorio, la creación la Comisión Interinstitucional de Género del Distrito Federal que tenga por objeto dar seguimiento al presupuesto destinado a la perspectiva de equidad de género, así como integrar un informe trimestral para informar a la Asamblea sobre las acciones realizadas en esta materia.

De esta forma, queda constituido el marco normativo que da soporte a la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestal de la Ciudad de México y que es soporte indispensable para la efectiva materialización de esta guía.

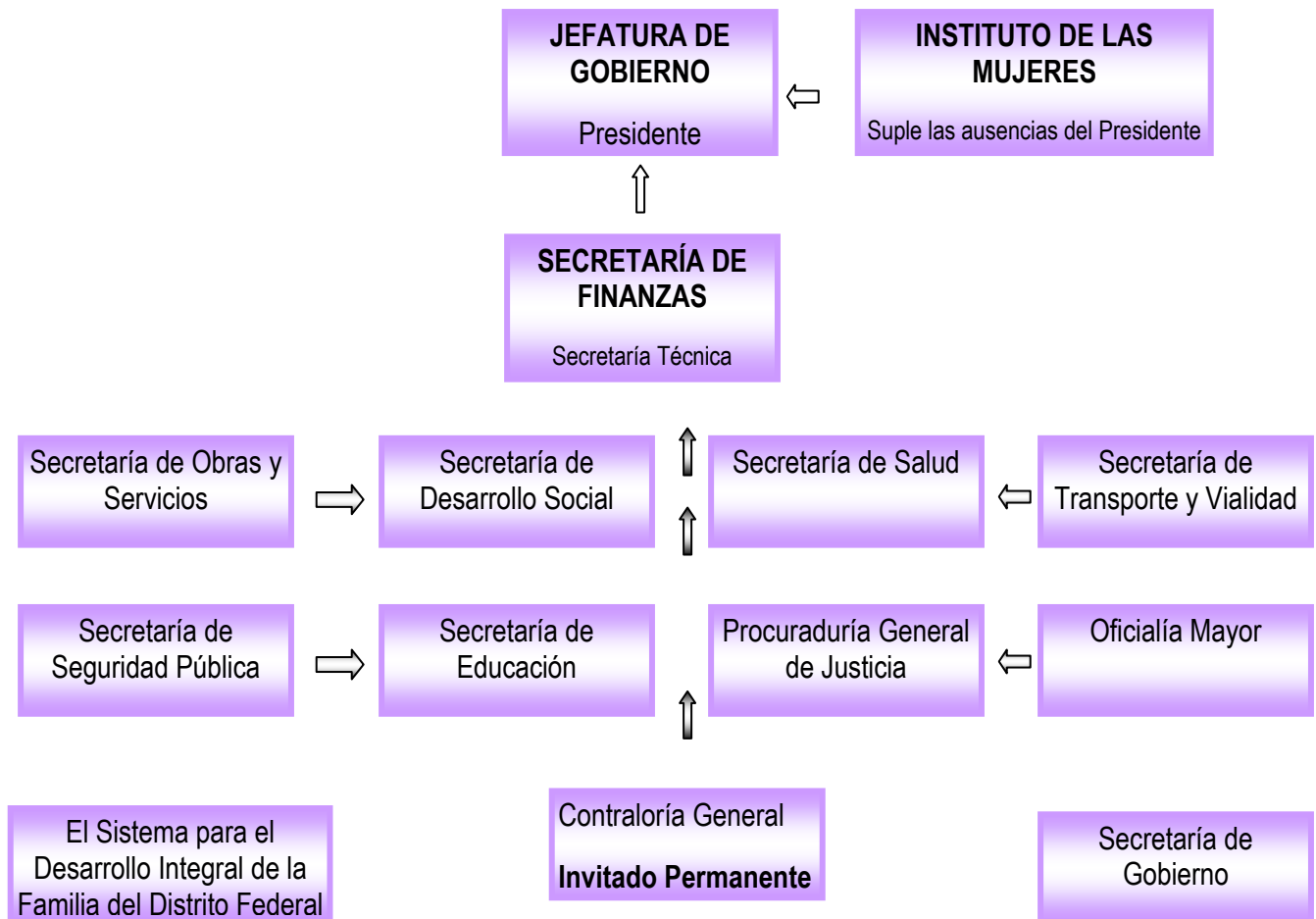
LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL DISTRITO FEDERAL.

El Decreto del Presupuesto de Egresos del 2008 establece por primera vez y sin precedente en la Ciudad de México el primer ejercicio de presupuestación con perspectiva de género, gracias al esfuerzo y compromiso conjunto de las dependencias que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México.

Durante el 2008, el 4 de marzo se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Acuerdo por el que se crea la **Comisión Interinstitucional de Género del Distrito Federal** y el 7 del mismo mes se Instaló, dentro del evento conmemorativo del día internacional de la mujer, celebrado en el Teatro de la Ciudad de México.

La Comisión es un órgano de vigilancia que se encarga de dar seguimiento oportuno al proceso progresivo de presupuestación con perspectiva de Género a través del programa 12 “Igualdad de Género” y actualmente, además velar por que las demás actividades institucionales que no están presupuestadas en el programa 12 o “actividades con responsabilidad de género”, coadyuven a la disminución de las brechas de desigualdad y no hagan permisiva la discriminación hacia las mujeres.

ESTRUCTURA E INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL DISTRITO FEDERAL.



Bajo esta Comisión, durante 2008 se han realizado las siguientes actividades:

- Se elaboró y aprobó por unanimidad el plan de trabajo 2008-2009
- Se han realizado 3 sesiones ordinarias en las cuales se han presentado los respectivos informes del comportamiento presupuestal en materia de Equidad de Género

- Se inicio con el proceso de especialización en materia de equidad de género a través de dos vías:
 - Inmujeres D.F. realizó el Taller “Análisis presupuestal y diseño de indicadores desde la perspectiva de género” dirigido a personas encargadas de la planeación y toma de decisión en el diseño y ejecución de los programas y presupuestos de 51 Unidades Ejecutoras del Gasto del Gobierno del Distrito Federal, en colaboración con Equidad de Género Ciudadanía trabajo Familia
 - La Secretaría de Finanzas por su parte, realizó un ejercicio de Asistencia Técnica, con un grupo de 16 dependencias, previamente seleccionadas.

EL COMITE INTERINSTITUCIONAL Y LA RED ENLACES DE GÉNERO DEL DISTRITO FEDERAL

El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, con objeto de transversalizar la perspectiva de género en los planes y programas del Gobierno, convocó en febrero de 2007 a las y los titulares de las dependencias Órganos desconcentrados y descentralizados, para dar solución a los principales problemas que se presentan en la Ciudad en esta materia.

De esta forma el 19 de febrero de 2007 se creó el Comité Interinstitucional de Género del Distrito Federal conformado por las y los titulares de 28 dependencias. El objetivo principal de este Comité es establecer estrategias y lineamientos para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas del Gobierno de la Ciudad de México.

Paralelamente se creó la Red de Enlaces de Género que es un grupo multidisciplinario adscrito a las áreas de planeación y/o evaluación, que representan a cada una de las 28 dependencias del Gobierno de la Ciudad de México, con responsabilidad en la toma de decisiones frente a los compromisos adquiridos por el Comité Interinstitucional.

Esta red, esta conformada por una persona designada por la o el titular de cada dependencia, cuyo perfil posibilite, darle seguimiento a la política de igualdad de género, tanto al interior como al exterior de su dependencia.

A la fecha, la Red de Enlaces de Género se ha convertido en el eje articulador de la política pública en materia de igualdad de género en el Distrito Federal.

Desde este espacio se analizan y discuten las acciones que deben implementar las distintas dependencias, con objeto de eliminar las brechas de desigualdad en la Ciudad.

Al 30 de septiembre de 2008 se han realizado 6 reuniones plenarias de trabajo de la Red de enlaces de género, en la que participan 28 dependencias y 16 delegaciones.

Cabe destacar que periódicamente, cada dependencia entrega un informe semestral, que da cuenta de sus avances en el cumplimiento y aplicación de cada numeral del decálogo. Hasta la fecha, se cuenta con un informe anual del cumplimiento del decálogo 2007 y se procesa la información para elaborar el informe anual correspondiente al 2008.

BIBLIOGRAFÍA Y NOTAS HEMOROGRÁFICAS

Bibliografía

De Dios Vallejo Delia Selene, Sociología de Género. Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, Unión Nacional de Mujeres Mexicanas A.C., CVJ ediciones, Federación Mexicana de Universitarias. 2004.

Las mujeres en el Distrito Federal, Estadísticas sobre la Desigualdad de Género. Editado por Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer UNIFEM.

Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2006, Estados Unidos Mexicanos
Editado por Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) México
2007

Por el derecho de vivir una vida sin violencia ¡Quítate la venda! Editado por la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de la Mujer (Cuadernillo)

Wise Sue, Stanley Liz, El acoso sexual en la vida cotidiana. Ediciones Paidós España, 1992.

Notas Hemerográficas

Bolaños, Ángel y Gómez, Laura Pone en marcha GDF el programa Acoso Cero contra el abuso sexual en el Metro 5 de Octubre de 2007_La Jornada en Página Web: <http://www.jornada.unam.mx/2007/10/05/index.php?section=capital&article=044n1cap>

Bolaños Claudia Exhortan a mujeres a denunciar abuso sexual en el Metro 14 de agosto de 2008 El Universal en Página Web: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/530299.htm>

Boletín UNAM-DGCS-580 Ciudad La Violación y el Abuso Sexual, Relacionados con la Educación de Género Universitaria 28 de julio de 2003 en Página Web: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2003/2003_580ttt.html

Flores Ramiro La violencia contra las mujeres mexicanas 22 de abril de 2008, Revista Nexos en Página Web: <http://www.nexos.com.mx/spip.php?article1710>

González G Susana Perfil de presos por delitos sexuales Jueves 24 de julio de 2003 la Jornada en Página Web: <http://www.jornada.unam.mx/2003/07/24/capital.php?fly=2>

Notimex Sufren violencia 67% de mujeres mexicanas: encuesta 05 de junio de 2007 El Universal en Pagina Web: http://www.eluniversal.com.mx/notas/vi_429487.html

Pardiñas Jonathan Revista Proceso “El Metro: Hostigamiento sexual” México, D.F., 8 de octubre en Pagina Web: http://www.proceso.com.mx/noticias_articulo.php?articulo=54320

Ramírez, Bertha Teresa El DF, tercer lugar nacional en violencia hacia la mujer: Micher
4 de marzo de 2008 la Jornada en Página Web:

<http://www.jornada.unam.mx/2008/03/04/index.php?section=capital&article=034n1cap>

Salgado Agustín Se levanta al menos una denuncia al día por acoso sexual en las instalaciones del Metro: Bojórquez 15 de agosto de 2008 la Jornada en Página Web:

<http://www.jornada.unam.mx/2008/08/15/index.php?section=capital&article=037n2cap&partner=rss>

Torres Ruiz Gladis Viajamos seguras combatirá el ascendente problema GDF toma medidas contra abuso sexual en el transporte público 23 enero de 2008,

cimacnoticias en Página Web: <http://www.cimacnoticias.com/site/08012306-GDF-toma-medidas-co.31826.0.html>

Zúñiga, Juan Antonio En México, 67% de las mujeres sufrieron violencia el año pasado
6 de junio de 2007 La jornada en Página Web:

<http://www.jornada.unam.mx/2007/06/06/index.php?section=sociedad&article=046n2soc>