

Manual de Transversalidad de Género

Instituto Estatal de la Mujer
Duranguense

Durango Dgo

Titulares de las Secretarías que componen el Gabinete Económico

Mtra. Aydeé Maricarmen González Alvarado	Directora del Instituto de la Mujer Duranguense Coordinadora de los trabajos
Ing. José Rubén Escajeda Jiménez	Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural
Ing. Jorge Reynoso Martínez	Secretaría de Desarrollo Económico
Lic. Miguel Bermúdez Quiñónez	Secretaría de Trabajo

Elaboró Hipatia Género y Desarrollo

Presentación

Durante ocho años de trabajo, el Instituto de la Mujer Duranguense ha buscado la inclusión de las realidades de las mujeres en la agenda pública de manera sólida y sistemática dentro del estado. Para ello, ha trazado y ejecutado estrategias para sensibilizar a las y los servidores públicos de la entidad en materia de género. Esto significa que además de posicionarse como pieza central de las políticas de desarrollo social del Estado de Durango, se han generado las condiciones para ampliar su rango de actuación dentro de las instituciones gubernamentales, al construir estrategias amplias y sólidas que permitan extender la incidencia en la elaboración de las políticas públicas desde una perspectiva de género dentro del gobierno estatal.

Bajo esta premisa, el Manual de Transversalidad de Género tiene como cometido presentar propuestas concretas de trabajo interinstitucional que posibiliten insertar la perspectiva de género en el gabinete económico del gobierno del estado de Durango: la Secretaría del Trabajo (ST), la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO), con base en un riguroso y sistemático trabajo previo con las y los funcionarios responsables de tomar decisiones a su interior, que implicaron desde capacitación y reflexión concreta sobre el tema hasta el análisis puntual y profundo de las políticas que se aplican actualmente dentro de cada secretaría vinculándolas con las propuestas que estas y estos actores fueron construyendo a lo largo del proceso.

Así, se presenta un análisis del estado general del conocimiento, implementación y ejercicio al interior de cada secretaría -como institución pública- y al exterior -a través de sus programas sociales-, para finalmente verter una serie de propuestas sistemáticas y concretas que permitan la

implementación de la perspectiva de género tanto a nivel institucional como en el trabajo sectorial que ya vienen realizando las dependencias señaladas.

El método central de trabajo propuesto para su implementación es el abordaje de un trabajo conjunto y vinculado con el Instituto de la Mujer Duranguense como instancia rectora en la implementación del eje de género como transversal a todas las áreas de especialización, mientras que paralelamente cada instancia o secretaría aporta los insumos de trabajo por sector y área que reconocen como prioritarios y viables para la necesaria y urgente inclusión de la perspectiva de género dentro de la planeación y ejecución de acciones del gobierno estatal, y particularmente dentro de su gabinete económico.

Introducción

En nuestro país, la transversalidad de género es una estrategia reciente para transformar procesos en las políticas públicas y en la cultura institucional, que parte del reconocimiento de las situaciones y relaciones entre mujeres y hombres a efecto de corregir las brechas de desigualdad de género, incluso más allá de la mirada sectorial. Representa un eje fundamental para impulsar cambios en las instituciones, en las familias, en el estado y en la cultura.

El marco normativo vigente en nuestro país marca la pauta para poder enmarcar las estrategias de transversalidad de género dentro de la planeación, programación y operación de políticas públicas que le den un cuerpo sólido y viable. Así, tenemos en primera instancia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que proclama la igualdad legal entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación; en segunda instancia encontramos a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que precisa y da cuerpo de ley al concepto de Transversalidad de Género**; asimismo tenemos la Ley Federal de Fomento a las Organizaciones de la Sociedad Civil, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Esta última establece la obligación de la asignación de presupuesto con equidad de género tanto dentro de la federación como al interior de las entidades federativas.

Pese a lo anterior, tanto para el gobierno del estado como para el Instituto de la Mujer Duranguense, lograr implantar las estrategias y los caminos más apropiados para los procesos de formulación, operación y evaluación de

estrategias de transversalidad de género en las políticas públicas, que a su vez están encaminadas a lograr la reducción de las brechas de desigualdad de género e influir en la participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo estatal, es una labor ardua y con cierto grado de complejidad.

Lo anterior se deriva, en gran medida, debido a las características de las estructuras administrativas institucionales en el ámbito estatal, las cuales tienen políticas públicas ya existentes, establecidas en el marco de sus respectivas competencias pero con una escasa incorporación de la perspectiva de género. Pese a ello, es importante mencionar que algunas de las secretarías estatales –y que actualmente se encuentran participando en las acciones de implementación de la transversalidad de género dentro del gobierno estatal-, tienen ciertos programas que a su vez comparten con algunos programas del gobierno federal, lo que posibilita integrar los esfuerzos que se realicen a partir de la estrategia de transversalidad de género.

Dentro de este contexto, para el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) no es una labor sencilla lograr una incidencia en los procesos de institucionalización y aplicación transversal de la perspectiva de género en las políticas estatales del gabinete económico. Pese a ello, el IMD a través de sus programas y proyectos, está desarrollando un importante esfuerzo al participar activamente en la ejecución de proyectos que fueron presentados al INMUJERES en su programa de Transversalidad.

Bajo estas circunstancias, el presente trabajo tiene como:

Objetivo general:

Generar el documento guía, denominado Manual de Transversalidad de Género, para el diagnóstico, planeación y ejecución de acciones y proyectos con Perspectiva de Género en las dependencias del Gabinete Económico.

Para cubrir el propósito general expresado antes, se plantean los siguientes:

Objetivos específicos:

- Diseñar políticas públicas para Transversalizar la Perspectiva de Género, que lleven a las dependencias del Gobierno estatal seleccionadas (Gabinete Económico) a instrumentar proyectos y acciones que den posibilidad para cumplir con tal cometido.
- Proponer mecanismos para verificar el cumplimiento de las acciones y proyectos diseñados en las políticas públicas respectivas, dentro del Manual de Transversalidad Género.
- Construir mecanismos para la mejora de las acciones propuestas por las dependencias participantes en este ejercicio que garanticen la consecución de sus fines.

Capítulo 1: Marco teórico conceptual

Perspectiva de Género

El concepto género define la asignación cultural del ser mujer y del ser hombre a partir de la diferencia sexual. Es una categoría de análisis que entiende al sexo como un hecho biológico y al género como la asignación cultural de los significados del ser mujer y el ser hombre a partir de sus características físicas y/o biológicas. Asimismo, analiza las relaciones desiguales de poder que se generan al interior de las sociedades y culturas a partir de los valores, roles y actividades que se han atribuido de manera diferenciada a lo femenino y a lo masculino. Estas diferenciaciones se traducen en desigualdad y discriminación en la vida cotidiana de las mujeres, principalmente en lo que se refiere al acceso de oportunidades y al conocimiento y ejercicio de sus derechos.

De lo anterior se desprende que no es sólo a partir del sexo, como hecho biológico, que haya diferencias entre mujeres y hombres, sino que éstas surgen a partir de las diversas formas de organización social y de los heterogéneos sistemas de creencias y valores que de ellas emanan. Son estas creencias y valores lo que históricamente determinan los roles que jugamos como mujeres y hombres, pero es también su carácter socio-cultural lo que nos permite afirmar que son susceptibles de cambio, lo cual implica descartar la idea de las diferencias biológicas como deterministas, es decir que la perspectiva de género, niega que la manera de actuar y de ser de las mujeres y los hombres sea connatural a su sexo.

De esta forma, la perspectiva de género ayuda a formular los mecanismos necesarios para combatir esas desigualdades que se encuentran basadas en el

poder y la exclusión, a partir de identificar no sólo los diferentes papeles y tareas que tienen asignadas tanto las mujeres como los hombres en el mundo social y cultural, sino que también, y principalmente a partir del reconocimiento puntual de las desigualdades e inequidades que existen entre los géneros y reconociendo sus causas. La incorporación de la perspectiva de género nos permite entender que las creencias y valores se traducen en el uso del poder al interior de las sociedades, las instituciones e incluso las familias, y en todos estos contextos se trata de que el poder sea ejercido de forma equitativa.

Uno de los objetivos primordiales es que la equidad se manifieste en todos los ámbitos sociales, jurídicos y políticos de las comunidades. Por lo tanto esta categoría de análisis considera o aborda los problemas de las mujeres como una agenda aparte de las relaciones sociales, sino que trata de promover que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades en un marco de relaciones y oportunidades equitativas.

En resumen, podemos considerar a la perspectiva de género como una categoría descriptiva porque da visibilidad a las desigualdades entre hombres y mujeres; analítica, porque permite señalar e interpretar las diferencias y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en una sociedad determinada; y política, porque es una opción política que nos compromete con la transformación de las inequidades.¹ Además, la perspectiva de género explica aspectos de la realidad que históricamente no habían sido tomados en cuenta y que es aplicable a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo e institucional.

Es en este último ámbito, el institucional, que inscribe la realidad de una parte fundamental de la Administración Pública del Estado de Durango, que fue analizada principalmente a través de su gabinete económico (SAGDER, ST y SEDECO), lo que nos permitió elaborar una mirada más profunda sobre los procesos de desarrollo del Estado con la finalidad de contribuir a la transformación de las inequidades detectadas.

¹ PNUD 2004

Transversalidad de Género

El concepto de transversalidad de género tiene su origen en la II Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi y fue adoptado en la IV Conferencia en Beijing de 1995.

En términos generales, transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tienen para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se planifique en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación tanto de la legislación como de las políticas y programas en las esferas política, económica, social y cultural, de manera que puedan beneficiarse de manera equitativa. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad entre los géneros.²

En este sentido, el Instituto Nacional de la Mujeres, afirma que la transversalidad de género es “incorporar la perspectiva de género en los diferentes niveles y etapas del proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de manera que las mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género”.³

Como vemos, la transversalidad de género es una categoría analítica, que pugna por incidir de manera práctica en las relaciones entre mujeres y hombres históricamente determinadas, a través del cambio de la forma en que operan

² Congreso Económico y Social de Naciones Unidas, 1997.

³ Inmujeres. Glosario de términos, 2007.

las dependencias públicas, incidiendo, principalmente, en los procesos técnicos de formulación y ejecución de políticas públicas.

Los análisis de la transversalidad de género parten de la hipótesis general de que históricamente, en nuestro país, y en el caso específico del Estado de Durango, existen inequidades sociales entre mujeres y hombres, pero este análisis parte de ese supuesto, no de forma inamovible, sino que es sustentado o refutado a través de diagnósticos de las situaciones sociales de mujeres y hombres, la desagregación de estadísticas por sexo del acceso de las (os) ciudadanas (as) a todos los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, la construcción de indicadores de género, el análisis de la planeación y ejecución de políticas con perspectiva de género, a través, principalmente, de su monitoreo y evaluación, de la detección y análisis de los presupuestos sensibles a género, de la rendición de cuentas de los funcionarios públicos de todos los niveles sobre su trabajo a favor de la equidad, de la aplicación de acciones afirmativas a favor de la equidad de género y/o la disminución de las brechas de género, la actualización y promoción de un marco legislativo y jurídico a favor de la equidad y la sensibilización, capacitación y profesionalización de las y los funcionarios públicos en torno a la perspectiva de género.

De esta manera el Instituto Nacional de las Mujeres ha puesto especial énfasis en de los procesos de transversalidad de género y en la creación de capacidades institucionales, principalmente en los ejes que se describen a continuación:

- La obligación pública, legalmente respaldada, para promover la igualdad de oportunidades. Esto es, que el mandato para institucionalizar la perspectiva de equidad de género esté asentado en las más altas esferas dentro de la jerarquía de toma de decisiones para garantizar un funcionamiento eficaz e influir en cuestiones políticas necesarias para lograr la transversalidad de género. Se considera que lo anterior ya fue reflejado en la agenda pública de la entidad tras la publicación de la Ley que crea el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD), cuyo el artículo 4o., fracción IV, plantea que para el cumplimiento de su objeto, este

organismo descentralizado propondrá las políticas para la elaboración y evaluación de los programas relativos a la mujer en coordinación y concertación con los sectores público, privado y social.

- Voluntad política de quienes dirigen las organizaciones para adoptar el criterio de género de manera transversal.
- Recursos suficientes para operar de manera desahogada. Se trata tanto de recursos financieros como humanos, puesto que ambos son indispensables para generar instrumentos tendientes a la transversalidad de género.⁴

Marco Jurídico

La equidad de género, promovida por el análisis de la perspectiva de género a través de su brazo práctico: la transversalización, tiene un contexto jurídico imposible de ignorar, cuya piedra angular es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 4^o consigna la igualdad entre hombres y mujeres. A partir de este artículo existen toda una serie de leyes federales⁵, estatales y municipales que obligan al respeto de la igualdad entre géneros. Asimismo, el gobierno de México, a lo largo de los años, ha firmado múltiples acuerdos internacionales, donde se compromete legalmente a promover la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la transversalización de la perspectiva de género en los programas y políticas de gobierno, de hecho, entre los principales tratados en materia a los que se ha adherido el Estado Mexicano están:

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres (CEDAW) de 1979.

⁴ Ress, 2002

⁵ En este sentido, en fechas recientes se han promulgado la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del 2006 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres del 2007.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belem Do Pará de 1994).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, realizada en Beijing de 1995.

Tenemos como marco interno:

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), y su contraparte estatal.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y su contraparte estatal.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Define el concepto de Transversalidad de género) y su contraparte estatal.
- Ley Federal de Fomento a las Organizaciones de la Sociedad Civil.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su contraparte estatal
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria que establece obligación del presupuesto con equidad de género

En resumen, para incorporar la perspectiva de género en la agenda y en el actuar institucional, se requiere de una estrategia que permita implementar la transversalidad de género y que permita tener:

- Normatividad
- La voluntad y el compromiso político de actoras y actores del Estado
- Recursos
- Mecanismos para el Avance de las Mujeres

- Participación ciudadana
- Capital Humano
- Cambios en la cultura institucional y en las políticas sectoriales
- Seguimiento y evaluación de impacto

Transversalidad de Género en el Estado de Durango

El Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010 del Gobierno del Estado de Durango, reconoce como uno de sus valores fundamentales el ejercicio pleno en la democracia y la equidad social para el avance de las y los ciudadanos duranguenses.

Por consiguiente, los generadores de políticas públicas han asumido que la adopción del enfoque de género a través de estrategias de transversalidad no sólo significa analizar y comprender los roles, responsabilidades, necesidades y visiones diferenciadas por sexo, sino también procurar la construcción social de relaciones más equitativas y justas. Como elemento puntual al respecto el propio Plan señala:

- Elaborar y aprobar presupuestos estatales y municipales, con perspectiva de género.
- Implementar acciones y programas de capacitación en género que contribuyan al desarrollo de capacidades que faciliten la incorporación de la perspectiva de género.
- Diseñar instrumentos y metodologías que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la planeación y ejecución de políticas públicas de la administración gubernamental.

En adición de las previsiones del PED 2005-2010, se promueve el Programa Estatal para el Impulso de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango en los Ámbitos Público y Privado.

El trabajo realizado por el IMD desde hace ocho años se ha encaminado a consolidar su presencia institucional, por lo que paulatinamente se ha logrado sensibilizar a los servidores públicos de la entidad en la pertinencia de la focalización de acciones. Esto significa que además de posicionarse como pieza central de las políticas de desarrollo social del Estado de Durango, el IMD procura sistemáticamente la inclusión de las realidades de las mujeres en la agenda pública.

Es en este contexto que se presenta el análisis del estado general del conocimiento, implementación y ejercicio al interior (como institución pública) y al exterior (a través de sus programas sociales), de la Transversalidad de Género en tres secretarías del gabinete económico del Estado de Durango, a saber: la Secretaría del Trabajo (ST), la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO).

Capítulo 2: Antecedente y contexto institucional del proyecto

Antecedente

La estrategia de Transversalidad de Género, para el caso de las secretarías del gabinete económico, (SAGDR, SEDECO y ST), se incluirá en políticas públicas que se encuentran en operación en las dependencias bajo el esquema de intervención. Por tanto dichas políticas se desenvuelven en contextos institucionales específicos.

Por lo anterior se hizo necesaria la realización de diagnósticos base, uno de los cuales fue desarrollado durante 2008. Actualmente se trabaja en paralelo con otros dos a efecto de tener claridad para *“identificar las ventanas de oportunidad y la disposición institucional a la asimilación de la perspectiva de género, en las rutinas y procedimientos de las políticas existentes. Esto permitirá determinar las condiciones que se deben atender para la puesta en marcha de una estrategia de transversalidad del género”*⁶

El Diagnóstico realizado el año pasado permitió conocer las percepciones y orientaciones generales que tuvieron los titulares de las dependencias en relación a las políticas públicas de sus instituciones y su relación con la Perspectiva de Género para una posible intervención en dichas políticas públicas. El trabajo desarrollado a través del **“Diagnóstico sobre la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el diseño e implementación de políticas públicas en el Estado de Durango”**, arrojó, entre otros elementos importantes, lo siguiente:

⁶ Inchaustegui T y Ugalde Y. 2004.

En materia de:

- **Acciones de sensibilización y capacitación en materia de género**, la mayoría de dependencias consideraron que las acciones de sensibilización y capacitación en materia de género *han sido suficientes*. Pese a ello, no se percibió capacitación y sensibilización hacia las partes sustantivas y competenciales de las dependencias para formular sus políticas con Perspectiva de Género, en la mayor parte de las mismas.
- **Actividades de Planeación**: Esta actividad no reflejó en la mayoría de los casos, la voluntad institucional de verse a sí misma como responsable de la materia de su competencia, pero con una Perspectiva de Género definida. Hace falta clarificar los alcances en los sistemas de planeación de las dependencias, toda vez que se tienen esquemas muy ligados a los ejercicios históricos para los conceptos y partidas que se manejan tradicionalmente, sin considerar que pueden etiquetarse recursos en esquema de “pro equidad”, que tiendan a favorecer a las mujeres en acciones tendientes a cerrar las Brechas de Desigualdad de Género.
- **Actividades de Presupuesto con enfoque de género**: Existió la percepción de las autoridades, de que son pocos los recursos para enfrentar los requerimientos en la materia, (dada la magnitud de los problemas en la entidad). Ésta nos habla de que sí existe una valoración crítica de la situación de las mujeres, por parte de las autoridades de las dependencias, para enfrentar la situación de lo/as mismas. Derivado de ello las s mujeres no están visibles en los Programas Operativos y no contemplan acciones afirmativas en cada dependencia.

Contexto institucional

Actualmente se vienen desarrollando dos diagnósticos, en paralelo con el presente trabajo, a efecto de identificar con mayor precisión las orientaciones de las políticas públicas que se desarrollan en las dependencias, así como las necesidades de capacitación y sensibilización, a efecto de detectar los problemas en las instituciones que participan y el curso de las políticas que ejercen.

En los diagnósticos se sistematiza la información clave para conocer la situación institucional y se procede a realizar un análisis de los problemas y establecer una priorización de las intervenciones, a efecto de poder alimentar la estrategia de intervención que se condensa en el presente Manual de Transversalidad de Género. Los principales resultados, a la fecha, de los diagnósticos en mención nos arrojan:

- La necesidad de que las y los servidores públicos que están en un nivel de mandos medios, pero sobre todo de operación, tengan pleno conocimiento de la normatividad para evitar que las omisiones se conviertan en obstáculos de acceso a programas que promuevan la equidad de género para las mujeres Duranguenses.
- La necesidad de que las y los servidores públicos de las secretarías del gabinete económico tengan un mayor acercamiento con las mujeres duranguenses en los espacios urbanos y rurales para contar con un amplio conocimiento de las condiciones de vida de la población de la entidad (Fortaleza para SAGDR y debilidad para la ST y SEDECO).
- Se ha reflexionado por parte de los mandos directivos, el hecho de que los programas que ejercen las secretarías del gabinete económico con mujeres, les dan fortaleza para el cumplimiento de sus programas y proyectos institucionales.

- Se ha reflexionado por parte de los mandos directivos de la necesidad de promover políticas y acciones de gobierno desde la Perspectiva de Género y abandonar el “neutral” de género en las políticas que invisibiliza las necesidades de las mujeres (debilidad).
- Del diagnóstico de Capacitación y Sensibilización se detectó la necesidad de dar una capacitación sistemática en Perspectiva de Género, al personal de mandos medios, superiores y directivos de cada una de las secretarías del gabinete económico, para que se logre identificar la pertinencia de la orientación de género para atender su población objetivo, mujeres y hombres, y así incrementar los impactos buscados por los programas y proyectos de las dependencias participantes.
- Del diagnóstico de Capacitación y Sensibilización se detectó la necesidad de dar unos talleres y cursos de sensibilización en género, al personal operativo, sobre todo el que atiende la demanda de las y los ciudadanos, de las secretarías del gabinete económico, para que se logre operar los programas y proyectos que tengan las dependencias.
- Se detectó la necesidad de sostener una coordinación con el IMD a efecto de trazar líneas de acción a favor de las mujeres tanto al interior de las secretarías como al exterior, lo que hasta este momento representa una debilidad institucional.

Adicionalmente se tiene, el desarrollo de trabajos en paralelo que en materia de Transversalidad se han tenido en el presente ejercicio, al interior del propio IMD, que tienen que ver con la estrategia general del Instituto de la Mujer Duranguense. En particular la estrategia del Programa de Beneficios y Apoyos Nuevos para la Mujer (Banmujer), el cual representa una herramienta de política pública que ofrece una respuesta a las mujeres dado el difícil contexto económico internacional y nacional, considerando el hecho de que las mujeres, y de manera especial las de menores ingresos, conforman uno de los grupos

más vulnerables de nuestra población⁷.

Este programa tiene como **Objetivo General:**

“Impulsar el crecimiento y desarrollo económico del estado, propiciando el autoempleo e impulsando las iniciativas emprendedoras de las mujeres mediante el otorgamiento de microfinanciamientos en las vertientes de Mujeres Solidarias y de Mujeres Empresarias”⁸.

El Banmujer es un programa que pretende trabajar con mujeres por medio de grupos solidarios para recibir microcréditos⁹ a fin de resolver los problemas de pobreza y desigualdad que viven las duranguenses. Este programa es emblemático en la medida en busca vincular a actores sociales (gubernamentales) como lo son los Secretarios del gabinete económico a fin de que cuenten con los datos, herramientas y ejes para la generación de políticas públicas sensibles a género desde su quehacer institucional y que partan de un trabajo previo fortalecido a partido del propio proceso del Programa.

El Banmujer parte de considerar que uno de los ejes centrales para mejorar la situación de las mujeres en general, y particularmente de las que se encuentran en situaciones de pobreza, es el que les permite generar recursos económicos (agencia económica) que a su vez les posibiliten el acceso a otros bienes y servicios, ya que de otra manera se les dificulta en gran medida su acceso al desarrollo social integral.

⁷ Presentación y justificación del Banmujer en Reglas de Operación del Programa Banmujer, Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Durango, Dgo., a los 17 días del mes de febrero del año 2009.

⁸ Evaluación del Programa Banmujer (2009), mimeo.

⁹ Todas las mujeres que son parte de los grupos solidarios para recibir microcréditos deben contar con una actividad comercial o de servicios y recibir capacitación y formación en temas de manejo de negocios, administración, atención al cliente, derechos de las mujeres, autoestima, prevención de violencia, entre otros. De esta forma este programa es integral para lograr la agencia económica de las mujeres.

El Banmujer analiza y se reconoce que las mujeres no se acercan a gestionar proyectos porque:

- no confían en sí mismas,
- no están organizadas,
- no proponen proyectos que impliquen manejo tecnológico,
- no cuentan con activos económicos, porque su “rol” materno e histórico “se los impide”.

A partir del reconocimiento de estas características se propone fortalecer los procesos organizativos de las mujeres que acceden al programa.

Las líneas del Banmujer para diagnosticar la circunstancia de cada mujer que accede al programa:

- ✓ Ubicar si son mujeres rurales, urbanas, semi-urbanas.
- ✓ Ubicar su situación civil: madres solteras, casadas pero con esposo migrante, casadas, solteras, madres solteras, viudas, separadas, divorciadas, unión libre, otra.
- ✓ Número de hijos/as
- ✓ Número total de dependientes económicos
- ✓ Activos económicos: propiedades de predios, ganado, tierra, otros
- ✓ En caso de ser propietarias o co-propietarias, ubicar si ellas tienen poder de decisión sobre sus activos.
- ✓ Indagar de manera cualitativa los motivos concretos y reales por los que las mujeres no deciden o sí deciden sobre sus activos
- ✓ Ubicar si están expuestas o sufriendo casos de violencia
- ✓ Ubicar quien y cómo se les apoya en el cuidado y educación de sus hijos e hijas cuando salen a trabajar: esposo, familiares, amigos(as), vecinas, etc.
- ✓ Ubicar si tienen deudas: cantidad y acreedor(es)

- ✓ Identificar la cantidad de ingresos mensuales, cómo los obtienen y cuáles son sus gastos y/o necesidades al mes (en qué destinan sus gastos, ubicar claramente el déficit del mismo).
- ✓ Obtener información acerca de las expectativas de cada mujer y del grupo solidario en general sobre sus actividades comerciales: si quieren hacer más grande su negocio, si desean abrir una microempresa con su grupo o con parte de éste, si esperan acceder a otro tipo de actividad comercial que implique un aprendizaje más complejo: técnico, de mercado, de inversión, etc.

El Banmujer es un programa integral que visibiliza las circunstancias complejas que viven las mujeres y brinda una oportunidad a aquellas que viven una situación de vulnerabilidad (mujeres solas, con varios hijos e hijas, sin tierras, violentadas, endeudadas, entre otras condiciones) a través del otorgamiento de microcréditos, capacitación y sensibilización en temas género y ejercicio de derechos a mujeres que no acceden a créditos de la banca tradicional. Además de ello, una de sus principales fortalezas es justamente buscar incidir en la transformación tanto de las circunstancias económicas en las que se encuentran las beneficiarias como en la de la subjetividad que el propio programa identificó con relación a como se perciben a sí mismas al acceder al mundo económico.

Capítulo 3: Propuesta metodológica

Diseño base para implementar la Transversalidad de Género

Las acciones de implementación para las propuestas de Transversalidad consisten en establecer criterios incluyentes de género para las políticas de los programas y proyectos que se ejecutan, a efecto de introducir cambios en la forma como se apoya a las mujeres por parte de los programas que se ejecutan actualmente en las dependencias participantes. (SAGDR, SEDECO y ST). Inclusive yendo más allá de lo que contemplan las normas de los programas de carácter federal que tienen coejercicio con las propias dependencias. Para ello, se plantea incidir en vertientes y orientaciones de equidad, pero se pretende avanzar aún más, al incidir en estrategias de transformación de trabajos y organización ligadas a la estructura institucional.

Esta parte tendrá sentido, toda vez que el propio Plan Estatal de Desarrollo tiene contemplados niveles de incidencia en lo presupuestal, lo organizativo, y en la cultura institucional, para lograr una Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal. Es importante precisar que se podrá acceder a estos logros, siempre que exista voluntad política de los titulares de las dependencias, tal como lo han manifestado los mismos.

Seguramente a las propuestas base que aquí se hagan para las políticas públicas que se reflejen en los programas y proyectos institucionales, habrán de hacerse procesos de mejora interinstitucional, toda vez que se tiene un entramado complejo y por tanto no será dejando un modelo rígido lo que dé posibilidad de sortear dicha complejidad. Para ello habrá de aprovecharse la experiencia habida en otros contextos institucionales, con diferentes grados de complejidad en la implementación de la Transversalidad.

El proyecto del Manual de Transversalidad se trabajó con las Secretarías de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, de Desarrollo Económico y la del Trabajo. Para tal efecto, se llevaron a cabo entrevistas y grupos focales con los titulares de las dependencias, así como con mandos medios y superiores, conforme el esquema de trabajo que se expone.

Se realizó una reunión de acuerdo y validación de voluntad política y colaboración con el IMD, con cada uno de los titulares y su equipo de colaboradores/as de primer nivel, en la que estuvieron presentes la titular del IMD y miembros del equipo de trabajo de la propia consultoría.

A partir de aquí se arrancaron los trabajos, con el pronunciamiento y la orientación general que acordaran la propia titular del IMD y los secretarios de cada dependencia.

Posterior a la reunión antes señalada, se realizaron actividades de talleres y entrevistas focales con los/as funcionarios/as que participaron en los trabajos señalados, en fases y procesos que a continuación se describen en el cuadro anexo.

Las fases seguidas para la presente propuestas se exponen a continuación, observándose, no como proceso lineal, toda vez que se han compaginado actividades alternadas de las mismas, en razón de los cronogramas de trabajo desarrollados para otros proyectos comprometidos con el propio IMD.

Cuadro 1. Estrategia de Transversalidad al Gabinete Económico

Fase	Descripción	Objetivos
Fase preparatoria	Confirmación de voluntad política titulares.	Lograr validez y legitimidad para los trabajos a desarrollar a efecto de garantizar los acuerdos institucionales que lleven a ser operables las políticas públicas que emanen de la Estrategia de Intervención.
Primera fase	Diagnostico políticas públicas gabinete económico	<p>Determinar el conocimiento y/o la existencia en el marco normativo de los programas de las dependencias, posible enfoque de la equidad de género y su valoración estratégica.</p> <p>Evaluar los procesos institucionales para ejecutar la política observando la valoración que de la equidad de género se realiza, en su determinación y coherencia, con las disposiciones formales.</p> <p>Valorar la eficacia en el logro de las disposiciones normativas en materia de equidad de género y posibles impactos ante cambios con enfoque de Estrategias de Transversalidad.</p> <p>Conocer de la existencia de instancia de género y ubicación jerárquica.</p>
Segunda fase	Valoración de las políticas y análisis estratégico	<p>Determinar las percepciones y conocimientos sobre las perspectiva de género que tienen los mandos medios y superiores en los instrumentos de política pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> • General en el estado • Dependencia particular • Programas específicos que opera • Percepción personal sobre pertinencia de la PEG en su programa de operación
Tercera Fase	Líneas de trabajo resultantes para la Estrategia de Transversalidad	Generar las acciones y actividades resultantes planteadas por la Estrategia de Transversalidad para el gabinete económico, así como los elementos externos de apoyo requeribles

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de las fases planteadas se muestran a continuación.

A) Confirmación de voluntad política de los titulares

Fue muy rica, toda vez que se confirmó la voluntad política de cada uno de los titulares, en particular para el caso de la SAGDER, se comentó por parte del titular que la normativa de “Activos Productivos”, a través de la cual se puede apoyar al Instituto de la Mujer Duranguense, ya que, al margen de que es una obligación de la SAGDR, además se tiene mucha disposición, porque “...se ha visto que, dentro de las actividades productivas de invernaderos, el que mejor organizado está es el coordinado por mujeres,...lo que hace falta es que alguien convoque a las mujeres y les diga cómo hacer las cosas, porque ellas están muy dispuestas a participar, sobre todo en los proyectos productivos porque generan empleo, las mantiene ocupadas y con un ingreso... Por eso, deben de contar con la SAGDR, nuestra participación sólo dependerá de cómo nos vayamos organizando, evidentemente, los activos nunca alcanzan, pero podemos ir intentándolo a través de la evaluación de los proyectos que más funcionan, tenemos tiempo y gente para asesorarlas, tenemos tiempo de aquí que se abran las ventanillas (en marzo, 2010) para formar muchos grupos de mujeres que puedan incorporarse a la secretaria. Se me ocurre que el BANMUJER, puede vincularse a nuestro programa porque éste también es de los que los beneficiarios aportan algo... Hay convicción, hay voluntad, no estorba la sensibilización. Se propone hacer un catálogo de proyectos que la misma gente proponga, para que los que encajen dentro de la SAGDR sean apoyados¹⁰”

Por parte del titular de SEDECO y la Directora de IMD coincidieron en que “se debe capacitar a las mujeres para acceder a proyectos de alta tecnología, pues a la fecha incursionan y muy bien, en aquellos que se consideran tradicionales, por lo que se hace necesario abrir más el abanico de oportunidades. De ahí que se estableció el compromiso de buscar construir un proyecto de capacitación en alta tecnología orientado a mujeres, para que accedan a

¹⁰ Minuta de trabajo, desarrollado en el marco de las actividades de Sensibilización de Género en Programas Estatales, 29 de agosto, 2009. Durango, Dgo.

negocios de más envergadura, que aunado a un fideicomiso en BANMUJER, no sólo se mantendría el apoyo a las mujeres, sino que se convertiría en un proyecto que trasciende en beneficio de las mujeres¹¹.

Por su parte, el titular de la ST, comentó que estaba dispuesto a "...apoyar con becas de capacitación en empleos no tradicionales para las mujeres... podrían ser oficios como plomería, mecánica, carpintería entre otros a fin proporcionarles nuevas herramientas para que se inserten al mercado laboral...¹²"

Derivado de lo anterior, los Secretarios que integran el Gabinete Económico, muestran voluntad explícita de impulsar con la titular del IMD una estrategia conjunta en materia de transversalidad de género. Dicha voluntad se expresa en las propuestas claramente planteadas en las reuniones de trabajo.

Por tanto se concluyeron las reuniones en términos generales mostraron resultados muy satisfactorios para la concreción de la Estrategia de Transversalidad. (Ver anexo II)

¹¹ Publicado en el Diario El Siglo de Durango, 10 de septiembre, 2009.

¹² Minuta de trabajo, desarrollado en el marco de las actividades de Sensibilización de Género en Programas Estatales, 17 de agosto, 2009. Hipatia, Durango, Dgo.

B) Diagnóstico de las políticas públicas en el gabinete económico

El conocimiento y la percepción de los funcionarios y las funcionarias, sobre los elementos rectores de las políticas públicas en sus dependencias son un tanto heterogéneos entre dependencias, e incluso al interior de cada una de ellas.

Así tenemos que al cuestionar sobre las disposiciones del **PED 2005-2010**, en cuanto a si dispone una orientación de acciones en materia de equidad social y de género en la instrumentación de políticas públicas para las entidades de la administración pública estatal, casi la totalidad de las respuestas fueron que si lo dispone.

Sin embargo, cuando se cuestionó si en su dependencia existe un programa sectorial que oriente los trabajos en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, las respuestas fueron mucho más bajas que en el planteamiento anterior. Esto significa que hay un relativo desconocimiento, cercano al 30% del personal encuestado, sobre la necesaria articulación entre ambos instrumentos.

Al abordarse el Programa Sectorial de las dependencias, preguntando **si se disponen de acciones programáticas sensibles a género** en estos instrumentos, una gran mayoría manifestó que si los hay de manera expresa. Sin embargo, cuando se solicitó la presentación de los mismos Programas Sectoriales para efectos de análisis, no fueron claras ni puntuales las referencias a la materia en dichos instrumentos. Este hecho refleja un fuerte desconocimiento de lo que disponen los Programas Sectoriales en materia de género. (Ver anexo I)

Por tanto hay una percepción del género muy difusa, ligada a grupos vulnerables, a sectores en desventaja, como personas con “discapacidad”, menores que trabajan, entre otros muchos aspectos. Incluso se pronuncian en los funcionarios/as, expresiones tales como “Nuestros programas no atienden diferencias entre hombres y mujeres y nuestros beneficiarios son mayoritariamente mujeres. *Por eso, no creo que sea necesario hacer un análisis de diferenciación* porque el camino está

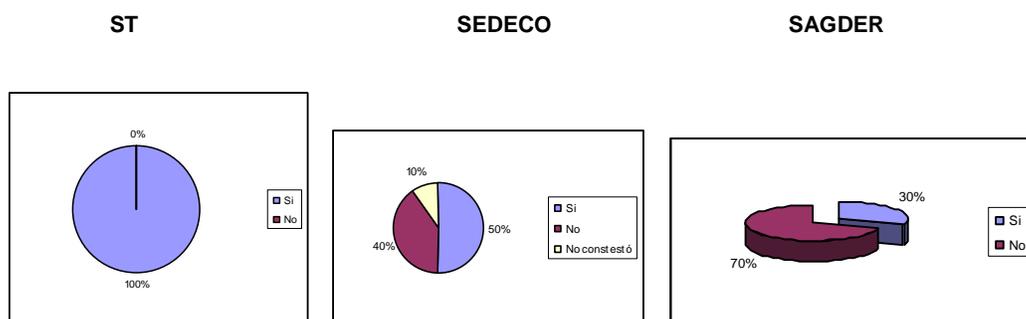
aplanado para quien quiera caminar. Quizá haya diferencias entre la bolsa de trabajo. En algunas empresas piden más hombres, pero las maquilas piden más mujeres. Hay empresas que necesariamente utilizan más mujeres, pero es porque tienen que contar con características específicas, el sector lo pide". Prácticamente en la dependencia de fomento al desarrollo económico, SEDECO, es donde se observaron mayoritariamente éstas percepciones entre los y las asistentes a los trabajos convocados.

En SAGDR, y en ST, hubo mayor claridad en cuanto al tratamiento que dan a su población objetivo en materia de género. Especialmente en SAGDER, hay un área completa de la dependencia, Desarrollo Rural, que trabajan mayoritariamente con mujeres, que adicionalmente perciben la condición y posición de las mismas para el ámbito del desarrollo del campo del Estado.

Al preguntar si en los programas que atienden, se tienen acciones sensibles al género, fue palpable la confusión ya antes mencionada, toda vez que mezclan a la categoría del género con una gama muy extensa de grupos vulnerables y en desventaja. (Ver en anexo 1 las respuestas a preguntas 4 y 5 a encuestas aplicadas).

Al cuestionar a los asistentes si se **considera apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género que desarrollan en sus programas**, para lo que plantea el Plan Sectorial ó el Propio Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, fue variada la respuesta por dependencia. En la figura anexa se muestran los resultados por dependencia.

Figura 1. Considera adecuado y suficiente las acciones de género en su programa

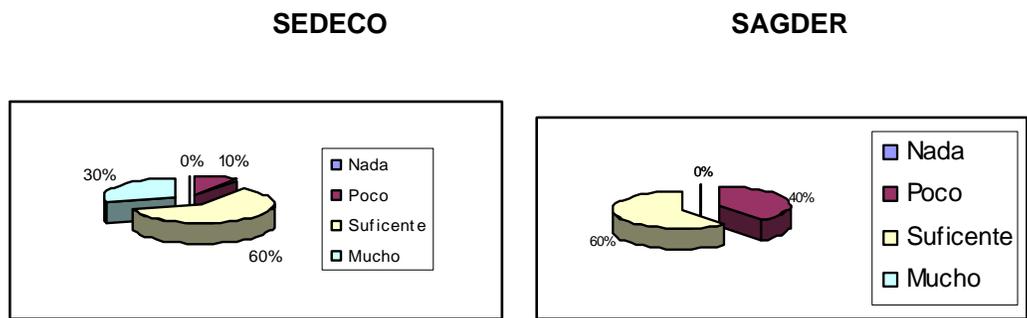


Fuente: Encuestas a funcionarios/as dependencias. Hipatia SC

Los respaldos documentales para soportar la anterior afirmación no fueron claros y en algunos casos no se pudieron cotejar, (copias de presupuestos y/o anexos técnicos entre los principales), sin embargo, al mostrar algunas listados de beneficiarios/as se pudo percatar que los porcentajes de mujeres variaron por programa o proyecto, siendo en algunos de ellos mayoría en cuanto a recibir apoyos, los cuales sin embargo no tipifican montos ni modalidades otorgados en relación con los hombres.

Al cuestionar sobre si **es adecuado el apoyo proporcionado a mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo en su (s) programa (s)**, se tuvieron respuestas que variaron por dependencia, las cuales se muestran anexas.

Figura 2. Apoyo adecuado para mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo en su (s) programa (s)

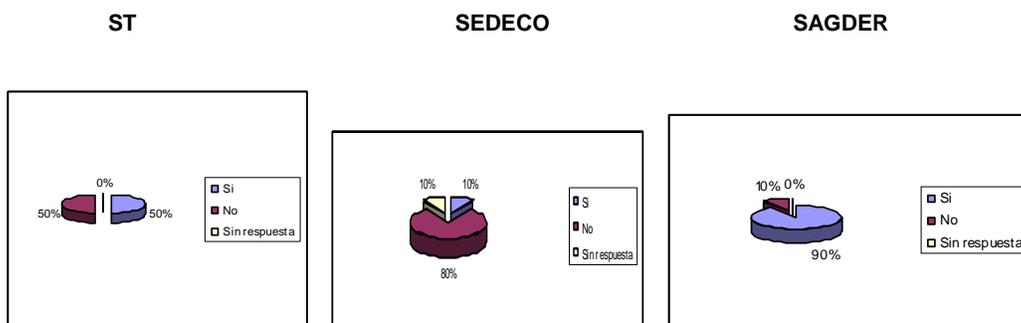


Fuente: Encuestas a funcionarios/as dependencias. Hipatia SC

Los comentarios vertidos, sobre todo en la SEDECO, alrededor de la suficiencia, o insuficiencia no tiene mayor argumentación a lo que se cuestiona, sin embargo abundan comentarios como cuando afirman “se brinda la misma información y apoyo a ambos géneros para el desarrollo de sus proyectos”. Queda la lectura, sobre todo en ésta secretaría, que hay una interpretación “neutral” para el ejercicio de los presupuestos, al margen de que sean mujeres u hombres los solicitantes de apoyos.

Al preguntar si se **considera adecuado que el programa (s) en el usted opera tenga un enfoque sensible a género**, fue sorprendente ver la proporción de personal de las dependencias que consideró no pertinente dicho enfoque. En particular para la SEDECO. En la gráfica anexa se muestran las cifras.

Figura 3. Considera adecuado que el programa (s) en el usted opera tenga un enfoque sensible a género



Fuente: Encuestas a funcionarios/as dependencias. Hipatia SC

C) Valoración de las políticas y análisis estratégico

En síntesis, de las respuestas obtenidas de los/as funcionarios/as, se percibe que aproximadamente un 70% conocen y entienden las disposiciones que en materia de género disponen los diversos instrumentos normativos, entre ellos algunos de tipo federal, toda vez que se coejercen algunos recursos entre los gobiernos federal y estatal. El resto de los funcionarios/as desconocen las normas en la materia.

Sobre la percepción personal sobre pertinencia de la Perspectiva de Género en sus programas de operación, es sorprendente que una cantidad importante, cerca de tercera parte de los/as entrevistados/as, crea que no es adecuado tal enfoque en sus programas y proyecto. Esto habla de muy poca sensibilidad en la materia.

Cuadro 2. Personal participante por dependenci

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
Ing. José Rubén Escajeda Jiménez	SAGDR	Licenciatura	Titular dependencia
MVZ Celina Arellano O			Subsecretaria de Ganadería
Ma. Flora García			Departamento de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales
Julio Varela Galván			Director de Desarrollo Rural y Regional
Víctor Hugo Chávez Villareal			Director
Ricardo García Rosales			Encargado de la Dirección de Información Rural
Sergio Reséndiz Martínez			Director Administrativo
José Trinidad González			Coordinador de Capacitación y Formación
Manuel Vargas Mediana			Director de Comercialización
Víctor Pérez Hernández			Secretario Técnico
Griselda Herrera González		Carrera Técnica	Auxiliar Técnico de Verificación
Roberto Solís Bañuelos		Licenciatura	Coordinador de Planeación

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
Miguel Calderón Reyes	SAGDR		Director de Programas Estratégicos
Ing. Rosalio Cepeda Camacho		Licenciatura	Departamento de Programas Especiales (Federales)
Lino Ramírez Márquez			Director del SNIIM
José Rutilio Ortiz Silerio			Subdirector de Fierros de Herrar
Carlos Héctor González			Jefe de Departamento
Verónica Marrufo Arrieta		Carrera Técnica	Técnica operativa
Lic. Miguel Bermúdez Quiñónez	Secretaría del Trabajo	Licenciatura	Titular dependencia
Omar Jiménez Herrera			Subsecretario de Trabajo
Lic. Francisco Javier Covarrubias García			Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Lic. María De La Paz Flores Sevilla			Subdirectora
Lic. Celia Cordero			Tribunal de conciliación y arbitraje
Ma. Irene Chávez López		Carrera Técnica	Auxiliar administrativa

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
Belma G. Cordero	Secretaría del Trabajo	Licenciatura	Representante de Gob.
Juan Fco. Sánchez		Licenciatura	Encargado de despacho
Yaria Hermila Tinoco Barrón		Técnica	Apoyo
José Antonio Rangel Valenzuela		Licenciatura	Presidente de trabajadores
Ma.Lina Ortega			Atención al público
Ma. Elizabeth Villa			Atención al Público
Luis Raymundo Camacho Esparza		Tecnico	
Marcia Lira		Licenciatura	Capacitación
Francisco Javier Montes Reyes			
Jesús Luna			
Gloria Hernández Valles			
Miguel Angel Aviña Martínez			
Agustín Núñez Morales			

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
Gilberto Yañez Cuellán	Secretaría del Trabajo		
Ernesto Aguilar Vera			
Sandra I. Quiñonez Martínez		Licenciatura	Secretaria de Acuerdos
Irene Josefina Villarreal			Procuraduría Local
Irene Herrera Bonilla		Técnica	Auxiliar
Vanessa Bardán		Licenciatura	Auxiliar
Rosa Eréndira Rodríguez Araujo			Coordinadora de Procuraduría
Ma. De la Paz Flores Subelí			Directora de Contraloría Interna
Iván Hernández Becerril			Auxiliar
Juan Hinojosa Romero			Inspector

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
David Nava Rodríguez	SEDECO	Licenciatura	Procurador Local
Ing. Jorge Ángel Reynoso Martínez			Secretario de SEDECO
Ing. Esteban Rosas Palacios			Subsecretario
Lic. Rebeca Ortega García.			Subdirectora de Pequeñas y Medianas Empresas
Jorge Perez Magallones			Recursos Humanos
Brenda Avitia Romo			Jefe de Dpto de Estadística.
Carlos Eduardo Meraz Castro			Jefe Dpto. Dilo. Regional
Jesún Antonio Rosales Rodríguez			Jefe Dpto de Planeación
Ana Paulina González Reyes			Jefa Dpto de Atracción
Angélica Marín Saucedo			Técnica
Tomás Pérez Salcido		Licenciatura	Director

Funcionario/a	Dependencia	Escolaridad	Responsabilidad
Phillip Brubeck Gamboa	SEDECO		Dir. General
Olivia Isabel Martínez		Tecnica	Secretaria
Cinthia Córdoba Guerrero		Tec	Administrativo
Saúl Valtierra C.			Director
Marco Olvera			Inversión Externa
Wendy López Leyva			Contraloría Interna
Edgar Soto Meraz			Director Jurídico
Héctor Eduardo Berra Domínguez			Subdirector de Mejora Regional
Juana Rosas			Secretaria
Consuelo Hernández Carrillo			Directora

Cuadro 3 Atributos internos y externos de las dependencias

Secretaría	Fortalezas	Oportunidades
ST	Convicción y voluntad política del titular de la Secretaría por incorporar la perspectiva de género, con enfoques prácticos e innovadores para mujeres.	Coejercicio de programas con marcos normativos federales que permiten priorización de proyectos favorables impulsar acciones de equidad de género
	Presencia institucional reconocida como Secretaría de reciente creación en la Administración Pública Estatal	Fuerte presencia de mujeres jóvenes en edad de trabajar y con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública. Trabajadoras en industrias y servicios que requieren éste enfoque por ser mayoritaria la presencia de ellas (servicios comerciales e industrias maquiladoras)
	Equipo de recursos humanos calificados con gran experiencia, junto con personal joven en proceso de formación y con gran empuje	Políticas públicas en el ámbito estatal, federal e internacional favorables al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género
	Esquema normativo y programático favorable a las acciones de género.	Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010)

Secretaría**Fortalezas****Oportunidades**

SEDECO

Titular de la dependencia con disposición para impulsar proyectos innovadores con alto contenido tecnológico para mujeres

Presencia regional en municipios a través programa de las "Células Empresariales" y otros , que incide en fuerte medida con mujeres,

Infraestructura de apoyo material (territorialmente y de recursos humanos) con sus contrapartes municipales de desarrollo económico

Esquema normativo y programático favorable a las acciones de género

Coejercicio de programas con marcos normativos federales que permiten priorización de proyectos favorables a impulsar acciones de equidad de género

Existencia de una gran cantidad de mujeres jóvenes con posibilidad de generar micronegocios y con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública en materia de género

Políticas públicas en el ámbito estatal, federal e internacional favorables al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género

Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010)

Secretaría**Fortalezas****Oportunidades**

SAGDR

Titular de la dependencia muy involucrado en apoyos para mujeres rurales y dispuesto a articular acciones con grupos en los municipios

Presupuesto para ejercer en grupos vulnerables (priorizando a las mujeres)

Esquema normativo y programático favorable a las acciones de género.

Servidores públicos conocedores de sus programas y del contexto del medio rural y de las necesidades de grupos vulnerables

Cuentan con esquemas normativos federales (programa sectoriales , reglas de operación, esquemas de priorización de proyectos) favorables impulsar acciones de equidad de género

Existencia de una gran cantidad de mujeres jóvenes rurales con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública en materia de género.

Políticas públicas en el ámbito Estatal, federal e internacional favorables al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género

Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010)

Secretaría	Debilidades	Amenazas
	Falta de vinculación entre las diversas áreas de trabajo al interior de la dependencia para promover los programas de equidad de manera conjunta	Falta de instrumentos vinculatorios que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género (IMD-ST- IMM)
	Falta de Unidad de Asuntos de Género	Altos niveles de incidencia de fenómenos de violencia hacia las mujeres y prácticas sociales tendientes a la misoginia
	Falta de articulación con el esquema de las dependencias y políticas federales con programas sensibles al género	Clima social de violencia que prevalece en el país que potencia problemas sociales (violencia hacia las mujeres principalmente)
ST	Falta de articulación en los diferentes ámbitos territoriales, estatales en relación a los municipales	Existencia de patrones culturales y sociales en muchas de las/os actores locales en los ámbitos de la autoridad (presidentes municipales, secretarios, jefes de cuartel, comisariados ejidales y otros insensibles a las políticas de género impulsadas por los instrumentos normativos internacionales, federales y estatales)
	Falta de más funcionarias/os en puestos de toma de decisión con capacitación en políticas públicas sensibles a género y pobre representación de las mujeres en órganos consultivos	Falta de programación de acciones institucionales para el impulso de políticas sensibles a género
	Falta de comprensión sobre la condición y posición de las mujeres en lo local	Falta de instrumentos vinculatorios que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género (IMD- IMM)
	Falta de articulación y/o conocimiento de la existencia y funciones de las IMM y vínculos interinstitucionales.	

Secretaría	Debilidades	Amenazas
SEDECO	Falta de Unidad de Asuntos de género	
	Apoyo a las mujeres con una visión muy limitada a los asuntos <i>cuasi</i> domestico, negocios comidas, artesanías, entre otras	Altos niveles de incidencia de fenómenos de violencia hacia las mujeres y prácticas sociales tendientes a la misoginia
	Falta de articulación con el esquema de las políticas federales, o no es reconocido o considerado valido.	El clima social de violencia que prevalece en el país que potencia problemas sociales (violencia hacia las mujeres principalmente)
	Falta de comprensión sobre la condición y posición de las mujeres en lo local y pobre representación de las mismas en órganos consultivos	Existencia de patrones culturales y sociales en muchas de las actores locales en los ámbitos de la autoridad (presidentes municipales, secretarios, delegados municipales, comisariados ejidales y otros) insensibles a las políticas de género impulsadas por los instrumentos normativos internacionales, federales y estatales)
	Falta de articulación en los diferentes ámbitos territoriales, estatales en relación a los municipales	Falta de programación de acciones institucionales para el impulso de políticas sensibles a género
	Falta de mujeres en cargos de técnicas operativas en lo local para convocar a otras mujeres Falta de capacitación en transversalidad de género de los servidores públicos de la dependencia. Falta de conocimiento de la existencia y funciones de las IMM y vínculos interinstitucionales	

Secretaría	Debilidades	Amenazas
	Falta de Unidad de Asuntos de género	Falta de instrumentos vinculatorios que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género (IMD- IMM)
	Pobre representación de las mujeres en órganos consultivos de la dependencia	Altos niveles de incidencia de fenómenos de violencia hacia las mujeres y prácticas sociales tendientes a la misoginia
	Falta de articulación en los diferentes ámbitos territoriales, estatales en relación a los municipales	El clima social de violencia que prevalece en el país que potencia problemas sociales (violencia hacia las mujeres principalmente)
SAGDR		
	Falta de conocimiento de la existencia y/o funciones de las IMM y vínculos interinstitucionales.	Existencia de patrones culturales y sociales en muchas de las actores locales en los ámbitos de la autoridad (presidentes municipales, secretarios, delegados municipales, comisariados ejidales y otros) insensibles a las políticas de género impulsadas por los instrumentos normativos internacionales, federales y estatales)
	Falta de capacitación en transversalidad de género de los servidores públicos de la dependencia.	Falta de programación de acciones institucionales para el impulso de políticas sensibles a género

Fuente: Elaboración propia a partir de información vertida en talleres y grupos focales con las diferentes Secretarías (2009). Hipatia Género y Desarrollo SC

Para fines de tener una visión de conjunto se agruparon los resultados para el conjunto del gabinete económico.

Fortalezas

F1. Disposición y voluntad política de los titulares para asumir retos para trabajar con mujeres en un nuevo esquema orientado a la transformación de las condiciones sociales prevalecientes en la población del Estado.

F2. El grupo de funcionarios/as, en su gran mayoría, tiene una gran experiencia y conocimientos amplios en la materia de su competencia, de tal forma que pueden transformar los esquemas del ciclo de operación de las políticas públicas hacia enfoques sensibles al género.

F3. Se cuenta con recursos e infraestructura regional a través de sus contrapartes municipales, para atender los grupos más vulnerables en las zonas rurales y urbanas, particularmente a las mujeres.

F4. Cuentan con un esquema normativo y programático favorable a las acciones de género, a través de coejercicio de programas y recursos federales.

F5. Existe, en la mayoría del personal mandos medios y superiores, conciencia de que se precisa mayor trabajo en la orientación de género en sus dependencias.

Debilidades:

D1. Falta de articulación con las instancias de las mujeres, tanto estatal como municipales, con las secretarías del gabinete económico, a efecto de facilitar los esquemas de Transversalizar la Perspectiva de Género. Falta de articulación de niveles de gobierno, federal, estatal y municipal para cubrir la atención directa a mujeres en lo local, sobre su agencia económica.

D2 Falta de Unidades de Género en las dependencias que le den seguimiento a los programas y proyectos con Perspectiva de Género, que se pretendan operar.

D3. Falta de comprensión sobre la condición y posición de las mujeres, como población objetivo, en lo local, particularmente sobre su agencia económica para las dependencias del gabinete económico.

D4 Prevalece, en muchos casos, un enfoque asistencialista para las mujeres de tal forma que preservan los roles tradicionales de género (cocinas, salones de belleza), más que en tratar de hacer cambios estructurales y de cultura fortaleciendo sus organizaciones y desarrollando capacidades.

D5. Falta de representación de mujeres en los consejos y órganos consultivos de decisión de las propias dependencias.

Oportunidades:

O1. Cuentan con marcos normativos federales (Programa Sectoriales, Reglas de Operación, esquemas de priorización de proyectos, entre otros) favorables impulsar acciones de equidad de género, para algunos programas convenidos.

O2. Fuerte presencia de mujeres jóvenes, en edad de trabajar y con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública. Trabajadoras en industrias y servicios que requieren éste enfoque por ser mayoritaria la

presencia de ellas (servicios comerciales e industrias maquiladoras). Mujeres en el ámbito rural como opción viable para los proyectos y programas, dada la demografía del Estado.

O3. Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010), así como un marco normativo nacional e internacional favorable al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género.

O4. En razón que muchos hogares tienen jefatura femenina, es posible tener mejores impactos de los programas y proyectos, en cuanto al global de su población beneficiaria, al observar la condición y posición de las mujeres en los diversos campos de fomento económico y social.

O5. Cuentan con instituciones que dan soporte, en el marco de la administración pública estatal, a los proyectos y programas para Transversalizar la Perspectiva de Género, fundamentalmente en el IMD.

Amenazas:

A1. Existencia de patrones culturales y sociales en muchos de los actores locales en los ámbitos de la autoridad (presidentes municipales, secretarios de ayuntamientos, jefes de cuartel, comisariados ejidales, personal de campo de las secretarías y otros) insensibles a las políticas de género, lo que no permite avanzar en lo local en la Transversalización de la Perspectiva de Género.

A2. Falta de instrumentos de articulación institucional, que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género, entre el IMD, las secretarías del Gabinete Económico y los Institutos Municipales de la Mujer, que propician una acción desarticulada en la materia.

A3. Clima social y cultural de violencia que prevalece en el país que potencia problemas en la situación de las mujeres, en particular violencia en todas sus modalidades, y prácticas sociales tendientes a la misoginia.

A4. Resistencias subjetivas y culturales fuertes de hombres al interior de las familias de las propias mujeres, principalmente esposos, para apoyar a las mujeres con posibles proyectos y acciones que mejoren su condición y posición económica.

Derivado de las consideraciones externas e internas se construyó una matriz con análisis un FODA, la cual se muestra en el cuadro anexo. La construcción de la matriz con los elementos identificados en los puntos de cruce es la que se expone.

Cuadro 4. Matriz de análisis FODA

		FORTALEZAS					DEBILIDADES				
		F1	F2	F3	F4	F5	D1	D2	D3	D4	D5
OPORTUNIDADES	O1	E1	E7	E12	—	—	E5	E10	E18	E19	E20
	O2	E13	E2	E8	E4	—	E5	E5	E18	E19	E6
	O3	E11	E14	E3	E9	E11	E11	E5	E18	E19	E20
	O4	E15	E15	E15	E4	E8	—	E5	E13	E13	E13
	O5	E5	E17	E16	E9	—	E5	E13	E16	E19	E20
AMENAZAS	A1	—	E6	E12	E12	—	E5	—	E5	E6	E6
	A2	E5	—	E5	E5	—	E5	E5	E5	E5	E5
	A3	—	—	E12	E6	E6	E6	—	E6	E6	—
	A4	—	—	—	E6	E6	—	—	—	E6	—
	A5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Se construyó un análisis de generación de estrategias para enfrentar las situaciones que derivan de instrumentar el proyecto, las cuales se enumeran a continuación:

Cuadro 5. Lista de estrategias y frecuencias de aparición

ESTRATEGIA	FRECUENCIA DE APARICION
E1. Aprovechar el marco normativo federal, para agregar, de ser posible, en los anexos técnicos correspondientes, de las secretarías del gabinete económico que tengan coejercicio de programas y proyectos, recursos adicionales para <i>programar acciones sensibles a género y poder tener los soportes presupuestales correspondientes</i>	1
E2 <i>Transformar los esquemas del ciclo de operación de las políticas públicas, con la experiencia de funcionarios/as hacia enfoques sensibles al género</i> , aprovechando la presencia numerosa y de calidad de mujeres jóvenes, en edad de trabajar y con posibilidades y derechos de ser sujetas de atención de la política pública.	1
E3 Aprovechar en el último tramo de gobierno estatal, la voluntad expresada en el <i>PED 2005-2010</i> , para que con los recursos e infraestructura regional que tienen las dependencias cumplir los compromisos que en materia de género se ofertó a las mujeres duranguenses.	1
E4. Aprovechar al máximo los apoyos diferenciados para mujeres, que dicte la norma federal, a efecto de poder incrementar más los presupuestos posibles a ejercer para el grueso del gasto estatal.	2
E5. Establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Este conjunto de actores, ya con estrategias definidas, trabajará a su vez con los municipios (en particular con los que operen BANMUJER) que deseen incorporarse a los programas del gabinete económico, que impulsen enfoques sensibles al género. Esta articulación en parte suplirá la falta de Unidades de Género en las dependencias.	18
E6 Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia, hombres padres y madres de hijos e hijas, autoridades locales y desde luego funcionarios/as operativos y directivos.	16
E7. Aprovechar la orientación de los marcos normativos federales para que se elaboren Programas Operativos Anuales con acciones sensibles al género, a partir de la experiencia de los equipos de las dependencias.	1

ESTRATEGIA	FRECUENCIA DE APARICION
E8. Atender mujeres en donde la población sea mayoritaria de mujeres en comunidades rurales y en zonas urbanas, <i>aprovechando la infraestructura y recursos en las regiones y municipios de las dependencias.</i>	2
E9. Plantear esquemas de colaboración entre los gobiernos federal y estatal, a través de sus respectivos Institutos de la Mujeres a efecto de complementar recursos presupuestales y esfuerzos institucionales, como de hecho ya se hace a través del BANMUJER. (Revisando los términos de ejecución de acciones adicionales, para dar lugar a convenios más amplios)	2
E10. Crear Unidades de Género, con personal de las áreas normativa, administrativa y operativa, mediante convenios con el IMD, que apoyen los programas institucionales con enfoques sensibles al género.	2
E11. Lanzar campaña de imagen de un gobierno con políticas públicas sensibles a las mujeres, que muestre la unidad de mando de la administración pública del gobierno del Estado, ejemplificando con BANMUJER.	3
E12. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios, vía FODEIMM, aprovechando el marco y los recursos federales para lograr mejores condiciones económicas, para más mujeres en local. Especialmente en municipios con BANMUJER.	5
E13. Generar portafolio de proyectos prioritarios, de manera conjunta Gabinete económico e IMD, conforme el interés de los titulares de las dependencias, para apoyar a los grupos de mujeres que focalicen en los mismos. (Proyectos base tecnológica, SEDECO; Proyectos innovadores para mujeres ,ST, entre otros).	4
E14. Diseñar primer Gabinete Económico con Transversalidad de Género en la administración pública estatal, como ejemplo local y nacional.	1
E15. Diseñar primer proyecto interinstitucional de Gabinete Económico, junto con IMM, trabajando con mujeres, jefas de hogar, en regiones y municipios en que predominen mujeres jefas de hogar, como ejemplo local y nacional.	1
E16. Capacitar personal regional o distrital de las secretarías del gabinete económico en las propias regiones señaladas, por parte del IMD, en tanto se establecen las Unidades de Género.	2
E17. Impartición de talleres para diseño de políticas publicas con perspectiva de Género a funcionarios/as del gabinete económico por parte del IMD, a través de esquemas propios y/o con apoyo federal.	1
E18. Exposición ejecutiva para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica, con consultores/as con materiales vivenciales de diagnósticos de mujeres pobres de los municipios.	5

ESTRATEGIA	FRECUENCIA DE APARICION
E19. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres sobre el desempeño de la dependencia, en sus objetivos principales así en sus indicadores de evaluación.	5
E20. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias, en la legitimidad de la representación social y política que buscan las dependencias.	1

Priorización de estrategias generadas en la matriz FODA

Las estrategias generadas en la matriz con mayor frecuencia se muestran en el siguiente cuadro y tienen que ver con establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios. Hacer presentaciones y exposición ejecutivas para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias. Generar portafolio de proyectos prioritarios, de manera conjunta con Gabinete Económico e IMD, ver cuadro No 6 anexo.

Cuadro 6. Priorización de estrategias generadas

ESTRATEGIA	FRECUENCIA DE APARICION	RANGO DE IMPORTANCIA
E5. Establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Este conjunto de actores, ya con estrategias definidas, trabajará a su vez con los municipios (en particular con los que operen BANMUJER) que deseen incorporarse a los programas del gabinete económico, que impulsen enfoques sensibles al género. Esta articulación en parte suplirá la falta de Unidades de Género en las dependencias.	18	1
E6 Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia, hombres padres y madres de hijos e hijas, autoridades locales y desde luego funcionarios/as operativos y directivos.	16	2
E12. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios, vía FODEIMM, aprovechando el marco y los recursos federales para lograr mejores condiciones económicas, para más mujeres en local. Especialmente en municipios con BANMUJER.	5	3
E18. Exposición ejecutiva para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica, con consultores/as con materiales vivenciales de diagnósticos de mujeres pobres de los municipios.	5	3
E19. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres sobre el desempeño de la dependencia, en sus objetivos principales así en sus indicadores de evaluación.	5	3
E20. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias, en la legitimidad de la representación social y política que buscan las dependencias.	5	3
E13. Generar portafolio de proyectos prioritarios, de manera conjunta con Gabinete Económico e IMD, conforme el interés de los titulares de las dependencias, para apoyar a los grupos de mujeres que focalicen en los mismos. (Proyectos base tecnológica, SEDECO; Proyectos innovadores para mujeres, ST, entre otros).	4	4

Análisis de viabilidad de las estrategias más importantes.

Las estrategias mas importantes se han establecido y priorizado según la frecuencia obtenida y se estructuran en un cuadro para ver las posibles ventajas y desventajas de las mismas.

Es importante resaltar que las que se han considerado mas viables corresponden a las estrategias para establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico, sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, capacitación y sensibilización a personal de dependencias, sensibilizar a titulares sobre la condición subjetiva de las mujeres y su condición económica, evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres, valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias y generar un portafolio de proyectos prioritarios, según se observa en el cuadro anexo.

Cuadro 7. Análisis de escenarios del proyecto

ESTRATEGIA	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<p>E5. Establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Este conjunto de actores, ya con estrategias definidas, trabajará a su vez con los municipios (en particular con los que operen BANMUJER) que deseen incorporarse a los programas del gabinete económico, que impulsen enfoques sensibles al género. Esta articulación en parte suplirá la falta de Unidades de Género en las dependencias.</p>	<p>Se facilita el esquema de Transversalización de la PEG, en la administración pública estatal y en particular del Gabinete Económico. Esto aunado a que se conviene el apoyo efectivo para mujeres de los grupos del Banmujer, que se tienen operando en los municipios.</p> <p>Inclusive, se articulan las capacitaciones para personal de las dependencias del gabinete económico de las áreas operativa, normativa y de administración para efectos de calificar personal para la Unidad de Género de las propias dependencias.</p>	<p>Se tiene incertidumbre del mantenimiento de las condiciones de cumplimiento con actores aparentemente lejanos, como son los gobierno municipales, lo cual sin embargo puede monitorearse con acuerdos de las propias IMM, en coordinación con el IMD.</p>
<p>E6 Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia, hombres padres y madres de hijos e hijas, autoridades locales y desde luego funcionarios/as operativos y directivos.</p>	<p>Facilita la incorporación de la visión de los hombres como parte de la solución y no sólo del problema el problema en sí.</p>	<p>Sí no se maneja bien el proceso puede generar resistencias y “vacunar” hacia los asuntos de género de manera negativa.</p>
<p>E12. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios, vía FODEIMM, aprovechando el marco y los recursos federales y municipales para lograr mejores condiciones económicas, para más mujeres en local.</p> <p>Especialmente en municipios con BANMUJER, el cual es apoyado con recursos estatales (monto de microcréditos) y federales (Proyecto Piloto)</p>	<p>Se aprovecharía el diseño programático del FODEIMM, para que realmente y de manera obligada se sumara el personal de las dependencias, toda vez que donde se requiere el apoyo es en los municipios, ya que se atiende a las mujeres en su ámbito local.</p> <p>Lograría una articulación institucional más directa de los propios programas del INMUJERES. A decir FODEIMM, con los Fondos de Transversalidad, al incorporarlos en ámbitos territoriales locales del municipio donde realmente se encuentran las destinatarias finales de las políticas públicas.</p> <p>Además de también articular el esfuerzo y recursos federal (FODEIMM, y BANUJER) con</p>	<p>Podría haber insuficiencias en la calidad de la capacitación, dado lo distante y la baja interlocución de las instancias locales IMM, Gobiernos municipales con las/los consultores.</p> <p>Que la capacitación sea poco controlada en cuanto al objetivo original previsto en el presente proyecto y se quede en un nivel muy elemental.</p> <p>La dispersión de las unidades a capacitar (municipios) haga más costoso el proceso, en lugar de un esquema central.</p> <p>Se corre el riesgo, que en</p>

ESTRATEGIA	VENTAJAS	DESVENTAJAS
	<p>el estatal (BANMUJER E IMD) y con los municipios (FODEIMM).</p> <p>De paso se fortalecerían las capacidades de los grupos de mujeres del BANMUJER, en cuanto a sus habilidades y destrezas para su micronegocios, con apoyo de técnicos en lo local y con recursos federales para la atención de los grupos.</p>	<p>lo local, el municipio no cumpla con su aportación, y ello redunde en problemas con la operación completa del proyecto.</p>
<p>E18. Exposición ejecutiva para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica, con consultores/as con materiales vivenciales de diagnósticos de mujeres pobres de los municipios.</p>	<p>Haría “visibles” mujeres de carne y hueso, en contextos locales, que conocen los titulares, sobre las dificultades que enfrentan las mujeres, que pueden ser responsabilidad de la pobre efectividad de sus políticas públicas.</p> <p>Ayudarles a “ver” lo que por condición de funcionarios/as no observan, con la cotidianidad de las mujeres.</p>	<p>Posible desinterés y desdén al proyecto, sí no se acompaña de una fuerte argumentación de los fenómenos de causa efecto de la pobreza de las mujeres en el ámbito local.</p>
<p>E19. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres sobre el desempeño de la dependencia, en sus objetivos principales así en sus indicadores de evaluación.</p>	<p>Evaluar de manera objetiva, los impactos en números concretos, como suele gustar a los directivos, de las ventajas del trabajo con mujeres como prioridad en los programas de fomento y desarrollo económico.</p>	<p>Requiere de recursos para realizar los estudios y proyectos, que actualmente no son considerados en los fondos federales, estatales o municipales.</p>
<p>E20. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias, en la legitimidad de la representación social y política que buscan las dependencias.</p>	<p>Representación de dichos órganos con legitimidad y acción de gobierno responsable, con la construcción ciudadana conforme a derecho.</p> <p>Mayor impacto en los resultados programáticos al incidir en grupos de mujeres que detonarían procesos de representación real y formal.</p>	<p>Posibles fricciones en los órganos, si no se conducen con políticas claras y transparentes que indujera a una polarización entre hombres y mujeres.</p>

Lista de estrategias viables

Se expondrán las mismas, en una reunión final entre las dependencias, y el propio IMD, a efecto de valorar su viabilidad y coincidencia y derivar de ello, una agenda común.

Por principio de cuentas para el propio IMD, se considera como **agenda propia**, las que se enumeran en e cuadro anexo.

Cuadro 8. Agenda de Prioridades del Instituto de la Mujer Duranguense

1. Establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. El propio IMD, tiene prioridad para el proyecto BANMUJER, como espacio común de incidencia.
2. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios, a efecto de integrar sus esfuerzos con BANMUJER y el FODEIMM, y municipios.
3. Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, particularmente los que tienen obligación en el servicio público común en los municipios con presencia del BANMUJER.

Definición del proyecto a diseñar y evaluar

En tanto se acuerden los elementos comunes con el resto de dependencias, se tendrán trabajos pendientes para a precisar y definir el proyecto común para **Transversalizar la Perspectiva de Género al Gabinete Económico**. A partir de la agenda común, se traducirán las estrategias planteadas y se verán las posibilidades del proyecto con los Objetivos Estratégicos Comunes y derivarlo al Plan Estratégico y Planes de Acción puntuales. Al término de estas fases, se plantearán los Convenios y Acuerdos de Colaboración entre cada una de las dependencias y el propio IMD.

Capítulo 4: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

Sí bien el Instituto de la Mujer Duranguense ha buscado la inclusión del conjunto de las realidades de las mujeres en la agenda pública de manera sólida y sistemática dentro del estado, se encuentra hoy con retos importantes al interior de la propia administración pública estatal. Ello en razón de tener como una de sus tareas trascendentales el fomento y soporte para la agencia económica de las mujeres.

Para ello ha decidido impulsar la transversalidad de género como estrategia al interior de dependencias que tienen que ver con dicha agencia económica. Por tanto la participación de las Secretarías de Desarrollo económico SEDECO, del Trabajo, ST, y de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural es importante para el logro de la tarea de fomento a una mejor condición económica de las mujeres.

Pretende el IMD, con la transversalidad, impulsar estrategias para transformar procesos en las políticas públicas y en la cultura institucional, que parte del reconocimiento de las situaciones y relaciones entre mujeres y hombres a efecto de corregir las brechas de desigualdad de género. Lo anterior acorde con los programas del gobierno federal, estatal y municipal que tienen por obligación instrumentar, en razón del marco de ley en la materia.

Del proceso realizado con las dependencias mencionadas, tenemos que a la fecha los trabajos realizados arrojan:

- Voluntad política de los titulares de las secretarías participantes a efecto de lograr validez y legitimidad para los trabajos a desarrollar, a efecto de garantizar los acuerdos institucionales que lleven a ser operables las políticas públicas que emanen de la Estrategia de Intervención.

- Conocimiento del marco normativo de los programas de las dependencias, en relación con el enfoque de la equidad de género y su valoración estratégica, por parte de sus mandos directivos y de mandos medios.
- Evaluaciones iniciales de los procesos institucionales para ejecutar políticas de equidad de género en las dependencias de manera coherente y consistente con las disposiciones del marco de ley.
- Caracterización de las percepciones y conocimientos sobre la perspectiva de género que tienen los mandos medios y superiores en los instrumentos de política pública.

Recomendaciones

Para seguir el proceso por tanto se tiene que:

Definir opciones de estrategias viables. Por tanto el IMD deberá exponer las mismas, en reunión *exprofeso* entre las dependencias, y el propio IMD, a efecto de valorar su viabilidad y coincidencia y derivar de ello, una agenda común.

Por parte del IMD deberá considerar una **agenda propia**, con la que pueda llegar a acuerdos que definan con claridad convenios de colaboración con cada una de las dependencias participantes.

En tanto se acuerden los elementos comunes con el resto de dependencias, a partir de la agenda común, deberán establecerse las estrategias y traducirlos en Objetivos Estratégicos Comunes y derivarlo al Plan Estratégico y Planes de Acción puntuales. Al término de estas fases, se plantearán los Convenios y Acuerdos de Colaboración entre cada una de las dependencias y el propio IMD.

Anexos

I

Estructura encuesta

II

Minutas reunión Titulares

III

Minutas mandos medios

Fotográfico de trabajos

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LAS DEPENDENCIAS

AVANCES EN LA INSTRUMENTACIÓN DE ACCIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A) A partir de los cambios constitucionales, la firma de acuerdos internacionales, los decretos de leyes federales, estatales entre otros, (Plan Nacional, Estatal) comente lo siguiente:

1.- ¿Sabe usted si el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, dispone una orientación de acciones en materia de equidad social y de género en la instrumentación de políticas públicas para las entidades de la administración pública estatal?

a) Si b) No

Respuesta por secretaría:
ST : sí (100%)
SEDECO: si (80%), no (20%).
SAGDR: si (100%).

2.- ¿Sabe usted si en su dependencia existe un programa sectorial que oriente los trabajos en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010?

a) Si b) No

Respuesta por secretaría:
ST: Si (50%) No (50%)
SEDECO: si (80%), no (20%)
SAGDR: si (70%), no (30%)

3.- ¿Sabe si en el Programa Sectorial de su dependencia se disponen de acciones programáticas sensibles a género?

a) Si	b) No
ST: Si (50%) no (50%)	
SEDECO: si (80%), no (20%)	
SAGDR: si (90%), no (10%)	

3.1.- ¿Cuáles?

ST:
a) Inserción laboral para personas con discapacidad,
b) Protección a menores que trabajen,
c) Capacitación a empleadas domésticas y
d) Prevención y protección de ETS
SEDECO:
a) Durango Solidario, Capital semilla, Fondo contra garantías, Mi tortilla, Prosoft

b) En el programa sectorial económico se tiene una orientación a proteger y fomentar a los sectores desprotegidos.
c) Los programas de SEDECO se aplican de manera equitativa a hombres y mujeres, no se hace discriminación alguna, los beneficios se otorgan a quienes cumplan con los requisitos establecidos.
SAGDR:
a) 1) Atención a jóvenes,2)Atención a mujeres,3)Atención a indígenas,4)Atención adultos mayores,5)Atención a discapacitados, 6)Atención a los productores en general
b) 1) El PND, 2)El Plan Estatal de Desarrollo, 3)Reglas de operación de programas para el campo y desarrollo rural. 4)Manuales Operativos de la Secretaría y delegación federal de Economía
c) 1)La planeación con perspectiva de género,2)Diseño de acciones concretas para reducir la brecha entre hombres y mujeres,3)Reordenamiento social con perspectiva de género para propiciar una sociedad que otorgue con equidad los beneficios y responsabilidades□
d) El programa de desarrollo rural

4.- ¿En qué programa (s) de la dependencia opera usted?

ST:
a) 1.Inserción laboral para personas con discapacidad, 2. Protección a menores que trabajen, 3.Capacitación a empleadas domésticas
b) Inspecciones Laborales
SEDECO:
a) 1) Fomento a emprendedores 2) Células empresariales
b) Bolsa de Trabajo
c) Desarrollo de proveedores y células empresariales
d) Desarrollo de proveedores, Consolidación de proyectos industriales, Promoción del Estado como alternativa de expansión de proyectos manufactureros, Atracción de inversiones, Estadísticas, Bolsa de Trabajo.
e) Durango Solidario, Fondo contra garantías
f) Inversión extranjera
g) Mejora regulatoria, asesoría, orientación y gestoría en materia de trámites empresariales. Constitución y registro de microindustria
h) Mejora Regulatoria, Constitución y Registro de Microindustrias, Programa de Financiamiento "Durango Solidario"
i) Prosoft, Células Empresariales, Remesas Productivas, Durango Solidario, Informe de Gobierno, POA
SAGDR:
a) 1) Activos productivos municipalizados, 2) Pesca y programa de soporte (asistencia técnica)
b) 1) Comercialización de productos agropecuarios 2) Staff del secretario titular de la SAGDR
c) Capitalización y financiamiento
d) En el Sistema Nacional de Información e Integración de Mercados (SNIIM)
e) Programa de uso sustentable de recursos naturales para la producción primaria
f) SNIDRUS

g) Trámite de título de fierro de herrar
--

5.- ¿Alguno (s) de los programa (s) anteriores tienen acciones sensibles a género?

- a) Si b) No

5.1 Explique su respuesta

ST: si (100%)
a) En las actas de inspección se solicita información detallada del personal femenino y masculino así como mujeres en estado de gravidez, menores de edad y personas de la 3ra edad.
b) Porque van dirigidas a hombres y mujeres sin importar edad, estudios, nivel económico o preferencias sexuales.
SEDECO: si (40%), no (60%)
a) Existe desde el momento en que no se hace o propicia favoritismo o discriminación de ningún género
b) Están abiertos al público en general sin distinción espacial a algún género
c) Existe un apoyo equitativo, sin embargo, las mujeres siempre son más beneficiadas
d) Los programas están dirigidos a empresas, por tanto, no se realiza su evaluación y operación en función del género
e) Los programas están dirigidos a microempresas sin ningún tipo de distingo en el género
f) No existe un mayor puntaje asignado a solicitudes hechas por mujeres, existe el apoyo equitativo y eso lo hace sensible a género
g) Por las oportunidades de empleo que se presentan para los solicitantes
h) Porque se apoya a la persona que solicite el crédito equitativamente
i) Si tienen acciones sensibles a género aunque no se especifican, pero sí se aplican, prueba de ello son los números que se arrojan
j) Todos los programas se han dado con eficiencia y eficacia como mayores objetivos, sin distinción de sexo, raza o religión.
SAGDR: si (60%) no (40%)
a) El personal que atiende estos programas tiene buena sensibilidad para atender a los productores de los diferentes estratos sociales del medio rural
b) El SNIIM es un programa de la Secretaría Federal de Economía y es manejado y ejercido por el gobierno del Estado a través de la SAGR por lo que considera las acciones de género de ambas dependencias
c) La planeación del programa de uso sustentable se realiza en los Consejos de Desarrollo Municipal en los cuales no existe representación femenina y por ende los proyectos los absorben los hombres
d) No explicó su respuesta
e) Si porque en él ya participan las mujeres como médicas, veterinarias o ingenieras
f) Todos los programas de apoyo son aplicados sin distinción de género

6.- ¿Considera apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para lo que plantea el Plan Sectorial ó el Propio Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010? (Solicitar copia del presupuesto 2008 y lo que se está trabajando para 2009 y/o anexos técnicos)

- a) Si b) No
6.1 Explique su respuesta

ST: si (100%)
SEDECO: si (40%), no (50%) no contestó (10%).
a) Las políticas sensibles a género no han sido factor importante para la participación (o no) de la mujer, al contrario, han resultado en una participación mayor al 50%
b) No aplica
c) No es suficiente debido a que no queda plasmado en las reglas de operación las normas que garanticen la equidad de género
d) No explicó su respuesta
e) No son suficientes las acciones sensibles a género, pero esto depende más de una actitud cultural y de otras circunstancias para impulsar la participación de la mujer
f) Porque al no hacer discriminación se atiende a todos con la misma calidad, atendiendo a los principios de cumplimiento de los requisitos. Para actuar de manera justa no es necesario operar un presupuesto especial para mujeres y otro para hombres
g) Porque cada vez es mayor la falta de fuentes de empleo
h) Porque no existe ningún distingo o promoción especial para ningún género
i) Quizá se puedan generar programas sociales y económicos de mayor difusión y apoyo para la mujer
j) Se deben plasmar las políticas sensibles a género en los documentos respectivos, al igual que lo señala el Plan Estatal
SAGDR: si (30%), no (70%)
a) El PED es muy concreto y plantea que todas las instituciones que dependan del gobierno estatal deben encaminar sus acciones considerando la equidad de género
b) Los procesos de cambio son lentos, sobre todo por el nivel de conocimientos que tienen los productores y la poca aptitud, por tanto se debe dinamizar el aspecto educativo, la gestión y liderazgo
c) No explicó su respuesta
d) No plantea ninguna acción específica para poder etiquetar recursos a las mujeres
e) Pueden diseñarse estrategias o proyectos mejor enfocados a género
f) Se realiza de acuerdo con el Plan de Desarrollo

7.- En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia, ¿qué composición desagregada por sexo se observa? (mujeres respecto a hombres beneficiaria –o- s)

ST:
a) no contestó
b) Se anexaron columnas al formato de captura de las actas de inspección para desagregar la información de cuántos trabajadoras y trabajadores hay en un establecimiento y las condiciones y prestaciones que tienen.
SEDECO:
a) 50% mujeres, 50% hombres
b) 55% mujeres y 45% hombres
c) Desarrollo de proveedores: la mayoría de personas beneficiadas son hombres o empresas ya estructuradas con el 50 y 50% de equidad. Células empresariales: los

hombres son más beneficiados ya que el recurso solicitado es para un trabajo pesado
d) En Durango Solidario existe una composición del 53% mujeres y 47% hombres
e) Hasta el momento hay una mayoría de trato con hombres empresarios en Inversión Extranjera
f) Hay una ligera ventaja en el número de mujeres sobre el género masculino en cuanto al número de beneficiarios
g) Hombres 40%, Mujeres 60%
h) No contestó
SAGDR:
a) 33% de mujeres con respecto a los hombres
b) 95% para hombres 5% para mujeres
c) El programa SINDRUS sólo reposta información del sector, no entrega beneficios, pero se observa la participación de la mujer en un 35% del total de beneficiarios
d) En 2009 hasta el 9 de septiembre, se atendieron 585 solicitudes de información, de ellas 93 (15.9%) fueron realizadas por mujeres y 492(84.1%) por hombres
e) Hombres 80%, Mujeres 20%, la mujer tiene registrado el fierro por sucesión o juicio sucesorio
f) No contestó
g) Se observa que el 100% de los proyectos son ejercidos por hombres

8.- ¿Cuál es instrumento normativo que regula los beneficios y/o apoyos del programa?

ST:
a) El instrumento normativo es el PED y el decreto en el cual se estableció la STyPS
b) No contestó
SEDECO:
a) 1)Convenios, 2)Reglas de operación
b) 1)La ley de desarrollo al fomento económico 2)La reglamentación del Servicio Estatal de Empleo
c) Las reglas de operación
d) Ley de Desarrollo Económico 2)Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Durango
e) Ley de Desarrollo Económico del Estado de Durango, 2)Ley de Mejora Regulatoria del Edo de Durango, 3)Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal
f) Ley de Mejora Regulatoria, 2)Reglas de operación de Durango Solidario, 3)Reglas de Operación Fondito Durango, 4) Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal
g) Plan Estatal de Desarrollo, 2)Ley de Desarrollo Económico
h) No contestó
SAGDR:
a) El Plan Nacional de desarrollo y el Plan Estatal de Desarrollo
b) No contestó
c) Reglas de operación 2009
d) Reglas de operación que publica la SAGARPA

9.-¿Cuál es la población objetivo del programa (s) en el que usted opera?

ST:
a) Ciudadanía en general
b) Clase trabajadora

SEDECO:
a) 60% hombres 40% mujeres
b) Empresarios (as) emprendedores (as)
c) Empresas en busca de inversiones o en busca de proveedores
d) Inversionistas y empresas que buscan expandirse
e) La población empresarial y ocupada del Estado
f) La población que requiere una oportunidad de empleo
g) Las personas físicas con actividad empresarial o las personas morales del sector: organismos, agrupamientos empresariales, universidades y emprendedores
h) Micro y pequeñas empresas del estado de Durango
i) Personas físicas o morales nativos de Durango o de la república Mexicana que tengan una actividad económica establecida en el estado de Durango
j) Todas las personas físicas o morales que realizan una actividad económica empresarial en el territorio del Estado de Durango
SAGDR:
a) 1) Los productores de alta, muy alta, media y baja marginación, 2) Grupos prioritarios: mujeres, discapacitados, indígenas, adultos mayores y jóvenes
b) 1) Productores de frijol, 2) Productores de chile, 3) Productores de naranja
c) Ganaderos
d) Grupos vulnerables de campesinos
f) Los productores de alta, muy alta, media y baja marginación
g) Todo el estado, se les ofrece información vía Internet
h) Todos los que participan en las diferentes cadenas productivas agrícolas, pecuarias y de desarrollo rural, hombres o mujeres

10.- ¿Es adecuado el apoyo proporcionado a mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo en su (s) programa (s)?

- a) Nada b) Poco c) Suficiente d) Mucho
- 10.1 Explique su respuesta

ST:
a) poco, en el Estado hay alrededor de 48 mil empresas-negocio y sólo se inspecciona al 5%; no hay programas en los que se de a conocer al trabajador sus derechos
b) no contestó no explicó su respuesta
SEDECO:
Poco 10%
Suficiente 60%
Mucho 30%
a) Con respecto a los financiamientos la demanda supera la oferta, sin existir ningún distingo de género
b) El apoyo es mucho porque se le entrega toda la información disponible y solicitada al empresario en tiempo y forma a fin de convencerlo de invertir en el Estado
c) El apoyo se otorga sin distinción de género
d) El apoyo, la información y el interés en ayudar al público es mucho y se obtienen resultados dependiendo del interés del que quiere verse beneficiado
e) Es adecuado porque está enfocado a hombres y mujeres sin distingo alguno

f) Los programas están dirigidos a empresas, por tanto, no se realiza su evaluación y operación en función del género
g) Porque se atiende a todos por igual, conforme lo solicitan de acuerdo con las necesidades de sus proyectos
h) Se apoya sin distinción de género
i) Se brinda la misma información y apoyo a ambos géneros para el desarrollo de sus proyectos
j) Se proporciona el recurso según el presupuesto
SAGDR:
Poco 40%
Suficiente 60%
a) De acuerdo a las actividades y la estrategia del Estado los componentes principalmente son solicitados por productores (hombres)
b) En el medio rural la mujer se dedica a las labores del hogar y el hombre al campo, las mujeres que se dedican a la ganadería es porque su cónyuge se fue a E.U. o por defunción del mismo
c) En relación a la normativa es suficiente ya que alcanza hasta el 90% de la inversión y el 10% corresponde a la aportación del productor ya sea en especie o en mano de obra
d) No explicó su respuesta
e) Se atienden a ambos sexos sin distinción
f) Se procuran proyectos adecuados donde cuando menos se apoye con 50 mil pesos por persona, sin embargo, es poco

11.- ¿Considera adecuado que el programa (s) en el usted opera tenga un enfoque sensible a género?

- a) Si b) No

11.1 ¿Porqué?

ST: si (50%) no (50%)
a) Por las necesidades de cada persona que acuda a solicitar nuestros servicios
b) Porque dentro de la misma institución hay trato preferencial con ciertos patrones misóginos por ser amigos de la dependencia
SEDECO:
Si 10%
No 80%
No contestó 10%
a) En la prestación del servicio público no se debe hacer distinción en la cantidad o calidad por razón de sexo. Hombres y Mujeres somos iguales y por lo tanto tenemos los mismos derechos y obligaciones civiles y políticas
b) Existe sensibilidad a los sectores desprotegidos para poder actuar acorde a la situación o necesidad particular
c) No contestó
d) No existe un enfoque sensible a género, no se visualiza a las personas como débiles o necesitadas de sensibilidad
e) No ha sido necesario y sería necesario debatir el uso de estas políticas para no incurrir en discriminación de alguno de los sexos
f) No lo considero necesario ya que se trata de una población objetiva capacitada al

mismo nivel
g) No porque las oportunidades deben regirse por equidad de género
h) Porque eso sería orientarlo y le restaría oportunidades de igualdad y equidad
i) Porque si se plasma en las reglas de operación el condicionar el apoyo al 50% o más al sexo femenino probablemente se caería en una discriminación
j) Se apoya equitativamente
SAGDR:
Si 90%
No 10%
a) No explicó su respuesta
b) Para que haya un reordenamiento social y equidad de género en los beneficios autorizados y que esto a su vez provoque igualdad de oportunidades para hombres y mujeres
c) Porque se aplica para todos y se apoyan proyectos en los que puede participar activamente la mujer
d) Porque se atiende, proporciona información o se capacita a quien lo solicite
e) Porque se requiere más libertad en la operación y menos intervención del gobierno federal

**Reuniones con
Titulares del Gabinete
Económico**

TRABAJO

Victoria de Durango. Dgo.-

9- 14 horas.

Taller de Titulares de la Secretaría Trabajo y Previsión Social (STPS) del Estado de Durango.

ASISTENTES: En la reunión que se sostuvo el día del año en curso, con el Secretario del Trabajo, Lic. Bermúdez y su equipo, a las 9:00 de la mañana en el Hotel Gobernador se expusieron las estrategias que tiene el Ejecutivo, es decir el Gobernador C. P Ismael Hernández Deras, en el programa “Durango Solidario”; una parte fundamental para la continuación de este programa fue el trabajo que se realizó el año pasado, con el Diagnóstico de las Necesidades de Género, por parte de la Consultora Hipatia Género y Desarrollo, A. C. en la que se puntualizó cómo Introducir la Perspectiva De Género en la Planeación y Presupuestos de los Planes Sectoriales.

FACILITADORES: De acuerdo con dicho diagnóstico, en la Secretaría del Trabajo, respecto a las *acciones de sensibilización y capacitación de género* sí hay avances sobre todo por la sensibilización que al respecto existe en las organizaciones sindicales, de hecho, uno de los objetivos de la dependencia es apoyar a las personas para hacerlas más capaces y potenciar la transformación del Estado.

Respecto a las *acciones de planeación en materia de género*, el diagnóstico estableció que el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social considera que en la dependencia no ha habido acciones, pero que existe un escenario potencial donde se pueden implementar, por ejemplo en los sindicatos que representan a las (os) trabajadoras (es) del sector de servicios, donde estadísticamente se sabe que la mayoría son mujeres y sin embargo

están representadas casi en su totalidad por hombres. Así, el titular de la dependencia considera que si bien no ha habido acciones en materia de género específicamente en la Secretaría que él dirige, dentro del esquema nacional se están retomando acciones de impulso en este sentido, ya que hay recursos para apoyarlas aún más de terciarización del empleo y el *outsourcing* que ello implica.

Además, el Secretario de la dependencia afirmó que se está trabajando en firmar un pacto de género lo que coadyuvará a potenciar una política de género y entonces dar una imagen de unidad política estatal.

Sin embargo, aunque hay voluntad política, son pocas las acciones en materia de género porque aún no hay recursos etiquetados para ese fin; por último, en asuntos de apoyos adicionales en torno al género como acompañamiento, planeación y ejecución de políticas públicas, el diagnóstico estableció que se están realizando pocas acciones, pero que se planea aumentarlas en cantidad y calidad.

ASISTENTE: Dentro de las personas que se encontraban en la reunión se presentó a la Maestra, María del Carmen Muñiz que realizó una maestría en Sevilla, España, y que tocó temas de Género, Planeación de Programas y Ciudadanía y comentó que las mujeres son las que están perdiendo el empleo y toda su red de protección.

Así mismo, se expresó que dentro de la Secretaría del Trabajo se encuentra un Departamento de Conflictos Laborales, (Conciliación y Arbitraje) pero no se contempla la visión social del tema del empleo y su impacto social y todo se reduce a la demanda de labores domésticas.

Una estrategia es romper esquemas y lograr una remuneración de iguales entre hombres y mujeres.

FACILITADORES: En el Programa Sectorial, Objetivo 9 se menciona, realizar acciones de transversalidad con montos presupuestales, la idea es construir acciones puntuales.

ASISTENTE: El Secretario Bermúdez, manifestó que en X oficina que se trabaja en favor del Menor y la Mujer los permisos que se otorgaban eran por la necesidad de trabajar y la mujer en este aspecto necesita potenciar esta área. La Lic. Mariam de la Paz Sevilla manifiesta que una problemática es la presupuestal, sin embargo, la atención al colectivo se da en otras áreas a través de programas como “Durango Solidario”, el Servicio de Empleo y Conciliación y Arbitraje y se propone que de acuerdo con el Programa Sectorial del Plan Estatal de Empleo hagan convenios con el Sector Empresarial para tratar temas como el sindicalismo en la CTM, CROC, SENTE y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

Un claro ejemplo de la brecha de género, lo encontramos dentro de los Sindicatos ya que el empleo dentro del transporte estaba muy cerrado para que las mujeres se incorporaran ya que para ellas, conseguir una licencia de manejo era muy difícil, sin embargo, reconoce el Secretario. Bermúdez, que sí se ha avanzado el en tema de capacitación ya que en 5 o 6 meses 60% eran mujeres y 40% hombres.

FACILITADORES: La transversalidad de género, en términos generales, es una estrategia de igualdad de género, impulsada por la ONU a partir de 1995 y su principal objetivo es mostrar cómo las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales (gubernamentales), donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes.

La transversalidad sirve para facilitar la implementación de acciones encaminadas a la igualdad de género y para la mejora de las políticas públicas.

Esto es fundamental para el trabajo de servidores públicos, en este caso los de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, porque les permitirá superar la consideración del género como “una problemática aparte”, lo que a su vez, le permitirá a la STPS crear programas para las mujeres.

Así, la transversalidad propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas sobre derechos laborales y género.

La transversalidad, además, implica actuar en los distintos niveles e instancias al interior de la STPS, articular a todos sus actores o servidores públicos tanto internos como externos, para lo cual es fundamental la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades, para así romper la inercia de las estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación.

Para impulsar las acciones de transversalidad de género al interior de la Secretaría, se debe:

- 1) Incluir las necesidades de Género en la agenda institucional, es decir, traer a la agenda gubernamental, la implicaciones de la desigualdad de género.
- 2) Promover coordinación política interinstitucional.
- 3) Etiquetar recursos propios para dar atención focalizada a la población que así lo requiera.
- 4) Impulsar acciones de monitoreo y evaluación constante, a fin de no perder el hilo conductor de las acciones focalizadas.
- 5) Construir indicadores sensibles a las necesidades de género a efecto de orientar los resultados esperados.
- 6) Impulsar una cultura organizacional sensible a las necesidades de género a fin de revertir los efectos de la desigualdad a lo interno y externo de la institución.
- 7) Contar con un sistema de interlocución entre las instituciones y la sociedad.

Para desarrollar estos puntos, es necesario articularlos y hacerlos una práctica constante y regular dentro del servicios público, esto a través de generar un sistema de estadísticas, en todos los niveles sobre los servicios que ofrece la Secretaría, y sus usuarias (os) desagregadas por sexo. Asimismo, es

necesario, generar informes periódicos sobre los avances que se vayan obteniendo en materia de equidad de género, todo esto, coordinado por personal específico que funcione como “enlaces de género” y que incorporen a todos los niveles de funcionarios dentro de la dependencia.

Una vez que se tengan estos datos articulados por los enlaces o funcionarios designados, se deben de establecer procesos de transparencia y rendición de cuentas para la promoción interna y externa de las mujeres en condiciones de desigualdad; también es fundamental, visibilizar y sancionar las conductas de hostigamiento, violencia y discriminación a lo interno y externo (usuarias/os) de la institución. Y finalmente, es necesario hacer efectivo el acceso a guarderías para hombres y mujeres, y generar condiciones de atención para los menores en periodos vacacionales.

De esta forma en el concepto de transversalidad hay que ponernos acciones puntuales, acciones convenidas entre los distintos mandos, para estar en el mismo canal y seguir la agenda. La Sensibilización con Perspectiva de Género, está contemplada en los POAS (Programas Operativos Anuales) e incluso hay presupuestos etiquetados para este rubro. Se manejó un ejemplo de la delegación de Iztapalapa ya que esta delegación tiene más de tres millones de habitantes y la población de mujeres se dedica a la plomería, a reparar fugas de agua, entre otros.

No hay peor violencia para la mujer que no traer un peso en la bolsa, esto atenta contra su dignidad humana, como es sabido, en Durango se hizo el Panorama de la Violencia y 7 de cada 10 mujeres sufren algún tipo de violencia. Aunado a esto, las remesas en el Estado han bajado y esto en parte ha sido amortiguado por diferentes programas sociales como es el caso de BANMUJER. La mayoría de estos fondos no son recuperables, se van a fondo perdido como el es caso de Procampo.

ACUERDOS:

1) Fortalecer la transversalidad de género con la Secretaría a través del enlace de género que es la Licenciada. Celia Cordero.

2) Etiquetar recursos propios para dar atención focalizada, construir indicadores. Y no perder de vista que se trabaja con seres humanos. La pregunta es cómo articular un Consejo de Diálogo Social.

SEDECO

Miércoles 9 de septiembre 2009.

Hotel Gobernador

Victoria de Durango. Dgo.-

9-14 horas

Taller de Titulares de la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) del Estado de Durango.

La directora general del Instituto de la Mujer Duranguense la M.P.P Ayddé. Maricarmen González Alvarado, ofrece unas palabras de bienvenida a los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo económico (SEDECO) y por asistir a esta reunión y así empezar con los trabajos de transversalidad de la perspectiva de género dentro de su dependencia.

De acuerdo con la directora del Instituto de la Mujer Duranguense, este taller está tratando de cumplir con lineamientos internacionales y nacionales que en primera instancia, mandatan a los gobiernos y a sus diferentes funcionarios a incorporar la perspectiva de género en sus dependencias; previo a la realización de estos talleres, el instituto elaboró un diagnóstico sobre la situación de la sensibilidad de los funcionarios del Estado de Durango en estos temas y con base en los resultados que se obtuvieron, se propuso implementar un modelo de capacitación para el gabinete económico, por cuestiones de recursos y tiempo, se decidió que por ahora, sólo 3 dependencias (STyPS, SAGDER y SEDECO) recibieran la capacitación que tiene como objetivo primordial hacer un último ejercicio de etiquetación presupuestal para el siguiente año. Asimismo, la directora del IMD presenta a la consultora Hipatía quienes estarán a cargo del taller de capacitación.

ASISTENTE (Secretario) ¿Por qué no seleccionaron ninguna secretaria de mujeres? Como Turismo o Finanzas.

ASISTENTE (Directora del IMD) : El año pasado seleccionamos a la Secretaría de Finanzas para el diagnóstico finanzas, pero como ya se mencionó por cuestiones económicas y temporales decidimos enfocarnos en la capacitación para el Gabinete Económico, al cual evidentemente, pertenece su dependencia.

ASISTENTE (Secretario): Nosotros estamos haciendo un ejercicio con mujeres emprendedoras y sería interesante que les pasáramos la información desde el primer ciclo. Sin embargo, cuando terminamos nos dimos cuenta de que hay un error estructural en su aplicación, porque sólo se premia al proyecto ganador. Se platicó con la Secretaría y se le consiguió financiamiento del programa “capital semilla” que cuanta con 3 vertientes: apoyos tradicionales (costura, cerámica, soldaduras, entre otras) donde dan entre 300 mil o 400 mil pesos; luego está la categoría intermedia o tecnología intermedia donde te prestan 600 mil y por último la tercera categoría que se llama de alta tecnología. En este programa se apoya a los proyectos productivos independientemente de ser hombre o mujer quien lo presente, el problema es que la gran carga de presupuesto se hace en proyectos que recaen en la categoría tradicional, y es preocupante porque como padres de familia no hemos dado el siguiente paso del escalón para que tengamos una mentalidad productiva. Pareciera que a nosotros no nos ha dado el talento para entender que lo que necesitamos es simplificar. El fenómeno actual se llama *brick* .

FACILITADORES: Estamos trabajando focalizadamente con el Gabinete económico del Estado porque tenemos un instrumento llamado Proigualdad que hace la recomendación de incidir en la agencia económica de las mujeres para transformar su calidad de vida. De acuerdo con las estadísticas de INEGI, sabemos que en Durango 7 de cada 10 mujeres sufren alguna forma de violencia, es por eso que se habla de potenciar la agencia económica de las mujeres, y ustedes son la parte fuerte de la administración pública, ustedes son la parte de gabinete que puede incidir directamente en economía de las mujeres. Si las mujeres tienen dinero en la bolsa tienen elementos de avance

para no depender de nadie, por ejemplo, en el IMD se creó el Programa de BANMUJER, del cual se han obtenido resultados interesantes.

ASISTENTE (Secretario) : No estoy de acuerdo con el título de BANMUJER se oye pretencioso, debe institucionalizarse, y formar un fideicomiso.

ASISTENTE (Directora IMD), Aprovechamos para pedirle que nos apoye junto con la Lic. Rebeca, porque yo estoy de acuerdo con usted, sino se instituye el programa corre el riesgo de perderse. Sin duda, el tema del IMD no es de implementación de programas sino de transversalidad, pero si deseamos instituir el BANMUJER porque hasta ahora ha sido un programa sustentable, ya vamos para la segunda etapa, y de los 150 grupos solidarios que se formaron en un principio nos quedan 100 pero que se han fortalecido, son 20 los que no lograron pagar, pero acordaron que se estrecharan los lazos solidarios con el fin de saldar su deuda. Este programa les presta a las mujeres 1500 pesos, lo que comparado con otras bolsas no representa nada, pero lo que queremos es fortalecer el aspecto solidario, pero sobre todo que las mujeres se capaciten en estos temas, que ellas pierdan el miedo, que sepan como pedir y pagar un crédito Y nos encantaría que quede como fideicomiso, ojalá nos pudieran compartir la experiencia que tienen acerca de fideicomisos exitosos como "Durango Solidario".

ASISTENTE (Secretario): La presidencia municipal está tropicalizando el Grameen, a través de esto que han llamado BANMUJER pero mientras lo manejemos como programa, no hay forma de consolidarlo.

FACILITADORA:: De ahí la necesidad de tenerlo aquí en esta mesa, para empezar a generar estas redes solidarias de primer nivel que nos permita hacer un esfuerzo de transversalidad, para ello, le presentamos los resultados del diagnóstico.

Así pues, el proceso de transversalidad inició con un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Durango, los resultados son públicos y están a la disposición de los funcionarios que los quieran consultar; de ese diagnóstico, se sabe que el Estado de Durango necesita instrumentos claros por

dependencia que permitan la transversalidad de género, lo cual mejoraría el ejercicio de las funciones, pero para ello, se necesitan estadísticas desagregadas por sexo y ser sensibles a la cotidianidad de las mujeres.

La transversalidad de género, en términos generales, es una estrategia de igualdad de género, impulsada por la ONU a partir de 1995 y su principal objetivo es mostrar cómo las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales (gubernamentales), donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes. La transversalidad sirve para facilitar la implementación de acciones encaminadas a la igualdad de género y para la mejora de las políticas públicas.

Así, la transversalidad propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas sobre derechos laborales y género.

La transversalidad, además, implica actuar en los distintos niveles e instancias al interior de la SEDECO, articular a todos sus actores o servidores públicos tanto internos como externos, para lo cual es fundamental la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades, para así romper la inercia de las estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación.

Para impulsar las acciones de transversalidad de género al interior de la Secretaría, se debe:

- 1) Incluir las necesidades de Género en la agenda institucional, es decir, traer a la agenda gubernamental, la implicaciones de la desigualdad de género.
- 2) Promover coordinación política interinstitucional.
- 3) Etiquetar recursos propios para dar atención focalizada a la población que así lo requiera.
- 4) Impulsar acciones de monitoreo y evaluación constante, a fin de no perder el hilo conductor de las acciones focalizadas.

5) Construir indicadores sensibles a las necesidades de género a efecto de orientar los resultados esperados.

6) Impulsar una cultura organizacional sensible a las necesidades de género a fin de revertir los efectos de la desigualdad a lo interno y externo de la institución.

7) Contar con un sistema de interlocución entre las instituciones y la sociedad.

De esta forma en el concepto de transversalidad hay que ponernos acciones puntuales, acciones convenidas entre los distintos mandos, para estar en el mismo canal y seguir la agenda.

El objetivo del presente taller es hacer un ejercicio de todo el abanico de las actividades que se pueden realizar con perspectiva de género, y tener claros los apoyos que el Instituto de la Mujer Duranguense ya está dando, para desde las demás secretarías de estado apoyarlos o incrementarlos a través de la etiquetación de presupuestos con perspectiva de género. Específicamente, hay que reflexionar sobre la forma en que se están dando los apoyos dentro de la SEDECO para las mujeres.

En primera instancia, el diagnóstico arrojó que en materia de sensibilización, las dependencias analizadas tenían un claro avance, sin embargo, en cuanto al ejercicio de planeación, el diagnóstico dice que hay recursos pero el problema es poder ejecutarlos, por ejemplo, se tiene el ya mencionado programa de BANMUJER, pero la meta es generar nuevos enlaces con diferentes secretarías. Así las tres grandes áreas diagnosticadas fueron:

- 1) Sensibilización de los funcionarios sobre la transversalidad de género
- 2) Planeación de políticas públicas, y
- 3) Ejecución de recursos.

Al respecto de estas áreas sabemos que en la SEDECO :

1) El trabajo ha sido suficiente pero no focalizado. Dentro de la secretaría no existe discriminación y, mucho menos, para las mujeres, ya que si ellas pagan se les acepta en los programas de la dependencia, como por ejemplo en el programa de “células empresariales”.

2) No existe distinción de género en el área de planeación dado que lo importante son *los empresarios* y ellos, a su vez, son lo prioritario en el trabajo de políticas públicas. Sin embargo, en materia de planeación se desconocen los datos desagregados por sexo de los proyectos apoyados, como son: “células y emprendedores”

3) Respecto a las acciones de etiquetación de recursos en materia de género, el titular de la dependencia considera que no hay ninguna medida al respecto porque “en realidad lo que cuenta para la secretaría son los grupos con capacidad de pago, es decir, los empresarios”. El objetivo de la Secretaría es hacerlos sujetos de “bancarización” no importando su sexo. Sin embargo, existen algunas acciones de “acompañamiento” en materia de género, como por ejemplo el apoyo a “proyectos propios para mujeres como son florerías, y/o regalos, entre otros”.

ASISTENTE (Secretario): ¿Por qué etiquetar 50 y 50, es decir 50% para hombres y 50% para mujeres?

FACILITADORES: La idea no es etiquetar 50 y 50, sino empezar a hacer algo que llamamos “acciones afirmativas” esto implica hacer pequeñas acciones en favor de las mujeres, por ejemplo en el programa “Oportunidades” se decidió que como las niñas tenían menos oportunidades respecto de los niños, el programa las iba a becar con un subsidio mayor al de los niños, esto con el fin de disminuir la brecha de género, pero el objetivo no es etiquetar recursos en partes iguales, sino apoyar a el género más rezagado, aunque históricamente la “brecha de desigualdad” ha estado tendencialmente en contra de las mujeres, es decir que, estadísticamente están más rezagadas. Por eso, la propuesta es generar “acciones afirmativas” no necesariamente para mujeres, sino para la equidad, porque, además, el Plan Estatal de Desarrollo marca que hay que impulsar estas acciones, En el objetivo 7 se especifica y aunque lo

define, hay que concretizarlo en los programas sectoriales. Entonces no impulsamos, etiquetación del 50 50, sino apoyar a los grupos más rezagados, generado más igualdad para el desarrollo. Ahora, estrictamente en materia de desarrollo económico ustedes tiene la palabra, nosotros vamos a hacer un taller con los mandos medios para tratar de generar estas acciones.

ASISTENTE (Subsecretario): No tenemos el dato desagregado, pero creo que el 50% seguro si lo damos a las mujeres.

ASISTENTE (Secretario): Si los tenemos,

FACILITADORES: El trabajo fuerte lo tenemos que hacer con ustedes, hacer una evaluación de como se encuentra la Secretaría en asuntos de género y no sólo con mujeres sino con otros sectores.

ASISTENTE (Secretario). Para nosotros que sea mujer u hombre es indistinto, a nivel empresarial eso no importa, pero para generar políticas públicas necesitamos del poder legislativo, entonces eso no depende de nosotros.

FACILITADORES: En estricto sentido tiene razón, el PED es ambicioso, pero ya que tenemos un mandato al respecto, la idea es retomarlo y hacer el esfuerzo de evaluación dentro de la Secretaría y así construir propuestas También sería tarea de ejecutivo dar el ordenamiento y que permee a todas las partes del gobierno. La idea es empezar a generar la transversalidad y lo tratamos de hacer de manera práctica a través de un taller, nos entrevistamos con ustedes, generemos reflexión y al final tenemos propuestas.

ASISTENTE (Directora del IMD) Ya hay legislación que nos mandata en este sentido (como la Ley General de Igualdad) y en el PED, se mandata igual, luego entonces lo que hay que analizar es si las bolsas que rebasan más del 50%, están funcionando , es decir, si proporcionan los mismos beneficios para el hombre y para la mujer . Tenemos que cuestionarnos por qué a la mujer se le apoya sólo en los sectores tradicionales; si como Instituto desarrollamos la reflexión, ustedes establecen los mecanismos para generar las política públicas al respecto. No se trata de presupuestos extras sino de acciones efectivas en áreas de oportunidad que diagnosticaremos a partir de sus reflexiones.

ASISTENTE (Secretario): Es que hemos complicado mucho el tema, ¿Por qué le hemos tomado tanto interés al fenómeno del medio ambiente? Porque tuvimos la inteligencia de conceptualizarlo a través del desarrollo sustentable.

FACILITADORES: La idea no es complejizar el asunto, sino establecer que el género afecta tanto a mujeres como hombres, y que hay nuevas realidades sociales que analizar, por ejemplo, la migración, ya que esta provoca que las mujeres surjan como actores importantes dentro de la economía, y en este sentido hay que ofrecerles mejores oportunidades. La sociedad ya no es tradicional, hoy hay muchos hogares liderados por mujeres. Aunque aun hay ocupaciones restringidas por sexo, esta visión del mundo se están rompiendo y ahí es donde podemos encontrar áreas de oportunidad donde para el desarrollo de las mujeres, por ejemplo, generando trabajos no tradicionales, o mejores condiciones para que si las mujeres emprenden algún proyecto no lo dejen por problemas domésticos (como horarios flexibles para asistir a reuniones, apoyos para trasladarse, apoyos para tener donde dejar a sus hijos mientras van a desarrollar su proyecto, entre otros).

ASISTENTE (Subsecretario). Considero que el problema es que no somos prácticos se me ocurre que hay muchos casos de éxito en E.U. porque han sido prácticos , no buscan el hilo negro, porque este tipo de reflexiones son una cena de negros. Así que la propuesta sería más bien educar a las mujeres desde el principio, que estudien, que sepan elegir.

FACILITADORES: Sí, a eso es lo que llamamos “acciones afirmativas” y con ellas se recogen resultados rápido, pero para llegar a ellas, sí es reflexionar dentro de la Secretaría así tener acciones coordinadas. No se propone hacer políticas de cuotas, porque en principio todos somos iguales, pero hay que hacer la reflexión para saber si esto es una realidad, porque sabemos por las estadísticas que sigue habiendo rezagos para las mujeres, por ejemplo: hay pocas mujeres dueñas de tierra o dueñas de activos, esos datos no se pueden ignorar, por eso es importante el diagnóstico

ASISTENTE: (Secretario) La propensión al riesgo, es una variable que vale la pena retomar para hablar sobre los temas de género y por qué las mujeres siguen trabajando en roles tradicionales.

FACILITADORES: La propuesta de darles asesoramiento para reformar el interior de casa, es decir capacitación para el personal de la secretaría. Para ello, podemos empezar por establecer un enlace de género que permita una relación directa entre el IMD, la Secretaría y la Consultora.

ASISTENTE (Secretario): ¿Qué prefieren hombre o mujer como enlace? Porque en nuestros programas no hay sexos, sólo apoyamos gente emprendedora.

ASISTENTE (Subsecretario): Como ejemplo de eso que menciona el secretario tenemos que la secretaría ha ido creciendo en personal femenino, sin tener un plan específico para ello.

ASISTENTE (Directora del IMD): Es lo importante, porque están practicando los principios de la no discriminación, pero también necesitamos ver si estamos sensibilizados, si las cifras que nos dio Alejandra son reales, si estamos sensibilizados nos vamos a lo concreto y no hay más que acceder equitativamente a los recursos.

ASISTENTE (Secretario): Más equidad no se puede.

FACILITADORES: Quizá no, pero permítanos reflexionar, evaluar. Más que capacitar, pretendemos revisar proyectos y programas con ustedes, revisar las cifras, saber por qué están más rezagados algunos sectores, es decir hacer un diagnóstico, revisar las cifras y el por qué de las cosas. Aquí cabría explicar el concepto “techo de cristal” que es la escala máxima de desarrollo de las mujeres, es decir que llegan a un nivel donde no se les permite seguir creciendo y necesitamos saber por qué

ASISTENTE (Subsecretario) Les podemos dar los datos que se manejan en la Secretaría pero les pedimos confidencialidad

FACILITADORES: Sin duda, sus documentos estarán solo a disposición de la consultora y del IDM.

ASISTENTE: (Secretario). Hay que poner atención en el concepto de política pública, porque tenemos la experiencia de querer conseguir apoyos para los discapacitados y adultos mayores, y no fue posible ponernos de acuerdo. Proponíamos darles beneficios fiscales a los empresarios por la gente que contratara discapacitada, y no pudimos ponernos de acuerdo entre nosotros, entonces, eso no es política pública, son buenos pensamientos, el único que impulsa política pública es el señor gobernador, el legislativo, lo que nosotros podemos hacer es generar ideas. Entonces en lugar de llamarles políticas públicas, llámameles acciones prácticas.

ASISTENTE: (Subsecretaria) En una ocasión, tratando de etiquetar recursos para los discapacitados, se tuvieron muchos problemas para lograrlo: se sometió a consideración de finanzas, se tuvo que ir al Congreso del Estado, se tuvieron que poner en reunión a consideración del señor gobernador, una vez que se logró la etiquetación, se capacitó, se hicieron proyectos, y en eso se gastó la mitad del presupuesto asignado, Se puede etiquetar, pero en género no tiene sentido porque la naturaleza es diferente, además de que en la Secretaría las acciones son aprobadas para ambos sexos.

FACILITADORES: Efectivamente, la Secretaría ya tiene el avance de no discriminar en sus presupuestos, pero respecto a la sensibilización, aunque ya hay un avance sustantivo se pueden hacer más cosas y concluir el ejercicio con el planteamiento de cinco acciones puntuales que al interior de la Secretaría pueden ser reforzadas.

ACUERDOS:

1) Definición de fechas para la capacitación: A reserva de confirmar, se establece que las reuniones sean a partir de la siguiente semana (lunes 13 de septiembre) por las mañanas en las instalaciones de la SEDECO.

2) Se establece que el enlace oficial para tratar los asuntos de género con la Secretaría es el Lic. Jesús Rosales.

SAGDER

Sábado 29 de agosto 2009.

Hotel Santa Cruz

Victoria de Durango. Dgo.-

9-14 horas

Taller de Titulares de la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del Estado de Durango.

La directora general del Instituto de la Mujer Duranguense la M.P.P Ayddé. Maricarmen González Alvarado, ofrece unas palabras de bienvenida a los funcionarios de la Secretaría de Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) y expresa su agradecimiento al gobernador del Estado de Durango por la sensibilidad que ha mostrado al abordar el tema de género durante su mandato y por permitir la transversalización de la perspectiva de género dentro de su gabinete y las secretarías de estado.

De acuerdo con la directora del Instituto de la Mujer Duranguense, el proceso de transversalización inició con un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en Durango, los resultados son públicos y están a la disposición de los funcionarios que los quieran consultar; de ese diagnóstico, se sabe que el Estado de Durango necesita instrumentos claros por dependencia que permitan la transversalización de género, lo cual mejoraría el ejercicio de las funciones, pero para ello, se necesitan estadísticas desagregadas por sexo y ser sensibles a la cotidianidad de las mujeres.

El objetivo del presente taller es hacer un ejercicio de todo el abanico de las actividades que se pueden realizar con perspectiva de género, y tener claros los apoyos que el Instituto de la Mujer Duranguense ya está dando, para desde las demás secretarías de estado apoyarlos o incrementarlos a través de la etiquetación de presupuestos con perspectiva de género. Específicamente, hay

que reflexionar sobre la forma en que se están dando los apoyos dentro de la SAGDR para las mujeres.

La directora del Instituto, agradece al secretario de la SAGDR por su presencia en este taller y reconoce su trabajo en todas las empresas que ha desarrollado, sobre todo respecto a las que han incorporado la perspectiva de género.

FACILITADORES: Expresa que se hizo un diagnóstico cualitativo, entrevistando a funcionarios de las secretarías de Economía, Desarrollo Social y Trabajo para establecer qué tanta sensibilidad había sobre la perspectiva de género en el gabinete, sobre todo tomando en cuenta el marco de las leyes vigentes sobre equidad de género; el objetivo era saber cómo iban avanzando las dependencias en materia de equidad; el diagnóstico arrojó que en materia de sensibilización, las dependencias tenían un claro avance, sin embargo, en cuanto al ejercicio de planeación, el diagnóstico dice que hay recursos pero el problema es poder ejecutarlos, por ejemplo, se tiene el programa de BANMUJER, pero la meta es generar nuevos enlaces con diferentes secretarías, en este caso la SAGDR, ya que en materia de planeación se puede trabajar ahora y el próximo año se podría ver si hay recursos. Así las tres grandes áreas diagnosticadas fueron:

- 1) Sensibilización de los funcionarios sobre la transversalización de género
- 2) Planeación de políticas públicas, y
- 3) Ejecución de recursos.

ASISTENTE (Secretario) En la Secretaría, se ha avanzado en materia de género. Antes había programas divididos, como: mujeres en el desarrollo rural, jóvenes en el desarrollo rural, el Fondo de Mujeres para el Desarrollo Rural, luego se concentraron y hoy hay una bolsa que se utiliza en el Programa de Activos Productivos, donde pueden integrarse todos aquellos que desarrollen un proyecto productivo, pero a través de la propuesta de transversalización se podrían diseñar algunos proyectos donde se potencie la participación de la mujer.

FACILITADORES: La meta es ver cómo podemos planear una política pública para el próximo ciclo dentro de la SAGDR. Una política pública sensible a las necesidades de género es aquella acción que los servidores públicos toman a partir de las necesidades de mujeres y hombres, introduciendo cambios en los ejercicios de poder. Entre los objetivos estratégicos de este tipo de políticas están la articulación de “la esfera pública” y la “esfera privada” para garantizar el pleno ejercicio de los derechos cívicos y humanos de las mujeres y los hombres.

ASISTENTE. (Secretario). La propuesta podría concretarse si hay algún proyecto donde la SAGDR pueda dar asesoría técnica como en el caso de los invernaderos, agricultura o desarrollo, rural.

ASISTENTE (Directora del IMD) Cuando se lanzó la convocatoria de BANMUJER, se integraron más de 200 grupos, se dieron apoyos a 1,937 mujeres , al final, quedaron 150 grupos que ya saben pedir un crédito, pagarlo, y están organizados a través de la figura de “grupos solidarios“, es decir que si una beneficiaria del grupo no paga su préstamo las demás tienen que presionar, al final no se logró recuperar en un 100% el financiamiento, pero lo valioso es que quedaron los grupos cohesionados que ahora entran a la segunda etapa del proyecto, en éste, se les va a apoyar económicamente de nuevo, además, se les va a capacitar con temas de su interés, como las formas en que pueden hacer crecer su negocio, dentro de los que prevalecen los servicios y la venta de comida, y finalmente, tendrían derecho a un tercer crédito si toman la capacitación de proyectos productivos.

ASISTENTE (Secretario) Agradece la invitación. Y expresa que se ha mencionado la normativa de “Activos Productivos“, a través de la cual se puede apoyar al Instituto de la Mujer Duranguense, ya que, al margen de que es una obligación de la SAGDR, además se tiene mucha disposición, porque se ha visto que, dentro de las actividades productivas de invernaderos, el que mejor organizado estaba es el que está coordinado por mujeres, eso se cree que lo que hace falta es que alguien convoque a las mujeres y les diga cómo hacer

las cosas, porque ellas están muy dispuestas a participar, sobre todo en los proyectos productivos porque generan empleo, las mantiene ocupadas y con un ingreso. Por eso, deben de contar con la SAGDR, nuestra participación sólo dependerá de cómo nos vayamos organizando, evidentemente, los activos nunca alcanzan, pero podemos ir intentándolo a través de la evaluación de los proyectos que más funcionan, tenemos tiempo y gente para asesorarlas, tenemos tiempo de aquí que se abran las ventanillas para formar muchos grupos de mujeres que puedan incorporarse a la secretaria. Se me ocurre que el BANMUJER, puede vincularse a nuestro programa porque éste también es de los que los beneficiarios aportan algo. Hay convicción, hay voluntad, no estorba la sensibilización. Se propone hacer un catálogo de proyectos que la misma gente proponga, para que los que encajen dentro de la SAGDR sean apoyados.

ASISTENTE (Subsecretaria) es importante destacar que la mayoría de los proyectos los presentan los hombres, pero en el caso de los invernaderos la mayoría son presentados por mujeres, y aunque son pequeños, la evidencia nos muestra que son las que más trabajan, además de estar bien calificados, por lo que esperamos que tengamos la oportunidad de seguirlas apoyando.

ASISTENTE (Subsecretaria) En materia de avance en la equidad de género, con las nuevas reglas de operación, los hombres están cediendo tierras y fierros a sus esposas para obtener recursos, esta acción tiene ventajas y desventajas, es una desventaja porque sólo usan a las mujeres para sacar más apoyos, pero es una ventaja, por que las hacen propietarias de una parte de sus posesiones, eso es bueno. Hace falta más difusión, de los apoyos que ofrece la SAGDR, porque hay mujeres en comunidades muy lejanas que tienen tierras sin trabajar por la migración , muchas son adultas mayores, y podrían solicitar recursos y volver a trabajar esas tierras, aun sin los varones.

Sin embargo, sabemos que en desarrollo rural ya hay apoyos específicos para las mujeres, sólo que hay que abarcar más municipios, hay que ayudarles a crear proyectos, crear reuniones participativas para que sean proyectos viables que cubran sus necesidades.

FACILITADORES: Más que designar los montos, el objetivo primordial debe ser crear identidad, que las mujeres se integren en grupos que se den cobijo. Ellas nunca han gerenciado, nunca han sido dueñas de lo mínimo, más allá de lo doméstico, y por eso muchas veces no saben como participar en proyectos productivos. El hecho de que paguen los préstamos que se les dan, y de que sea en grupo, las autoselecciona, eso es creación de capacidades. Así, BANMUJER, tiene como objetivo lograr la cohesión de los grupos y al final ver si se puede invertir su dinero en algún proyecto productivo. Pero lo importante es crear elementos de confianza para que entiendan que sí pueden realizar proyectos y así ir las preparando para la solicitud de recursos.

FACILITADORA. Presentación acerca de cómo se puede llegar a las usuarias, cómo vamos a planear las políticas públicas que las beneficien. Para ello, se explica lo que es la transversalidad de género a nivel conceptual, sus orígenes y los reglamentos internacionales signados por México que mandatan su incorporación en todos los niveles de gobierno.

La transversalidad de género, en términos generales, es una estrategia de igualdad de género, impulsada por la ONU a partir de 1995 y su principal objetivo es mostrar cómo las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales (gubernamentales), donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes.

La transversalidad sirve para facilitar la implementación de acciones encaminadas a la igualdad de género y para la mejora de las políticas públicas.

Esto es fundamental para el trabajo de servidores públicos, en este caso los de la Secretaría Agricultura Ganadería y Desarrollo Rural, porque les permitirá superar la consideración del género como “una problemática aparte”, lo que a su vez, les permitirá crear programas para las mujeres.

Así, la transversalidad propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas sobre derechos laborales y género.

La transversalidad, además, implica actuar en los distintos niveles e instancias al interior de la SAGDR, articular a todos sus actores o servidores públicos tanto internos como externos, para lo cual es fundamental la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades, para así romper la inercia de las estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación.

Para impulsar las acciones de transversalidad de género al interior de la Secretaría, se debe:

1) Incluir las necesidades de Género en la agenda institucional, es decir, traer a la agenda gubernamental, la implicaciones de la desigualdad de género.

2) Promover coordinación política interinstitucional.

3) Etiquetar recursos propios para dar atención focalizada a la población que así lo requiera.

4) Impulsar acciones de monitoreo y evaluación constante, a fin de no perder el hilo conductor de las acciones focalizadas.

5) Construir indicadores sensibles a las necesidades de género a efecto de orientar los resultados esperados.

6) Impulsar una cultura organizacional sensible a las necesidades de género a fin de revertir los efectos de la desigualdad a lo interno y externo de la institución.

7) Contar con un sistema de interlocución entre las instituciones y la sociedad.

De esta forma en el concepto de transversalidad hay que ponernos acciones puntuales, acciones convenidas entre los distintos mandos, para estar en el mismo canal y seguir la agenda.

ASISTENTE (Directora del IMD) Todo lo que comenta la facilitadora ya lo hemos estado trabajando. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece un mandato sobre cómo institucionalizar la perspectiva de género. Lo que sigue es una capacitación con los mandos medios y operativos de la

SAGDER para ver otras áreas de oportunidad, y ver las necesidades de políticas públicas; a través de un taller de capacitación, se generará un documento de consumo interno que nos permitirá avanzar en la construcción del Modelo de Transversalización de Género en todo el Estado de Durango.

ASISTENTE (Secretario técnico) Le parece importante el trabajo que ya se ha hecho con BANMUJER, y considera que si ya hay avances, en ese sentido la SAGDR puede trabajar en conjunto para no perder tiempo en la planeación de nuevos proyectos, porque además no hay tiempo para meterlos en el presupuesto de este año, pero sí se puede intentar en el resto del sexenio .

FACILITADORES: Hay mucha información dentro de las secretarías, pero como evaluadores no hay esquemas de confianza para obtener esa información. Con la STPS SE está avanzando a partir de las experiencias de los propios funcionarios, y nos gustaría hacer lo mismo con la SAGDR.

ACUERDOS:

1) Definición de fechas para la capacitación: A reserva de confirmar, se establece que las reuniones sean a partir el siguiente fin de semana (Viernes 4 de septiembre a partir de las 18:00 horas y el Sábado 6 de septiembre por la mañana, con un horario por definir) en las instalaciones de la SAGDR.

2) Se establece que el enlace oficial para tratar los asuntos de género con la SAGDR.

3) Apoyar a los grupos constituidos por el IMD a través del BANMUJER, que la SAGDR puede darles asesoría técnica a algunos como en el caso de los proyectos relacionados con invernaderos, agricultura o desarrollo, rural.

**Reuniones con
servidoras y
servidores públicos
de mandos medios
del Gabinete
Económico**

TRABAJO

Lunes 24 de agosto 2009.

Hostal La Monja

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo (ST) del Estado de Durango.

Presentación de los facilitadores y del programa de trabajo del taller.

FACILITADORA: Entrega material para que las y los asistentes escriban y peguen su nombre para identificarse durante el taller. Entrega fichas de identificación a las y los asistentes para el llenado. Dinámica de presentación del grupo: ¿Qué sé? y ¿Qué espero del taller?. Se entregan las hojas de objetivos y temario del taller. Se pide a una asistente al taller que lea el documento, posteriormente se pide la opinión del grupo a partir de la lectura realizada.

ASISTENTE: Es importante que se le dé el lugar a las mujeres, yo hablo como varón. Esa equidad debe ir encaminada a ambos sexos, hay discriminación para la mujer y también para el hombre, por ejemplo, cuando a la mujer se le pide prueba de no gravidez y cuando, en el caso de los hombres, no tenemos el derecho a los permisos de cuidados paternos. Comprendo que este taller es para que se realicen acciones dentro de las dependencias en este sentido.

FACILITADORA:: Vamos a trabajar principalmente en el diseño de políticas que favorezcan a las mujeres, ya que ustedes como servidores(as) públicos desde su trabajo realizarán acciones que impacten a las usuarias de los servicios de su dependencia. Este trabajo comienza primero con el gabinete económico del gobierno del Estado.

ASISTENTE: Creo que es importante que se hiciera extensivo a todo el personal de la secretaría, nos sólo a mandos medios. Este tipo de talleres sirven para ver hacérselos llegar a las personas que dependen de nosotros.

Se entrega cuadernillo con lecturas de apoyo para el proceso del taller. La facilitadora explica el contenido del mismo, con cada una de las lecturas. Se propone que cambien sus fichas para conocerse entre cada uno, y cada participante presente a otro.

Rosy: Apoyo la moción de Francisco para que toda la Secretaría haga este tipo de dinámicas, ya que nos fortalecería mucho.

Francisco: Propongo que seamos los voceros con ellos, a fin de facilitar estas dinámicas, puede ser una hora diaria. Si lo compartimos tenemos la posibilidad de intercambiar estos temas con las personas con las que trabajamos.

Celia presenta al Francisco él es alegre, efectivamente sí es muy alegre, libre, no me cabe la menor duda, es sincero. Eso es muy cierto. Yo podría decir que es entregado cuando tiene que trabajar, eso no dice aquí pero quiero agregarlo. Él dice que espera darle una mejor atención a las personas que acuden a los servicios de la dependencia.

El Lic. Francisco presenta a la Lic. Celia: ella es responsable, perfeccionista y es muy enojona. Cuando las cosas no salen bien se exalta un poco. Espera del curso crecer y tener apoyo y aplicar todo en su trabajo cotidiano.

Rosy, presenta a Marcia: ella es idealista, ese idealismo de juventud, un idealismo muy positivo, es responsable, es alegre, es leal, es trabajadora. Es confiable. Ella espera de este taller conocer a los compañeros desde otro ámbito, pasársela bien, tener un ambiente agradable durante todo el taller aprender a poner en práctica lo que aprenda.

Marcia presenta a Rosy: ella es muy responsable, exigente y alegre. Lo que espera de este curso es que las ideas las pueda aplicar en el quehacer diario.

Marcela presenta a Vanessa: ella es una persona idealista, luchadora, es escritora (cosa que no me hubiera imaginado). Ella espera aprender muchísimo, y también espera poder tener una mayor integración en el equipo de trabajo.

Vanessa presenta a Marcela: ella es una persona sincera, leal, muy comprometida con su trabajo, es tímida, a la vez es valiente porque sabe vencer esa timidez, es creativa porque también le gusta escribir, ella dice que es enojona. Dice que en este taller espera poder cambiar actitudes que no coinciden con lo que aprendió y espera ayudar en actividades necesarias de la secretaria.

Omar presenta a la Lic. Paz, ella es una persona muy humanitaria, nos consta a todos. Es solidaria con sus compañeros, con los que más lo requieren. Le puse que es subversiva. Me quedaría con que es humanitaria, una virtud que le reconozco. Espera del taller que, como equipo de trabajo seamos todos solidarios, eso nos va a permitir conocernos más, y que jamás usemos el despotismo con las personas con las que trabajamos.

Lic. Paz presenta a Omar: él es una persona feliz y carismática, es muy comprensivo, es sincero. Él espera de este curso sacar buenas conclusiones para apoyar a las mujeres (y yo diría que de mujeres y de hombres). Le interesa conocer las inquietudes de los y las compañeros de trabajo. Y tratar de diseñar una política pública innovadora en apoyo de lo más maravilloso del mundo (las mujeres). (LE APLAUDEN)

Omar: yo soy un convencido de que son lo más maravilloso.

Francisco se describe a sí mismo: yo me voy a describir de la siguiente manera, me gusta ser puntual primero que nada, me gusta prestar un servicio, me gusta ser servicial. Soy hiperactivo, me considero trabajador, responsable. Lo que espero es una mejor comprensión de género y que podamos entendernos mejor entre nosotros. Espero ser partícipe en mejorar la relación con los compañeros y mejorar la atención que se le da los usuarios de nuestra institución.

Ale presenta a Adriana: ella es solidaria, trabajadora e inteligente. Está comprometida con los temas de género.

Adriana presenta a Ale: ella está comprometida, con muchas propuestas. Espera poder construir propuestas muy concretas y útiles.

Sistematización de temas:

a) Personalidades: hay gente feliz y alegre. Veamos esto como un regalo. Tenemos gente sincera, responsable, lo cual se liga con el asunto de la puntualidad. Les propongo que seamos puntuales porque somos responsables. Tenemos gente creativa, humana y solidaria.

b) ¿Qué se espera del taller?

Dar mejor servicio.

Tener mejores herramientas para el trabajo.

Conocer más a los compañeros.

Poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Aprender del tema.

Impulsar Plan de Igualdad.

Solidaridad de equipo.

Visibilizar a las mujeres.

Diseñar políticas públicas.

La facilitadora presenta la introducción al taller, a través de diapositivas, en ellas se explica que la Perspectiva de Género es un marco de análisis teórico y conceptual que permite: visibilizar la condición y posición de las mujeres con respecto a los hombres, planear acciones para modificar las estructuras que

mantienen las desigualdades y detectar los factores de desigualdad que afectan a hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de desarrollo.

Por su parte, el análisis de género, es el conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permita identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de hombres y mujeres, las relaciones que establecen entre ellos, identificar los obstáculos para impulsar acciones y detectar los posibles impactos.

Martes 25 de agosto 2009.

Hostal La Monja

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) del Estado de Durango.

RECAPITULACIÓN: Se pide a los asistentes de la sesión anterior que compartan la experiencia del día anterior con los nuevos asistentes por grupos. Los asistentes comparten como se sienten y la facilitadora hace una recapitulación del día de ayer explicando nuevamente el Plan de Trabajo.

Luis: él tiene disponibilidad para la atención, es servidor, quiere aprender y compartir de todos.

Irene: ella es alegre, curiosa, olvidadiza, y quiere aprender más.

Mariana: ella es alegre, responsable, clara eso le ha ocasionado problemas, quiere aprender y conocer del tema.

María: es alegre, honesta, trabajadora, responsable, buena amiga, leal espera aprender mucho y adquirir nuevos conocimientos para compartirlos y aplicarlos en el trabajo.

Iván: es serio, responsable, honesto y trabajador, espera aprender y aplicar los conocimientos en las labores cotidianas

Tomás: es leal, directo, inquisitivo. Espera reflexionar en conjunto.

ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN EX ANTE: En hojas de colores se responde la siguiente pregunta: ¿Qué entiendo por perspectiva de género? ¿Qué entienden por política pública? ¿Qué entienden por política pública a las necesidades de género? ¿Qué entiende por transversalidad de género en la secretaria del trabajo?

Una vez terminada la actividad, se comentan en el pleno los resultados generales.

ACTIVIDAD: Distinguiendo los conceptos de: sexo, género, rol y estereotipo. Se colocan tarjetas en las figuras de la mujer y el hombre de acuerdo con lo que el grupo considera que son características de lo femenino o lo masculino.

Francisco: Hay más características del lado de la mujer eso habla de la diferencia y del machismo.

Rosy: Se quejan más.

Celia: Veo los roles, las pautas de conducta que nos han enseñado desde que éramos niños, a los niños se les enseña la libertad a las niñas a que cuiden a los demás.

Marcia: Hay características que pueden estar en los dos lados pero los pusimos en uno porque creemos que así debe ser .

Vanesa: Hombres y mujeres tenemos partes masculinas y femeninas.

Lic. Paz: Todas deberían ir al centro porque si buscamos igualdad, lo único que dejaría en la mujer es parir, ovular y amamantar.

Iván. Se hizo la distribución así por cultura, aunque ya que lo digamos nos parezca lo contrario, pero de educación, de cultura lo traemos

Lic. Rangel. Todos tenemos las características, porque son nuevos tiempos y ambos pueden desarrollar las mismas actividades.

Posteriormente a la discusión, se reordenan las tarjetas y se decide dejar en la figura femenina sólo amamantar, ovular y parir, en la figura masculina sólo se dejan eyacular y producción de espermatozoides, todas las demás características se deciden poner en medio porque ellas son de ambos géneros.

Vanesa: lo decidimos así porque dentro de nosotros todos tenemos todas las características y todos podemos desarrollarlas .

Francisco: dentro de la igualdad lo único que prevalece como diferencia son las cosas biológicas.

Lic. Paz: Las diferencias son lo que nos dio dios, de todo lo demás somos iguales.

FACILITADORA: Sexo son las características biológicas, lo único diferente son las características sexuales. Lo que pusieron en medio lo conceptualizamos como género, que son las características atribuidas socialmente.

Se da una discusión sobre si el embarazo es algo compartido con el hombre o no

FACILITADORA: Explicación de el concepto de Rol, que es la actividad socialmente asignada a hombres o mujeres y estereotipo, que son las características o atributos asignadas socialmente por nacer hombre o mujer.

FACILITADORA: El análisis de género, en nuestro trabajo como servidoras públicas, obliga a pensar la perspectiva que cada uno de nosotros tienen para mirar a mujeres y hombres, en este caso la manera en que ustedes como servidores públicos miran a los hombres y mujeres a los que atienden. La perspectiva de género nos permite ubicarnos diferentes a otras mujeres, diferentes en idiosincrasias, culturas, entre otras.

Marcia: Las diferencias pueden ser de nivel adquisitivo, diferencias en el acceso a servicios.

FACILITADORA: La perspectiva de género nos analiza a partir de las diferencias en donde estamos y nos ubica en un escenario de igualdad. La equidad es alcanzar la igualdad en el reconocimiento de la diferencia, somos diferentes pero no somos menos unos que otros. El análisis de género permite ubicar la condición de las mujeres, es decir, el estado material según nivel de satisfacción de necesidades básicas con relación a los hombres. Y permite ubicar la posición de las mujeres: la situación de las mujeres con respecto a los hombres según el nivel de control que tenga sobre los recursos, beneficios y derechos.

La discusión se centra sobre las cuestiones culturales que impiden lograr la equidad entre hombres y mujeres, como usos y costumbres que impiden lograr igualdad, pero se establece que estos usos y costumbres no son inmutables.

También se discute sobre la igualdad ante la ley, por ejemplo en los asuntos de paternidad y maternidad, en la brecha salarial (se discute si hay diferencias salariales o no de género, se pide que se trate de ver el fenómeno desde la perspectiva personal, pero también de la perspectiva de los usuarios de las funciones de la secretaria donde trabajan, diferencias en los partidos políticos y las candidaturas, y el acceso a los puestos gubernamentales y administrativos).

Así, a perspectiva de género nos permite hacer análisis sabiendo donde están las mujeres respecto a los hombres a fin de ubicar los elementos de discriminación, con el objetivo último de diseñar acciones que tiendan hacia la igualdad.

ACTIVIDAD: Ejemplificar las brechas de desigualdad. 2 mujeres, 2 hombres. Representar las oportunidades desiguales entre hombres y mujeres. Los ejemplos acaban de nacer, fueron creciendo en un país donde la Constitución dice que somos iguales, al final de acuerdo de sus condiciones, Iván (un hombre) quedó más adelante y entre más realidades se focalizan sobre las mujeres, más atrás se quedan socialmente, incluso si tienen mayores estudios.

A partir de la domesticidad de las mujeres, éstas tienen brechas más grandes de desigualdad. Por ejemplo, en la experiencia de la Secretaría, en un caso de despido laboral, es más fácil que siga una demanda un hombre porque no tiene obligaciones con los hijos, en cambio las mujeres tienen una serie de exigencias que atender que nos les permiten tomarse el tiempo necesario para seguir con una demanda de este tipo.

¿Cómo se vinculan los asuntos de género con las políticas públicas? Primero se define el concepto de Estado, que es un conjunto de instituciones de orden político que integran el régimen de gobierno y que organizan los canales de participación de la ciudadanía en los procesos de toma de decisión.

Se trata, también, de una institución fundamental en la organización del poder que a través de estructuras establece las reglas que ordenan el intercambio social y define las políticas para distribuir los recursos y generar bienestar entre la población.

Por su parte, el sistema político es el espacio de interacción entre diversos actores, ya sean gubernamentales o no gubernamentales, que se regula por un marco jurídico, donde existen demandas y apoyos sociales, así como decisiones y acciones de las autoridades gubernamentales.

La política pública, es definida como las decisiones del sistema gubernamental que incorpora la participación, la corresponsabilidad y los recursos de los particulares, en su calidad de seres humanos, mismos que se canalizarán hacia acciones orientadas a resolver problemas públicos.

Las brechas de desigualdad, son la diferenciación entre lo público y lo privado, reforzado por creencias e ideologías que naturalizan dicha división e inhiben el cambio social, colocando a las mujeres en una posición de desventaja para acceder a las oportunidades del desarrollo y el control de los recursos, las discrimina de la política y de los procesos de toma de decisión.

Son, pues, las diferencias entre hombres y mujeres que no nos permiten acceder a los mismos derechos. Ejemplos: el acceso diferenciado a la educación, las mujeres estudian menos grados que los hombres o tienen mayor educación que los hombres y ganan menos o tienen puestos menores. Tienen menor acceso a la tenencia de la tierra, menor acceso a los insumos, por ejemplo, sólo hay una presidenta municipal de 39 municipios en Durango.

¿Qué hacer como servidores públicos? Realizar políticas públicas sensibles a género, es decir, acciones a partir de las necesidades de hombres y mujeres, introduciendo cambios en los desequilibrios del poder. Entre los objetivos estratégicos de estas políticas están la articulación de la “esfera pública” y la “esfera privada” para garantizar el pleno ejercicio de los derechos cívicos de los hombre y de las mujeres.

FACILITADOR:. Dentro de la dependencia no hay un área específica planeación, pero se pueden crear acciones específicas.

Francisco: Existe un reglamento que instruye al director a generar estas políticas públicas

FACILITADOR: Es necesario conjuntar el reglamento y ver como está el ejercicio de recursos entre la federación y los estados porque necesitamos analizar las principales áreas de atención en la Secretaría.

Francisco: Las principales áreas son: la generación de empleo, la resolución de problemas laborales y la fiscalización de el cumplimiento de la ley laboral

FACILITADOR: Para saber si ya hay una perspectiva de género en la Secretaría podemos utilizar varios documentos como: el Plan Estatal de Desarrollo, los reglamentos internos, los POAS, para empezar a escudriñar dentro de el marco legal y saber por qué hay desigualdad entre géneros y si este marco los visualiza o no. Y a través de este análisis tener claras las políticas de incidencia del la Secretaría.

Marcia: Estamos en el punto exacto para crear todo ese marco jurídico, porque no existe dentro del la Secretaría. Hay algunos convenios, para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, ejemplo con Grupo Wal Mart, pero es un proceso lento.

Miércoles 26 de agosto 2009.

Hostal La Monja

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) del Estado de Durango.

PRESENTACIÓN Y RECAPITULACIÓN de la sesión pasada en la que se discutió la diferencia entre sexo y género. Y como hacemos diferencias por cultura y no por capacidades. Se habló de lo que es una política pública para hacer cosas en beneficio de los hombres y mujeres desde la secretaría. Se habló de la cotidianidad de las mujeres y de cómo a pesar de que parezca que son iguales hay diferencias. Hablamos de la perspectiva de género, de cómo se ve a las mujeres en diversos ámbitos.

FACILITADOR: El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Durango plantea que las mujeres y los hombres tendrán una mayor participación, manteniendo decisiones claras en equidad de género con ampliación de oportunidades. De esta forma se mandata impulsar el diseño de políticas institucionales con perspectiva de género, en la administración pública, es decir. Analizar las condiciones de las mujeres pero en relación con los hombres. Y de manera fundamental desde la función pública, desde la administración gubernamental es posible planear políticas con perspectiva de género, hay que dejar de ver las cosas desde una perspectiva únicamente personal e ir más allá asumir el rol de funcionarios. Para ello es importante:

Promover la generación de información desagregada por sexo. Una buena herramienta es el uso de INEGI, que ya desagrega la información, aunque aún en la Secretaría no se tienen datos a este nivel.

Estos datos pueden empezar a diagnosticar el estado de las cosas, se construyen hipótesis de cómo afectan las cosas a los hombres y cómo

afectan a las mujeres, se puede hacer en todas las áreas de la dependencia. Ejemplo: En atención a grupos vulnerables, ver qué prevalecen: hombres o mujeres porque el seguro de desempleo, son más las mujeres que lo solicitan.

Todas las áreas de la secretaría deberían de tratar tener desagregados los datos que se manejan por género, este es el primer paso para la llamada visibilización de los problemas en las áreas que atiende la Secretaría. Se propone hacer fichas desde el inicio de cualquier programa o servicio que ofrezca la secretaría y asignarles un color de acuerdo con su sexo para empezar a generar estas estadísticas.

ACUERDO 1: Todas las áreas acordaron tener elementos mínimos de desagregación en todas las oficinas de atención, por los menos del último año.

ACUERDO 2: Generar hipótesis de como hacer avanzar a las mujeres en sus derechos. Ver qué convenios se pueden hacer con otras dependencias para el avance de estas.

ACUERDO 3: Fomentar la creación de instancias para la atención de la mujer con vínculos intermunicipales. La secretaría ya tiene algunos convenios con el instituto duranguense de la mujer, ya hay contactos por lo menos con 19 municipios.

ACUERDO 4: Promover la reelaboración de diagnósticos en cuestiones culturales, educativas, laborales, pobreza, violencia, salud y toma de decisiones.

Marcia: es importante cuantificar porque así sabemos a quienes van dirigidas las políticas. Existen biblias municipales donde se manejan datos estadísticos desagregados a nivel municipal, la cuestión es cómo hacer que esos municipios, no tengan que venir hasta acá para gestionar sus problemas.

Vanessa: Podríamos empezar por proponer horarios accesibles para las mujeres; se genera una discusión entre si eso ayudaría a la igualdad o no, ya

que puede tomarse como inequidad para los hombres. Se plantea que ya hay avances en este sentido contempladas en la ley del trabajo.

FACILITADOR: El Plan Estatal de desarrollo es el marco jurídico que regula todo a nivel estatal , pero en materia específica de la Secretaría del Trabajo, tenemos el Decreto 152, que crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es la dependencia que despacha y realiza las siguientes acciones: 1) Coadyuva en la aplicación y vigilancia en las normas de trabajo. 2) Conduce, coordina y *evalúa* todos los ordenamientos en materia laboral .3) Realiza investigaciones y asesoría para *incrementar la productividad* de trabajo. La pregunta es: ¿Cómo lo hacemos con perspectiva de género? 1) Realizando investigación (estadísticas) ¿Cómo? 2) En coordinación con otras dependencias, como con el Instituto de Salud Mental u otros aunque falta que se materialice, ya existen los acuerdos, ahora hay que exigir la vinculación de esas dependencias. Y la labor inmediata que se puede hacer es difundir la información obtenida en el taller.

Lic. Paz: Ya hay un documento de evaluación sobre inserción laboral a discapacitados y se coordina con la Secretaría de Desarrollo Social, y como ese hay otros ejemplos, entonces ya se está haciendo.

FACILITADOR: Se propone hacer la revisión del decreto de creación de la Secretaría , para saber en que parte se mandata coordinarse con la federación para generar políticas públicas en materia laboral. Es importante revisar si hay una perspectiva de género. ¿Qué es un plan sectorial? ¿Qué mandata?

Jueves 27 de agosto de 2009.

Hostal La Monja

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) del Estado de Durango.

ACTIVIDAD DE RECAPITULACIÓN: “Papa caliente” Se recupera, a través de una dinámica rápida, los conocimientos adquiridos en los días anteriores, todos los asistentes al taller participan.

FACILITADOR: Se debe rescatar las experiencias en cada uno de los casos o áreas de la secretaría, para ello se construye el organigrama de la dependencia. Esto sirve para ubicarnos dentro de la dependencia, es decir, partimos de lo conceptual y nos vamos a lo práctico, a lo que ya se está haciendo dentro de la secretaría, para detectar los espacio sensibles a género.

Francisco: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene un →Subsecretario del TPS y las siguientes direcciones: Dirección Administrativa, Dirección de Recursos Humanos, Dirección, de Atención a Grupos Vulnerables y Dirección de Relaciones Laborales.

Se concluye que no hay homogeneidad en el conocimiento organizativo de la dependencia, lo cual es un impedimento para realizar políticas públicas funcionales, se desconoce la organización, cada uno conoce sólo su dirección, por ejemplo . Irene expresa: “me comí al subsecretario” (lo que significa que no conoce la figura)

Mary: Nosotros apoyamos a los empleados que solicitan asesoría y que estén siendo violentados en sus derechos, por ejemplo: aquellos que no tengan libertad de horarios, prestaciones, en este caso se solicitan inspecciones para la empresa o negocio porque los empleadores muchas veces no los dan de alta

al IMSS o los dan de baja sin avisarles. Con las inspecciones, si no se cumple la legislación se gira un documento, pero hace falta más personal, ya que hay pocos inspectores para dar atención al problema, éstos no alcanzan para atender las áreas que se tienen marcadas con colores en el mapa del Estado. Sólo son 4 inspectores, menos 2 aviadores, que en promedio hacen 6 actas diarias, pero no siempre se realizan porque la recopilación de la información les quita mucho tiempo.

Sin embargo, no hay sanciones a las empresas cuando no otorgan utilidades. Consideramos que se atiende aproximadamente al 5% de la población trabajadora. El rubro de los inspectores está en decadencia, lo sabe el director, lo sabemos todos. Se ha viciado, porque los inspectores tienen otras actividades, por lo menos, ahora se les exige que las inspecciones sean fidedignas, antes las actas eran inventadas ¿Cuánto debiera ser el mínimo de inspecciones? No tenemos estadísticas pero se debería de llevar a cabo el 100%, para eso necesitaríamos mínimo 15 inspectores y uno o dos en cada municipio. Pero si no se puede cubrir el 100% se puede una muestra aleatoria . ¿Cómo es la inspección? Los inspectores deben presentarse ante las empleadas, se solicita la presencia del encargado o dueño del negocio, sino se encuentra ellas pueden contestar las preguntas, se solicitan testigos. Se pregunta sobre las prestaciones y se solicitan los documentos probatorios y se les informa cuando se regresará por ellos, sin embargo, la inspección es insuficiente.

FACILITADOR: Con la perspectiva de género ¿qué se trata de ver? Si la violación de los derechos se da igual entre mujeres y hombres se da igual. Hipótesis: hay posibilidades de que los derechos de las mujeres sean más violentados que los de los hombres.

Celia: El 80% de los que piden asesoría en el área son mujeres, hay casos de violencia de los patrones contra las trabajadoras. Y si se piden prestaciones los patrones, les piden cosas a cambio, por ejemplo: si se pide, permiso para ir por sus hijos, se les pide que se acuesten con los patrones. La violencia es diversificada, no sólo son golpes.

Mary: Las actas permiten ver que son más violentadas las mujeres, porque tienen miedo hasta de contestar, les da miedo perder el trabajo y se nota que no es lo mismo con los hombres.

Celia: Se requiere sensibilidad para el trato, las entrevistas deben de ser privadas y con una persona sensible para que exista la pauta de que contesten con la verdad. El trato debe de ser: de una persona que es un servidor y no una autoridad, para que la persona se sienta identificada. Las personas que hagan este trabajo deben de tener preparación psicológica, trato amable, porque impacta saber que te van a hacer una inspección. Las visitas a los negocios deben ser más sensibles y privadas y sobre todo con la perspectiva de género.

Lic. Paz: A los inspectores les hacen falta herramientas materiales y humanas además, es necesario cursos de capacitación de inspectores.

FACILITADOR: ¿Qué recomendaciones sacamos para tratar de nivelar estas acciones? 1) Visibilizar, nombrar a los trabajadores y las trabajadoras, no sólo en masculino, hay que referirnos a ambos. 2) Es fundamental definir que son “las mujeres trabajadoras”: si son madres solteras, mujeres maltratadas psicológicamente, físicamente, patrimonialmente, económicamente, si tienen baja autoestima, si son pobres, si mantienen a familias numerosas, si son cabezas de familia, etc. ¿Qué hacen esas mujeres que con estas características que son visitadas por los inspectores? Sufren.

Caracterización de los hombres trabajadores: Pobres, Alcohólicos, adictos, sin jornada doméstica, con familias formales y familias alternas donde tienen que dar pensión, son promiscuos (más mujeres solas con hijos, baja productividad) Deben de ganar unos 3000 pesos. ¿Esto incide en las prestaciones legales? Esta caracterización de los usuarios (as) permite un primer análisis de los funcionarios, Hay que medir esto para poder sacar las políticas públicas.

Propuesta: 1) Capacitar a los recursos humanos de la Secretaría.

Viernes 28 de agosto de 2009.

Hostal La Monja

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) del Estado de Durango.

RECAPITULACIÓN: Se habló de características físicas y sociales de los hombres y las mujeres, se estableció que las diferencias reales son las biológicas. Hablamos del Estado y de que es un conjunto de instituciones que sirven a la sociedad, que nosotros formamos parte de él. Vimos la situación de los municipios.

Celia: Empezamos a ver las cuestiones de género encaminadas a la dirección de Francisco, y vimos que se necesitan las estadísticas de la dirección de relaciones laborales por sexo y que los inspectores tienen problemas.

Francisco: Ponemos a las mujeres como seres abnegados y maltratados, que tienen familias, depresiones, pero desde el punto de vista de género también los hombres tienen dichos problemas.

Mary: Hablamos de la brecha de sueldos entre hombres y mujeres, lo que hace la diferencia entre la calidad de vida, me impactó porque la cultura nos orilla a marginar a la mujer y elevar al hombre.

Celia: Vimos las normas reguladoras, la estructura de la STyPS, para ver que hay para realizar las políticas públicas basados en el Plan Estatal.

FACILITADORA: Es importante ver que los funcionarios no son seres etéreos sino que son ustedes, hay que visibilizar a los usuarios para darles atención

desagregada por sexo en igualdad de oportunidades (el lenguaje es importante, mencionar a ambos géneros, es una forma de visibilizar). Como servidores públicos hay que crear y conocer el perfil de los usuarios a través de temas que pueden ser medibles, por eso hay que cuantificarlos.

Todavía es difícil, pero la equidad de género va avanzando, desde los mandatos internacionales que el Estado Mexicano está obligado a cumplir hasta estos esfuerzos para diseñar políticas públicas, para eso analizamos el Plan Estatal de Desarrollo y los Planes y Programas que nos mandatan.

FACILITADOR: Presentación del Marco jurídico y administrativo para incorporar la perspectiva de género. El Plan Nacional de Desarrollo establece Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y establece en el Objetivo 16 que se debe: “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Asimismo, el Plan en su estrategia 16.1 Establece que es fundamental “Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal , en el ámbito de sus atribuciones para que esta transversalidad sea posible también en gobiernos estatales y municipales” y en la estrategia 16.2 se dice que hay que: “Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género. Las mujeres y los jóvenes tendrán una mayor participación, manteniendo decisiones claras en equidad de género, con ampliación de oportunidades”.

Juan. Creo que no hay diferencias, lo que pasa es que culturalmente establecemos las brechas pero el problema es que hoy las mujeres se han incorporado a diversos ámbitos y ahora tienen las desventajas de los hombres.

FACILITADOR: Es importante incorporar a la reflexión la perspectiva de que somos funcionarios públicos. Es difícil porque son procesos que se introyectan. Pero tenemos que visualizar que somos funcionarios públicos y que hay leyes

que nos mandatan como por ejemplo, el PED, que pide planear y ejecutar políticas públicas con perspectiva de género.

Juan: En la secretaria hay un equipo de trabajo y ya se está haciendo cosas, el trabajo que falta por hacer es por falta de recursos y por falta de apoyo. Creo que practicamos lo que mandata la ley, pero nos encontramos que el jefe del que dependemos no tiene conciencia, por ejemplo en nuestro caso, que tenemos una jefa mujer, que nos frena.

FACILITADOR: El asunto de la brecha lo manejamos de manera conceptual. Según el documento de PROIGUALDAD, el concepto de brecha se define como : “Las diferencias entre lo público y lo privado, reforzado por creencias e ideologías que naturalizan dicha división e inhiben el cambio social“ y hay brechas de acceso a la salud, de acceso al trabajo. Cabe también preguntarnos: ¿Cuántas mujeres acceden a mandos altos? ¿Cuántas son dueñas de negocios?

FACILITADORA: Estadísticamente está demostrado que hay una diferencia de 1,259 pesos entre los salarios de hombre y mujeres, generalizamos porque no podemos personalizar en la función pública. Ayer caracterizamos a las mujeres duranguenses y establecimos que sí están en situación de desventaja. Ya establecido ese punto: ¿qué políticas generamos para ellas?.

FACILITADOR: Estamos aquí por un asunto de mandato. Empezamos a ver las relaciones laborales y vislumbramos que hay desigualdad, entonces necesitamos buscar nivelar esta brecha. Estamos tratando de recapitular eso, hay que construir las políticas públicas que pueden ser acciones afirmativas o acciones compensatorias.

Propuestas: 1) Capacitación de sensibilización al personal, 2) Generar publicidad, dar a conocer a las trabajadoras sus derechos y que la Secretaría es una dependencia para apoyarlas. 3) Construir estadísticas, anexar elementos de desglose para conocer quiénes solicitan el servicio 4) En cuanto a la supervisión, mejorar las inspecciones.

FACILITADOR: Como sugerencia, las estadísticas se pueden construir a través de datos del INEGI pero también a través de sus inspecciones, para saber de las empresas cuántas son lideradas por hombres y por cuántas mujeres y desagregar los datos de la PEA por sexo. Para tener un marco de análisis y de acción, mayor, un marco de referencia, eso sería ir haciendo una política pública con un enfoque de género. Hay que iniciar por acercarnos a las dependencias (como la presidencia municipal) que tienen los registros de todos los que hayan emprendido alguna actividad económica. Es necesario crear nuevas actas, que especifique si los usuarios son hombres o mujeres, le agregaría más columnas con esa información para poder desagregarlas. Se podría saber por el nombre mismo. Vale la pena preguntarse ¿Cuánto de los casos que se ha resultado son n de mujeres y cuántos son de hombres?

Francisco: Debe de estar más equilibrado, las demandas que llegan al final casi me atrevería a decir que están a la par, pero de los que llegan con una queja el 70% son hombres y el 30% son mujeres. De los empleados ocupados en el Estado el 60% de hombres y 40% de mujeres. Por su parte, la junta de conciliación y arbitraje se encarga de los sectores privados, las estadísticas sólo se pueden sacar de los registros de la junta, ellos estuvieron renuentes a venir, aunque la información es pública. Hay cierta animadversión de la junta contra el secretario, por lo que no hay muchas posibilidades de obtener la información. En la procuraduría no hay buen servicio, se tardan una hora en atender una pregunta, cualquier consulta se remite hasta 10 días.

Marcia: En el Programa de Seguro de Desempleo: de los que solicitan el seguro el 53% son mujeres, pero no se saben si son cabeza de familia, ni cuantos hijos tienen, no se les pregunta el estado civil. La mujer tiene más iniciativa de buscar apoyo, en el Estado son 8 mil los desempleados. El programa surge a principios de marzo, a raíz de la crisis nacional, en Durango se empiezan a cerrar muchas fábricas, muchas maquilas, por lo que el programa se empezó volanteando, yendo a la televisión, a la radio, con spots, carteles, cuando cerraban las maquilas se iba directamente con ellos. La gente llega y hay una mesa donde se les piden requisitos como: baja del seguro social, porque es la forma de comprobar que están desempleados, aunque con

esto se deja de fuera a los que trabajan en el mundo informal. El apoyo está restringido, no es para todos, pero hubo excepciones, en los municipios sobre todo, porque hay maquilas donde los trabajadores ponen todos los instrumentos . El comité se encargaba de revisar que hubiera dependientes económicos y se les daba preferencia de otorgamiento del recurso porque no era justo dárselo a quienes vivían solos. Es un recurso de dependencia estatal y federal. El techo fue de 10 mil desempleados, con la influenza se limitó a 8 mil . El apoyo se suspende si la persona encuentra empleo, se da de baja a la persona, se firma una carta compromiso, para que al momento de encontrar trabajo den aviso, entonces el trabajo de los promotores es dar convencerlos de que manifiesten si ya encontraron trabajo. Las maquilas comunitarias son las fuentes productivas de los municipios y del Estado.

Juan: La ley es ciega no es por género, a todos trata igual, no nos interesa a donde viene y a donde va. Pero existe la famosa ley de igualdad, que en este sentido puede ser circular, porque la recesión laboral no contempla al género, no contempla los insultos, los amagos, pero para ambos, las únicas prebendas para las mujeres es la maternidad, sus meses antes y después de ser madres.

Lunes 31 de agosto de 2009.

Tribunal de la STyPS

Victoria de Durango. Dgo.

17-20 horas

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) del Estado de Durango.

Presentación del equipo de trabajo del taller de sensibilización para la transversalización de género en la STyPS por parte de la Lic. Paz..

FACILITADOR: Presenta el trabajo que se ha hecho en la última semana poniendo énfasis en las leyes que mandatan a la Secretaría a utilizar la transversalidad de género. Se vieron conceptos básicos como sexo, género, brecha de desigualdad. Se llegó a la conclusión de que hay que ver como se hace la inspección de las empresas y ver si hay áreas donde se pueda incidir efectivamente para disminuir la brecha de la que hablamos.

Las inspecciones, se evaluaron y se generaron algunas hipótesis donde suponemos que hay mayor violación a los derechos laborales de las mujeres.

El jefe de inspecciones recapituló el funcionamiento de relaciones laborales y el funcionamiento del área de inspección.

La Lic. Paz. Ahondó sobre el funcionamiento del área de relaciones laborales y el proyecto de personas con discapacidad. Enfatizando que los varones suelen presentar discapacidad por nacimiento. Para determinar el perfil laboral se espera colocar al 85% de las personas con discapacidad en Durango.

Celia: Aclaró que los asistentes al taller son los principales contactos con la población en condiciones en particular (con discapacidad) y la Secretaría, a efecto de levantar notas y detalles para darles una pronta respuesta, aún cuando no puedan llegar al Servicio Estatal del Empleo.

Lic. Paz. Cuando hay cursos de capacitación se necesita que sea en horas de trabajo, así que si hay alguna capacitación tendríamos que hablar con la Junta para que no fijen audiencias. Se necesita que el secretario dicte el acuerdo.

Celia: Estas son las acciones que se le van a llevar al secretario, así que este es el momento de proponer cosas en beneficio de la secretaria del trabajo, porque todos trabajamos en ella, nosotros somos los que tenemos el primer contacto con los usuarios, y es por eso que se piden sus propuestas porque será en beneficio de nosotros y de los que solicitan el apoyo. Del área de mediación y grupos vulnerables la Lic. Paz ya hizo algunas propuestas, pero lo que se necesita de los que están en contacto directo con los usuarios, es que describan las visitas que hacen. Se trata de que el trabajo empareje las condiciones entre hombre y mujeres.

Inspector (Lic. Luna): Yo me he dado cuenta que ahorita hay mucho desempleo, que la crisis es muy fuerte, que hay muchos negocios familiares, pero han cerrado muchos, nunca había visto tantas mujeres trabajadoras, de los últimos 4 años para acá hay más mujeres. En los negocios no somos bien vistos por los patrones, al llegar se molestan. Los patrones cambian de giro y dejan los mismos trabajadores sin liquidarlos, pero los trabajadores ignoran eso, son capitales golondrinos

Lic. Rosy: Necesitamos que se elimine la petición de certificado de no embarazo porque al enterarse de que las mujeres están embarazadas las despiden, que se impusieran sanciones, reformando la ley del trabajo, porque ahora no se podría, hay una ley de no discriminación, de ahí se podría gestionar algo.

FACILITADOR: Si aun no hay competencia para sancionar, se puede generar esa atmósfera a través de una campaña de sensibilización , .

Lic. Paz.: Si hay legislación, pero en la desigualdad de la que hemos hablado pues no se cumple, en mi proyecto de tesis de maestría estoy intentando hacer que se sancionen estas violaciones.

Lic. Luna: Hoy la mujer reclama más sus derechos (es una fortaleza) cuando se levanta el acta ellas aportan más elementos.

Lic. Paz: Pero aún no hay derechos de cuidados paternos, esa es una discriminación hacia los varones.

Lic. Juan: Es necesario hacer un programa frente a los medios para promocionar la modificación de la ley, y sensibilizar, porque sería una contraparte de los empleadores que sólo defienden sus intereses económicos, ya que piensan sólo en la productividad.

Lic. Paz: Ya hay un spot en ese sentido sobre las personas con discapacidad y seguramente se puede hacer en otras áreas.

Lic. Juan: Se puede promover una campaña de empresas laboralmente responsables, lo que podría ser una motivación para las empresas porque todos querrían trabajar ahí y se les pueden dar incentivos fiscales para eso.

FACILITADOR: Es muy buena idea podemos promover con los empresarios la idea de que si cumplen con sus responsabilidades laborales, se les da un sello de calidad y eso incitará a los consumidores a consumir sus productos.

Propuesta: La Lic. Paz se encargará de conjuntar las propuestas. de todos los funcionarios y las hará llegar al equipo de facilitadores a la brevedad posible.

SAGDR

Viernes 4 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SAGDR.

Victoria de Durango, Dgo.

17-20 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del estado de Durango.

Presentación por parte del Subsecretario Técnico de los facilitadores.

FACILITADORA: Da la bienvenida al grupo y presenta al equipo de Hipatia Género y Desarrollo y se lee el programa del taller

Asistente: Pregunta sobre el origen del taller.

FACILITADORA: La idea es impulsar la estrategia de transversalidad de género dentro de la Secretaría, esto porque por ley está establecido. Además, en la reunión pasada el subsecretario se comprometió a aceptar las horas de capacitación que el instituto ofrece, seguramente ya se hace, pero es necesario visibilizarlo. Es derivado de programas que tienen que ver con la materia federal como el pro igualdad y como en casi todos los programas hay ejercicio de recursos federales, el gobierno mandata que se utilicen esos recursos con transversalidad. Se seleccionaron tres secretarías para ver cómo se aplica la perspectiva de género en el uso de los recursos que manejan.

Es un espacio para pensar como funcionarios públicos y su relación con el género. Existe la instrucción de que se capaciten los mandos para trabajar y reflexionar y platicar acerca de estos temas. También es en apoyo a la institución para que todas las instancias cumplan mejor con el programa que tienen mandatado.

FACILITADOR: Sugerimos que se vayan presentando, para decir qué entendemos por género y decir si ya hay capacitación en estos asuntos dentro de la SAGDR.

Actividad: Escribir las dos cosas que más les guste hacer en la vida. Y cuál es la forma en que tratan a las mujeres, es decir, poner la forma en que se aborda a las mujeres en sus respectivas áreas de trabajo.

Asistente (Subsecretario): Le gusta estar con su familia, aunque no tiene tiempo suficiente, siempre es con calidad. Tener sexo. Le gusta de su trabajo, ayudar a las personas, le gusta saber que escucha a las personas, que las ayuda, en la secretaría técnica somos un área de canalización, pero la atención es de calidad. La gusta saber que su trabajo genera bienestar

Celina. (Subsecretaría de ganadería). Le gusta estar con las personas. Le encanta apoyar a la gente, hacer alternativa, hacer el amor con el pequeño universo individual. En la subsecretaria las mujeres no piden apoyos, son hombres y estos las usan para obtener recursos.

Lisset (Auxiliar técnico verificador): Le gusta estar con su familia, ayudar las personas cuando lo necesiten, viajar a las montañas. En su área casi no hay usuarias, la que va es porque la solicitud viene a su nombre, pero siempre se les trata de manera humanitaria

Roberto (Coordinación de planeación): Le gusta estar con su hija, jugar basquetbol y viajar . En el área no atendemos al público en general pero convivimos muy bien con las compañeras de la secretaria; en el programa hay un 40% de mujeres, en ese sentido hay equidad, pero se les trata con el mismo profesionalismo que a todo. Considera que las mujeres son más organizadas.

Ing. Julio Varela (Dirección de desarrollo rural): Le gusta servir a sus semejantes, en su dirección se atiende a las mujeres, a los hombres, a jóvenes, indígenas y discapacitados. Disfruta su hogar, respeta a las personas.

Javier Palacios (Técnico verificador): Le gusta salir con su familia, bailar, y ayudar las personas. En su área casi no se acercan las mujeres, sólo cuando los activos están a su nombre, pero se les trata igual que a cualquiera.

José Trinidad González (Capacitación y financiamiento): Le gusta convivir con la familia. Le gusta el tiro al blanco y la cacería. El contacto con mujeres es sólo con las compañeras, con las que lleva una buena relación.

Sergio Resendiz (Abogado). Disfruta estar con la familia y el trabajo. El trato con la compañeras es respetuoso porque son muy organizadas.

Ing. Manuel Vargas Medina. (Comercialización). Le gusta estar con su familia, le gusta salir de vacaciones, pero no le gusta planear a dónde ir. En su área se atiende poco a las mujeres, hay pocos casos pero se les da un trato amable tierno, amoroso y con respeto. A todos los que solicitan información se les explica amablemente.

Ricardo García (Infraestructura rural): Le gusta convivir con la familia. En su área no hay trato con mujeres, sólo con campesinos, a los que se les aconseja lo que deben hacer ante la secretaría. Sólo una vez en su vida ha tenido una jefa y se sintió a gusto con ella.

Miguel Ángel Calderón. (Dirección de Programas Especiales), En esta dirección hay pocos apoyos para mujeres, el proyecto no las discrimina, pero se acercan pocas mujeres. Se les da acompañamiento en lo técnico, pero entendemos que las mujeres quieren salir adelante y son muy honradas. Las tratamos como reinas. A los hombres les pintamos más la raya. Le gusta convivir con la familia y le gusta el ambiente del campo, la sierra es su prioridad. Ha viajado mucho y ha visto partes muy secas entonces extrañaba la sierra.

Víctor Hugo Chávez. (Veterinario): Le gusta leer y estar con su familia, le gusta el campo; en el área de ganadería se acercan pocas mujeres y las que van, van acompañadas de hombres. El 80% de las mujeres que se acercan son adultas mayores. Hay pocas beneficiarias de los programas.

Flora (Recursos Humanos): Le gusta el tiempo libre, poder servir, y desarrollarse profesionalmente, solo tiene contacto con el personal de la secretaría, no hay distinción entre hombres y mujeres-

FACILITADORA: Hablando de género, se dan elementos para reflexionar mucho sobre y aquí se tratará de ver el asunto desde la perspectiva de los funcionarios públicos .

Actividad: Por equipos se que en 10 minutos discutan el concepto que les toque. Y se presentaran en 5 minutos las conclusiones.

Equipo 1. Discusión sobre el concepto de Sexo. Establecen que es la diferencia entre hombre y mujer.

FACILITADORA: Estos son los conceptos básicos de la teoría de género, y el sexo comprende a los elementos biológicos que diferencian al macho de la hembra. No somos iguales físicamente. Por ejemplo: los varones no pueden amamantar.

Equipo 2. Discusión sobre el concepto de Género, establecen que es para hacer distinciones, por ejemplo: masculino, femenino, pero también hay géneros en lo político, en lo económico, en lo social. Identifica a los hombres y las mujeres por ejemplo las mujeres cuidan, los hombres son proveedores.

FACILITADORA: El Género son las construcciones sociales, simbólicas, religiosas e históricas, sobre la diferencia sexual.

Equipo 3. Discusión sobre Estereotipo. Lo definieron como juicios de valor, por ejemplo: creer que las mujeres son débiles, o que los pobres son sucios , que todos los ejidatarios son poco productivos, la creencia de que si eres hombre no puedes llorar.

FACILITADORA: Captaron muy bien el concepto en su trabajo, los estereotipos son características socialmente asignadas a hombres y mujeres. Es momento de repensar esto desde el trabajo, desde el escritorio.

Equipo 4. Concepto de Rol. Entendemos que es la actividad, comportamiento, postura que juegan en diferentes ámbitos (familiar, laboral) los hombres y mujeres. La mujer es diferente en su trabajo, que en su casa, juega roles de madre, de jefa.

FACILITADORA: Son las actividades socialmente asignadas a varones y mujeres. Las mujeres son mamás, jefas, ama de casa, enfermeras, psicólogas. No sólo las mujeres tienen roles, también los hombres tienen diferentes actividades.

Asistente: Los roles dependen de la época, de las culturas, por eso cambian, estos conceptos tienen que ver con el contexto histórico, sus condiciones sus derechos, sus obligaciones son diferentes Son percepciones culturales diferentes.

FACILITADORA: La Perspectiva de Género. Nos permite ubicar las diferencias entre las mujeres, entre los diferente porque aunque la ley dice que somos iguales , en la sociedad no lo somos, pero podemos generar dicha igualdad en las áreas que trabajamos. Ubicar las diferencias entre sexos es hacer análisis de género, es decir, este análisis es un conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permita identificar necesidades intereses y problemas específicos tanto de hombres como de mujeres. Por ejemplo: a partir de saber si las mujeres son propietarias de tierra podemos saber cómo le hacen para generar sus propios mecanismos de sobrevivencia.

Se acuerda continuar con el taller mañana sábado 5 de septiembre a las 10:00 am. en la misma sala.

Sábado 5 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SAGDR.

Victoria de Durango, Dgo.

10-13 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del estado de Durango.

Recapitulación: .Se analizan los conceptos vertidos en la sesión pasada: sexo, género, estereotipos, rol. Hablamos de políticas publicas enfocadas al género. Y de cómo los géneros tienen necesidades diferentes

Lic. Lino Ramírez (Lic. en Ciencias Forestales) Le gusta estar en paz y disfrutar la propia vida. Hay círculos de mujeres en los que no dejan entrar a los hombres.

FACILITADORA: El análisis de género, nos sirve para recuperar todo el conocimiento de los funcionarios sobre las mujeres y los hombres pero con la finalidad de conectarlo con las políticas públicas. La transversalidad de género es una estrategia de igualdad impulsada por la ONU que supone incorporar la transversalidad a las políticas públicas y así superar la consideración del género como una “problemática aparte”, que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar propone 1) La integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas de esta dependencia. 2) Actuar en diversos niveles e instancias. Todas las personas que operan políticas públicas deben estar integradas a la transversalidad. (coordinación institucional y voluntad política) ¿Cómo impulsar acciones de transversalidad de género? A través de:

1) Incluir las necesidades de género a la agenda gubernamental, así como las implicaciones de la desigualdad de género.

- 2) Promover coordinación política intersectorial.
- 3) Etiquetar recursos propios para dar atención focalizada a los grupos.
- 4) Impulsar acciones de monitoreo y evaluación constante a fin de no perder el hilo conductor de las acciones focalizadas.
- 5) Construir y armonizar indicadores sensibles a las necesidades de género.
- 6) Impulsar una cultura organizacional sensible a las necesidades de género a fin de revertir los efectos de la desigualdad a lo interno y externo de la institución.
- 7) Contar con un sistema de interlocución entre las instituciones y la sociedad.
- 8) Contar con un sistema de estadísticas desagregadas de género en todos los niveles
- 9) Destinar recursos para la creación de una “Unidad Administrativa de Género” a efecto de darle seguimiento a las acciones.
- 10) Impulsar criterios de género en los sistemas de mejora continua de la institución.

Ing. Varela: La secretaría tiene etiquetados recursos para las mujeres aunque depende de la iniciativa de cada uno de ellas para ver como se reparten los recursos.

FACILITADORA Aun no hay equidad, Tenemos 8 años promedio de educación, pero las mujeres son las menos atendidas, son presionadas para casarse tempranamente, contraen más enfermedades de transmisión sexual, en cuestionas salariales hay una brecha ya que los varones ganan 3 veces más que las mujeres. En términos globales de país está en atraso de equidad de género.

Roberto: En la secretaría si hay recursos etiquetados para las mujeres pero además, han evolucionado los apoyos, ahora ya no son subsidios, ahora ellos ponen una parte y el gobierno otra. Ya no es asistencialista, paternalista.

Ing. Varela: En la SAGDR, la política está bien diseñada ya que pueden solicitar recursos con tierra o sin tierra y de acuerdo a la zona se tiene derecho a mayor porcentaje de apoyo. La bolsa está abierta, el problema es organizar a esas mujeres para que soliciten el recurso. Integrarlas, organizarlas para que accedan al recurso, pero el proyecto que metan se les apoya.

Subsecretario: El tema fundamental del campo es la organización, porque los recursos ahí están, además, se ha detectado que ahorita la mujer es la importante en el campo, sobre todo, a raíz de la migración de los hombres a E.U. Hoy la Dra. Celina puede decir cuantos son dueños de fierros y diferenciar ente hombres y mujeres. Esos son pilares básicos para los apoyos de la secretaría. En Comercialización las organizaciones, son productores organizados, básicamente de hombres, pero ya en las reuniones se ve a muchas mujeres. Pero sí está más tendiente a los hombres.

Actividad: Visualizando las diferencias de desarrollo entre hombres y mujeres, participan: Trino y Flor. Concluyen que hay desigualdad, que las condiciones culturales y sociales le impiden a las mujeres tener las mismas oportunidades que a los hombres y que éstas dependen de donde se desarrollas. Las diferencias que se encontraron entre Flor y Trino se conceptualizan con el término de: “brecha de desigualdad”

Ing. Varela: El programa de desarrollo rural pretende superar esas diferencias con capacitación, no sólo con proyectos productivos, sino con capacitación humana. En 2007 se hizo capacitación, se dieron, cursos de valores, para que los adultos no vean a las hijas como mercado de casamientos. En 2008, el recurso para esto disminuyó.

Ing. Calderón: Para disminuir esta brecha, no somos la secretaría correspondiente. Pero le daría un paso por los apoyos que manejamos.

Lic. Ramírez: Si le damos capacitación podría tener mejores oportunidades de acceder a nuestros programas por ejemplo yo le podría dar información sobre mercados para que comercialice mejor su producto.

FACILITADORA: ¿Cuántas de las mujeres que atienden de son ejidatarias? (Quizá 2% de las usuarias) ¿Cuántas tienen sesión de derechos? Sólo las viudas, entonces estaríamos hablando de un 40%, porque reclamaron el derecho del marido fallecido.

Ing. Varela: Pero están envejecidos los ejidos, los adultos mayores en el campo son muchos, pero acuden poco a la secretaría, buscan otros apoyos como el de 70 y más y otros. Se ve el deseo de las mujeres de participar de los usuarios el 40% son mujeres. Se hacen eventos de intercambio de experiencias exitosas, donde ya se ve el desarrollo de la mujer del campo. No había un posicionamiento importante las mujeres en edad productiva, pero ahora hay más, A las mujeres indígenas se les dieron 80 cabezas de ganado, y estaban peleándose, pero ya están muy activas.

Lic. Ramírez: En la sierra muchas veces las mujeres son las que llevan el rancho, porque sus maridos han migrado.

Ing. Calderón: Hay más apoyo, pero son pocos los pesos. Hay una sola cuenta para que acceda toda la gente que quiera acercarse, y no hay límite. En lugar de etiquetar recursos sería bueno darle asesoramiento y seguimiento a las mujeres para que accedan a mayores recursos.

Ing. Varela: Lo importante sería que se coordinara el instituto de la mujer para que se organicen y se les den recursos a los grupos que ya tengan formados, como institución se les debe poner proyectistas.

FACILITADOR: Existe un Marco Jurídico: que prevé la equidad de género, empezando por la Constitución, además hay tratados y acuerdos internacionales, leyes federales, (como la Ley de igualdad entre mujeres y hombres) leyes estatales, códigos y reglamentos. El Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Sectorial de Agricultura, ¿Qué dice en materia de equidad? Por ejemplo, el PND en su Objetivo 7 propone la participación de la

mujer e impulsar el diseño de políticas institucionales con perspectiva de género, es decir, hay un mandato para que todas las políticas tengan la perspectiva de género.

Ing. Calderón: Como dependemos de la normativa federal, hay prioridad para los grupos vulnerables, la normativa lo permite. Para darles más recursos a las mujeres hay que hacer difusión de nuestros programas.

FACILITADOR: Los planes de desarrollo son ambiciosos, en ese sentido la política pública habrá que ir la referenciando en el impulso a acciones que tiendan a la perspectiva de género. Para ello habrá que hacer una revisión de registros de usuarios, para saber el número exacto de usuarios, cómo han evolucionado los asuntos de hombres y mujeres, reflexionando como secretaría lo que se puede impulsar. Toda la administración pública debe de dar el empuje para que no sea meramente una normativa federal.

Ing. Calderón: Hay un plan general, que se aplica a toda la política agropecuaria, e este caso. Los proyectos presentados obtienen una calificación, lo que podemos hacer antes de que lleguen a las ventanillas es asesorarlas para que alcancen esta calificación. Necesitamos ayudarlas antes de que lleguen a las ventanillas para que lleguen con calificación alta.

FACILITADOR: ¿Qué posibilidad hay de que la Secretaría apoye a los grupos de BANMUJER, que es un ejemplo de programa en el IMD, ahora ellas tienen poco crédito, por lo que estamos viendo la posibilidad de que la secretaría apoye estos grupos.

Ing. Varela: Es posible, ya se ha hecho a través de SAGARPA, si el instituto tiene datos las podemos incorporar. Incluso se ha invitado a las funcionarias del DIF, pero no ha habido respuesta, suponemos que por falta de conocimiento. Se puede pedir representación en el Consejo Estatal de Desarrollo Rural al igual que en los Consejos Municipales, ahí debe insertarse el instituto para que sea el enlace y cuide la trinchera desde allá, para la promoción. Y es necesario asesorar a las mujeres para que cuando lleguen a los consejos ya las solicitudes sean aceptadas.

FACILITADOR: Es conveniente que en la próxima sesión se traigan los programas sectoriales de la SAGDR y más datos sobre los usuarios para tratar de distinguir donde están las mujeres respecto de los hombres.

Roberto: Sí podemos hacer planeación, ahí están los datos, los podemos tener aunque es información muy extensa ya podemos generar estadísticas.

FACILITADOR: Podemos trabajar con datos de los últimos 2 años para tener un referente. Se acuerda que el taller se concluirá los días miércoles, jueves y viernes de la siguiente semana.

Miércoles 9 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SAGDR.

Victoria de Durango, Dgo.

17 a 20 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del estado de Durango.

Recapitulación: Vimos los conceptos básicos de género. Vimos como la brecha de desigualdad entre el hombre y la mujer es amplia, los hombres tienen más oportunidades sólo por ser hombres, y se trata de reducir la desigualdad. Platicamos de las acciones de los funcionarios de la secretaría y la relación que tenemos con las mujeres que vienen a pedir un servicio. Vamos a hacer propuestas concretas en la secretaría para que le lleguen beneficios a más mujeres con mayor rapidez, sobre todo capacitarlas. Hicimos una demostración de lo que puede avanzar el hombre y lo que no avanza la mujer. También hablamos de la transversalidad de género. De cómo los asuntos de las mujeres deben estar insertos en todas las áreas de la secretaría.

Ing. Varela: Trae los porcentajes de participación de las mujeres en sus proyectos, en el 2009, el 30 % de los solicitantes son mujeres.

Lic. Lino: Trae los datos de su dirección, cuántas solicitudes de precios de fertilizantes, de frijol y otros productos hubo en 2008. Las solicitantes mujeres que son muy pocas, aunque se establece que en este año se ha brindado más información a las mujeres que en años anteriores. Considera importante no esperar que soliciten la información sino dárselas antes. Tenemos 99 contactos a los que se les manda información diaria, de esos 83 son hombres y 16 mujeres.

FACILITADOR: Es fundamental la inclusión de las mujeres y los hombres respecto a una política pública determinada en todas las instituciones por ejemplo: . ¿Qué asuntos atiende el secretario de hombres y de mujeres?

Trino: Se atiende a todos, por ejemplo: a una mujer le inquieta poner un peinador y a un hombre obtener granos, él los atiende a ambos

FACILITADOR: ¿Dónde se validan los proyectos?

Roberto: Este año hubo una asamblea técnica, donde no participaron mujeres, ahí se definió la política pública. Y se realizan audiencias públicas donde van representantes de cada una de las dependencias y se reciben las necesidades de las comunidades a donde se va, pero las mujeres participan poco en ellas, por eso la propuesta de que haya representaciones en el consejo estatal y en los consejos municipales.

FACILITADOR: ¿Qué dicen las reglas de operación al respecto del género? Que se deben dar “igualdad de oportunidades” a ambos sexos.

Rutilio: Los estamos generando porque los requisitos son los mismos para hombres y mujeres.

FACILITADOR: Sí, pero ¿Cuántas mujeres fueron sujetas de apoyos en 2008 y cuántas en el 2009?

Rutilio: Podemos traer el dato mañana.

Ing. Varela: El problema es que no se acercan, pero por ejemplo en la subsecretaría de desarrollo rural se trabaja con los productores no desarrollado y ahí hay más mujeres, las subsecretarías de ganadería y agricultura son desarrollados productores y hay pocas mujeres.

Ing. Calderón. Podemos trabajar sobre el dato de que las mujeres atendidas no llegan ni a un 5%. A los proyectos se les califica por el número de activos que tienen, por ejemplo: número de vacas y ahí no se sabe quienes son mujeres y quienes son hombres. Es decir, la calificación no se hace con base en el género.

Roberto: Pero por ejemplo, en las zonas indígenas la cultura te marca que son los hombres quienes dirigen. No tenemos comparativo para saber si el 5% es suficiente o no. Muchos cambian los nombres de sus propiedades y los ponen a nombre de sus esposas sólo para obtener más beneficios

FACILITADOR: ¿Dónde está la suficiencia o la insuficiencia de los apoyos? Sabiendo cuantas son jefas de familia y que eventualmente tengan cargos de representación dentro del ejido. ¿Cuál variable de contraste sirve para saber estos datos?

Ing. Varela: En ciertos programas no es una limitante poseer tierra para recibir un apoyo por lo que eso ya es una política pública, así que habrá que analizar los candados específicos de cada programa. Sin embargo, creo que en toda la estructura, en materia de mujeres, sólo está funcionando de subsecretaría de desarrollo rural. Aquí, la transversalidad si está cumpliéndose, hay que revisar las otras subsecretarías. Además aquí el monto de los apoyos aumentó de 5 mil a 50 mil pesos, por lo que consideramos que son suficientes.

FACILITADOR: ¿Por qué son suficientes los apoyos a las mujeres?

Trino: Son suficientes porque antes no había nada.

Contador: Lo que se debería de cambiar es la educación desde los chiquillos. Por ejemplo: las mujeres seden los derechos al hijo mayor entonces hay que cambiar la educación para que eso ya no suceda. Es un uso cultural. Esto hace que la mujer no sea considerada

FACILITADOR: ¿Cómo incidir en ese fenómeno? Primero sabiendo si las solicitudes son suficientes, y después caracterizando estos fenómenos transversalmente.

Roberto: No veo que la perspectiva de género tenga cabida porque las mujeres piden apoyos solo para proyectos como de peinadoras, florerías y lo que nosotros queremos es hacer productivo el campo, ellas no lo hacen a través de estos proyectos.

Ing. Varela: Ya hay capacitación en servicios, en conocimiento del medio ambiente, en salud . En materia de política pública ya tenemos dentro de la secretaria, está abierto, sobre todo en desarrollo rural.

FACILITADOR: El Ing. Julio dice que ya tienen avance, ya tienen antecedentes .de personas gentes que están en el medio rural y que no necesariamente viven de la tierra o no tienen tierra.

Ing. Calderón: Sí, pero el apoyo sólo está en desarrollo rural, en las demás subsecretarías no tenemos ni el 2% de apoyos, porque culturalmente estamos mal acostumbrados, tenemos muchos candados. Tenemos a las mujeres que se han quedado solas y son las que están sacando los proyectos. Por eso es bueno promover grupos solidarios entre mujeres, que además necesitan capacitación porque tienen miedo de solicitar apoyos. Hay que reforzar el proceso cultural.

Roberto: Los datos son tramposos porque la mujer está siendo usada, son prestanombres o hay duplicidad para obtener apoyos.

FACILITADOR: Entonces hay que buscar otras fuentes, el INEGI, el instituto de la mujeres, entre otros y ya de ahí se proponen proyectos. También, es importante ver las responsabilidades que tienen las mujeres, a partir de las observaciones que se hagan en campo, ustedes mismos que son los funcionarios. Para ello es fundamental no olvidar que la política de género es siempre ver a los hombres y a las mujeres. Si el principal propósito para la SAGDR es Incrementar la productividad y generar desarrollo económico-rural para zonas marginadas y detonar el desarrollo rural para incrementar la calidad de vida sin excluir a nadie, entonces la transversalidad es importante.

Trino: Se ha avanzado con mujeres emprendedoras, pero se necesita llegar no sólo a los municipios sino a las poblaciones pequeñas

Ing. Varela. El programa sectorial tiene 4 ejes: 1) El ambiental, 2) El físico, 3) El Social, de atención a la salud y servicios para mejorar la calidad de vida 3) Y el económico. A través de la seguridad alimentaria, se hace un diagnóstico de el estado físico de los niños y jóvenes y se sabe que tienen deficiencias

vitamínicas y proteínicas. Por eso es necesaria la creación de lazos solidarios, muchas mujeres tienen miedo de presentar proyectos porque les faltan elementos de confianza, tienen, sobre todo, miedo a adeudar mucho dinero. Hay elementos que pueden ser fácilmente atacables como la educación y la capacitación para que se incluyan explícitamente en la política pública.

Jueves 10 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SAGDR.

Victoria de Durango, Dgo.

17-20 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del estado de Durango.

Actividad: Reflexión sobre quienes son los hombres y las mujeres que atendemos. Dibujar y personificar a los hombres y las mujeres a los que se atiende en la SAGDR. Cómo se insertan los conceptos que estuvimos trabajando: sexo, género, rol, estereotipo, política pública, transversalidad.

Equipo 1: Hombre. El hombre se preocupa mucho por tener su caballo más que por atender las necesidades de la familia, por eso, los dibujaron separados, por un lado, la tierra que tiene vacas desnutridas. Está el Salón ejidal, donde hay discusiones interminables, la Escuela donde el uso es muy limitado, la alimentación es a base de frijol, maíz, no tienen ni gallina ni cerdo, es una desorganización tremenda. No falla la tienda. El 80% de la producción radica en la ganadería, pero no es una ganadería rentable porque hay sobrepoblación. La mujer está relegada, no se involucra en las actividades por ejemplo en la asamblea ejidal sólo un 5% de los asistentes son mujeres. No existe equidad, los hombres tienen una vida social las mujeres no.

Equipo 2: Mujer. María del Monte, es casada, de 40 años, tiene 4 hijos, vende comida, no terminó la primaria, tiene diabetes, tiene que ver con su modo de vida y alimentación, tiene el derecho ejidal de su marido, porque el marido vive en E.U., pero ahorita no le está mandando dinero, tiene 2 cochinos, una gallina y un pollo y tiene oportunidades, tiene tierras laborales al tercio, es decir que ella presta las tierras para que las siembre y recibe un tercio de la producción, tiene 5 hectáreas, su casa es de madera, no tiene piso pero tiene televisión, no tiene agua potable, ni baño. En su comunidad hay un machismo acentuado, no hay liderazgo de la mujer en las actividades ejidales. La mujer tiene que ser

guapa, pero no es muy arreglada, tiene que cuidar de la familia, produce conservas, quesos, administra los pocos recursos de la familia. El estereotipo dice que es débil, aunque sobrevive por sí misma y en condiciones adversas. Quizá es vejada. No planifica su familia. Se cree que la mujer es ignorante, o poco higiénica, pero esto también es un estereotipo.

Ing. Varela: Ante estas circunstancias los programas de SAGDR pretenden que los hombres dejen de actuar de esa manera, buscan integrar más a la familia en el aspecto productivo, para que diversifiquen sus cultivos y mejoren su alimentación, lo cual, a su vez, mejorará la sustentabilidad del uso del suelo, en este mismo sentido, también hay apoyos para que diversifiquen el ganado, que tengan borregos, aves, que aprovechen la capacitación para mejorar su salud, que cambien de temporal a riego, de ahí que en los apoyos en este 2009, se reducen los trámites burocráticos y pueden acceder a hasta 200 mil pesos sin proyectos. Los programas y las políticas están dadas, lo que falta es que la mujer tenga la iniciativa de participar. Que ellas despierten, por eso, lo tenemos que promover es cambiar la educación.

FACILITADORA: En el reparto agrario no hubo perspectiva de género, entonces por ejemplo, el Procampo sólo les beneficia a ellos. Los servicios no tienen perspectiva de género, entonces la transversalidad no se visualiza.

Flor: Lo ideal sería llevar la información a los municipios, porque ahí no saben que pueden solicitar apoyos para invernaderos, y a ellas se les dificulta venir a la secretaría, entonces la propuesta es informar lo que la secretaría puede ofrecer.

En ese sentido sí hay política pública y por ejemplo lo que ofrece BANMUJER es muy poco dinero, pero ya hay grupos formados y que fueron cumplidas y saben que pueden emprender algo más grande. Que los apoyos sean más amplios.

Ing. Calderón: Políticas existen, pero tenemos un problema estructural, no hubo transversalidad, quizá no aplicamos bien la cantidad de dinero, a lo mejor se están aplicando mal los criterios de selección.

FACILITADORA: Retomando el concepto de género, tenemos que hacer un equipo interdisciplinario. El concepto de género si tiene una aplicación práctica y es ser sensibles a los asuntos de orden simbólico. Sigue faltando difusión, capacitación, más personal para atenderlas, autoestima de las mujeres. No hay que esperar que otras secretarías resuelvan los problemas sino incidir desde el ámbito de su competencia. Eso es la transversalidad ver todos estos factores alrededor de las mujeres. Se podría establecer contacto con la secretaría de educación para articularse y mejorar este aspecto, la propuesta surge de ustedes.

Roberto: Es importante ya no apoyar sólo los pequeños proyectos sin productividad También tenemos que ver la producción. Porque entre más activos tienen menos apoyos necesitan . Los pequeños propietarios creen que son más productivos, y eso puede ser un estereotipo. Falta conocimiento de las oportunidades que se ofrecen, queremos hacer proyectos que no sean tirados, sino que sean productivos. Vale la pena si funcionan. Hay un universos de proyectos, peinadores, etc., pero no funcionan. Hasta hoy la SAGDR es un apaga fuegos, no hay recursos que alcancen para el campo. Entonces al menos definir una estrategia que vaya a impactar.

FACILITADOR: Existe un Marco Jurídico que nos afecta como secretaría, Programa Sectorial, estadísticas todo puede contribuir al ejercicio de planeación en el 2010, el enfoque de planeación te dice lo que es prioritario, que además genere productividad. Y así buscar mercados de oportunidad. La política de transversalidad está plasmada, hay que ver en qué porcentaje. las mujeres pueden estar representadas en el Consejo Estatal de Desarrollo Rural y en todos los consejos municipales, hay que coordinarse con la SEP para la capacitación, de acuerdo al estrato de la sociedad rural, evitar desistimientos, generar difusión de los programas que ofrece la SAGDR, cuidar la aplicación del monto de recursos en los grupos prioritarios, preparar a las mujeres en todas las áreas, atender a las mujeres con personal sensible.

Viernes 11 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SAGDR.

Victoria de Durango, Dgo.

17-20 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGDR) del estado de Durango.

Actividad: Aplicación de evaluaciones ex post.

FACILITADORA: Sesión de retroalimentación. De 39 municipios sólo 1 tiene una mujer presidenta municipal. Es una cuestión cultural-

Ing. Varela. La carga de trabajo es muy pesada en la secretaria y necesitamos hacer equipo con las mujeres, al exterior la crisis obliga a que todos trabajemos. Me quedo fortalecido, con este tipo de ejercicios se retroalimenta y se agarran nuevos bríos, sirvió para buscar, nuevas opciones.

Lic. Lino. Esto es importante porque la equidad sirve garantizar los beneficios colectivos . Para trabajar transversalmente hay que trabajar más en los niveles más bajos; la transversalidad, hay que aplicarla en las condiciones rurales y así mejorar la calidad de vida y generar productividad. Es importante buscarles las mejores condiciones a las mujeres. La parte educativa mencionada. Quizá no hay correspondencia como dependencia, pero si como funcionario encargados del desarrollo social. Si les damos nuevas y mayores posibilidades a las mujeres, pueden desembocar en procesos sociales fuertes, el asunto es ver como lo hacemos sin rupturas. Es un proceso profundo y trascendente, porque de lo que hablamos es del desarrollo del espacio común, eso es la sustentabilidad, el desarrollo armónico entre economía sociedad y medio ambiente y también ahí participa la mujer .

FACILITADORA: Este proceso social de visibilización de las mujeres tiene su origen en los movimientos sociales de los años 60, de ahí se desprende el movimiento que busca las libertades de la ciudadanía; el movimiento femenino

se radicalizó, en los años 80 y a nivel institucional es cuando la ONU retoma el concepto, con la crisis se empezaron a generar acciones para las mujeres del campo, las más pobres, y los liderazgos de estas mujeres empezaron a abrirse. Muchas veces se estereotipó el movimiento, pero se ha visto que los gobiernos también tendrían que intervenir en estos asuntos los y no sólo la sociedad civil. A partir del 95 se abren nuevos espacios de investigación, para darle la seriedad. Necesaria a las nuevas generaciones feministas y se están formando cuadros especializados para poder incidir en la vida pública. Esta nueva visión acepta que los cambios no tienen que ser disruptivos, se toma en cuenta la política pública pero también los usos y costumbres de los lugares en los que se trabaja y las estadísticas, esto genera vinculación entre la teoría y la realidad. El contacto directo que son los técnicos.

Ing. Calderón.. ¿Cuáles son las directrices para hacer que la transversalización sea efectiva? Creo que si no les hacemos sentir que de verdad las podemos asesorar no se va a cambiar la política hay que hacer más líderes femeninas hay que hacerlas sentir acompañadas .Hay que comprometerse a la par.

Lic. Lino. Es un problema educativo, se deben de cambiar los esquemas desde preescolar hasta posgrado. Se necesita tener un mayor nivel de conciencia, un alto grado de espiritualidad porque, te pueden dar la educación pero si llegas a tu casa y ves lo contrario, no funciona el proceso educativo.

FACILITADOR: El paradigma a superar es el del dominio de los varones y construir la transversalidad al interior de nuestra dependencia como lo hemos planteado a lo largo de este taller, empezando por saber qué impactos tiene cada peso que se da para hombres y qué impactos tiene cada peso que se da para las mujeres. Saber cómo las ayudamos, a lo mejor ni siquiera requiere dinero, sino de sensibilidad de los técnicos que tratan con la gente. Las mujeres tiene mucho sentido de reproducción, más organizadas, más detallistas. Si hacemos esto, entonces podremos saber que está funcionando más.

Lic. Lino: En nuestra área, en 2009 nos encontramos con que hay más participación de las mujeres, los hombres preguntan sobre precios y ellas preguntan información elaborar proyectos más minuciosos y en general es una población más joven que los hombres que nos consultan.

FACILITADOR: Las jovencitas al no tener opciones tratan de ser productivas, se mueven más por eso, pues hay que aprovechar para generar ingreso. Si dedicas los mismos activos a actividades tradicionales no generas nuevos espacios, para ello hay que apretar a los evaluadores y generar nuevos espacios.

Lic. Sergio: Fue un taller muy atractivo por la novedad del tema, no nos falta voluntad, nos faltaba conocimiento. Veo que el tema es muy actual, pero si nos falta bajar la información a los supervisores, porque es necesario cultivar a la gente desde abajo. Tenemos muchas comunidades completamente femeninas por la migración.

Verónica: Le gustó el taller y le pareció interesante.

Lic. Carlos: Son temas que no desconocemos, pero fue bueno profundizar, más porque uno tiene esposa e hijas.

Flor: Nos deja una buena semilla aunque hayamos visto los temas grosso modo, pero vemos ejemplos prácticos en la secretaría a cada momento y nos da gusto que el secretario hay tenido la disposición. Lo ideal es bajarlo a los técnicos y que ellos lo lleven a las productoras.

Recapitulación: Se presentan las propuestas, poniendo énfasis en que lo que necesitan es el ACOMPAÑAMIENTO del IMD para entender mejor lo femenino y lo masculino.

Ing. Calderón, Chiste sobre la burocracia .y cierra estableciendo que: donde hay más equidad de género hay más desarrollo.

SEDECO

Lunes 14 de septiembre del 2009.

Sala de Juntas de la SEDECO.

Victoria de Durango, Dgo.

17-20 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) del estado de Durango.

Presentación del taller a través de la lectura del programa y de sus objetivos generales.

Actividad: Describir 3 cosas que les gusten hacer, cuál es su cargo en la SEDECO y como atienden a las mujeres .

Esteban Gustavo Rosas (Subsecretario). Nos dedicamos a la atracción de inversiones, sobre género pues ya tenemos mucho avance, por tendencia misma de la dependencia, aquí, la equidad de género no es importante porque ya existe. Le gusta tocar la guitarra, estar con su familia con un buen vino Chardonnay. Escribe artículos y anécdotas

Carlos Alberto Meraz Castro: Atendemos a microempresarios, ahí predominan las mujeres, 70% de esta área son mujeres.

Juan Carlos Félix (Pasante, conductor de un programa de TV.). La prioridad en SEDECO es darles espacio a los emprendedores, y de estos el 50% son mujeres empresarias que a su vez contratan a otras mujeres Le gusta cocinar y la yoga

Paulina González. (Atracción de inversiones) Su función básicamente es ir a exposiciones o eventos y recibir a inversionistas o personas interesadas en invertir en el Estado, muchas de las personas con las que tenemos contacto

son mujeres, en mi departamento hay cuatro mujeres. Lo que más le gusta es dormir.

Héctor: En mi área quizá predominan los hombres, pero considero que las mujeres son más responsables, pagan más que los hombres. Lo que más le gusta es jugar basquetbol.

Lic. Villaromo, Le toca hacer los contactos y ahí le ha tocado ver que la mayoría son empresarios. Lo que más le gusta es leer, escribir.

Lic. Blanco: Atiende el área de convenios, el modulo de ANESE, orienta y capacita sobre el comercio electrónico. Le gusta estar con su familia.

Lic. Alicia, (Dirección de minería), En esta Dirección al 100% de los que atendemos son hombres, sólo tenemos una mujer, esto es por el sector en el que nos movemos. SIENEGA, es la empresa que primero contrató mujeres en la minería. También manejamos atención a municipios, ahí si el 80% son mujeres

Lic. Alfredo Pardo (Director jurídico): Aquí el 50% son hombres, e 50% son mujeres, aunque en elaboración de convenios y contratos si tratamos más con las mujeres, en lo de código de barras atendemos más a las mujeres, en AMESE, el 80% son mujeres, creo que hay igualdad de géneros en la división.

Consuelo Hernández (Área administrativa) Aquí el 20% son hombres, el 80% son mujeres. Le gusta estar con su marido y sus gatos

Lic. Jesús Rosales. (Planeación). La mayoría de los que acuden a solicitar información son mujeres. Es el primer enlace de género.

Lic. Rebeca. Se dan los programas de beneficios a nivel estatal, federal, se da servicio al público en general. La mayoría de las personas que atendemos son mujeres, con proyectos fáciles de presentar; aquí nos tratamos de dar apoyo unos a otros, pero bien porque se tiene contacto con la gente, nos damos cuenta de la dimensión de las cosas cuando no te atienden. Le gusta jugar voleibol, caminar ,convivir en familia.

Lic. Omar:. El trabajo en mi área es agobiante, porque este es por excelencia minero, por la vocación del estado, la minería no es una fantasía, de ahí dependen grupos, familias, consorcios.

Iris Díaz. En el área somos 4 mujeres y 2 hombres y me toca apoyarlos en sus diferentes programas y eventos.

Actividad: Aplicación de evaluación ex - ante

Actividad: Discusión grupal sobre conceptos de género, sexo, rol y estereotipo.

FACILITADORA: Presentación sobre conceptos básicos de la teoría de género. El sexo se define como los elementos biológicos que diferencian al macho de la hembra, por ejemplo: los senos, la producción de esperma entre otros. El género son las diferencias y construcciones sociales, simbólicas, religiosas e históricas sobre la diferencia sexual. Ejemplos: las mujeres tienden a cuidar a la familia, los hombres son los encargados de mantener a la familia. Los estereotipos son las características socialmente asignadas a hombres y mujeres, son modelos que generalizan las características de un grupo de personas. Mientras que el Rol, es una actividad que nos toca desempeñar pero que fueron asignadas socialmente a varones y mujeres.

Es fundamental hacer la relación de estos conceptos con el trabajo que hacen en la secretaría, analizar cómo estas caracterizaciones afectan en el trabajo

Asistente: El género no es un factor en esta secretaría, excepto en el área de minería. No hay diferencias de género, hay calidad de atención No hay estereotipos por ser mujeres, hay más estereotipos entre los sindicalizados y los empleados de confianza. Todos hacemos de todo, incluso sacamos copias si la secretaria está ocupada .El género no implica nada para nosotros, quizá una mujer tratando a una mujer es más agresiva, pero las mujeres que vienen de afuera prefieren hablar con la jefa.

Ing. Tomás. Tenemos que estar en conjunto con las mujeres sólo que en el área de minería se me hace difícil ver a una mujer

FACILITADORES: ¿Las mujeres a las que atienden tienen las mismas oportunidades que los hombres?

Asistente: Sí, por ejemplo, ahora, todos estamos implicados en los trabajos domésticos. Eso de que la mujer lo haga sola ya quedó atrás, esos roles de las mujeres quedaron atrás porque ellas también tienen que salir a trabajar para apoyar a las parejas

Conclusión, los conceptos de género no impactan en la SEDECO.

Martes 15 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SEDECO.

Victoria de Durango, Dgo.

8-12 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) del estado de Durango.

Presentación de los nuevos compañeros que se integran hoy al Taller.

Wendy López Leyva, es la contralora interna.

Marco Olvera, es el jefe de promoción al comercio exterior.

Saúl Valenzuela.

Angélica Marín, Secretaria.

Olivia Martínez, Secretaria

Lic. Phillip Brubeck Gamboa

Recapitulación: En la sesión pasada hablamos de 4 conceptos Sexo, género, estereotipo y rol.

FACILITADORA: Definición de la Transversalidad de Género. La transversalidad de género, en términos generales, es una estrategia de igualdad de género, impulsada por la ONU a partir de 1995 y su principal objetivo es mostrar cómo las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales (gubernamentales), donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes. La transversalidad sirve para facilitar la implementación de acciones encaminadas a la igualdad de género y para la mejora de las políticas públicas.

Así, la transversalidad propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas sobre derechos laborales y género.

La transversalidad, además, implica actuar en los distintos niveles e instancias al interior de la SEDECO, articular a todos sus actores o servidores públicos tanto internos como externos, para lo cual es fundamental la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades, para así romper la inercia de las estructuras sectoriales que operan con una lógica de segmentación.

Asistente: Nuestros programas no atienden diferencias entre hombres y mujeres y nuestros beneficiarios son mayoritariamente mujeres. Por eso, no creo que sea necesario hacer un análisis de diferenciación porque el camino está aplanado para quien quiera caminar. Quizá haya diferencias entre la bolsa de trabajo. En algunas empresas piden más hombres, pero las maquilas piden más mujeres. Hay empresas que necesariamente utilizan más mujeres, pero es porque tienen que contar con características específicas, el sector lo pide.

FACILITADORA: Pero un análisis de género nos permite conocer la condición y la posición de las mujeres, esto para poder satisfacer sus necesidades. Necesitamos iniciar por conocer a nuestros beneficiarios de manera diferenciada por sexo.

Asistente (Subsecretario): el jefe de familia. Sin haberlo pedido, en la ciudad ha crecido el número de guarderías y todos los días se piden más, sólo por necesidad porque la mujer se tiene que incorporar al mercado de trabajo.

Asistente: Pues en el medio rural es diferente, ahí los roles de género sí están más marcados, aquí si es menos porque trabajamos a nivel empresarial, incluso hay asociaciones de empresarios que discriminan a los hombres.

FACILITADORA: Por esto es importante no perder de vista que su contexto es todo el estado de Durango.

Asistente: Sí, por ejemplo las diferencias de género que hay entre los Huicholes, los Tepehuanes, pero ahí nosotros no tenemos ingerencia, sí vamos cuando se trata de artesanías, en cosas específicas de tipo empresarial, pero nosotros no discriminamos, los convocamos a todos, y generalmente acuden más mujeres.

Actividad: Definición de las personas que atiende la secretaría, por equipos

Equipo 1: Caracterización de los hombres usuarios de la SEDECO. Identificamos en términos generales 3 tipos de personas:

1) Juan chácharas: Se dedica a hacer productos manuales, artesanías, acude a pedir apoyos no reembolsables, el dinero no le importa mucho, no le interesan la cotizaciones, se la pasa bien a gusto, no sabe cuántos hijos tiene, no tiene convivencia con una sola persona. No tiene estudios. Se transporta en bicicleta o a pie

2) Juan emprendedor: Es una persona que ya piensa las cosas, son empresarios, tienen un pequeño negocio, acuden a pedir un microcrédito, y hacen su mejor esfuerzo para pagarlo, buscan un beneficio propio, tienen hasta 4 hijos, son de bachillerato y profesionistas truncos. En “Durango solidario” se les pregunta su nivel escolar. Tienen estrés, ya se preocupan por cosas, por sus hijos. Ya cuentan con una vivienda, con vehículos, tienen una mujer

3) Juan inversionista, son de mayores recursos que invierten en empresas grandes y generan empleos, estos tienen dos hijos, estudios universitarios con posgrados, tienen las enfermedades derivadas del poder, como males cardíacos, usan muchos recursos provenientes de terceras personas. Cuentan con casa, son de clase media alta.

Caracterización de la Mujer: 1)Chabelita. Las personas de más bajos recursos que a veces vienen son las mujeres que atendemos. Chabelita es una mezcla de todas las mujeres que atendemos, son mujeres mayores de 30 años, casadas, con 2 hijos en promedio, con un ingreso de 5 mil pesos promedio, no es una mujer maltratada, porque tiene su negocio, es ama de casa, es empresaria, padece diabetes, presión arterial alta.

Asistente: El nuestro es un estado grande, disperso, es una zona geográfica complicada, el 30% de la población está en esta ciudad, 30% en los municipios de Gómez Palacio y Lerdo y el 30% más, en el resto del estado, por eso no hay escuelas suficientes y dotación de servicios para todos

FACILITADORA: Así es, el promedio de escolaridad del estado es de ocho años, el ingreso promedio de sus trabajadores entre 3 y 5 mil pesos y existen problemas de sobrepeso e hipertensión que se traducen en graves problemas de salud, y 7 de cada 10 mujeres sufre algún tipo de maltrato . Es por estos indicadores que es importante rescatar el modelo de transversalidad ya que esta es una estrategia para fomentar la igualdad de oportunidades, entre los géneros.

Asistente: Pero no podemos promover acciones sólo para mujeres y no nos interesa su clase sino de su actividad económica. Apoyamos a las clases más bajas, siempre y cuando tengan ganas de hacer algo.

FACILITADORA: Pero si las mujeres son maltratadas, hay menos ganas de hacer cosas, de emprender negocios.

Asistente: Nosotros les ayudamos en sus necesidades como empresarios, no como hombres ni mujeres, nosotros no somos psicólogos. Pero sabemos que las mujeres son buenas pagadoras, no tan fácilmente arriesgan su patrimonio. La línea es atender a todos por igual, pero las familias dependen más del hombre.

FACILITADOR: Para entender mejor estos procesos hay que hacer una revisión del marco normativo dentro de la secretaría. Estamos insertos en un marco jurídico y administrativo que, como institución pública, nos obliga a incorporar la perspectiva de género, para una mejor atención de los usuarias y los usuarios de nuestros servicios. En primera instancia, estamos adscritos a tratados internacionales como el signado en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), luego la Constitución misma, nos dice que todos somos iguales ante la ley, después tenemos Leyes y Planes Nacionales de Desarrollo que en sus líneas

estratégicas apuntan a: “Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales”. Asimismo, la Ley Federal de igualdad, en Durango, nos obliga a ver la perspectiva de género e incorporarla a nuestros programas y proyectos y hacerla explícita en sus correspondientes reglas de operación, códigos, reglamentos y normas individualizadas.

Asistente: Si no entendemos cómo hacer una política pública, no podemos hacer esas políticas tampoco si no conocemos a nuestros beneficiarios, o involucramos a las bases. Hay que empezar desde abajo, dándoles salud, edúquenlas bien y ya empezamos Nosotros como secretaría tenemos que apoyar con la educación, sin perspectiva de género. La regla general es que si quieren un crédito, tienen que capacitarse y no hay distingo entre hombres y mujeres. Tenemos que ayudar a la promoción de la persona humana en general.

FACILITADOR: A eso le llamamos Acciones afirmativas, son medidas temporales en políticas públicas para emparejar al género que vaya más atrasado. Pero, en el caso del estado de Durango, esto no es sólo obligación del instituto estatal de la mujer, debe existir la vinculación entre dependencias para la atención.

Asistente: El instituto tiene cifras que les damos cada vez que nos reunimos, aunque no son sobre empresarios, porque sólo lo podemos saber en cuanto a personas físicas, entonces no sabemos bien si es suficiente en políticas, si las acciones realizadas son suficientes para nuestro universo

FACILITADOR: Es importante buscar información de gabinete para cruzar la información de mujeres.

Jueves 17 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SEDECO.

Victoria de Durango, Dgo.

8-12 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) del estado de Durango.

Actividad: Construcción de las cédulas Todos participan en los planes que desarrolla la SEDECO como el Fondo PYME, este nace de la Secretaría de Economía a nivel federal, tiene recursos federales, estatales y municipales, y desde el 2002, ha ido avanzando con los cambios de normatividad, se ha ido imposibilitando, al principio las reglas de operación apoyaba a las pequeñas y medianas empresas, pero es un área marco del cual se derivan otros programas como capital semilla, es un programa q nace x la necesidad de la población, donde los usuarios deben aportar recursos por lo que ya no es asistencialista.

FACILITADOR: Hay que ver si sus reglas de operación tienen disposiciones sobre asuntos de género o no.

Asistente: Sí lo tienen y también de atención a grupos vulnerables y discapacitados y lo encabeza una dama. En el convenio marco de vienen mencionados todos los grupos a los que va dirigido, y sí hace referencia a los mencionados. Las aportaciones son uno a uno, pero hay ocasiones en que esa aportación se puede modificar. Nuestros programas sí tienen especificada la población objetivo, en general, son empresas, pequeñas medianas o grandes, que pueden ser personas físicas o morales, pero no viene que se le de explícitamente preferencia en género.

Asistente: Sí hay una perspectiva de género, pero no de manera específica, no lo dicen las reglas de operación, pero la acción de gobierno si la hay. Más que sensibilidad de género hay acción de apoyo a todos los que vienen.

FACILITADOR: En el POA, en las reglas de operación del mismo. Se dice: “Eje1. Detonar el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas.” El programa sectorial federal, sí puntualiza que se deben de tener acciones a favor de mujeres y hombres, es explícito, y entonces habremos de tenerlo en consideración . En la parte de indicadores se habla de Objetivo Rector, que es: “Contribuir a la equidad de género” y se pide el porcentaje de mujeres emprendedoras que reciben apoyo de los programas de la secretaría.

Asistente: Eso es político, realmente el hecho, de que se pida un indicador con una tendencia hacia lo femenino, no te garantiza un mayor desarrollo económico, eso no lo sabemos, eso es sólo para acarrear votos, porque no necesariamente genera desarrollo económico, por eso no lo distinguimos; en nuestros programas incluso hasta hay una mayor participación de la mujer y no lo estamos orientando, es abierto, por eso el hecho de que le pongas un porcentaje tope al indicador, suena más a político.

FACILITADOR: Pero ¿cómo sabemos si se está logrando el objetivo más allá de su dicho?

Asistente: Con las estadísticas de los resultados, y si es una política estatal está bien, pero nosotros no hacemos distinciones. Qué bueno que la política federal lo dispone, la pregunta es: ¿qué pasa si nosotros lo adoptamos? ¿Qué impacto tendremos si se incrementa la participación femenina en nuestros programas?

FACILITADOR: Ustedes sabrán cómo lo hacen, porque saben qué es lo que mejor les reditúa, a lo la propuesta del gobierno federal tiene sesgos, pero lo que nosotros necesitamos saber para hacer el diagnóstico correspondiente. es si hay o no políticas sensibles a género dentro de la SEDECO.

Asistente: Sí hay, sólo que no se dice explícitamente en las reglas de operación de nuestros programas. La ley es para todos, las reglas de operación

del fondo PYME son para todos, por eso no hay necesidad de poner la diferencia de que es para hombres y para mujeres.

Asistente: Sin embargo, sí sabemos que la participación de los hombres es mayor, por eso el gobierno federal lo maneja, si hay dos proyectos iguales y uno lo encabeza la mujer se aprueba ese, para incrementar el porcentaje de la participación de la mujer, lo que se sabe es que tienen menor presencia, que sean más productivas, no se sabe.

Asistente: Los factores que se ponderan es saber si un proyecto no, pero no tomemos en cuenta el sexo de quién lo propone, se da una recomendación pero el proyecto se evalúa por otras consideraciones y si tiene un impacto mayor en algún tipo de género no lo evaluamos.

FACILITADOR: Ya vimos en la revisión de las reglas de operación de las PYMES que no se dice que debas hacer programas específicos para la mujer, sino que dice: “promover una mayor participación de las mujeres en el desarrollo económico nacional” pero eso ¿cómo se hace? Si eres incluyente, si eres proclive a la igualdad de género

Asistente: La palabra importante es: promover, esto puede ser de muchas formas , en anuncios, invitándolas, etc. Porque ya hay igualdad, se les ha apoyado a ambos, si las mujeres no se acercan, no es por discriminarlas, esto vine de atrás, no es de nosotros . En Durango Solidario promovemos a la AMESE, y vemos que se han dada de alta 74 hombres y 78 mujeres, para darles sus códigos de barras, luego entonces hay equidad.

Asistente: Quizá en términos estadísticos hay menos participación de las mujeres y más rezago de ellas en términos de participación política, pero a nosotros no nos toca resolver esos asuntos.

Asistente: Bueno, nos es que no nos toque, es que es un problema que tiene una raíz muy grande, y la secretaría ya está haciendo lo suficiente para que eso no suceda.

Viernes 18 de septiembre 2009.

Sala de Juntas de la SEDECO.

Victoria de Durango, Dgo.

8-12 hrs.

Taller Sobre Diseño de Políticas Públicas Sensibles a las Necesidades de Género en la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) del estado de Durango.

Recapitulación: En la SEDECO no tenemos programas sectoriales especificados hacia las mujeres y no buscamos especificarlos. Incluso, tenemos mayormente beneficiarias aunque las reglas de operación no lo especifiquen. En diversos programas como Fomento a emprendedores y células empresariales, la asignación de recursos es a través de un concurso y gana el mejor proyecto sea presentado por un hombre o una mujer .

Acuerdo: Se comprometen a entregar padrones de usuarios de la SEDECO en cuanto los construyan, lo que esperan sea a la brevedad posible.

FACILITADOR: Por ahora podemos generar hipótesis de: ¿Por qué se acercan más las mujeres?

Asistente: Porque se están incorporando de manera natural a la actividad productiva, cada vez más tienen interés de abrir negocios.

FACILITADOR: ¿Qué tiempo de vida tienen estos proyectos?

Asistente: Eso depende de la capacidad de administración de las mujeres

FACILITADOR: ¿Cómo hacen la evaluación de riesgos para el dinero que dan? ¿Qué le preguntan?

Asistente: Nosotros vemos los requisitos que debe de cubrir el proyecto y le pedimos su rfc, y algunas otras formalidades pero sus características sociodemográficas no las vemos.

FACILITADOR: ¿Valdría la pena hacerlo?

Asistente: No estaría mal hacerlo, pero uno siente quién tiene la capacidad de pagar y quién no. Si ves a los más pobres los discriminas, porque si les preguntas te das cuenta que no lo van a pagar y no les das el crédito. Hay un comité que analiza las solicitudes, pero se basa en números, cuánto vende, cuánto gana, quiénes son sus clientes. Nosotros no somos una institución de créditos, sólo pedimos requisitos básicos, no ahondamos en su situación social, entonces confiamos en que la gente nos va a pagar porque somos un fondo revolvente. Creo que si incorporamos lo del género se limitarían los apoyos.

FACILITADOR: Aun ustedes no saben cuál es su universo, ¿cuánto de la población atienden?

Asistente: Será un .2% de cada municipio, pero atendemos a todos los municipios. Y el financiamiento no se hace tan suelto, son personas que vuelven y si no pagan no les volvemos a dar crédito, se tiene que presentar un aval, para tratar de recuperar los financiamientos. El problema es el presupuesto, tenemos algo asignado, y lo sentimos, pero no hay más dinero.

FACILITADORA: Está demostrado que cuándo se toman en cuenta asuntos sociodemográficos, hay mayor profundidad para el otorgamiento de recursos, y si no les interesa el capital humano, ¿qué pasará con ellos? ¿con ustedes? Pues sucedería que atendería a una población cada vez más enferma, sin educación, sin servicios sociales.

Asistente: Es que si vemos eso, lo limitaríamos. Eso no nos toca a nosotros incluirlo, nosotros se lo damos a números.

FACILITADORA: Hay experiencias muy documentadas de que cuando se toma en cuenta la situación y condiciones de las mujeres de manera diferenciada para tratar de cerrar la brecha con acciones afirmativas, se genera mayor desarrollo y eso le toca a toda la función pública, no sólo a cierto tipo de secretarías.

Asistente: Sí hace falta, pero el problema son los recursos. Además, muchos no pagan porque están mal acostumbrados a que el gobierno del estado les de apoyos, no créditos y la gente te quedó mal acostumbrada, tenemos esa

cultura, se apoyó a madres solteras y todas estaban en morosidad. Nadie nos había pedido nuestras cifras, por eso no lo habíamos hecho, estamos trabajando todos los días en eso.

Asistente: Tenemos coordinación con el instituto de la mujer, y llevamos acompañamiento al BANMUJER, se está detectando que la mujeres llevan la batuta de la casa.

FACILITADORA: ¿Será un asunto a considerar?

Asistente: Sí porque es un asunto que nos compete, y tendríamos que cambiar el asunto de fondo.

Actividad: Aplicación de evaluaciones.