



## A.1 Sistema de Indicadores con enfoque de género y local

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal". "Las opiniones, análisis y recomendaciones de política, no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como tampoco de su Junta Ejecutiva ni de sus Estados Miembros".

RED DE INVESTIGADORES EN GOBIERNOS LOCALES A.C. (IGLOM)

**Coordinación:**

Socorro Arzaluz

**Investigadores:**

Ady Patricia Carrera, Rodolfo García, Pavel Gómez, Gerardo Rivera

**Equipo auxiliar:**

Ivonne Huitrón, Gabriela Zamora, Mariana Sánchez

## ÍNDICE

<b>CRONOGRAMA Y PLAN DE TRABAJO .....</b>	<b>6</b>
I. Cronograma.....	6
II. Metodología de aplicación para el seguimiento de las diferentes etapas.....	7
III. Definición de áreas de prioridad .....	8
IV. Instrumentos de investigación.....	9
<b>AVANCES DE LOS ESTUDIOS LÍNEAS DE BASE EN SALUD, EDUCACIÓN Y AGENCIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES .....</b>	<b>12</b>
Introducción.....	12
I. El proceso de política pública basado en la evidencia .....	13
1. El proceso de política pública .....	13
2. La evidencia como base de la política pública.....	15
II. La metodología Línea de Base .....	18
1. ¿Qué es una línea de base? .....	18
2. ¿Cuál es la diferencia entre un diagnóstico y una línea de base?.....	19
3. Etapas para llevar a cabo un estudio línea de base.....	21
4. Características y consideraciones para realizar un estudio línea de base.....	23
III. Líneas de base para la política de equidad de género del gobierno del estado de Durango.....	27
1. Objetivos generales de los estudios línea de base .....	28
2. Población objeto de estudio y cobertura geográfica de los estudios línea de base .....	35
3. Cómo se van a evaluar los cambios .....	36
4. Período de estudio .....	37
5. Inventario de los datos disponibles para realizar el diseño de indicadores para cada línea de base .....	38
Bibliografía.....	98

<b>AVANCES PLANES ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>100</b>
Introducción.....	100
I. Instrumentos Internacionales .....	100
II. Instrumentos en México.....	104
III. Ámbito Local: Durango .....	109
IV. Planes Estratégicos en Materia de Género.....	115
V. Propuesta para el Caso Durango .....	120
Bibliografía.....	127
<b>AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA GESTIÓN.....</b>	<b>128</b>
Introducción.....	128
I. Principales definiciones. El acompañamiento en la gestión en tres dimensiones. ....	129
1. Sensibilización. ....	129
2. Socialización.....	130
3. Diseño e implementación.....	131
II. Modelos y sistemas para incorporar el enfoque de género. ....	132
1. Metodología del Sistema Estatal de Indicadores de Género para el Estado de Chiapas. ....	132
2. Modelo de equidad de género. Gobierno del estado de Zacatecas. ....	133
3. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. ....	135
4. La experiencia municipal: Gómez Palacio, Durango.....	137
III. Métodos, técnicas, teorías y conceptos para el acompañamiento. ....	140
IV. Necesidades y requerimientos de capacitación en Durango de acuerdo a la normatividad. ....	145
V. Elementos y bases para la estrategia de acompañamiento en Durango. ....	147
1. Acompañamiento en salud. ....	152

2.	Acompañamiento en educación. ....	153
3.	Acompañamiento en agencia económica de las mujeres. ....	154
	Bibliografía.....	157
	<b>AVANCES SOBRE LA ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO DE UN SISTEMA DE INDICADORES SOCIALES DE LA MUJER DEL ESTADO DE DURANGO .....</b>	<b>160</b>
	Introducción.....	160
I.	Seguimiento .....	160
	Bibliografía.....	168

## CRONOGRAMA Y PLAN DE TRABAJO

### I. Cronograma\*

✓ Actividad			Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
1	Parte I	Definición de actividades.					
2	Parte II	Documento de línea de base en salud (Investigación y elaboración)					
3		Documento de línea de base en educación (Investigación y elaboración)					
4		Documento de línea de base en agencia económica de las mujeres (Investigación y elaboración)					
8	Parte III	Reuniones					
6		Asesoría					
7		Elaboración del informe					
9	Parte IV	Elaboración del sistema de indicadores					
10	Parte V	Estrategia de seguimiento					

\*Sujeto las sugerencias del IEMD

## II. Metodología de aplicación para el seguimiento de las diferentes etapas

- Identificación de actores/as estratégicos en las áreas de la administración municipal
- Revisión y análisis desde el enfoque de género del Plan Estatal de Desarrollo (PED) y Programas Sectoriales
- Análisis de datos de manera conjunta en mesas de trabajo sobre las prioridades de las mujeres por tema específico
- Investigación cualitativa y cuantitativa de información estadística desagregada por sexo en los temas salud, educación y agencia económica
- Desarrollo del sistema de indicadores sociales desagregados por sexo y unidades territoriales
- Desarrollo de bases de datos para las estadísticas desagregadas por sexo
- Diseño y programación de *cartografía social* (mapas temáticos) que ilustre la situación de las mujeres de los municipios de Durango, brechas de desigualdad y su distribución socioterritorial
- Desarrollo de herramientas metodológicas para realizar estadísticas y mapas temáticos desde las dependencias y direcciones de los sectores de salud, educación y trabajo;

### **III. Definición de áreas de prioridad**

Esta parte se refiere a las dependencias de la administración pública estatal con las que se habrá de tener acercamiento para el correcto desarrollo del proyecto.

De acuerdo con la revisión de la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal de Durango, se tienen detectadas a las siguientes dependencias:

- Secretaría General de Gobierno
- Secretaría de Finanzas y Administración
- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de Salud
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Contraloría y Modernización Administrativa
- Secretaría de Seguridad Pública
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Asimismo, se identificarán las áreas administrativas de los gobiernos municipales que puedan proporcionar datos que alimenten el sistema, básicamente en los ayuntamientos de Durango, Gómez Palacio y Lerdo.

Por otra parte se identificarán a los organismos de la sociedad civil que trabajen el tema para sostener entrevistas y retroalimentar la información. Se ha detectado al Observatorio de Violencia de Género en el municipio de Durango.



Así mismo, se indagará en las instituciones académicas del estado sobre las personas que trabajen los temas de género para solicitar su opinión sobre el avance del proyecto.

#### **IV. Instrumentos de investigación**

Fuentes de investigación:

Primarias:

1. Entrevistas semiestructuradas, a profundidad, grupos focales.
2. Observación de campo.
3. Registro fotográfico.
4. Consulta de archivos.

Para la elaboración de las líneas de base, se utilizarán los datos obtenidos tanto en las fuentes de información primarias como secundarias; se aplicarán métodos cualitativos y cuantitativos para su recopilación. Los métodos y las técnicas que se emplearán responden al tipo de indicador socioeconómico planteado.

La información cualitativa que sustentará a las líneas de base de tipo cuantitativa será la información oficial que maneja el estado de Durango y sus instituciones especializadas de las áreas a estudiar. La revisión de información secundaria será un proceso continuo, las fuentes principales serán estudios y documentos producidos por las instituciones públicas.

La metodología cualitativa para elaborar las líneas de base contempla entrevistas semiestructuradas a personajes clave de cada área a estudiar, con la finalidad de conocer las brechas de desigualdad, aciertos y oportunidades de las áreas de estudio. Éstas tomarán en cuenta percepciones, actitudes y motivaciones del/la entrevistado/a y su relación existente con el tema de igualdad/equidad de género. Las entrevistas permitirán obtener y complementar la información secundaria.

Para la elaboración del sistema se utilizarán indicadores cuantitativos y cualitativos que le permitan a las diferentes dependencias que serán parte del proyecto medir las brechas de desigualdad de género existentes en el Estado de Durango. Es importante mencionar que contar con un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos nos brinda un panorama más amplio para captar la desigualdad de género en cuestiones de la vida cotidiana (subjetivas) que viven las mujeres y quedan fuera del análisis cuantitativo.

Los indicadores cualitativos pueden definirse como la opinión y percepción de la gente sobre un determinado tema, en este sentido, se elaborarán indicadores cualitativos que permitan medir las prácticas subjetivas sobre las que se construyen las desigualdades entre mujeres y hombres. Estos indicadores también formarán parte del sistema que cada área tendrá que tener y el sistema estatal de datos desagregados por sexo.

Secundarias:

- IRIS -SCINCE para:
  - Censo General de Población y Vivienda 2000/2010

- II Censo de Población y Vivienda 2005
- Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares ENIGH
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE
- Revisión de bibliografía especializada

## **AVANCES DE LOS ESTUDIOS LÍNEAS DE BASE EN SALUD, EDUCACIÓN Y AGENCIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

### **Introducción**

El objetivo de este documento es proporcionar los fundamentos para llevar a cabo el diseño de un sistema de indicadores sociales de la mujer que sirva para incorporar la política de equidad de género en la gestión del gobierno del estado de Durango. El sistema tendrá como punto de referencia, para el seguimiento y evaluación de dicha política, tres estudios línea de base en las siguientes áreas: i) salud, ii) educación y iii) agencia económica. Este sistema apoyará la construcción de un modelo de gestión de políticas públicas para el fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el estado.

El texto se divide en tres apartados. En el primero de ellos se explica la necesidad que tienen los gobiernos contemporáneos de basar su toma de decisiones en datos e información que permitan mejorar el desempeño del sector público, maximizar el aprovechamiento de los recursos, fortalecer la transparencia y rendición de cuentas, y recuperar la credibilidad de la ciudadanía en sus instituciones políticas. El segundo apartado presenta de manera sucinta la metodología Línea de Base, señalando sus objetivos, etapas del proceso para llevar a cabo un estudio de este tipo, así como las características y consideraciones que deben tenerse en cuenta para que rinda los beneficios esperados. El

último apartado contiene la propuesta para el diseño del sistema de indicadores sociales de la mujer con enfoque local que sirva para incorporar la política de equidad de género en la gestión del gobierno del estado de Durango.

## **I. El proceso de política pública basado en la evidencia**

### **1. El proceso de política pública**

El ciclo de política pública es un proceso político en el que hay diversos actores: políticos, grupos de presión, servidores públicos e incluso aquéllos que se consideran a sí mismos receptores pasivos de las propias políticas (Hill, 2005). Existen diferentes propuestas acerca del número de fases que integran el ciclo de políticas públicas (Meny y Thoenig, 1992; Aguilar, 1992). El enfoque clásico y racional propone el análisis de la política pública con base en una serie de etapas de secuencias lógicas (Roth, 2003). Aunque en la realidad el ciclo de política pública no es un proceso lineal, este enfoque es lo suficientemente general para permitir su aplicación en cualquier área, además de facilitar la delimitación del objeto de análisis.

Basado en el enfoque clásico, Cabrero reconoce cuatro fases en el ciclo de políticas públicas (1998):

- *La generación del problema:* En esta fase, una situación es considerada como problemática por actores políticos y/o sociales. Las diversas organizaciones, tales como partidos políticos o sindicatos, expresan el problema en su propio lenguaje

solicitando la acción pública y la inserción del problema en la agenda del sistema político (Roth, 2003).

- *El diseño y la formulación:* Una vez que el problema ha sido inscrito en la agenda gubernamental, la autoridad propone una o varias alternativas de solución. Posteriormente, los actores encargados de tomar las decisiones examinan las soluciones disponibles y seleccionan una de ellas (idem).
- *La implementación:* En esta fase, la decisión se traduce en hechos concretos, llevándose a cabo la ejecución de la política diseñada (Ibidem).
- *La evaluación:* Consiste en la valoración de los resultados obtenidos con la política pública implementada, con el fin de retroalimentar el proceso lo cual puede servir para reiniciar el ciclo (reajuste) o bien, para suprimir la política en cuestión (Ibidem).

Aunque el proceso de política pública tiene una naturaleza inherentemente política, en los últimos años, se ha enfatizado la importancia de contar con datos e información objetiva con el fin de mejorar el diseño y los resultados de los diversos planes y programas que lleva a cabo el gobierno y así dar respuesta a las necesidades de una sociedad con una problemática cada vez más compleja. Esto es particularmente relevante en dos fases del proceso de política pública: en su hechura o formulación y en su evaluación.

## 2. La evidencia como base de la política pública

El diseño y formulación de la política es el proceso a través del cual el gobierno traduce su visión política en programas y acciones para entregar resultados. Para ello, los tomadores de decisiones deben tener disponible la información más completa y reciente derivada de investigaciones y mejores prácticas; y sus decisiones deben ser tomadas con base en ese conocimiento.<sup>1</sup> Una buena formulación de política debe estar basada en evidencia que señale cuáles son las necesidades y cuál es la mejor forma de intervenir para satisfacerlas.<sup>2</sup>

La evidencia, entendida como los datos e información cuantitativa y cualitativa con base en la cual se puede llegar a una conclusión o establecer un juicio, se ha convertido en uno de los insumos más importantes en la hechura de política pública. La elaboración de política pública basada en evidencia es una tendencia clara en la Unión Europea, en donde los gobiernos buscan cada vez más contar con datos confiables, actualizados y de calidad, así como con los resultados de investigaciones. La lógica detrás de esta tendencia es que el diseño de políticas públicas basado en información óptima debe producir mejores resultados (Brutscher *et al*, 2010).

Las políticas públicas que se diseñan sin contar con datos e información adecuados corren el riesgo de ser respaldadas únicamente por la intuición, la ideología o la experiencia de los tomadores de decisiones. Los resultados pueden ser muy negativos en términos del desperdicio de recursos públicos, que siempre son limitados, y en la generación de

---

<sup>1</sup> [http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/better\\_policy\\_making/](http://www.nationalschool.gov.uk/policyhub/better_policy_making/) (20/01/2012)

<sup>2</sup> <http://www.ofmdfmi.gov.uk/practical-guide-policy-making.pdf> (28/01/2012)

consecuencias no deseadas (Banks, 2009). La importancia de evidencia confiable en el proceso de política pública es más clara aún en la etapa de evaluación.

La evaluación es la colección y análisis sistemático de información acerca de los resultados de las políticas públicas, programas y proyectos cuyos hallazgos sirven como base para hacer juicios, mejorar la efectividad, y/o para apoyar la toma de decisiones, reduciendo la incertidumbre (OECD, 1998; USAID, 2011). La evaluación no es la última fase del proceso de política pública, en realidad se lleva a cabo a lo largo de todo el ciclo. Existen dos tipos básicos de evaluación (Buck, 2006):

- i) La evaluación formativa, o *ex ante*: la cual se realiza cuando la política está siendo formulada e implementada. Ella permite hacer correcciones cuando los objetivos y metas no se están cumpliendo o se están generando resultados no deseados.
- ii) La evaluación agregada o *ex post*: Se utiliza cuando una política o programa ha concluido, determinando en qué medida se cumplieron las metas establecidas. Uno de los principales problemas de la evaluación es cómo medir los resultados.

Ante una realidad cada vez más compleja, la evaluación se convierte en una herramienta básica para tomar mejores decisiones con base en la mejor evidencia disponible. La cantidad y calidad de las evaluaciones determina en gran medida que sus hallazgos sirvan, o no, para mejorar las estrategias, el diseño de los programas, la asignación de recursos y la



rendición de cuentas (USAID, 2011). La cada vez más común adopción de procesos de evaluación de impacto es un claro ejemplo de cómo se ha incrementado la necesidad de disponer de datos para la hechura de políticas públicas (Brutscher *et al*, 2010).

La importancia de la evidencia en la política pública también se puede considerar desde otra perspectiva. El análisis de las políticas públicas se puede dividir en dos grandes áreas (Hill, 2005):

- El análisis de políticas: enfocado en entender la política pública. Esta área se compone de:
  - Estudios del contenido de las políticas.
  - Estudios de los resultados de las políticas.
  - Estudios del proceso de las políticas.
- El análisis para las políticas: cuyo interés se centra en mejorar la calidad de la política pública. Este tipo de análisis se puede sistematizar en los siguientes temas:
  - Estudios de evaluación.
  - Información para la hechura de políticas.
  - Proceso de incidencia.
  - Política de incidencia.

Los responsables de la toma de decisiones en el sector público, autoridades y funcionarios, están interesados en la segunda línea de análisis; y sobre todo, en sus dos primeros temas.

Los estudios de evaluación se encuentran en la frontera entre el análisis de políticas y para

las políticas. Los estudios de evaluación también son conocidos como estudios de impacto ya que se ocupan de analizar el impacto que las políticas públicas tienen en la población. Por su parte, el análisis de la información para la hechura de políticas consiste en seleccionar y ordenar datos con el fin de apoyar a los tomadores de decisiones a seleccionar alternativas. Este tipo de estudios pone especial atención a aquello que ‘funciona’, con el fin de asegurar que el diseño e implementación de las políticas estén basados en evidencia (*Ibidem*).

Existen diversas metodologías cuyo propósito es proveer de evidencia para apoyar la toma de decisiones a lo largo del proceso de política pública. De entre ellas, se ha seleccionado la Línea de Base ya que es una técnica que provee información como insumo para el diseño más eficaz de una política o programa, y también sirve de referencia para evaluar sus avances y eficacia durante su implementación y cuando ha sido completada. La siguiente sección presenta un recuento sucinto sobre las características de dicha metodología.

## II. La metodología Línea de Base<sup>3</sup>

### 1. ¿Qué es una línea de base?

Es un análisis que describe la situación que prevalece antes de que se intervenga en un asunto específico, sirve como punto de referencia para evaluar los avances o para hacer comparaciones a lo largo del tiempo (GTZ, 2010). Este tipo de investigación proporciona el

---

<sup>3</sup> *Baseline* en el idioma inglés.

panorama de las condiciones existentes en la población objeto de estudio en un momento determinado (Oury, s/f). Esta especie de ‘fotografía’, y el análisis de los cambios que se registran en ella a lo largo del tiempo, permiten disponer de información para mejorar una política pública o un programa.

De acuerdo con el Banco Mundial, no es posible llevar a cabo un seguimiento y evaluación eficientes sin datos línea de base. Antes de poner en marcha un proyecto o programa, es necesario coleccionar datos, ello constituye el principio del proceso de seguimiento y evaluación. Un estudio línea de base puede elaborarse a partir de una encuesta que se realice *exprofeso* o bien, puede emplear datos que ya se encuentren disponibles. Idealmente, este tipo de análisis debe incluir tanto datos cuantitativos como cualitativos, los cuales se emplean para construir indicadores.<sup>4</sup>

## **2. ¿Cuál es la diferencia entre un diagnóstico y una línea de base?**

Muy frecuentemente se confunde el propósito de una línea de base con el de un diagnóstico, por lo que resulta conveniente comentar acerca de las diferencias que hay entre ellos. Por lo general, el diagnóstico tiene objetivos múltiples y por lo tanto, hace mucho más que evaluar los indicadores de un programa o proyecto. Esos objetivos se pueden resumir en dos (Caldwell, 2001):

---

<sup>4</sup> <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/162495/howdo/monitoring2.htm> (30/01/2012)

- i) Colectar y analizar datos contextuales cualitativos sobre factores sociales, culturales, económicos y políticos en el área donde se encuentra la población escogida.
- ii) Aumentar la comprensión de los factores que tienen impacto en las condiciones en que se encuentra la población escogida con el fin de tener un mejor entendimiento con instituciones y la comunidad.

Por su parte, un estudio línea de base debe estar más enfocado y sus objetivos típicos son (*Ibidem.*):

- i) Establecer los valores de los indicadores elaborados para medir los resultados esperados, con base en los cuales se medirán los futuros cambios e impactos derivados de los programas y acciones emprendidas.
- ii) Colectar y analizar información, que apoyará al personal involucrado en la política o programa, en el diseño o modificación de intervenciones, o para generar información para redefinir el plan de evaluación.
- iii) Validar las necesidades y prioridades de la población o de las instituciones identificadas en la política o programa.
- iv) Entrenar al personal y demás colaboradores en el uso y comprensión de los métodos asociados a la metodología línea de base, y su subsecuente seguimiento y evaluación.

Resumiendo, el estudio línea de base tiene un perfil cuantitativo y su fin básico es proporcionar datos que puedan transformarse en información que sirva como herramienta para la evaluación, tanto *ex ante* como *ex post* de una política o programa. El siguiente apartado presenta una guía sobre las etapas que deben seguirse para la elaboración de este tipo de estudio.

### **3. Etapas para llevar a cabo un estudio línea de base**

Cadwell propone ocho fases para el desarrollo de un estudio línea de base (2001), pero es importante destacar que esto es sólo una guía. Así pues, este modelo tiene el propósito de poder usarse con la flexibilidad que cada caso en particular requiera.

*i. Planeación del estudio y su diseño.* En esta fase se determinan los objetivos del estudio, sus preguntas de investigación, la población objeto de estudio, la cobertura y alcance, el período de tiempo y el presupuesto. Asimismo, se debe revisar la información existente, definir el enfoque que se va a adoptar para medir los cambios que se necesita evaluar y obtener la aprobación de los principales agentes que utilizarán sus resultados.

*ii. Investigación cualitativa:* Esta etapa consiste en un examen cualitativo preliminar con el fin de obtener insumos de los participantes en los temas a tratar, las preguntas que se van a hacer y las categorías de las respuestas que se espera obtener.

*iii. Investigación cuantitativa y diseño de cuestionarios:* En esta fase se definen las necesidades de información cuantitativa, se hace un borrador del cuestionario que se va a utilizar, se codifica y edita el cuestionario, se hace una prueba piloto y se revisa el

cuestionario, se hace la versión final del cuestionario y se elabora un borrador del plan de tabulación.

*iv. Muestreo:* En este paso se realiza un mapa de la población objeto de estudio y se compila un marco para el muestreo, se diseña la muestra y se decide acerca de su tamaño, finalmente se selecciona la muestra.

*v. Entrenamiento y trabajo de campo:* Esta etapa consiste en la selección y entrenamiento de encuestadores y supervisores, se realiza y supervisa el trabajo de campo, se revisan y sistematizan los cuestionarios.

*vi. Procesamiento de datos:* En esta fase se revisan los registros, se transfieren los datos a la computadora, y se limpia y edita los datos ya capturados.

*vii. Análisis de los datos y elaboración del reporte:* En este paso se generan tablas basadas en el plan de tabulación, se preparan gráficas y cuadros, se estudian las tablas y se derivan conclusiones a partir de los hallazgos, se prepara el borrador y los reportes finales.

*viii. Diseminación de los hallazgos:* Esta es la etapa final en la cual se imprimen y distribuyen los reportes para las organizaciones e individuos que deben conocerlos, se organizan seminarios, talleres y discusiones con los miembros del proyecto, los beneficiarios, los socios, los donantes y demás actores con el fin de darles a conocer los hallazgos, involucrarlos en el seguimiento de los planes, y se prepara el plan de acción para llevar a cabo las recomendaciones.

Los estudios línea de base son una herramienta útil y necesaria para la gestión pública pero es necesario que tengan ciertas características, y que se tengan en mente ciertas consideraciones al elaborarlo, para que rindan todos los beneficios esperados.

#### **4. Características y consideraciones para realizar un estudio línea de base**

Idealmente, todas las políticas y programas de gobierno deberían ser diseñados pensando en la forma en que se van a evaluar, y los estudios línea de base son uno de los instrumentos más adecuados para ello (Banks, 2009). En general, este tipo de estudio debe tener las características siguientes (AusAID, 2005:3-4):

- i) No debe ser demasiado complejo o teórico.
- ii) Debe tener un presupuesto justificable.
- iii) Debe ser capaz de ser replicado por socios locales.
- iv) No debe duplicar la información que ya ha sido colectada por otras instituciones ni los resultados de investigaciones que ya se hayan realizado.
- v) Debe enfocarse en la información que se requiere para evaluar los objetivos o resultados logrados por la política o programa.
- vi) Debe proporcionar las bases para hacer el seguimiento de los riesgos considerados clave en la implementación de la política o programa.
- vii) Debe proporcionar datos que puedan ser usados posteriormente en actividades de gestión.

- viii) Debe proveer datos que requieran los socios locales.
- ix) Debe contar con la participación de los socios locales.
- x) Debe suministrar bases adecuadas para juzgar el desarrollo de los resultados.

Es indispensable que la evaluación de las políticas sea reconocida como una necesidad y una prioridad que requiere financiamiento para contar con más y mejores datos. Pero debe considerarse que su recolección y adecuado análisis no se pueden realizar de la noche a la mañana. De hecho, alguna información que se considere relevante sólo podrá ser obtenida conforme se avanza en la implementación de la propia política o programa. Así pues, hay un claro enfrentamiento entre la necesidad de contar con evidencia confiable y la velocidad con la que ésta puede generarse, sobre todo cuando se produce una situación de crisis en la que la toma de decisiones tiene que hacerse de manera rápida (Banks, 2009). Por ello resulta de la mayor importancia adoptar herramientas como los estudios línea de base en cuanto se ponga en marcha una política o programa, e irlo actualizando de manera permanente y sistemática.

La línea de base debe llevarse a cabo una vez que se ha iniciado alguna actividad de intervención. Esto no significa necesariamente que este tipo de análisis debe realizarse inmediatamente que se ha iniciado la implementación de una política o programa. De hecho, este tipo de estudios puede tener mejores resultados si se conducen cuando los principales agentes que intervienen en las actividades han logrado un mejor conocimiento del contexto en el que se desarrolla su trabajo. Por este motivo es también muy importante



establecer una comunicación directa y permanente con ellos, así como con las demás instituciones o personas que harán uso de la información (AusAID, 2005).

Es necesario señalar que este tipo de estudio sólo es útil para la evaluación de actividades que se desarrollen a mediano y largo plazo (*Idem*). Los datos que se necesitan deben medir el grado y la calidad del cambio en la política o programa que se está evaluando, el cual puede ser que ya se encuentre funcionando. En este caso, la tarea consistirá en coleccionar toda la información disponible y útil y asegurarse que esa misma información pueda mantenerse actualizada a largo plazo. En muchos casos quizá no habrá información disponible o actualizada, o será de baja calidad, o requerirá ser desagregada. La planeación y diseño del estudio línea de base ayudará a detectar y resolver estos problemas aunque debe tratar de maximizar el uso de la información que ya existe. La recolección de nuevos datos debe limitarse a aquéllos que se consideren indispensables para el seguimiento de la calidad con que se implementa la política o programa y para medir los resultados que se obtengan (Banks, 2009).

La planeación del estudio debe considerar las condiciones en que se van a organizar y analizar los datos, lo cual incluye personal capacitado (AusAID, 2005). La construcción de capacidad entre los servidores públicos que elaborarán y manejarán la información también requiere de tiempo e inversión para reclutarlos y entrenarlos. Por otra parte, cualquier ámbito de gobierno que tenga interés por fomentar el uso de evidencia como la base de su proceso de toma de decisiones, debe desarrollar una cultura de investigación. Para ello requiere de la creación de una unidad especializada en la que se cuente con

profesionales que tengan el perfil adecuado y cuyo trabajo esté estrechamente vinculado con instituciones que realicen investigación de calidad (Banks, 2009).

Como se mencionó, los estudios línea de base también apoyan la transparencia en la gestión pública, ya que respaldan con evidencia la toma de decisiones. Por eso es muy importante que todos los hallazgos e información que se genere sean difundidos y compartidos ampliamente (USAID, 2005). La mejor evidencia resulta de poco valor si no se encuentra disponible cuando se necesita, o peor aún, si se ignora. Sustentar la toma de decisiones en evidencia requiere que los responsables sean receptivos a este tipo de herramienta, lo cual implica que el proceso de política pública inicie con preguntas en lugar de respuestas, y que existan instituciones dispuestas a apoyar esta investigación (Banks, 2009).

En países como México, tradicionalmente, la toma de decisiones a lo largo del proceso de política pública no se realiza con base en datos e información que ayuden a hacer más eficaz la gestión pública. La transformación de esta práctica no es una tarea fácil ya que en ello interviene un complejo conjunto de variables que van desde intereses políticos hasta limitaciones de capacidad institucional. Sin embargo, consolidar el uso de evidencia como insumo indispensable es fundamental para mejorar la capacidad del sector público para responder a las necesidades de la población, maximizar el aprovechamiento de los recursos públicos, y recuperar la credibilidad de la sociedad en sus instituciones políticas.

Una vez que se han explicado los componentes de un estudio línea de base, en el siguiente apartado se presenta el avance de los estudios línea de base para la política de equidad de género del gobierno del estado de Durango.

### **III. Líneas de base para la política de equidad de género del gobierno del estado de Durango**

El objetivo de este documento es proporcionar los fundamentos para llevar a cabo el diseño de un sistema de indicadores sociales de la mujer que sirva para incorporar la política de equidad de género en la gestión del gobierno del estado de Durango. El sistema tendrá como punto de referencia, para el seguimiento y evaluación de dicha política, tres estudios línea de base en las siguientes áreas: i) salud, ii) educación y iii) agencia económica. Este sistema apoyará la construcción de un modelo de gestión de políticas públicas para el fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el estado.

Ya que los tres estudios línea de base constituyen los cimientos del sistema de indicadores, es indispensable determinar cómo serán elaborados. En el apartado 2.3 de este texto se presentó un modelo de ocho fases para llevar a cabo estudios línea de base, señalándose que éste sólo constituía una guía y podía ser modificado de acuerdo con los requerimientos de cada caso específico. Considerando las condiciones en que se emprende el presente trabajo, se ha considerado pertinente realizar los tres estudios líneas de base en las siguientes etapas:

- i. Planeación de los estudios.
- ii. Diseño de un sistema de indicadores para cada línea de base.
- iii. Procesamiento y análisis de los datos.
- iv. Elaboración de los reportes de cada línea de base y de un reporte sumario.
- v. Capacitación de servidores públicos para el uso y mantenimiento del sistema de indicadores.

El contenido de este apartado presenta las acciones que corresponden a la primera etapa del proceso, la planeación de los estudios de las tres líneas de base. Dichas acciones son:

- a) Determinar los objetivos generales de los estudios línea de base.
- b) Delimitar la población objeto de estudio y la cobertura geográfica de los estudios.
- c) Precisar el enfoque que se va a adoptar para medir los cambios que se presenten en la política pública que se va a evaluar.
- d) Fijar el período de estudio.
- e) Hacer un inventario de los datos que se encuentran disponibles para realizar el diseño de indicadores para cada línea de base.

### **1. Objetivos generales de los estudios línea de base**

Los objetivos de los tres estudios línea de base deben ser acordes con los del sistema de indicadores que los usará como insumo para la toma de decisiones:

- Incorporar la política de equidad de género en la gestión del gobierno del estado de Durango.
- Proporcionar evidencia para el seguimiento y evaluación de dicha política.
- Apoyar la construcción de un modelo de gestión de políticas públicas para el fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el estado de Durango.

La definición de los objetivos de los tres estudios requiere tener claridad acerca del contenido de la política de equidad de género del estado de Durango. Para ello es necesario hacer una revisión no sólo de dicha política sino también del marco global en la que ella ha sido diseñada, sobre lo cual se ha hecho referencia en el documento de avance de los planes estratégicos. A nivel mundial, Naciones Unidas Mujeres es la principal agencia que define las prioridades, y lleva a cabo acciones, para apoyar la equidad de género; exhortando a los gobiernos del mundo para éstas sean incorporadas en sus propias agendas de política pública. El trabajo de esta agencia apoya cinco temas prioritarios (UNW, 2010):

- i. Apoyar el liderazgo de las mujeres.
- ii. Fortalecer el empoderamiento económico de las mujeres.
- iii. Erradicar la violencia contra las mujeres.
- iv. Promover la participación de la mujer en los procesos de paz y seguridad.
- v. Asegurar que la planeación y los presupuestos públicos respondan a las necesidades y derechos de las mujeres.

Estas cinco prioridades incorporan los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) relacionados con las mujeres (UN, 2011):

- i. Lograr la enseñanza primaria universal.
- ii. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- iii. Mejorar la salud maternal.
- iv. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.

Con base en las prioridades establecidas por Naciones Unidas Mujeres, y considerando la problemática específica de las mujeres de la región latinoamericana, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha establecido tres pilares para promover y garantizar la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria en la región. Estos pilares son (CEPAL, 2010):

- i) *La autonomía económica.* Que se refiere a la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos, y que determina en gran medida el nivel de pobreza en el que viven las mujeres.
- ii) *La autonomía física.* Que es la libertad para decidir acerca de la sexualidad, la reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia.
- iii) *La autonomía en la toma de decisiones.* Que evalúa la plena participación en las decisiones que afectan sus vidas y a su colectividad.

En el caso de México, existe una serie de leyes y ordenamientos, que han sido señalados en el documento del avance de los planes estratégicos, a través de los cuales se busca promover y garantizar la equidad de género. El instrumento a través del cual se define la política de género del gobierno federal es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual señala la intención de institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública federal; garantizar igualdad jurídica, el acceso de la mujer a la justicia y a una vida sin violencia; fortalecer sus capacidades; potenciar su agencia económica e impulsar su empoderamiento.

El Instituto Nacional de la Mujeres posee un sistema de Indicadores de Género, pero éste no presenta ni las metas que se propone alcanzar la política de equidad de género del gobierno federal, ni los plazos, ni tampoco los resultados que se han obtenido hasta ahora. Esto quiere decir que el sistema de indicadores del INMujeres no está cumpliendo con los principales propósitos para los que se crea una herramienta de este tipo. Por otra parte, la información que ofrece este sistema de indicadores no se encuentra desagregada a nivel municipal, por lo que no resulta de mucha utilidad para evaluar los cambios que se registran en el ámbito local.

Por lo que hace al caso del estado de Durango, la constitución política del estado y otras leyes secundarias garantizan formalmente la equidad de género y la adopción de este enfoque de manera transversal en la gestión del gobierno estatal. Las leyes en la materia asignan responsabilidades a distintas instancias del sector público para que esas disposiciones se cumplan, indicando además diversos objetivos específicos para temas de

salud, educación, evaluación de la pobreza; y planes específicos para los temas de igualdad y violencia.

No obstante, al igual de lo que ocurre en el ámbito federal, no existe una política bien definida, con estrategias claras, metas específicas, y mecanismos adecuados de evaluación. La distribución de atribuciones entre las diferentes dependencias de la administración pública del estado para el desarrollo de programas y acciones para promover la equidad de género, no contempla mecanismos que garanticen su adecuada coordinación. Ello genera grandes dificultades para lograr una visión integral de la forma en que el trabajo de cada una de las instituciones del gobierno estatal contribuye al objetivo de incorporar de manera eficaz la política de equidad de género en su gestión. A ello se suma la evidente necesidad de generar bases para lograr una coordinación más eficaz entre el gobierno del estado y los distintos gobiernos municipales de la entidad.

Por su parte, el Instituto de la Mujer Duranguense tiene como principal objetivo establecer las políticas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, cultural y social, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión, promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para ello. A pesar de los esfuerzos desarrollados hasta ahora por cumplir de manera eficaz con esas responsabilidades, el instituto carece de un sistema que le proporcione información actualizada e integral para apoyar el diseño de políticas públicas que promuevan la equidad de género con enfoque local, y cuyos resultados puedan ser evaluados con bases objetivas y confiables.



En este contexto, se presenta la propuesta de diseñar un sistema de indicadores sociales basado en los pilares considerados por la CEPAL para promover y garantizar la igualdad de género. De esta forma, los indicadores de salud, educación y agencia económica se integrarían para formar un sistema enfocado en tres tipos de autonomía de la mujer en el ámbito municipal:

- a) Física. La cual contemplaría no sólo lo relacionado con los derechos reproductivos de la mujer y una vida sin violencia, sino que también incluiría su derecho a gozar de servicios que procuren su salud en general.
- b) Económica. En la cual se retomaría su capacidad de generar ingresos propios sino también su acceso a la educación y capacitación como medios para fortalecer sus capacidades y habilidades para procurarse un nivel de vida digno para ellas y sus familias.
- c) Toma de decisiones. Con la que se evaluaría su participación al interior de los gobiernos municipales con el fin de determinar en qué medida tienen influencia en la toma de decisiones del órgano de gobierno que incide en la vida de su comunidad. Para este tipo de autonomía sería necesario incorporar un área más a las de salud, educación y agencia económica: la del perfil de género del gobierno municipal, lo cual no resulta complicado ya que existe suficiente información desagregada para construir indicadores al respecto.

Considerando todos los elementos mencionados, se proponen los siguientes objetivos generales para los tres estudios línea de base:

- a) Colectar y generar los datos e información que sirvan de insumo para la toma de decisiones de la política de equidad de género con enfoque local del gobierno del estado de Durango.
- b) Diseñar indicadores sociales con base en los cuales se determinen las metas que se propone alcanzar la actual administración en materia de salud, educación y agencia económica de la mujer duranguense, así como los períodos en que se propone lograrlo.
- c) Diseñar indicadores sociales de la mujer en las áreas de salud, educación y agencia económica que proporcionen bases para el seguimiento y evaluación de la política de equidad de género del gobierno del estado con un enfoque local.
- d) Diseñar indicadores sobre la autonomía de decisión de la mujer en el ámbito municipal con el fin de apoyar y estimular la adopción del enfoque de género al interior del gobierno y la gestión de los ayuntamientos del estado de Durango.
- e) Integrar los indicadores en un sistema que con un enfoque local provea una visión clara de la forma en que los programas y acciones desarrollados por distintas dependencia y entidades de la administración estatal inciden en el logro de los objetivos y metas de la política de equidad de género de gobierno del estado.

- f) Proporcionar bases claras para el trabajo conjunto y coordinado de gobierno del estado con los gobiernos municipales de la entidad a fin de potenciar el alcance y los resultados de la política de equidad de género.

## **2. Población objeto de estudio y cobertura geográfica de los estudios línea de base**

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el estado de Durango cuenta con una población total de 1,632,934 habitantes, de los cuales el 50.77 por ciento son mujeres. La población de la entidad se distribuye en 39 municipios, de los cuales el municipio capital, Durango, concentra el 35.7 por ciento, seguido del municipio de Gómez Palacio en el que asienta un 20 por ciento, y el de Lerdo, en el que habita un 8.6 por ciento.

Esto quiere decir que prácticamente dos terceras partes de los habitantes de la entidad se concentran en estos tres municipios. Asimismo es necesario señalar que los municipios de Gómez Palacio y Lerdo forman un continuo urbano con la capital del vecino estado de Coahuila, el municipio de Torreón. Ello impone la necesidad de que las políticas públicas creadas para atender la problemática de Gómez Palacio y Lerdo deben realizarse desde una perspectiva de coordinación intermunicipal e interestatal.

Considerando estas características, se propone que el sistema de indicadores generados a partir de los estudios línea de base se apliquen en dos fases:

- i) En un primer período el sistema sólo se aplicaría en la población de los municipios de Durango, Gómez Palacio y Lerdo.

- ii) En una segunda fase, y una vez que se cuente con más datos, la cobertura podría ampliarse a otros municipios de la entidad que pueden irse incorporando progresivamente de acuerdo con los criterios que gobierno del estado juzgue más pertinentes, y que podrían ser: nivel de marginación, rezago en el Índice de Desarrollo Humano, entre otros.

La implementación del sistema de indicadores en dos fases permitiría contar con evaluaciones más integrales, como se explica en el siguiente apartado.

### **3. Cómo se van a evaluar los cambios**

Existen tres métodos para evaluar los cambios en la implementación de una política o programa (GTZ, 2010):

- i) *Con o sin actividad*: Este tipo de evaluación busca emular la lógica de un control experimental, comparando los cambios generados en una localidad o población en la que se ha implementado la política o programa, con los cambios que han ocurrido en otra localidad o población en donde no se ha intervenido.
- ii) *Antes y después*: La cual mide los cambios operados a lo largo de un período en la población donde se ha implementado la política y programa.
- iii) *Una combinación de las dos anteriores*.

La aplicación del sistema de indicadores en las dos fases propuestas en el apartado anterior, permitiría poder emplear una combinación de métodos con el fin de obtener una mejor

evaluación de los resultados de la implementación de la política de equidad de género en el estado, disminuyendo así las limitaciones que cada método posee (véase Cuadro 3.1).

**Cuadro 3.1**

**Ventajas y limitaciones de los métodos para evaluar cambios**

MÉTODO	VENTAJAS	LIMITACIONES
Con o sin actividad	Es la única manera de atribuir cambios de manera causal a las mediciones y por lo tanto, de determinar qué acciones son efectivas.  Determina la medida en que las metas son cumplidas.	Es difícil encontrar áreas o grupos adecuados para la comparación. Es posible que se produzcan influencias que no puedan ser controladas que hagan inadecuada la comparación.
Antes y después	Requiere menos capacidades porque los datos sólo se colectan en las áreas donde se interviene. Sirve para el monitoreo y evaluación.	No es posible establecer claramente cuáles cambios pueden ser atribuidos causalmente a la intervención y no a otros factores.
Combinación de ambos	Combinación de las ventajas y limitaciones de los dos métodos.	

Fuente: GTZ, 2010:5

#### **4. Período de estudio**

El período de estudio de cada línea de base estará determinado por la información disponible. Los datos de los que se dispone actualmente, cuyo inventario se presenta en el apartado siguiente, cubren períodos distintos. En algunos casos, es posible encontrar datos que cubren períodos desde la década de 1990 hasta el 2009, mientras que en otros casos se cuenta con datos que sólo existen para solo un año. Para determinar los parámetros de los

indicadores del sistema, se considerará, cuando así sea posible, su evolución histórica y su situación más reciente.

### **5. Inventario de los datos disponibles para realizar el diseño de indicadores para cada línea de base**

Como se mencionó anteriormente, es esencial realizar una cuidadosa búsqueda de los datos que se encuentran disponibles para la elaboración de los indicadores que se generarán a partir de cada estudio línea de base. En el caso específico de este proyecto es aún más importante dado que el sistema deberá construirse empleando la información con la que ya se cuenta, y no se sabe si en el corto plazo esos datos podrán complementarse o enriquecerse con el levantamiento de más datos específicos de la población objeto de estudio.

La primera parte del inventario de datos disponibles consistió en la búsqueda de sistemas de indicadores de equidad de género a nivel internacional y nacional. Un criterio básico para seleccionar estos sistemas fue que estuvieran disponibles al público y que su acceso fuera incondicional. Se seleccionaron nueve sistemas creados por agencias internacionales, instituciones académicas y sistemas estatales mexicanos: Naciones Unidas, CEPAL, INMujeres, El Colegio de México A. C., México Estatal (CIDE), estado de Guanajuato, estado de Chihuahua, estado de Querétaro y el del municipio de Gómez Palacio. El objetivo de esta compilación fue tener un panorama general de los sistemas que cuentan con mayor cantidad y variedad de datos (véase base ComparativoSistemasIndicadores en el CD anexo a este documento).

Con base en este primer inventario se procedió a examinar los sistemas que ofrecen información desagregada a nivel municipal, puesto que el sistema de indicadores aquí propuesto está enfocado en este ámbito. Los sistemas desarrollados por los gobiernos estatales son los que ofrecen la información desagregada para cada municipio de la entidad respectiva. Al realizarse una comparación de los indicadores con los que cuenta cada sistema, se encontró que el caso del estado de Guanajuato es el que posee un sistema más integral al disponer de un mayor número de indicadores en los temas de salud, educación, empleo y salario (véase base ComparativoSistemasEstatales en el CD anexo a este documento). El análisis más detallado del funcionamiento y resultados de este sistema estatal podría enriquecer enormemente el diseño del sistema de indicadores del estado de Durango.

La comparación detallada de estos sistemas por tema, permitió establecer que los mejores casos se han desarrollado empleando una estrategia mixta en la cual se aprovechan integralmente los datos generados por las instituciones del gobierno federal. Pero también han realizado esfuerzos financieros y técnicos para coleccionar por su cuenta datos relevantes que hagan más robustos los resultados de sus indicadores y que, por lo tanto, proporcionen bases más sólidas para la toma de decisiones a lo largo del proceso de política pública.

Otra conclusión importante es que el sistema de Gómez Palacio, que ha servido como referencia para crear un sistema estatal, puede ser enriquecido ampliamente con un mayor número de indicadores que proporcionen bases sólidas para evaluar la implementación de la política de equidad de género en el estado de Durango considerando

las tres vertientes propuestas: autonomía física, autonomía económica y autonomía en la toma de decisiones. Es importante destacar que la propuesta que ahora se presenta, enriquece ampliamente el proceso de adopción de la política de equidad de género, al incorporar a la medición de la autonomía en la toma de decisiones, la evaluación del ente de gobierno más cercano a la población, el gobierno municipal.

La última etapa de esta fase fue realizar un inventario de información que directa o indirectamente mida características de género en las diversas esferas del contexto municipal y que permita contrastar una hipótesis nula básica que sustenta que no hay diferencias significativas en las condiciones de vida de hombres y mujeres en el ámbito municipal. La compilación de variables propone una división en dos sentidos. Por un lado, identifica variables denominadas *genéricas* que provienen de instrumentos que a su vez compilan información y generan nuevos indicadores como componentes de mediciones. Ejemplos de este tipo de información son los Índices de Desarrollo Humano para 2004 y 2005.

En la selección de variables genéricas también se tienen datos que permitirán eventualmente construir nuevos indicadores o harán posible agregar casos. Ejemplos de esta información son los datos de desarrollo, pobreza y exclusión, como Índice y Grado de Marginación o Índice y Grado de Rezago Social. Por ejemplo, en el caso del Indicador de Desarrollo Humano tenemos un sub-indicador o dimensión del indicador sobre Potenciación de Género. La condición básica de esta búsqueda de variables es que haya mediciones para hombres y mujeres.



El siguiente bloque de variables proviene de las llamadas variables específicas, que es información que puede localizarse dentro de los diversos instrumentos de recolección sobre gestión local. El propósito de integrar estas mediciones es presentar aspectos concretos de la dimensión género en la gestión pública. Los datos surgen de cinco instrumentos de recolección sobre la gestión en el nivel municipal:

- Perfil de los Municipios de México 1995 (CEDEMUN-CIDE).
- Encuesta sobre Desarrollo Municipal 2000 (INDESOL)
- Encuesta Nacional a Presidentes Municipales sobre Desarrollo Social 2002 (SEDESOL)
- Encuesta Nacional de Gobiernos Municipales 2004 (SEDESOL)
- Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009 (INEGI)

Se propone que en el ejercicio de construcción de indicadores se mezclen ambas categorías de análisis y adicionalmente se agreguen por los diversos estratos como se muestra en la Tabla 3.2. Con la información derivada de los instrumentos citados, se puede tener, por ejemplo, un dato duro del género y educación de las autoridades electas y en el caso de los presidentes municipales se adiciona una pregunta sobre si previamente había fungido como alcalde.

Al mismo tiempo, los instrumentos que revisan la gestión pública local ofrecen datos de porcentajes de empleo público por género por tipo de contrato, nivel de mando y

adscripción. A partir del instrumento de 2000, Encuesta sobre Desarrollo Municipal 2000, también se ofrece información sobre la profesionalización de los funcionarios de la alta función pública municipal con datos sobre nivel de escolaridad, empleo de procedencia y antigüedad en el puesto, entre otros.

Ambas dimensiones de las variables genéricas y específicas dan un total de *casi 2000 fotografías de la realidad municipal en materia de género para diversos años.*

Las variables genéricas de que se dispone son:

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

- Características educativas y culturales (1995, 2000 y 2005)
  - Población de 6 y más años por condición para leer y escribir, y sexo
  - Sabe leer y escribir
  - Sabe leer y escribir hombres
  - Sabe leer y escribir mujeres
  - No sabe leer y escribir
  - No sabe leer y escribir hombres
  - No sabe leer y escribir mujeres
  - No especificado en condición para leer y escribir
  - No especificado en condición para leer y escribir hombres
  - No especificado en condición para leer y escribir mujeres
  - Población de 5 y más años por condición de asistencia escolar y sexo
  - Asiste

- Asiste hombres
- Asiste mujeres
- No asiste
- No asiste hombres
- No asiste mujeres
- No especificado en asistencia escolar
- No especificado en asistencia escolar hombres
- No especificado en asistencia escolar mujeres
- Población de 5 y más años por nivel de escolaridad y sexo
- Sin escolaridad
- Sin escolaridad hombres
- Sin escolaridad mujeres
- Preescolar
- Preescolar hombres
- Preescolar mujeres
- Primaria
- Primaria hombres
- Primaria mujeres
- Con instrucción posprimaria
- Con instrucción posprimaria hombres
- Con instrucción posprimaria mujeres

- No especificado en nivel de escolaridad
- No especificado en nivel de escolaridad hombres
- No especificado en nivel de escolaridad mujeres
- Población de 18 y más años con nivel profesional
- Población de 18 y más años con posgrado
- Grado promedio de escolaridad de la población de 15 y más años
- Población de 5 y más años por condición de habla indígena
- Características de Población (1995, 2000 y 2005)
  - Población total
  - Hombres
  - Mujeres
  - Población de 15 a 29 años
    - Hombres
    - Mujeres
  - Población de 60 y más años
    - Hombres
    - Mujeres
  - Edad mediana
    - Hombres
    - Mujeres
  - Promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres de 12 y más años

- Población en hogares
- Familiares
- No familiares
- No especificados
- Hogares
- Con jefe hombre
- Con jefe mujer
- Tamaño promedio de los hogares
- Con jefe hombre
- Con jefe mujer
- Relación hombres-mujeres
- Grado de intensidad migratoria hacia Estados Unidos
- Censo 2010: Población femenina de 12 años o más
  - Derechohabiencia: Número de mujeres con pertenencia a instituciones de Seguridad Social.
  - Geográficas: Número de mujeres en localidades de 2, 4 y 14 tamaños.
  - Religión: Número de mujeres según religión profesada en 13, 24 y 47 grupos.
  - Lengua indígena: Número de mujeres que habla una lengua indígena.
  - Situación conyugal: Número de mujeres según estado civil.
  - Discapacidad: Número de mujeres con discapacidad para...

- Limitación para ver
  - Limitación para aprender
  - Limitación para comunicarse
  - Limitación para atender cuidado personal
  - Limitación para escuchar
  - Limitación mental
  - Limitación para caminar o moverse
- Características económicas:
    - Número de mujeres según condición de actividad
    - Número de mujeres según tipo de actividad no económica
    - Número de mujeres según condición de ocupación
  - Educación: Número de mujeres según
    - Condición de saber leer y escribir
    - Condición de asistencia escolar
    - Nivel de escolaridad
  - Migración: Número de mujeres según
    - Condición migratoria
    - Entidad o país de residencia 2005
  - Fecundidad: Número de mujeres según
    - Hijos nacidos vivos
    - Hijos fallecidos

- Censo 2010: Población Total
  - Número de Hombres y Mujeres
- Educación para adultos (1994-2009)
  - Adultos alfabetizados
  - Adultos alfabetizados hombres
  - Adultos alfabetizados mujeres
  - Alfabetizadores
  - Adultos atendidos en primaria
  - Certificados emitidos de primaria
  - Adultos atendidos en secundaria
  - Certificados emitidos de secundaria
- Estadísticas vitales (1994-2010)
  - Nacimientos
  - Hombres
  - Mujeres
  - Sexo no especificado
  - Defunciones generales
  - Hombres
  - Mujeres
  - Sexo no especificado
  - Defunciones de menores de un año

- Hombres
- Mujeres
- Sexo no especificado
- Matrimonios
- Divorcios
- Indicadores estratégicos de ocupación y empleo (2005-2010)
  - Población de 14 y más años
  - Población de 14 y más años económicamente activa
  - Ocupada
  - Ocupada (hombres)
  - Ocupada (mujeres)
  - Desocupada
  - Desocupada (hombres)
  - Desocupada (mujeres)
  - Población de 14 y más años no económicamente activa

*Procuración de Justicia (1997-2008)*

- Número de Delincuentes Sentenciados según sexo
- Número de Presuntos Delincuentes según sexo
- Número de Procesados según sexo
- Número de Sentenciados según sexo

*Mortalidad (1997-2010)*



- Número de defunciones generales según sexo
- Número de defunciones por homicidio según sexo
- Número de defunciones fetales según sexo

*Natalidad (1997-2010)*

- Número de nacimientos según sexo

*Nupcialidad (2003-2009)*

- Número de Matrimonios y características según sexo de los contrayentes
  - Tamaño localidad donde reside mujer y hombre
  - Condición de actividad mujer y hombre
  - Posición trabajo mujer y hombre
  - Edad de la mujer y hombre
  - Escolaridad de la mujer
  - Nacionalidad de la mujer y hombre
  - Ocupación de la mujer y hombre
  - Situación laboral mujer y hombre
- *Tasa de alfabetización de personas de 15 a 24 años (1995, 2000 y 2005)*
  - Número de personas alfabetizadas de entre 15 y 24 años según sexo

Índice de Desarrollo Humano (2004 y 2005)

- Población de hombres
- Población de mujeres
- Porcentaje de hombres

- Porcentaje de mujeres
- Población mayor de 12 años total
- Población mayor de 12 años hombres
- Población mayor de 12 años mujeres
- Población entre 6 y 24 años Total
- Población entre 6 y 24 años hombres
- Población entre 6 y 24 años mujeres
- Población de 15 años o más Total
- Población de 15 años o más hombres
- Población de 15 años o más mujeres
- Tasa de Mortalidad Infantil 2000
- Índice de salud (componente del IDH)
- Índice de salud incorporando la desigualdad de género (componente del IDG)
- Población alfabetizada de 15 años o más Total
- Población alfabetizada de 15 años o más hombres
- Población alfabetizada de 15 años o más mujeres
- Tasa de alfabetización de adultos Total
- Tasa de alfabetización de adultos hombres
- Tasa de alfabetización de adultos mujeres
- Población que asiste a la escuela entre 6 y 24 años de edad Total
- Población que asiste a la escuela entre 6 y 24 años de edad hombres

- Población que asiste a la escuela entre 6 y 24 años de edad mujeres
- Tasa de asistencia escolar Total
- Tasa de asistencia escolar hombres
- Tasa de asistencia escolar mujeres
- Índice de educación (componente del IDH)
- Índice de educación incorporando la desigualdad de género (componente del IDG)
- Población económicamente activa Total
- Población económicamente activa hombres
- Población económicamente activa mujeres
- Porcentaje en la población económicamente activa de Total
- Porcentaje en la población económicamente activa de hombres
- Porcentaje en la población económicamente activa de mujeres
- Porcentaje de Representación Política hombres
- Porcentaje de Representación Política mujeres
- Porcentaje de Funcionarios y Directivos hombres
- Porcentaje de Funcionarios y Directivos mujeres
- Porcentaje de Profesionistas y Técnicos hombres
- Porcentaje de Profesionistas y Técnicos mujeres
- Índice de participación política incorporando desigualdad entre hombres y mujeres (componente del IPG)

- Índice de empleo incorporando desigualdad entre hombres y mujeres (componente del IPG)
- Índice de Desarrollo Humano 2004
- Índice de Desarrollo Relativo al Género 2004
- Índice de Potenciación de Género 2004

Con las variables genéricas se podrán presentar agregados de comportamientos. Ejemplos de agregación de datos por estrato:

**Tabla 5.1**  
**Presuntos delincuentes del Fuero Común Según Sexo(a)**  
**según Grado de Marginación Municipal 2010**

Grado de Marginación 2010		Presuntos delincuentes del Fuero Común 2009	Presuntos delincuentes del Fuero Común Hombres 2009	Presuntos delincuentes del Fuero Común Mujeres 2009
Muy bajo	Media	412.69	371.09	41.59
	Suma	101 935	91 659	10 272
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	6 244	5 924	384
Bajo	Media	54.10	48.09	6.01
	Suma	21 640	19 236	2 402
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	1 024	859	164
Medio	Media	24.23	21.70	2.53
	Suma	22 877	20 485	2 389
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	563	525	40
Alto	Media	10.35	9.24	1.11
	Suma	4 221	3 770	451
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	248	223	33
Muy alto	Media	5.77	5.35	.41
	Suma	2 543	2 360	182
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	91	86	19
Total	Media	62.79	56.36	6.43
	Suma	153 216	137 510	15 696
	Mínimo	0	0	0
	Máximo	6244	5924	384

Fuente: SIMBAD-INEGI, <http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/index.jsp?recargar=false> (05 de febrero de 2012)

Las variables específicas con las que se cuenta son las siguientes:

- Perfil de los municipios de México 1995
  - Género del presidente municipal
- Encuesta sobre desarrollo municipal 2000
  - Perfil del cabildo
    - Regidores hombres
    - Síndicos hombres
    - Hombres cabildo
    - Regidores mujeres
    - Síndicos mujeres
    - Mujeres cabildo
    - Total regidores
    - Total síndicos
    - Total cabildo
    - Total autoridades auxiliares
    - Total autoridades electas
    - Total designadas
    - Género del presidente municipal
  - Perfil de la Alta Función Pública Municipal
    - Género secretario del ayuntamiento
    - Género oficial mayor

- Género tesorero
- Género director de servicios públicos y desarrollo urbano
- Género director seguridad pública
- Género contralor municipal
- Género director de unidad planeación
- Género director de unidad evaluación
- Género director de participación social
- Género director de personal
- Empleo Público
  - Empleados hombres mandos superiores
  - Empleados mujeres mandos superiores
  - Empleados total mandos superiores
  - Empleados hombres mandos medios
  - Empleados mujeres mandos medios
  - Empleados total mandos medios
  - Empleados hombres personal administrativo
  - Empleados mujeres personal administrativo
  - Empleados total personal administrativo
  - Empleados hombres personal servicios
  - Empleados mujeres personal servicios
  - Empleados total personal servicios

- Empleados hombres personal obras
  - Empleados mujeres personal obras
  - Empleados total personal obras
  - Empleados hombres personal seguridad pública
  - Empleados mujeres personal seguridad pública
  - Empleados total personal seguridad pública
  - Empleados hombres personal de tránsito
  - Empleados mujeres personal de tránsito
  - Empleados total personal de tránsito
  - Empleados hombres otro personal
  - Empleados mujeres otro personal
  - Empleados total otro personal
  - Empleados de base
  - Empleados de confianza
  - Empleados por honorarios
  - Total empleados
- Encuesta nacional a presidentes municipales sobre desarrollo social 2002
    - Perfil del presidente municipal
      - Género del presidente municipal
      - Último grado de presidente municipal
      - ¿Grado completo? Presidente municipal



- Tipo de institución previa presidente municipal
- Perfil de la Alta Función Pública Municipal
  - Último grado de estudios secretario del ayuntamiento
  - ¿Grado completo? Secretario del ayuntamiento
  - Institución previa secretario del ayuntamiento
  - Último grado de estudios oficial mayor
  - ¿Grado completo? Oficial mayor
  - Institución previa de oficial mayor
  - Último grado de estudios tesorero
  - ¿Grado completo? Tesorero
  - Institución previa de tesorero
  - Último grado de estudios director de servicios públicos
  - ¿Grado completo? Director servicios públicos
  - Institución previa de director de servicios públicos
  - Último grado de estudios director de desarrollo urbano
  - ¿Grado completo? Director de desarrollo urbano
  - Institución previa de director de desarrollo urbano
  - Último grado de estudios director de seguridad pública
  - ¿Grado completo? Director de seguridad pública
  - Institución previa de director de seguridad pública
  - Último grado de estudios contralor municipal

- ¿Grado completo? Contralor municipal
  - Institución previa de contralor municipal
  - Último grado de estudios director de unidad de planeación
  - ¿Grado completo? Unidad de planeación
  - Institución previa de unidad de planeación
  - Último grado de estudios director de unidad de evaluación
  - ¿Grado completo? Unidad de evaluación
  - Institución previa de unidad de evaluación
  - Último grado de estudios director de participación social
  - ¿Grado completo? Unidad de participación social
  - Institución previa de unidad de participación social
  - Último grado de estudios director de personal
  - ¿Grado completo? Unidad de personal
  - Institución previa de unidad de personal
  - Último grado de estudios director de desarrollo social
  - ¿Grado completo? Unidad de desarrollo social
  - Institución previa de unidad de desarrollo social
  - Último grado de estudios director de desarrollo económico
  - ¿Grado completo? Unidad de desarrollo económico
  - Institución previa de unidad de desarrollo económico
- Empleo público

- Mando superior personal administrativo hombres
- Mando superior personal administrativo mujeres
- Total de mando superior personal administrativo
- Mando superior servicios hombres
- Mando superior servicios mujeres
- Total de mando superior servicios
- Mando superior obras hombres
- Mando superior obras mujeres
- Total de mando superior obras
- Mando superior seguridad pública hombres
- Mando superior seguridad pública mujeres
- Total de mando superior seguridad pública
- Mando superior tránsito hombres
- Mando superior tránsito mujeres
- Total de mando superior tránsito
- Mando superior otro hombres
- Mando superior otro mujeres
- Total de mandos superior otros
- Total mando superior hombres
- Total mando superior mujer
- Total de mando superior

- Mando medio administrativo hombres
- Mando medio administrativo mujeres
- Total de mando medio personal administrativo
- Mando medio servicios hombres
- Mando medio servicios mujeres
- Total de mando medio servicios
- Mando medio obras hombres
- Mando medio obras mujeres
- Total de mando medio obras
- Mando medio seguridad pública hombres
- Mando medio seguridad pública mujeres
- Total de mando medio seguridad pública
- Mando medio tránsito hombres
- Mando medio tránsito mujeres
- Total de mando medio tránsito
- Mando medio otro hombres
- Mando medio otro mujeres
- Total de mando medio otros
- Total mando medio hombres
- Total mando medio mujeres
- Total de mando medio

- Personal operativo administrativo hombres
- Personal operativo administrativo mujeres
- Total personal operativo administrativo
- Personal operativo servicios hombres
- Personal operativo servicios mujeres
- Total de personal operativo servicios
- Personal operativo obras hombres
- Personal operativo obras mujeres
- Total personal operativo obras
- Personal operativo seguridad pública hombres
- Personal operativo seguridad pública mujeres
- Total personal operativo seguridad pública
- Personal operativo tránsito hombres
- Personal operativo tránsito mujeres
- Total personal operativo tránsito
- Personal operativo otro hombres
- Personal operativo otro mujeres
- Total de personal operativo otros
- Total personal operativo hombres
- Total personal operativo mujeres
- Total de personal operativo

- Personal administrativo hombres
- Personal de servicio hombres
- Personal de obras hombres
- Personal seguridad pública hombres
- Personal de tránsito hombres
- Otro personal hombres
- Total de totales hombres
- Personal administrativo mujeres
- Personal de servicio mujeres
- Personal de obras mujeres
- Personal seguridad pública mujeres
- Personal de tránsito mujeres
- Otro personal mujeres
- Total de totales mujeres
- Total empleados
- Empleados de base
- Empleados de confianza
- Empleados eventuales
- Empleados por honorarios
- Empleados otros
- Total de contratos

- Encuesta nacional de gobiernos municipales 2004
  - Perfil del presidente municipal
    - Género del presidente municipal
    - Edad del presidente municipal
    - Nació en el municipio presidente municipal
    - Nació en el estado presidente municipal
    - Último grado de presidente municipal
    - ¿Grado completo? Presidente municipal
    - Tipo de institución previa presidente municipal
  - Perfil de la alta función pública municipal
    - Género del secretario del ayuntamiento
    - Edad del secretario del ayuntamiento
    - Nació en el municipio secretario del ayuntamiento
    - Nació en el estado secretario del ayuntamiento
    - Último grado secretario del ayuntamiento
    - ¿Grado completo? Secretario del ayuntamiento
    - Tipo de institución previa secretario del ayuntamiento
    - Antigüedad en el cargo secretario del ayuntamiento
    - Género del oficial mayor
    - Edad del oficial mayor
    - Nació en el municipio oficial mayor

- Nació en el estado oficial mayor
- Último grado oficial mayor
- ¿Grado completo? Oficial mayor
- Tipo de institución previa oficial mayor
- Antigüedad en el cargo oficial mayor
- Género del tesorero
- Edad del tesorero
- Nació en el municipio tesorero
- Nació en el estado tesorero
- Último grado tesorero
- ¿Grado completo? Tesorero
- Tipo de institución previa tesorero
- Antigüedad en el cargo tesorero
- Género del Dir. servicios públicos
- Edad del Dir. servicios públicos
- Nació en el municipio Dir. servicios públicos
- Nació en el estado Dir. servicios públicos
- Último grado Dir. servicios públicos
- ¿Grado completo? Dir. servicios públicos
- Tipo de institución previa Dir. servicios públicos
- Antigüedad en el cargo Dir. servicios públicos



- Género del Dir. seguridad publica y tránsito
- Edad del Dir. seguridad publica y tránsito
- Nació en el municipio Dir. seguridad pública y tránsito
- Nació en el estado Dir. seguridad pública y tránsito
- Último grado Dir. seguridad pública y tránsito
- ¿Grado completo? Dir. seguridad pública y tránsito
- Tipo de institución previa Dir. seguridad pública y tránsito
- Antigüedad en el cargo Dir. seguridad pública y tránsito
- Género del Dir. asuntos jurídicos
- Edad del Dir. asuntos jurídicos
- Nació en el municipio Dir. asuntos jurídicos
- Nació en el estado Dir. asuntos jurídicos
- Último grado Dir. asuntos jurídicos
- ¿Grado completo? Dir. asuntos jurídicos
- Tipo de institución previa Dir. asuntos jurídicos
- Antigüedad en el cargo Dir. asuntos jurídicos
- Género del contralor municipal
- Edad del contralor municipal
- Nació en el municipio contralor municipal
- Nació en el estado contralor municipal
- Último grado contralor municipal

- ¿Grado completo? Contralor municipal
- Tipo de institución previa contralor municipal
- Antigüedad en el cargo contralor municipal
- Género del Dir. De planeación
- Edad del Dir. De planeación
- Nació en el municipio Dir. De planeación
- Nació en el estado Dir. De planeación
- Último grado Dir. De planeación
- ¿Grado completo? Dir. De planeación
- Tipo de institución previa Dir. De planeación
- Antigüedad en el cargo Dir. De planeación
- Género del Dir. De evaluación
- Edad del Dir. De evaluación
- Nació en el municipio Dir. De evaluación
- Nació en el estado Dir. De evaluación
- Último grado Dir. De evaluación
- ¿Grado completo? Dir. De evaluación
- Tipo de institución previa Dir. De evaluación
- Antigüedad en el cargo Dir. De evaluación
- Género del Dir. Participación social
- Edad del Dir. Participación social

- Nació en el municipio Dir. Participación social
- Nació en el estado Dir. Participación social
- Último grado Dir. Participación social
- ¿Grado completo? Dir. Participación social
- Tipo de institución previa Dir. Participación social
- Antigüedad en el cargo Dir. Participación social
- Género del Dir. De personal
- Edad del Dir. De personal
- Nació en el municipio Dir. De personal
- Nació en el estado Dir. De personal
- Último grado Dir. De personal
- ¿Grado completo? Dir. De personal
- Tipo de institución previa Dir. De personal
- Antigüedad en el cargo Dir. De personal
- Género del Dir. Obras públicas
- Edad del Dir. Obras públicas
- Nació en el municipio Dir. Obras públicas
- Nació en el estado Dir. Obras públicas
- Último grado Dir. Obras públicas
- ¿Grado completo? Dir. Obras públicas
- Tipo de institución previa Dir. Obras públicas

- Antigüedad en el cargo Dir. Obras públicas
- Género del Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Edad del Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Nació en el municipio Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Nació en el estado Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Último grado Dir. Desarrollo urbano y ecología
- ¿Grado completo? Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Tipo de institución previa Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Antigüedad en el cargo Dir. Desarrollo urbano y ecología
- Género del Dir. Fomento económico
- Edad del Dir. Fomento económico
- Nació en el municipio Dir. Fomento económico
- Nació en el estado Dir. Fomento económico
- Último grado Dir. Fomento económico
- ¿Grado completo? Dir. Fomento económico
- Tipo de institución previa Dir. Fomento económico
- Antigüedad en el cargo Dir. Fomento económico
- Género del Dir. Cultura y deporte
- Edad del Dir. Cultura y deporte
- Nació en el municipio Dir. Cultura y deporte
- Nació en el estado Dir. Cultura y deporte

- Último grado Dir. Cultura y deporte
  - ¿Grado completo? Dir. Cultura y deporte
  - Tipo de institución previa Dir. Cultura y deporte
  - Antigüedad en el cargo Dir. Cultura y deporte
  - Género del Dir. Desarrollo municipal
  - Edad del Dir. Desarrollo municipal
  - Nació en el municipio Dir. Desarrollo municipal
  - Nació en el estado Dir. Desarrollo municipal
  - Último grado Dir. Desarrollo municipal
  - ¿Grado completo? Dir. Desarrollo municipal
  - Tipo de institución previa Dir. Desarrollo municipal
  - Antigüedad en el cargo Dir. Desarrollo municipal
  - Género del Dir. Turismo
  - Edad del Dir. Turismo
  - Nació en el municipio Dir. Turismo
  - Nació en el estado Dir. Turismo
  - Último grado Dir. Turismo
  - ¿Grado completo? Dir. Turismo
  - Tipo de institución previa Dir. Turismo
  - Antigüedad en el cargo Dir. Turismo
- Empleo público

- Personal administrativo mando superior masculino
- Personal administrativo mando superior femenino
- Personal de servicios mando superior masculino
- Personal de servicios mando superior femenino
- Personal de obras públicas mando superior masculino
- Personal de obras públicas mando superior femenino
- Personal de seguridad pública mando superior masculino
- Personal de seguridad pública mando superior femenino
- Personal de tránsito mando superior masculino
- Personal de tránsito mando superior femenino
- Personal otros masculino
- Personal otros femenino
- Personal administrativo mando medio masculino
- Personal administrativo mando medio femenino
- Personal de servicios mando medio masculino
- Personal de servicios mando medio femenino
- Personal de obras públicas mando medio masculino
- Personal de obras públicas mando medio femenino
- Personal de seguridad pública mando medio masculino
- Personal de seguridad pública mando medio femenino
- Personal de tránsito mando medio masculino

- Personal de tránsito mando medio femenino
- Personal otros mando medio masculino
- Personal otros mando medio femenino
- Personal administrativo operativo masculino
- Personal administrativo operativo femenino
- Personal de servicios operativo masculino
- Personal de servicios operativo femenino
- Personal de obras públicas operativo masculino
- Personal de obras públicas operativo femenino
- Personal de seguridad pública operativo masculino
- Personal de seguridad pública operativo femenino
- Personal de tránsito operativo masculino
- Personal de tránsito operativo femenino
- Personal otros operativo masculino
- Personal otros operativo femenino
- Empleados total personal administrativo
- Empleados total personal servicios
- Empleados total personal obras
- Empleados total personal seguridad pública
- Empleados total personal de tránsito
- Empleados total otro personal

- Total empleados
  - Empleados de base
  - Empleados de confianza
  - Empleados eventuales
  - Empleados honorarios
  - Empleados otros contratos
- Encuesta nacional de gobierno, seguridad pública y justicia municipal 2009
    - Perfil de la alta función pública municipal
      - Género del secretario del ayuntamiento
      - Género del secretario de gobierno
      - Género del Dir. de servicios públicos
      - Género del Dir. de obras públicas
      - Género del Dir. de desarrollo urbano y ecología
      - Género del Dir. de desarrollo social
      - Género del Dir. de desarrollo económico
      - Género del Dir. de seguridad pública y tránsito
      - Género del Dir. de protección civil
      - Género del Dir. de participación ciudadana
      - Género del Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
      - Género del Dir. de justicia municipal
      - Género del Dir. de tesorería o finanzas



- Género del Dir. jurídico
- Género del oficial mayor
- Género del Dir. de comunicación social
- Género del Dir. de transparencia
- Género del Dir. de contraloría interna
- Género del Dir. de planeación y evaluación
- Género otro Dir.
- Edad secretario del ayuntamiento
- Edad secretario de gobierno
- Edad Dir. de servicios públicos
- Edad Dir. de obras públicas
- Edad Dir. de desarrollo urbano y ecología
- Edad Dir. de desarrollo social
- Edad Dir. de desarrollo económico
- Edad Dir. de seguridad pública y tránsito
- Edad Dir. de protección civil
- Edad Dir. de participación ciudadana
- Edad Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Edad Dir. de justicia municipal
- Edad Dir. de tesorería o finanzas
- Edad Dir. jurídico

- Edad oficial mayor
- Edad Dir. de comunicación social
- Edad Dir. de transparencia
- Edad Dir. de contraloría interna
- Edad Dir. de planeación y evaluación
- Edad otro Dir.
- Último grado secretario del ayuntamiento
- Último grado secretario de gobierno
- Último grado Dir. de servicios públicos
- Último grado Dir. de obras públicas
- Último grado Dir. de desarrollo urbano y ecología
- Último grado Dir. de desarrollo social
- Último grado Dir. de desarrollo económico
- Último grado Dir. de seguridad pública y tránsito
- Último grado Dir. de protección civil
- Último grado Dir. de participación ciudadana
- Último grado Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Último grado Dir. de justicia municipal
- Último grado Dir. de tesorería o finanzas
- Último grado Dir. jurídico
- Último grado oficial mayor

- Último grado Dir. de comunicación social
- Último grado Dir. de transparencia
- Último grado Dir. de contraloría interna
- Último grado Dir. de planeación y evaluación
- Último grado otro Dir.
- Años de estudio secretario del ayuntamiento
- Años de estudio secretario de gobierno
- Años de estudio Dir. de servicios públicos
- Años de estudio Dir. de obras públicas
- Años de estudio Dir. de desarrollo urbano y ecología
- Años de estudio Dir. de desarrollo social
- Años de estudio Dir. de desarrollo económico
- Años de estudio Dir. de seguridad pública y tránsito
- Años de estudio Dir. de protección civil
- Años de estudio Dir. de participación ciudadana
- Años de estudio Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Años de estudio Dir. de justicia municipal
- Años de estudio Dir. de tesorería o finanzas
- Años de estudio Dir. jurídico
- Años de estudio Oficial mayor
- Años de estudio Dir. de comunicación social

- Años de estudio Dir. de transparencia
- Años de estudio Dir. de contraloría interna
- Años de estudio Dir. de planeación y evaluación
- Años de estudio otro Dir.
- Institución de último grado de estudios secretario del ayuntamiento
- Institución de último grado de estudios secretario de gobierno
- Institución de último grado de estudios Dir. de servicios públicos
- Institución de último grado de estudios Dir. de obras públicas
- Institución de último grado de estudios Dir. de desarrollo urbano y ecología
- Institución de último grado de estudios Dir. de desarrollo social
- Institución de último grado de estudios Dir. de desarrollo económico
- Institución de último grado de estudios Dir. de seguridad pública y tránsito
- Institución de último grado de estudios Dir. de protección civil
- Institución de último grado de estudios Dir. de participación ciudadana
- Institución de último grado de estudios Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Institución de último grado de estudios Dir. de justicia municipal
- Institución de último grado de estudios Dir. de tesorería o finanzas

- Institución de último grado de estudios Dir. jurídico
- Institución de último grado de estudios oficial mayor
- Institución de último grado de estudios Dir. de comunicación social
- Institución de último grado de estudios Dir. de transparencia
- Institución de último grado de estudios Dir. de contraloría interna
- Institución de último grado de estudios Dir. de planeación y evaluación
- Institución de último grado de estudios otro Dir.
- Institución previa de secretario del ayuntamiento
- Institución previa de secretario de gobierno
- Institución previa de Dir. de servicios públicos
- Institución previa de Dir. de obras públicas
- Institución previa de Dir. de desarrollo urbano y ecología
- Institución previa de Dir. de desarrollo social
- Institución previa de Dir. de desarrollo económico
- Institución previa de Dir. de seguridad pública y tránsito
- Institución previa de Dir. de protección civil
- Institución previa de Dir. de participación ciudadana
- Institución previa de Dir. de agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Institución previa de Dir. de justicia municipal

- Institución previa de Dir. de tesorería o finanzas
- Institución previa de Dir. jurídico
- Institución previa de oficial mayor
- Institución previa de Dir. de comunicación social
- Institución previa de Dir. de transparencia
- Institución previa de Dir. de contraloría interna
- Institución previa de Dir. de planeación y evaluación
- Institución previa de otro Dir.
- Empleo público
  - Empleados de confianza hombres secretaría del ayuntamiento
  - Empleados de confianza hombres secretaría de gobierno
  - Empleados de confianza hombres servicios públicos
  - Empleados de confianza hombres obras públicas
  - Empleados de confianza hombres desarrollo urbano y ecología
  - Empleados de confianza hombres desarrollo social
  - Empleados de confianza hombres desarrollo económico
  - Empleados de confianza hombres seguridad pública y tránsito
  - Empleados de confianza hombres protección civil
  - Empleados de confianza hombres participación ciudadana
  - Empleados de confianza hombres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados de confianza hombres justicia municipal
- Empleados de confianza hombres tesorería o finanzas
- Empleados de confianza hombres jurídico
- Empleados de confianza hombres oficialía mayor
- Empleados de confianza hombres comunicación social
- Empleados de confianza hombres transparencia
- Empleados de confianza hombres contraloría interna
- Empleados de confianza hombres planeación y evaluación
- Empleados de confianza hombres otro
- Empleados de confianza mujeres secretaría del ayuntamiento
- Empleados de confianza mujeres secretaría de gobierno
- Empleados de confianza mujeres servicios públicos
- Empleados de confianza mujeres obras públicas
- Empleados de confianza mujeres desarrollo urbano y ecología
- Empleados de confianza mujeres desarrollo social
- Empleados de confianza mujeres desarrollo económico
- Empleados de confianza mujeres seguridad pública y tránsito
- Empleados de confianza mujeres protección civil
- Empleados de confianza mujeres participación ciudadana
- Empleados de confianza mujeres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados de confianza mujeres justicia municipal
- Empleados de confianza mujeres tesorería o finanzas
- Empleados de confianza mujeres jurídico
- Empleados de confianza mujeres oficialía mayor
- Empleados de confianza mujeres comunicación social
- Empleados de confianza mujeres transparencia
- Empleados de confianza mujeres contraloría interna
- Empleados de confianza mujeres planeación y evaluación
- Empleados de confianza mujeres otro
- Empleados de base hombres secretaría del ayuntamiento
- Empleados de base hombres secretaría de gobierno
- Empleados de base hombres servicios públicos
- Empleados de base hombres obras públicas
- Empleados de base hombres desarrollo urbano y ecología
- Empleados de base hombres desarrollo social
- Empleados de base hombres desarrollo económico
- Empleados de base hombres seguridad pública y tránsito
- Empleados de base hombres protección civil
- Empleados de base hombres participación ciudadana
- Empleados de base hombres agua potable, saneamiento y alcantarillado



- Empleados de base hombres justicia municipal
- Empleados de base hombres tesorería o finanzas
- Empleados de base hombres jurídico
- Empleados de base hombres oficialía mayor
- Empleados de base hombres comunicación social
- Empleados de base hombres transparencia
- Empleados de base hombres contraloría interna
- Empleados de base hombres planeación y evaluación
- Empleados de base hombres otro
- Empleados de base mujeres secretaría del ayuntamiento
- Empleados de base mujeres secretaría de gobierno
- Empleados de base mujeres servicios públicos
- Empleados de base mujeres obras públicas
- Empleados de base mujeres desarrollo urbano y ecología
- Empleados de base mujeres desarrollo social
- Empleados de base mujeres desarrollo económico
- Empleados de base mujeres seguridad pública y tránsito
- Empleados de base mujeres protección civil
- Empleados de base mujeres participación ciudadana
- Empleados de base mujeres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados de base mujeres justicia municipal
- Empleados de base mujeres tesorería o finanzas
- Empleados de base mujeres jurídico
- Empleados de base mujeres oficialía mayor
- Empleados de base mujeres comunicación social
- Empleados de base mujeres transparencia
- Empleados de base mujeres contraloría interna
- Empleados de base mujeres planeación y evaluación
- Empleados de base mujeres otro
- Empleados eventuales hombres secretaría del ayuntamiento
- Empleados eventuales hombres secretaría de gobierno
- Empleados eventuales hombres servicios públicos
- Empleados eventuales hombres obras públicas
- Empleados eventuales hombres desarrollo urbano y ecología
- Empleados eventuales hombres desarrollo social
- Empleados eventuales hombres desarrollo económico
- Empleados eventuales hombres seguridad pública y tránsito
- Empleados eventuales hombres protección civil
- Empleados eventuales hombres participación ciudadana
- Empleados eventuales hombres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados eventuales hombres justicia municipal
- Empleados eventuales hombres tesorería o finanzas
- Empleados eventuales hombres jurídico
- Empleados eventuales hombres oficialía mayor
- Empleados eventuales hombres comunicación social
- Empleados eventuales hombres transparencia
- Empleados eventuales hombres contraloría interna
- Empleados eventuales hombres planeación y evaluación
- Empleados eventuales hombres otro
- Empleados eventuales mujeres secretaría del ayuntamiento
- Empleados eventuales mujeres secretaría de gobierno
- Empleados eventuales mujeres servicios públicos
- Empleados eventuales mujeres obras públicas
- Empleados eventuales mujeres desarrollo urbano y ecología
- Empleados eventuales mujeres desarrollo social
- Empleados eventuales mujeres desarrollo económico
- Empleados eventuales mujeres seguridad pública y tránsito
- Empleados eventuales mujeres protección civil
- Empleados eventuales mujeres participación ciudadana
- Empleados eventuales mujeres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados eventuales mujeres justicia municipal
- Empleados eventuales mujeres tesorería o finanzas
- Empleados eventuales mujeres jurídico
- Empleados eventuales mujeres oficialía mayor
- Empleados eventuales mujeres comunicación social
- Empleados eventuales mujeres transparencia
- Empleados eventuales mujeres contraloría interna
- Empleados eventuales mujeres planeación y evaluación
- Empleados eventuales mujeres otro
- Empleados por honorarios hombres secretaría del ayuntamiento
- Empleados por honorarios hombres secretaría de gobierno
- Empleados por honorarios hombres servicios públicos
- Empleados por honorarios hombres obras públicas
- Empleados por honorarios hombres desarrollo urbano y ecología
- Empleados por honorarios hombres desarrollo social
- Empleados por honorarios hombres desarrollo económico
- Empleados por honorarios hombres seguridad pública y tránsito
- Empleados por honorarios hombres protección civil
- Empleados por honorarios hombres participación ciudadana
- Empleados por honorarios hombres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados por honorarios hombres justicia municipal
- Empleados por honorarios hombres tesorería o finanzas
- Empleados por honorarios hombres jurídico
- Empleados por honorarios hombres oficialía mayor
- Empleados por honorarios hombres comunicación social
- Empleados por honorarios hombres transparencia
- Empleados por honorarios hombres contraloría interna
- Empleados por honorarios hombres planeación y evaluación
- Empleados por honorarios hombres otro
- Empleados por honorarios mujeres secretaría del ayuntamiento
- Empleados por honorarios mujeres secretaría de gobierno
- Empleados por honorarios mujeres servicios públicos
- Empleados por honorarios mujeres obras públicas
- Empleados por honorarios mujeres desarrollo urbano y ecología
- Empleados por honorarios mujeres desarrollo social
- Empleados por honorarios mujeres desarrollo económico
- Empleados por honorarios mujeres seguridad pública y tránsito
- Empleados por honorarios mujeres protección civil
- Empleados por honorarios mujeres participación ciudadana
- Empleados por honorarios mujeres agua potable, saneamiento y alcantarillado

- Empleados por honorarios mujeres justicia municipal
- Empleados por honorarios mujeres tesorería o finanzas
- Empleados por honorarios mujeres jurídico
- Empleados por honorarios mujeres oficialía mayor
- Empleados por honorarios mujeres comunicación social
- Empleados por honorarios mujeres transparencia
- Empleados por honorarios mujeres contraloría interna
- Empleados por honorarios mujeres planeación y evaluación
- Empleados por honorarios mujeres otro
- Empleados otros hombres secretaría del ayuntamiento
- Empleados otros hombres secretaría de gobierno
- Empleados otros hombres servicios públicos
- Empleados otros hombres obras públicas
- Empleados otros hombres desarrollo urbano y ecología
- Empleados otros hombres desarrollo social
- Empleados otros hombres desarrollo económico
- Empleados otros hombres seguridad pública y tránsito
- Empleados otros hombres protección civil
- Empleados otros hombres participación ciudadana
- Empleados otros hombres agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Empleados otros hombres justicia municipal

- Empleados otros hombres tesorería o finanzas
- Empleados otros hombres jurídico
- Empleados otros hombres oficialía mayor
- Empleados otros hombres comunicación social
- Empleados otros hombres transparencia
- Empleados otros hombres contraloría interna
- Empleados otros hombres planeación y evaluación
- Empleados otros hombres otro
- Empleados otros mujeres secretaría del ayuntamiento
- Empleados otros mujeres secretaría de gobierno
- Empleados otros mujeres servicios públicos
- Empleados otros mujeres obras públicas
- Empleados otros mujeres desarrollo urbano y ecología
- Empleados otros mujeres desarrollo social
- Empleados otros mujeres desarrollo económico
- Empleados otros mujeres seguridad pública y tránsito
- Empleados otros mujeres protección civil
- Empleados otros mujeres participación ciudadana
- Empleados otros mujeres agua potable, saneamiento y alcantarillado
- Empleados otros mujeres justicia municipal
- Empleados otros mujeres tesorería o finanzas

- Empleados otros mujeres jurídico
- Empleados otros mujeres oficialía mayor
- Empleados otros mujeres comunicación social
- Empleados otros mujeres transparencia
- Empleados otros mujeres contraloría interna
- Empleados otros mujeres planeación y evaluación
- Empleados otros mujeres otro
- Empleados de confianza
- Empleados de base
- Empleados eventuales
- Empleados por honorarios
- Empleados otros
- Total de contratos
- Total hombres
- Total mujeres
- Total según género
- Justicia municipal
  - Presuntos delitos cometidos por hombres notificados al MP local por policía municipal
  - Presuntos delitos cometidos por mujeres notificados al MP local por policía municipal



- Presuntos delitos cometidos por personas no identificadas notificados al MP local por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por hombres notificados al MP federal por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por mujeres notificados al MP federal por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por personas no identificadas notificados al MP federal por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por hombres no notificados al MP por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por mujeres no notificados al MP por policía municipal
- Presuntos delitos cometidos por personas no identificadas no notificados al MP por policía municipal
- Presuntas infracciones cometidas por hombres notificadas al juez calificador por policía municipal
- Presuntas infracciones cometidas por mujeres notificadas al juez calificador por policía municipal
- Presuntas infracciones cometidas por personas no identificadas notificadas al juez calificador por policía municipal

- Presuntas infracciones cometidas por hombres no notificadas al juez calificador por policía municipal
- Presuntas infracciones cometidas por mujeres no notificadas al juez calificador por policía municipal
- Presuntas infracciones cometidas por personas no identificadas no notificadas al juez calificador por policía municipal
- Homicidios cometidos por hombres
- Golpes y lesiones cometidos por hombres
- Secuestro cometidos por hombres
- Intento de secuestro cometidos por hombres
- Tráfico de menores cometidos por hombres
- Violación cometidos por hombres
- Abuso sexual cometidos por hombres
- Asalto cometidos por hombres
- Robo a transeúnte cometidos por hombres
- Robo a casa habitación cometidos por hombres
- Robo de vehículo automotriz cometidos por hombres
- Robo de partes de vehículo automotriz cometidos por hombres
- Otros robos cometidos por hombres
- Daño a bienes ajenos cometidos por hombres
- Violencia familiar cometidos por hombres

- Delincuencia organizada cometidos por hombres
- Pandillerismo cometidos por hombres
- Portación ilegal de arma cometidos por hombres
- Contra la ecología y medio ambiente cometidos por hombres
- Comercialización de sangre, órganos y tejido humano cometidos por hombres
- Comercialización ilegal de alimentos, bebidas, medicamentos y animales cometidos por hombres
- Tráfico de indocumentados cometidos por hombres
- Otros delitos cometidos por hombres
- Homicidios cometidos por mujeres
- Golpes y lesiones cometidos por mujeres
- Secuestro cometidos por mujeres
- Intento de secuestro cometidos por mujeres
- Tráfico de menores cometidos por mujeres
- Violación cometidos por mujeres
- Abuso sexual cometidos por mujeres
- Asalto cometidos por mujeres
- Robo a transeúnte cometidos por mujeres
- Robo a casa habitación cometidos por mujeres
- Robo de vehículo automotriz cometidos por mujeres

- Robo de partes de vehículo automotriz cometidos por mujeres
- Otros robos cometidos por mujeres
- Daño a bienes ajenos cometidos por mujeres
- Violencia familiar cometidos por mujeres
- Delincuencia organizada cometidos por mujeres
- Pandillerismo cometidos por mujeres
- Portación ilegal de arma cometidos por mujeres
- Contra la ecología y medio ambiente cometidos por mujeres
- Comercialización de sangre, órganos y tejido humano cometidos por mujeres
- Comercialización ilegal de alimentos, bebidas, medicamentos y animales cometidos por mujeres
- Tráfico de indocumentados cometidos por mujeres
- Otros delitos cometidos por mujeres
- Policías de nivel superior hombres
- Policías de nivel superior mujeres
- Policías de nivel intermedio hombres
- Policías de nivel intermedio mujeres
- Policías de nivel operativo hombres
- Policías de nivel operativo mujeres
- Policías personal de nivel administrativo hombres

- Policías personal de nivel administrativo mujeres
- Procedimientos iniciados policía municipal hombres
- Procedimientos iniciados policía municipal mujeres
- Procedimientos iniciados policía estatal hombres
- Procedimientos iniciados policía estatal mujeres
- Procedimientos iniciados policía federal hombres
- Procedimientos iniciados policía federal mujeres
- Procedimientos iniciados a petición de parte hombres
- Procedimientos iniciados a petición de parte mujeres
- Procedimientos desechados hombres
- Procedimientos desechados mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública por primera vez con sanción hombres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública por primera vez con sanción mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública por primera vez concluido por convenio hombres

- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública por primera vez concluido por convenio mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública reincidentes con sanción hombres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública reincidentes con sanción mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública reincidentes concluido por convenio hombres
- Procedimientos considerados infracciones a disposiciones administrativas de seguridad pública reincidentes concluido por convenio mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a otras disposiciones administrativas con sanción hombres
- Procedimientos considerados infracciones a otras disposiciones administrativas con sanción mujeres
- Procedimientos considerados infracciones a otras disposiciones administrativas concluido por convenio hombres

- Procedimientos considerados infracciones a otras disposiciones administrativas concluido por convenio mujeres
- Sanciones amonestaciones hombres
- Sanciones amonestaciones mujeres
- Sanciones multas hombres
- Sanciones multas mujeres
- Sanciones arrestos hombres
- Sanciones arrestos mujeres
- Sanciones trabajo comunitario hombres
- Sanciones trabajo comunitario mujeres
- Otras sanciones hombres
- Otras sanciones mujeres
- Jueces calificadores hombres
- Jueces calificadores mujeres
- Secretarios hombres
- Secretarios mujeres
- Personal médico hombres
- Personal médico mujeres
- Policías de apoyo a jueces calificadores hombres
- Policías de apoyo a jueces calificadores mujeres
- Personal administrativo de apoyo a jueces calificadores hombres

- Personal administrativo de apoyo a jueces calificadores mujeres
- Metros cuadrados del total de celdas hombres mayores de edad
- Metros cuadrados del total de celdas hombres menores de edad
- Metros cuadrados del total de celdas mujeres mayores de edad
- Metros cuadrados del total de celdas mujeres menores de edad

Ejemplos de agregación de datos por estrato para variables genéricas:

**Tabla 5.2**

**Empleo Público según Género 2009(a)**

Municipios del Estado de Durango		TOTAL DE CONTRATOS	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES
Sí	Suma	8 211.00	5 949.00	2 262.00
	Media	216.0789	156.5526	59.5263
No	Suma	555 391.00	403 789.00	151 602.00
	Media	254.0672	184.7159	69.3513
Total	Suma	563 602.00	409 738.00	153 864.00
	Media	253.4182	184.2347	69.1835

Fuente: Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009



**Tabla 5.3**  
**Empleo Público según Género 2009(a)**

Grado de Marginación 2010		TOTAL DE CONTRATOS	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES
Muy bajo	Suma	267 122.00	187 166.00	79 956.00
	Media	1278.0957	895.5311	382.5646
Bajo	Suma	97 207.00	71 234.00	25 973.00
	Media	266.3205	195.1616	71.1589
Medio	Suma	141 744.00	105 816.00	35 928.00
	Media	162.5505	121.3486	41.2018
Alto	Suma	30 439.00	23 720.00	6 719.00
	Media	81.8253	63.7634	18.0618
Muy alto	Suma	27 090.00	21 802.00	5 288.00
	Media	66.7241	53.6995	13.0246
Total	Suma	563 602.00	409 738.00	153 864.00
	Media	253.4182	184.2347	69.1835

Fuente: Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009

## Bibliografía

- Aguilar, Luis, 1992, *El estudio de las políticas públicas*, México, Miguel Ángel Porrúa
- AusAID, 2005, *AusGuideline. Activity IMPlmentation. 4.2 Baseline Studies*, Australia, Australian Government
- Banks, Gary, 2009, *Evidence-based policy making: What is it? How do we get it?*, Australia, Australian Government. Productivity Commission
- Brutscher, Philipp-Bastian, Jan Tiessen, Ala'a Shehabi, Daniel Schweppenstedde, Claire Celia, Christian van Stolk and Tom Ling, 2010, *Data strategies for policymaking. Identifying international good practice. Final report*, United Kingdom, RAND Europe
- Buck, Susan, 2006, *Understanding Environmental Administration and Law*, USA, Island Press
- Cabrero, Enrique, 1998, *Las políticas descentralizadoras en México (1983-1993). Logros y desencantos*, México, Miguel Ángel Porrúa-CIDE.
- Caldwell, Richard, 2001, *Guidelines to CARE Malawi for the Design of Future Baseline and Evaluation Studies*, Malawi, CARE, disponible en: [http://pqdl.care.org/Practice/Baseline\\_por\\_ciento20Guidelines.pdf](http://pqdl.care.org/Practice/Baseline_por_ciento20Guidelines.pdf) (05 de febrero 2012)
- CEPAL, 2010, *Reporte de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe. Igualdad de género: participación, autonomía y eMPoderamiento de las mujeres. 2010*,

disponible en: [http://www.eclac.cl/MDG/noticias/paginas/2/40012/ODM\\_3.pdf](http://www.eclac.cl/MDG/noticias/paginas/2/40012/ODM_3.pdf)

(04de febrero 2012)

GTZ. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, 2010, *Baseline Studies. A Guide to Planning and Conducting Studies, and to Evaluating and Using Results*, Germany, Evaluation Unit

Hill, Michael, 2005, *The Public Policy Process*, England, Pearson Longman

Meny, Yves y Jean Claude Thoenig, 1992, *Las políticas públicas*, Barcelona, Ed. Ariel

NU. Naciones Unidas, 2011, *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2011*, New York.

OECD, 1998, *Best Practice Guidelines for Evaluation*, PUMA Policy Brief No. 5, Paris

Oury, Diallo (s/f), *Methodological guide to Conducting a Baseline Study*, GTZ, disponible en: <http://www.gtz.de/en/dokumente/en-guide-baseline-study-fgm.pdf> (30/01/2012)

Roth, André, 2003, *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*, Colombia, Ediciones Aurora

UN Women, 2010, *Annual Report 2010-2011*, New York, United Nations

USAID, 2011, *Evaluation. Learning from Experience. USAID Evaluation Policy*, Washington, D. C.

## AVANCES PLANES ESTRATÉGICOS

### Introducción

Este documento es el avance de los planes estratégicos en materia de salud, educación y agencia económica de las mujeres. Para arribar a ese punto se parte de la revisión de los instrumentos internacionales, nacionales y locales y sus estrategias en los temas que competen. Se analizan en la primera parte los documentos elaborados por organismos como Naciones Unidas y CEPAL, en la segunda parte se examinan el marco jurídico nacional y del estado de Durango. En la siguiente parte se define lo que es la planeación estratégica en el tema de género y se ejemplifica con algunos instrumentos creados por el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. En la última parte se expone el contenido de un plan estratégico con enfoque de género, se examinan los ejemplos que hay en México y se presenta la propuesta para Durango.

### I. Instrumentos Internacionales

El proyecto general, sobre todo en la parte que comprende los sistemas de indicadores, líneas de base y planes estratégicos se sustenta en tres documentos analíticos sobre el tema de la condición de las mujeres, estos son: 1) *El Reporte anual 2010-2011 de las Naciones Unidas*, 2) *el Documento Objetivos del Milenio, también de la ONU* y 3) *El reporte de avance en el Objetivo del Milenio 3 en América Latina y el Caribe de la CEPAL*. Se consideraron estos instrumentos ya que sus propuestas serán el insumo para guiar a la

política de Género en Durango con propuestas específicas que sean medibles en el tiempo. Las líneas de base y los indicadores que se utilizarán en los temas de salud, educación y agencia económica se engloban dentro de estas propuestas considerando que en plano local, los planes y programas de las diferentes instancias estatales y federales no tienen una base o punto de partida que permita observar el cambio en la situación de las mujeres a lo largo del tiempo.

El primer documento, *Reporte anual 2010-2011 de las Naciones Unidas*, el establece las siguientes prioridades en el tema de la igualdad de género.

1) Apoyar el liderazgo de las mujeres.

**2) Fortalecimiento de empoderamiento económico.**

3) Acabar con la violencia contra las mujeres requiere la creación y aprobación de leyes, la adopción de planes de acción y los presupuestos para aplicar la legislación, la institución de programas de prevención y servicios de protección para las mujeres sobrevivientes, y campañas de sensibilización, en particular con los jóvenes.

4) Promover la participación de las mujeres en procesos de paz y de seguridad.

5) Asegurar que la planificación pública y el presupuesto responda a las necesidades y derechos de las mujeres: La aplicación requiere de las palancas de la administración pública - las políticas, planes nacionales y locales, presupuestos y datos estadísticos sobre las necesidades y los avances en el tratamiento de las brechas de género - para funcionar en nombre de la igualdad de género. En este tema se destaca que:

*La planificación del desarrollo y el presupuesto de que es eficaz para mejorar el acceso de las mujeres a los servicios, recursos y oportunidades se basa en cifras confiables.*

Respecto a los Objetivo del Milenio, referimos a los que tienen que ver con el tema de género:

**Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer**

**Objetivo 5: Mejorar la salud maternal.**

En otro análisis, la CEPAL considera que la igualdad de género se ancla en el concepto de que la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. Desde esta perspectiva, los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria son: la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (**autonomía económica**), el control sobre su cuerpo (**autonomía física**) y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad (**autonomía en la toma de decisiones**). Con base en esto, el examen del progreso hacia la autonomía y el empoderamiento de las mujeres suponen analizar las diferencias de género en relación con varias de las metas e indicadores del Milenio que forman parte de las tres dimensiones antes mencionadas. (CEPAL, 2010).

El siguiente cuadro sintetiza los principales argumentos para la consideración de la *autonomía económica y física* como los insumos que se derivaran en indicadores medibles y cuantificables a lo largo del proyecto.

**Cuadro No. 1 Reporte CEPAL 2011**

<b>AUTONOMÍA ECONÓMICA</b>	<b>AUTONOMÍA FÍSICA</b>	<b>AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES</b>
En materia de reducción de pobreza extrema en la región entre 1990 y 2008, se produjo un deterioro en el sentido que las mujeres se ven hoy más afectadas que los hombres por la carencia de recursos para atender sus necesidades básicas.	Durante la década de 1990 se sancionaron leyes para prevenir, erradicar y sancionar la violencia doméstica pero su aplicación no siempre ha tenido éxito.	Alude a su participación política y su acceso a la toma de decisiones.
Ha seguido aumentando el porcentaje de hogares encabezados por mujeres, especialmente entre los hogares en extrema pobreza. La evidencia indica, además, que las brechas de pobreza y de pobreza extrema son más elevadas (13,4%) que en los hogares encabezados por hombres (10,7%).	En muchos casos, las mujeres son violentadas como consecuencia de su dependencia económica.	En los países latinoamericanos se registró un incremento de 10 puntos en el porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales y de siete puntos en el Caribe. En ambos casos la región se ubica hoy por encima del promedio mundial.
La mayor profundidad de la pobreza en los hogares encabezados por mujeres resulta no sólo de que por regla general la mujer jefa percibe un ingreso menor que un hombre jefe, sino además del hecho que normalmente debe enfrentar la manutención y responsabilidad doméstica y de cuidado de los hijos.	Se observan deficiencias graves en cuanto a la capacidad de acoger adecuadamente las denuncias y que tienen que ver, entre otros factores, con las propias deficiencias de la legislación, con la capacitación de las fuerzas policiales y el funcionamiento de los operadores y, en general, de los sistemas judiciales.	Las estimaciones reflejan que como promedio el porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales proyectado para 2015 alcanza al 21% y para 2050 sólo al 42%, sin alcanzar el objetivo de la paridad.
El porcentaje de mujeres en el empleo asalariado no agrícola ha avanzado lentamente		América Latina sólo cuenta con un 16% de parlamentarias, cifra que resulta todavía insuficiente para representar debidamente a la población femenina.
Al año 2007 se puede hablar de paridad en el acceso a educación primaria, secundaria y terciaria en		

AUTONOMÍA ECONÓMICA	AUTONOMÍA FÍSICA	AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES
la mayoría de los países de la región.		
Persisten diferencias salariales y sobre todo de ingresos laborales que reflejan la existencia de discriminación y segregación.		
Entre los factores que acentúan la pobreza de las mujeres se encuentra la falta de ingresos propios, indicativo de la falta de autonomía económica, la no participación en el mercado de trabajo o de trabajar pero sin recibir una retribución por el trabajo que se realiza.		

Fuente: CEPAL, 2011

Para los fines del proyecto la autonomía física comprende los indicadores que tienen que ver con salud. La autonomía económica se relaciona con educación y empleo. En este proyecto no se aborda el tema de la toma de decisiones que sin duda es importante pero corresponde a otra clase de investigación.

## II. Instrumentos en México

Para el año 2012, la institución que lleva a cabo la política de género en nuestro país es el Instituto Nacional de las Mujeres, a su vez, la legislación en este tema se regula en las siguientes leyes y ordenamientos:



- Ley Federal para Prevenir y Eliminar toda forma de Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley para el Acceso a una Vida Libre de Violencia
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Ley General de Desarrollo Social

En octubre de 2006 se promulga la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la cual tiene como objeto:

*“regular y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres” (art. 1).*

Se define como la igualdad entre hombres y mujeres *“la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo” (art. 6)*

La LGIMH establece el la existencia de una Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres la cual deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. Los instrumentos de esta PNMIMH son: 1) Sistema nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, 2) Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres y 3) Observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Respecto a la forma de relación entre los tres niveles de gobierno, la LGIMH establece que la federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios establecerán las bases de coordinación para el SNIMH, se delimitan claramente las funciones de cada nivel:

La federación a través de las secretarías o instancias administrativas podrá suscribir convenios o acuerdos con la participación de INMUJERES. En la celebración éstos deberán tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos y en el seguimiento y evaluación de los resultados intervendrá la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Por otra parte, los Congresos de los estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos en torno a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las atribuciones de cada nivel de gobierno se sintetizan en el cuadro No. 2

**Cuadro No. 2 Atribuciones de los tres niveles de gobierno**

<b>FEDERACIÓN</b>	<b>ESTADOS y DF</b>	<b>MUNICIPIOS</b>
<p>Conducir la PNIMH.</p> <p>Elaborar la PNIMH.</p> <p>Diseñar y aplicar los instrumentos de la PNIMH.</p>	<p>Conducir la política local en materia de igualdad.</p>	<p>Implementar la política municipal en materia de igualdad en concordancia con las políticas nacionales y locales.</p>
<p>Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género.</p>	<p>Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres.</p>	<p>Coadyuvar con el gobierno federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente en la consolidación de los programas en materia de igualdad.</p>
<p>Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.</p>	<p>Elaborar las políticas públicas locales, debidamente armonizadas con los programas nacionales.</p>	<p>Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la ley en materias de la LGIMH.</p>
<p>Celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género.</p>	<p>Promover la coordinación con las dependencias de la administración pública federal en la aplicación de la ley.</p>	<p>Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad tanto en áreas urbanas como en las rurales.</p>
<p>Incorporar en los presupuestos de egresos de la federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad.</p>		

Fuente: LGIMH

De igual forma, en México el principal instrumento de la política de género es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual comprende los principios siguientes:

- Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.
- Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
- Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
- Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Como se observa el marco legal atribuye una serie de funciones a los tres niveles de gobierno y el Proigualdad establece una serie de objetivos que no obstante su pertinencia no se traducen en acciones específicas, no se dice cómo de alcanzarán y sobre todo no hay forma de evaluar que se están cumpliendo. De igual forma, no hay una relación clara entre los planes y programas y los instrumentos internacionales reseñados anteriormente. En el plano local, tampoco se ha avanzado en este sentido.

### III. **Ámbito Local: Durango**

En Durango, existen leyes y programas que abordan el tema de la igualdad entre mujeres y hombres. La primera es la propia Constitución Política del estado que establece en su artículo 2 que:

*“En el Estado de Durango queda prohibida toda clase de servidumbre que implique la explotación o menoscabo de la dignidad de los trabajadores; igualmente queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.*

Por otra parte, el artículo 12 de este mismo instrumento indica que: “El varón y la mujer, son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”.

Así mismo, existen una serie de leyes que se han generado en los últimos años con el objetivo de atender el tema de la igualdad, éstas son:

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango (2009)
- Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia (2007)
- Ley Estatal de Prevención y Eliminación de la Discriminación (2009)
- Ley que Crea el Instituto de la Mujer Duranguense (2000)

La primera de estas leyes expedidas fue la que indicó el surgimiento del Instituto de la Mujer Duranguense, instancia que incluso fue antecedente del organismo federal. Este ordenamiento establece en su artículo 2 que:

*“El instituto tendrá por objeto establecer las políticas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, cultural y social, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión, promoviendo ante las autoridades e instancias competentes los mecanismos necesarios para ello y estará en vinculación con la Secretaría”.*

Este instituto se encuentra sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social.

El artículo tercero hace referencia a que en coordinación con la SDS se ejecutarán las acciones previstas en el Programa Institucional de la Mujer, el cual se inscribe dentro del Plan Estatal de Desarrollo.

Algunas de las atribuciones de este instituto que se relacionan directamente con aspectos que tienen que ver con la planeación son:

- Instrumentar la operación del Programa Institucional de la Mujer, así como de los acuerdos internacionales en la materia.
- Presidir a través de la directora general, el Subcomité Especial de la Mujer al interior de la COPLADE. Establecer y operar, en coordinación con la SDS, un sistema de seguimiento de los programas federales, estatales y municipales.
- Proponer las políticas para la elaboración y evaluación de los programas relativos a la mujer.

- Promover el desarrollo de las metodologías y estrategias de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo dirigido a mujeres.

En lo que tiene que ver con la *educación* se establece un objetivo particular:

- Intervenir ante autoridades competentes, a fin de que se dé acceso equitativo a la educación y se aliente la permanencia y en su caso, el reingreso de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, favoreciendo a través del proceso enseñanza-aprendizaje, la igualdad de género así como la potencialidad de las habilidades intelectuales y manuales sin importar el sexo o edad de la persona.

Respecto al tema de *salud* el IMD tiene dos objetivos:

- Promover ante el sector salud, la oportunidad, eficiencia, suficiencia y calidad de los servicios de atención a la salud de las mujeres, tomando en cuenta las características particulares de su ciclo de vida, condición social, económica y ubicación geográfica.
- Promover en el marco del Programa Estatal de la Mujer, la creación de instancias de atención integral de la mujer, principalmente en los aspectos jurídicos, asistenciales, médicos, psicológicos, dirigidas a combatir y eliminar toda forma de violencia física o de derechos.

Esta ley indica la composición del IMD y en esta parte resalta un órgano denominado *Consejos Ciudadanos*, el cual será asesor y de apoyo del Consejo Directivo y de la Directora General.

Respecto a las funciones de la Directora General del IMD destacan dos que tienen que ver con el proyecto de indicadores de género (art. 17):

- I. **Formular el Programa Institucional de la Mujer y**
- II. **Establecer los mecanismos de evaluación relativos a la eficiencia y eficacia con que se desempeñe el organismo y presentar al órgano de gobierno por lo menos dos veces al año, la evaluación de gestión con el detalle que acuerde dicho órgano.**

En lo que respecta a la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Durango*, ésta establece en varios de sus artículos lineamientos que involucran la producción de estadísticas y evaluación y vigilancia de programas:

Respecto al tema de la planeación y a la necesidad de contar con una base estadística sólida, el Capítulo I titulado: “De los ámbitos de operación de la igualdad”, establece en el artículo 22:

*“A fin de garantizar que la igualdad sustantiva, sus principios y estrategias se institucionalicen, con la debida transversalización, las políticas públicas que se articulen deberán:*

- I. *Incorporar la perspectiva de género*



*II. Diseñar mecanismos especiales para las mujeres en los diversos ámbitos donde se potencialice la igualdad sustantiva,*

*III. Planificar y organizar la administración pública estatal o municipal que las instrumente*

*IV. Establecer la certificación de las buenas prácticas de igualdad*

*V. Contar con registros estadísticos desagregados por sexo,*

*VI. Tener interlocutores en el sector social y privado; y*

*VII. Establecer el seguimiento y evaluación*

De igual forma, en el artículo 28 se indica que la administración pública estatal desarrollará las siguientes acciones:

- I. Diseñar un acuerdo estatal sobre las reglas de igualdad con los sectores públicos y privados; y
- II. Efectuar estudios sobre la pobreza por género, para su debida eliminación**

Derivado de esta legislación han surgido algunos planes específicos de atención a las mujeres, El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, el cual contiene un objetivo sobre este tema:

Objetivo 10: Garantizar el respeto y equidad a la mujer:

*“Lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres del estado de Durango, promoviendo la incorporación del enfoque de género en todas las políticas públicas y*

*estimulando aquellas acciones de gobierno tendientes a superar las desventajas políticas, económicas, culturales y sociales. Este objetivo marca 12 estrategias para ser alcanzado”.*

Los otros programas generados en Durango son:

- Programa estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.
- Programa estatal para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

Como se observa, esta legislación se asemeja en gran medida a la establecida en nivel federal, con objetivos y funciones que cumplir pero sin un plan para llevar a cabo estas acciones.

Hay objetivos específicos para temas de salud, educación, generación de estadísticas, evaluación de la pobreza y planes específicos para los temas de igualdad y violencia. Pero no hay un punto de partida en la medición y seguimiento de estos objetivos. Tampoco se hace referencia al ámbito internacional y a los informes mundiales.

Al no existir planes específicos para atender la problemática particular de las mujeres, se propone crear tres sobre los temas de salud, educación y agencia económica de las mujeres, contando con un punto de partida o línea de base para dar seguimiento a éstos e ir verificando en las series de tiempo la modificación de las cifras con el fin de ir ajustando los objetivos y estrategias.

En el siguiente apartado se hace una breve revisión de la forma de elaborar estos planes así como una propuesta inicial en este sentido.

#### **IV. Planes Estratégicos en Materia de Género**

De acuerdo con una fuente consultada, planificar es prever y decidir las acciones que nos pueden llevar del presente a un futuro deseable. Una definición aplicable es la siguiente:

*“es el procedimiento mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones que deben realizarse para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización racional de los recursos disponibles”.*

De tal forma que el proceso de planificar conlleva:

- a) Definir propósitos
- b) Establecer mecanismos para el logro de los propósitos
- c) Ejecutar acciones
- d) Conocer los resultados de las acciones (Fernández, 2006:2)

La planificación estratégica se define como un proceso y un instrumento al mismo tiempo. Como proceso, se trata del conjunto de acciones y tareas que involucran a los miembros de la organización en la búsqueda de claridades respecto al quehacer y estrategias adecuadas para su perfeccionamiento. En cuanto instrumento, constituye un marco conceptual que orienta la toma de decisiones encaminada a implementar los cambios que se hagan necesarios.

Esta visión de futuro debe contemplar dos aspectos:

- 1) Describir lo que la organización debería ser en el futuro, usualmente dentro de los próximos 2 a 3 años. Esto implica identificar cuál es la misión, el tipo de administración ideal, los recursos necesarios, etc.
- 2) Determinar cómo se logrará que la organización alcance ese futuro deseado.

Una de las funciones instrumentales de la planificación estratégica es hacer un balance entre tres tipos de fuerzas, que responden a su vez a distintas preguntas:

- 1) La misión de la organización: *¿Cuál es el sentido de la existencia del servicio o institución?*
- 2) Las oportunidades y amenazas que enfrenta la organización y que provienen del medio externo: *¿Cuáles serán las demandas que nos planteará el entorno? ¿Qué tipo de dificultades y obstáculos pueden entorpecer nuestra capacidad de respuesta?*
- 3) Las fortalezas y debilidades del ambiente interno de la organización: *¿Qué es lo que somos capaces de hacer? ¿Qué elementos de nuestra estructura interna podrían mostrarse inadecuados a la hora de una mayor exigencia productiva?* (ibid:3)

Por otra parte, la planificación de género se considera como la “llave de entrada a la construcción de los programas y proyectos con perspectiva de género, no debe entenderse como un ‘modelo cerrado’, sino como una estrategia para lograr un proceso de apropiación paulatina de conocimiento y conciencia que se va alcanzando por aproximaciones permanentes y sucesivas en el tiempo. Este proceso es incremental en el tiempo y debe dar como resultados cambios positivos en la disminución de las brechas de género en el mundo del trabajo y cambios en los estilos de trabajo institucionales”. (ibid: 3)

La planificación de género parte de las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, y se ha ido desarrollando como una herramienta metodológica para crear programas y proyectos con perspectiva de género.

Herramientas importantes de la planificación de género:

1. La identificación de los roles de género: productivos, reproductivos, gestión comunitaria.
2. El análisis de la situación específica de hombres y mujeres frente a un problema determinado.
3. La claridad sobre el nivel que pretende afectar el Programa o Proyecto, estableciendo claramente si el mismo está orientado a mejorar necesidades prácticas o estratégicas de género.
4. Elaborar como punto de partida un diagnóstico rápido de género e incluir en ésta, datos desagregados por sexo, nivel educativo, edad, estructura familiar, profesión u oficio, ocupación, ingresos, idioma, raza o etnia, etcétera (ibid: 8)

De los casos revisados en materia de planeación con enfoque de género en los diferentes institutos estatales de las mujeres, el caso que más llamó la atención por el grado de avance en ese sentido es el del Distrito Federal, entidad que ha realizado diversas acciones que se reflejan en la elaboración del *Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación a las Mujeres de la Ciudad de México (PIOM)*. En seguida describimos las partes más importantes de este instrumento.

I. Presentación: El objetivo de este programa se describe como ser el:

*“instrumento rector que oriente las acciones en materia de género a nivel institucional que contribuya a la disminución en forma permanente y gradual de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres del Distrito Federal”*

Este documento se integra por los siguientes elementos: 1) Marco normativo, 2) Diagnóstico de cada uno de los nueve ejes temáticos, 3) los Componentes temáticos que integran el programa y 4) Mecanismo de seguimiento y evaluación.

En la parte final del programa se alude a la creación de un sistema informático de seguimiento y evaluación de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que contribuya a la formulación de mejoras al programa. No obstante a la fecha se desconoce el estado de este instrumento.

Otro instrumento generado por el IMDF: es una Guía Básica para la elaboración de políticas, programas y presupuestos desde la perspectiva de género, el objetivo de ésta es:

*“la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en el GDF, fortalecer el trabajo de diseño de políticas, programas, y presupuestos con perspectiva de género que realizan las instituciones gubernamentales” (p.11).*

Las preguntas que se plantean en esta guía pueden ser un insumo para los planes estratégicos propuestos en el caso de Durango.

La propuesta metodológica incluye tres fases compuestas por dos etapas cada una las cuales se describen a continuación:

- I. **Diagnóstico:** *“todo proceso de planeación debe iniciar con un diagnóstico, donde se visibilicen tanto las problemáticas que atiende la institución como aquellas que surgen de manera concreta al otorgar la atención. La primera fase será elaborar el diagnóstico institucional de la principal problemática a atender pero deberá realizarse con visión de género” (p. 23).*
- II. La segunda fase es la planeación donde se analizan los programas institucionales y si éstos son adecuados o si es necesario diseñar nuevos, para responder a las problemáticas encontradas en la primera fase. En esta fase se concentra la atención en la elaboración/modificación de un programa en particular (p.24).
- III. **Presupuestación y seguimiento:** Se asignan recursos al programa diseñado y se trabaja en la elaboración de indicadores que permitan dar seguimiento a la problemática seleccionada, al programa generado y a los recursos asignados para conocer los resultados y su contribución a la erradicación de las desigualdades de género (p.24).

La propuesta se sintetiza en el siguiente cuadro:

**Cuadro No. 3 Planeación presupuestaria con enfoque de género**

<b>FASE I. DIAGNÓSTICO</b>	<b>FASE II. PLANEACIÓN</b>	<b>FASE III. PRESUPUESTACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>
Primer paso. Revisión del diagnóstico desde la perspectiva de género.	Tercer paso. Definición del programa y sus componentes.	Quinto paso. Análisis y modificación del Programa Operativo Anual (POA).
Segundo paso. Análisis e identificación de inequidades.	Cuarto paso. Priorización de las acciones.	Sexto paso. Diseño de indicadores.

Fuente: IMDF

## **V. Propuesta para el Caso Durango**

De la revisión de los instrumentos generados por varias instancias de la mujer a nivel nacional, no se ha encontrado un modelo similar al que se pretende en Durango que incluya los tres dimensiones consideradas: 1) sistema de indicadores y líneas de base, 2) planes estratégicos por áreas clave y 3) mecanismos de acompañamiento para control, vigilancia, monitoreo y alimentación del sistema

En los diferentes institutos estatales de la mujer se encuentran ejemplos que cumplen con uno u otro aspecto, por ejemplo Guanajuato tiene un sistema de indicadores muy completo, pero éste no se liga con algún plan en particular. En el tema de planes estratégicos no se encontraron como tales, sólo algunos generales considerando al más completo al PIOM del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, no obstante esta



instancia no cuenta con un sistema de indicadores propio y el programa alude a la creación de un sistema de vigilancia y monitoreo del que se desconoce su existencia.

Finalmente, si bien en muchos de los organismos estatales se han implementado acciones de capacitación en la materia en las administraciones estatales, como producto de los diversos programas de transversalización de género, no hay forma de medir los impactos de estas acciones. Tal vez el modelo más avanzado en ese sentido fue el MEGGEZ de Zacatecas durante la gestión de la gobernadora Amalia García, aunque este modelo no partía de una línea base ni generó planes específicos para cada área de la administración estatal.

El siguiente cuadro resume estas ideas:

**Cuadro No. 4 Comparativo de políticas de género en diferentes entidades**

<b>INDICADORES GÉNERO</b>	<b>PLANES</b>	<b>ACOMPAÑAMIENTO</b>
<i>Guanajuato</i> Sistema de indicadores de género	X	X
<i>Chiapas</i> Sistema estatal de indicadores de género para el estado de Chiapas	Agenda Chiapas-ONU	Fortalecimiento de las políticas públicas para transversalizar la perspectiva de género, la prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer
<i>Chihuahua</i> Catálogo de indicadores de género	Programa sectorial de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2016	X

INDICADORES GÉNERO	PLANES	ACOMPañAMIENTO
<i>Zacatecas</i> (No todos son propios de estado)	Planeación del modelo de gestión de equidad de género	<i>Zacatecas</i> Modelo de equidad de género para el estado de Zacatecas (MEGGEZ)
X	<i>Distrito Federal</i> Programa general para la igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las mujeres del Distrito Federal	X
X	<i>Durango</i> Programa estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.  Programa estatal para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado	X

Fuente: Elaboración propia con base en las páginas de internet de los institutos

Partiendo de estas experiencias, retomamos la propuesta de la CEPAL en el sentido de que la autonomía física y económica son los elementos que en futuro pueden garantizar mayor equidad entre mujeres y hombres. Estos tipos de autonomía se reflejan en acciones específicas para los temas de salud, educación y agencia económica que se observan en la línea de base y en los indicadores propuestos.

La CEPAL establece que, entre los factores que acentúan la pobreza de las mujeres se encuentra la falta de ingresos propios, indicativo de la falta de autonomía económica, la no

participación en el mercado de trabajo o trabajar pero sin recibir una retribución por el trabajo que se realiza.

Por otro lado, la educación es un derecho y un medio que contribuye al progreso individual de las personas y se espera que pueda mejorar la inserción en el mundo del trabajo, además de favorecer la autonomía y la participación ciudadana y política (CEPAL, 2010). Se enfatiza que una condición necesaria para el logro de la autonomía económica de las mujeres es el acceso a la educación, en cantidad y calidad, en los niveles primario, secundario y superior.

Estos supuestos son el punto de partida para la generación de los tres planes estratégicos 1) Salud, 2) Educación y 3) Agencia económica, cuya propuesta de contenido se sintetizan en los siguientes cuadros:

### 1) Agencia Económica de las Mujeres

<b>Diagnóstico</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Metas</b>	<b>Líneas de acción</b>	<b>Dependencias y actores involucrados</b>
1. Empleo femenino 2. Desempleo y brecha salarial 3. Discriminación horizontal y vertical 4. Barreras de acceso al poder económico 5. Esfuerzos a favor del empoderamiento femenino	De acuerdo con lo recabado en la línea base	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Secretaría General de Gobierno Secretaría de Finanzas y Administración Secretaría de Desarrollo Económico Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Trabajo y Previsión Social Gobiernos municipales Organizaciones de la sociedad civil

## 2) Educación

Diagnóstico	Objetivo	Estrategia	Metas	Líneas de acción	Dependencias y actores involucrados
1) Alfabetismo 2) Asistencia escolar 3) Interrupción de estudios 4) Niveles educativos 5) Educación superior 6) Población docente y autoridades educativas	De acuerdo con lo recabado en la línea base	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Secretaría General de Gobierno Secretaría de Educación Secretaría de Desarrollo Social Gobiernos municipales Organizaciones de la sociedad civil

## 3) Salud

Diagnóstico	Objetivo	Estrategia	Metas	Líneas de acción	Dependencias y actores involucrados
1. Esperanza de vida 2. Patrones de vida 3. Mortalidad 4. Morbilidad en atención primaria 5. Morbilidad hospitalaria 6. Políticas y servicios de salud Planes de salud	De acuerdo con lo recabado en la línea base	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Resultado del diagnóstico	Secretaría General de Gobierno Secretaría de Salud Secretaría de desarrollo social Secretaría de Seguridad Pública Gobiernos municipales Organizaciones de la sociedad civil

**Contenido general de cada plan:**

- I. Aspectos conceptuales de la perspectiva de género y su transversalización en la Administración Pública Estatal y Marco normativo (internacional, nacional y estatal)
- II. Diagnóstico: incluye la situación de las mujeres en el rubro específico con los indicadores disponibles; diagnóstico de los programas sociales (con breve análisis de diseño de programas e información de resultados proporcionada por la cada secretaría).
- III. Plan: visión, misión, objetivo general y específicos.
- IV. Mecanismos de seguimiento y evaluación (considerando el sistema de indicadores y las líneas base)

## **Bibliografía**

Fernández, Janina, 2006, *Género y trabajo decente. Herramientas de planificación gestión.*

Oficina internacional del trabajo para Centroamérica, Haití, República Dominicana y Panamá.

### Otros documentos:

CEPAL, 2010, *Reporte de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe. Igualdad de género: participación, autonomía y empoderamiento de las mujeres.* 2010

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política del Estado de Durango.

H. Congreso del estado de Durango, *Ley Orgánica de la Administración Pública del estado de Durango.*

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Inmujeres, 2010, *Bases de Operación*, Fondo para el desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2011, *Guía básica para la elaboración de políticas, programas y presupuestos desde la perspectiva de género.*

\_\_\_\_\_, 2011, *Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.*

Naciones Unidas, 2011, *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe de 2011*, New York

UN Women, 2010, *Annual Report 2010-2011*, New York, United Nations

## AVANCES DE LA ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO EN LA GESTIÓN

### Introducción

El presente apartado tiene como objetivo final delimitar una estrategia de acompañamiento en la gestión para el estado de Durango. Para ello, se define como acompañamiento al conjunto de acciones para apoyar, gestionar y canalizar las habilidades y capacidades según lo requiera un programa o proyecto. A su vez, se considera que estas actividades deben estar vinculadas entre sí para abordar tres dimensiones: la sensibilización, la socialización y el diseño e implementación.

El contenido de este apartado comienza con las definiciones para construir la estrategia de acompañamiento. Se exponen las experiencias más relevantes en la materia (Zacatecas, Chiapas, Distrito Federal y el municipio de Gómez Palacio, Durango) y analiza un conjunto de manuales de diversas temáticas que tienen como objetivo sensibilizar, socializar o diseñar e implementar retomando la perspectiva de género. La revisión de experiencias y manuales permite identificar los elementos necesarios para la integración de la estrategia de acompañamiento.

La estrategia que se propone para Durango incorpora los siguientes aspectos: las dimensiones del acompañamiento, las fases de las políticas públicas, las relaciones inter e intragubernamentales. A su vez, las estrategias de acompañamiento en materia de educación, salud y agencia económica se componen de sus propios conceptos y teorías, así como los instrumentos y técnicas correspondientes a cada dimensión del acompañamiento.



## **I. Principales definiciones. El acompañamiento en la gestión en tres dimensiones.**

Acompañar es una palabra que evoca la sensación de estar cerca, con un propósito y una misión específica y especial de apoyar, gestionar y canalizar las necesidades y dificultades del acompañado/a, además de potencializar sus habilidades y destrezas en beneficio de un proyecto. Plantea la tarea de estar, observar, describir, socializar y gerenciar procesos para el desarrollo de la práctica del acompañado/a (Divina, 2004). De esta forma, podemos comprender el acompañamiento, como el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente, asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por diferentes actores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes, del desempeño y de la gestión (CNE, 2007).

El acompañamiento ofrece una variedad de técnicas pedagógicas como la reunión, observación, diálogo reflexivo, entrevista y talleres. Este sistema posibilita sistematizar y dialogar sobre las acciones ejecutadas y las teorías planteadas y consensuadas. Esta variedad de técnicas permite involucrar a diferentes grupos de actores que están inmersos en este planteamiento. Esta asistencia técnica debe de realizarse en tres dimensiones:

### **1. Sensibilización.**

En el sentido literal, se define como la facultad de experimentar sensaciones a partir de los sentidos. Sensibilizar en género implica entonces que las personas que diseñan,

instrumentan y ejecutan programas y políticas públicas –es decir, quienes juzgan, administran, elaboran presupuestos, toman decisiones, definen lineamientos de contratación laboral, entre otras actividades del quehacer institucional–, abran los ojos y vean, escuchen, huelan, saboreen y toquen la realidad y la problemática de las desigualdades e inequidades de género. Aplicada al género, la sensibilización busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, a las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, con miras a conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres (INMUJERES, 2008). A través de ésta, se pretende que este fenómeno no permanezca oculto, que se conozcan y entiendan sus causas y que cada individuo tome un papel activo de manera personal o colectivo en combatirlas (Federación Española de Municipios y Provincias, 2009).

## **2. Socialización.**

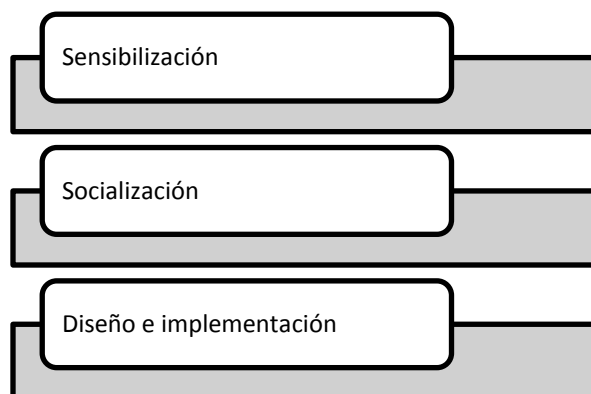
Entendida como un aprendizaje social dinámico, que implica una constante interacción y búsqueda de equilibrio entre las necesidades personales y las demandas del ambiente, se constituye en un proceso de vital importancia para la formación de la identidad de género. Concepto que se materializa como algo:

*“que es aprendido, reforzado y sancionado dentro de la sociedad patriarcal. Lleva el aprendizaje de normas que informan a las personas de lo obligado, lo permitido y lo prohibido” (Navas, 1990:57).*

### 3. Diseño e implementación.

Esta dimensión se destina a colaborar con los servidores públicos responsables, en primer lugar establecer mecanismos participativos para generar objetivos comunes en la detección de problemas, la formulación y diseño de políticas públicas, su implementación, seguimiento y evaluación. En esta dimensión se ubica el diseño y operación del sistema de indicadores. La información recabada a será útil para calificar el avance (o no) de la acción gubernamental, conocer sus causas, promover acciones preventivas y situarse en un plano de mejora continua.

**Cuadro 1. Dimensiones del acompañamiento en la gestión.**



Fuente: Elaboración propia

Mediante estas dimensiones se pretende ofrecer un acompañamiento *ad hoc* al diseño y formulación de políticas públicas con perspectiva de género, así como al sistema de indicadores en el estado de Durango.

## **II. Modelos y sistemas para incorporar el enfoque de género.**

De acuerdo con las experiencias de políticas de género en Chiapas, Chihuahua, Durango, Guanajuato, el Distrito Federal y Zacatecas (Ver Cuadro 4 Comparativo de políticas de género en diferentes entidades en el documento Plan Estratégico), sólo Chiapas y Zacatecas contemplan medidas de acompañamiento para el diseño e implementación de planes e indicadores de género. Si bien es cierto que dichas experiencias se caracterizan por utilizar alguna herramienta de gestión por resultados (sistemas de información, seguimiento y/o evaluación), la adopción de una estrategia de acompañamiento desde el diseño o la formulación la implementación de la perspectiva de género es escasa.

A continuación se exponen los casos de Chiapas, Zacatecas, el Distrito Federal y el municipio de Gómez Palacio, Durango. Estas experiencias permiten identificar y ubicar la importancia de los elementos que componen las acciones de acompañamiento.

### **1. Metodología del Sistema Estatal de Indicadores de Género para el Estado de Chiapas.**

Esta experiencia se caracteriza por la utilización de un esquema consensuado para construir una matriz de indicadores de acuerdo a los ejes de la Estrategia de Género del PNUD en México (2005-2007): pobreza, esperanza de vida, educación, empleo, participación política, salud y violencia. A través de la realización de talleres y métodos participativos se definieron los indicadores que conforman el sistema. El enfoque participativo se

fundamenta en los conocimientos y las capacidades del personal directamente involucrado en la creación de información, el monitoreo, el diseño de políticas y la operación.

Se formaron grupos de 15 personas integrantes del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Chiapas, el PNUD e integrantes de organizaciones civiles para impartir un taller de indicadores de género. Dicho taller fue diseñado con la participación de las instancias involucradas retomando conceptos generales sobre género, planeación, evaluación con perspectiva de género e indicadores. Con este antecedente, se construyeron los indicadores a propuesta de los participantes utilizando su experiencia y el efecto de la reflexión generada en los talleres.

El conjunto de actividades hasta aquí descritas corresponde a las dimensiones de socialización y diseño e implementación definidas en este apartado. Cabe señalar que la dimensión de sensibilización se realizó mediante una revisión del marco jurídico internacional-nacional y estatal de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

## **2. Modelo de equidad de género. Gobierno del estado de Zacatecas.**

Esta experiencia representa un importante esfuerzo por planear e implementar un modelo de equidad de género que parte de una política y utiliza un sistema de gestión. Como iniciativa del Poder Ejecutivo Estatal, el modelo retoma el Plan Nacional de Desarrollo (2007- 2012) y el Plan Estatal del Gobierno. El objetivo que se propone es, en términos generales, “disminuir las brechas y diferencias que limitan el desarrollo de los grupos excluidos y contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa”.

El modelo retoma el concepto de transversalidad de género para conocer y comprender las diferencias e identificar los valores y potencialidades en dicho ámbito. De acuerdo con ello, se realiza un diagnóstico y se pone en marcha un sistema de gestión integrado por acciones de planeación, ejecución y verificación y mejora continua para transformar el quehacer de las instituciones públicas (Ver Cuadro 2).

**Cuadro 2. Principales componentes del Modelo de Equidad de Género de Zacatecas.**

<b>1. Planeación con perspectiva de género</b>	Se alinea a los sistemas nacionales e internacionales. Incluye administración, responsabilidades, involucrados, organización y recursos, la formación de un comité de equidad de género, y los aspectos de un presupuesto asociado.
<b>2. Políticas con perspectiva de género</b>	Las políticas públicas planeadas deberán ser ejecutadas para disminuir o eliminar las brechas identificadas y se realizará un seguimiento por la dependencia, el Instituto para la Mujer Zacatecana, la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, informando al Ejecutivo del Estado sobre resultados alcanzados. Las instancias públicas deberán realizar 2 revisiones anuales de los resultados y proponer acciones de mejora. En este apartado se considera la generación de información, diagnóstico, inclusión programas operativos anuales por cada instancia (acciones, indicadores y presupuesto).
<b>3. Instancias del gobierno del Estado con equidad de género</b>	Determina los requisitos a cumplir para que las instancias integren la planeación, aplicación, seguimiento y mejora de la perspectiva de género en su propia organización. Cada dependencia diagnostica su situación y define sus objetivos y acciones afirmativas para contribuir en la Política de Equidad de Género, así como los indicadores para dar seguimiento a los resultados logrados.
<b>4. Seguimiento al sistema de gestión de equidad de género.</b>	Permitirá medir y controlar los resultados obtenidos fin de mejorar el impacto hacia la sociedad y hacia el personal del gobierno. Conlleva la medición y análisis datos, auditorías internas, revisión directiva de titulares 2 veces al año.
<b>5. Mejora del sistema de gestión de equidad de género.</b>	Creación de mecanismos de mejora continua de los resultados alcanzados, así como acciones correctivas y preventivas desde las causas de los incumplimientos. Conlleva un análisis de las mejores

	prácticas en la materia y evaluación anual mediante un proceso de consulta sobre la percepción del beneficio social alcanzado con el modelo.
--	--

Fuente: Modelo de equidad de género. Gobierno del estado de Zacatecas.

### **3. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.**

El INMUJERES DF mediante la “Guía básica para la elaboración de políticas, programas y presupuestos desde la perspectiva de género” explica y justifica que la aplicación de presupuesto permite erradicar inequidades a través de actividades y la entrega de bienes y servicios con una visión de género pues toma en cuenta sus necesidades e intereses particulares. El Instituto se dio a la tarea de capacitar al personal del Gobierno del DF para facilitar el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas, programas y presupuestos. La capacitación es relevante porque el personal de las dependencias debe:

1. Tener conocimientos sobre la misión, visión, objetivos y población a atender. Conocer a fondo el funcionamiento interno de la dependencia, sus procesos y designar a los responsables.
2. Contar con información para elaborar un diagnóstico de la problemática de cada dependencia.
3. Seleccionar a un equipo con conocimientos en perspectiva de género.

La propuesta metodológica del INMUJERES DF se basa en un proceso de reflexión realizado por el personal de cada dependencia quienes comienzan por cuestionarse y responder a una

serie de preguntas de acuerdo a fases o pasos a seguir en el proceso institucional de planeación. Los cuestionamientos básicos son:

- ¿Se está atendiendo a los diferentes grupos poblacionales de acuerdo con sus necesidades e intereses?
- ¿Cómo están siendo experimentadas las problemáticas por cada grupo de población?
- ¿Cómo influyen los roles de género en la percepción del problema y en la atención que se brinda?

El propósito de este esquema es diseñar programas institucionales que atiendan problemáticas concretas, de modo que la asignación de presupuesto será el último paso en la elaboración de políticas. El esfuerzo constituye una alternativa de planeación institucional desde la perspectiva de género en el que las dependencias colaboran en el proceso de adentro hacia afuera. Las fases o pasos a seguir responden al ciclo de la política pública: diagnóstico, planeación, presupuestación y seguimiento.

En suma, la experiencia del INMUJERES DF, plasmada en la Guía, comienza con la detección de un problema de inequidad de género por dependencias y es ésta la que propone la solución de acuerdo su conocimiento y funcionamiento. Esta propuesta, aporta los elementos para conocer y analizar el funcionamiento de la Comisión Interinstitucional de Género integrada por las dependencias de Gobierno del DF, como un órgano de vigilancia



encargado de dar seguimiento oportuno al proceso progresivo de presupuestación con perspectiva de Género.

#### **4. La experiencia municipal: Gómez Palacio, Durango.**

El Instituto Municipal de la Mujer se creó en 2007 como un organismo público centralizado y consultivo para promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, propiciar la comunicación y facilitar la participación activa de mujeres en los programas, acciones o servicios derivadas de las políticas municipales. Bajo esta encomienda, el Instituto ha impulsado la planificación de género mediante el reconocimiento de los roles de género y las necesidades de las mujeres en la acción gubernamental del municipio.

Un proceso de aprendizaje de dos años ha permitido la consolidación de la dependencia mediante la atención de los siguientes aspectos:

- La consolidación de la demanda de la política al interior y al exterior de la administración. Al interior, se llevaron a cabo acciones para gestionar recursos, promover modelos de programas con enfoque de género e implementar actividades de sensibilización para los servidores públicos (ver Cuadro 3). Se utilizaron cápsulas y productos de difusión de los proyectos realizados para socializar entre las instancias municipales la importancia del seguimiento y el registro administrativo de las acciones. Adicionalmente, por medio de entrevistas con las y los servidores

públicos se recupera la experiencia de las instancias en la construcción de la agenda y se utilizan herramientas metodológicas para la generación de información. Al exterior se apoyó la generación de capacidades de comunicación con las usuarias por medio de proyectos de inserción comunitaria y difusión de objetivos y acciones.

- La construcción de asuntos públicos y agenda mediante la identificación, sistematización y organización de información estadística para aproximarse a las necesidades y la realidad de las mujeres en el municipio y erigir las alternativas de atención.
- Una estructura transversal de la política como respuesta metodológica para reorganizar e incorporar intereses, necesidades y prioridades de las mujeres traduciéndolos en decisiones de gobierno e institucionalizar la perspectiva de género en el Ayuntamiento. En este sentido, se cuenta con el apoyo de la Procuraduría de la Defensa de la Mujer y la Dirección Municipal de Guarderías y la Comisión de Equidad.
- Marcos legales y financieros fortalecidos. Además de contar esquemas normativos que cumplen recomendaciones internacionales y leyes vigentes de nivel federal y estatal, el presupuesto municipal para la operación del Instituto se compone de financiamiento del INMUJERES, así como el apoyo del Programa de Formación de Promotores Comunitarios y de Género por parte de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y contribuciones del Instituto de la Mujer Duranguense.

### **Cuadro 3. Acciones para sensibilizar al personal en Gómez Palacio.**

<b>Seminario Presupuesto Municipal con Perspectiva de Género</b>
<p>Capacitación de servidores/as público/as por medio de marcos teóricos y jurídicos sobre la situación de la mujer para generar nuevos esquemas de interpretación de la realidad social en el proceso de toma de decisiones a través de seminarios y talleres destacando el conocimiento y la comprensión de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El enfoque de género para identificar desigualdades e incorporar la perspectiva de género en las políticas y presupuestos públicos.</li> <li>- El enfoque para formular políticas públicas con perspectiva de género.</li> <li>- Las metodologías de incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de egresos.</li> </ul>
<b>Seminario para la consolidación del Modelo de Atención Externa a casos de violencia familiar</b>
<p>Con apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres a través del Instituto de la Mujer Duranguense, se capacitó personal de centros de atención a la violencia, de atención a la salud de víctimas y de procuración de justicia y restablecimiento de derechos de las víctimas. Los ejes temáticos fueron impartidos por una facilitadora especialista destacando la perspectiva de género, un modelo de centro de atención externa a casos de violencia familiar, los lineamientos de referencia de casos y la integración del equipo de trabajo de centros de atención.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en información de la página web del Instituto Municipal de la Mujer de Gómez Palacio

La revisión de las experiencias en materia de género a nivel estatal y el caso municipal de Gómez Palacio nos permiten reconocer e identificar un conjunto de elementos mínimos necesarios para el diseño de una estrategia de acompañamiento integral que contemple las diferentes fases de las políticas públicas, valore la importancia de las relaciones inter e intragubernamentales y se vislumbre como un proceso consecutivo de acciones complementarias que comienza con la sensibilización y socialización al interior de la administración pública, y que como resultado deseable a largo plazo permita el diseño e implementación de políticas, programas y proyectos. La acción gubernamental debe ir acompañada de un sistema de información y seguimiento para monitorear los avances y

determinar los avances (o no) respecto a una serie de objetivos establecidos de acuerdo a una realidad social determinada.

### **III. Métodos, técnicas, teorías y conceptos para el acompañamiento.**

De acuerdo con la revisión documental de manuales para abordar alguna de las dimensiones de acompañamiento en la gestión en la administración pública estatal y municipal, encontramos que el acompañamiento no se estructuró como una estrategia o sistema; más bien, se optó por delinear una serie de acciones y actividades para sensibilizar, socializar con miras a diseñar e implementar programas y proyectos con perspectiva de género de acuerdo a las demandas del contexto. El análisis de estos manuales nos permite observar también que los Institutos de las Mujeres han utilizado, casi de modo generalizado, conferencias, seminarios, cursos, talleres y actividades participativas.

Los conceptos o teorías han retomado la igualdad y la equidad; la violencia; los derechos humanos y la libertad anticipada de mujeres; la vida laboral, familiar y el autoestima; el embarazo adolescente, los medios de comunicación y la administración pública, la gestión municipal, la política pública o la vida institucional. Las acciones de acompañamiento en sus diferentes dimensiones se han orientado a servidoras y servidores públicos, personal operativo de acciones dedicadas a las mujeres, así como promotoras o promotores, capacitadoras o capacitadores y jóvenes.

#### **Cuadro 4. Manuales para la sensibilización o socialización en perspectiva de género.**

Datos generales del proyecto y objetivo general	Actores o dependencias	Instrumento o técnica	Contenido teórico-conceptual
<p><b>Manual para la Prevención de la violencia. Instituto Estatal de las Mujeres. Tabasco.</b> Conocer la importancia de la prevención de la violencia en el noviazgo</p>	<p>Jóvenes y profesores de escuelas de media, media superior y superior</p>	<p>Taller, manifestación de opiniones</p>	<p>Amor y violencia en el noviazgo. Mujeres y hombres, ¿iguales o diferentes?</p>
<p><b>Manual para la Sensibilización del Enfoque Integrado de Género de la Administración Pública. Instituto Jalisciense de las Mujeres.</b> Comprender las políticas sensibles al género. Describir herramientas para diseñar medidas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Servidoras y servidores públicos del estado.</p>	<p>Modelos Harvard, Moser y SMART.</p>	<p>Marco Jurídico y normativo. Género. Desigualdad de género: impacto en la sociedad. Género y políticas públicas. Herramientas para hacer políticas sensibles al género.</p>
<p><b>Manual de Taller: La perspectiva de género y los medios de comunicación. Instituto Sonorense de la Mujer.</b>  Sensibilización respecto a la perspectiva de género y sus efectos a partir de los medios de comunicación.</p>	<p>Radiodifusoras, oficinas de comunicación social: SAGARPA, Congreso del Estado, Secretaría de Economía, Secretaría de Seguridad Pública.</p>	<p>Curso/taller</p>	<p>Perspectiva de género. Administración pública. Uso del lenguaje sexista. Los medios de comunicación y los géneros.</p>
<p><b>Manual de herramientas teórico-prácticas en derechos humanos dirigido a capacitadoras(es) que trabajarán con mujeres con libertad anticipada. INMUJERES DF</b> Potencializar los conocimientos en derechos humanos para impulsar la reinserción social de mujeres privadas de su libertad y reducir la probabilidad de su reincidencia para aquellas que han sido preliberadas. Atender necesidades de las mujeres en situación de reclusión y</p>	<p>Capacitadoras y capacitadores, personal que labora con las mujeres privadas de su libertad y/o con aquéllas que han obtenido un beneficio de preliberación.</p>	<p>Expositiva Participación espontáneas Carrusel Prueba de conocimiento.</p>	<p>Situación de mujeres privadas de su libertad con perspectiva de género. Derechos humanos.</p>

Datos generales del proyecto y objetivo general	Actores o dependencias	Instrumento o técnica	Contenido teórico-conceptual
preliberación.			
<p><b>Manual auto género y autoestima de las mujeres. Instituto Estatal de las mujeres. Tabasco.</b></p> <p>Capacitar para mostrar cómo las desigualdades de género afectan la autoestima de las mujeres.</p>	<p>Servidoras públicas del gobierno estatal y municipal</p>	<p>Curso</p>	<p>Autoestima y toma de decisiones. Salud, sexualidad y autoestima de las mujeres. Familia, economía y autoestima de las mujeres.</p>
<p><b>Modelo de sensibilización por la equidad en mi comunidad (Sensibilizar en Género en Zonas Rurales y Sensibilizar en género a mujeres y hombres jóvenes). Instituto Hidalguense de las Mujeres.</b></p> <p>Formar promotoras y promotores juveniles que fortalezcan sus conocimientos sobre perspectiva de género, violencia de género y ciudadanía, Desarrollar sus habilidades psicosociales para difundir esta información en sus barrios y comunidades.</p>	<p>Jóvenes</p>	<p>Talleres y conferencias</p>	<p>Conceptos básicos de género y equidad. Problemáticas de mujeres y hombres. La cultura, sus símbolos y leyendas Violencia en el noviazgo y masculinidad. La sensibilización en derechos. Construyendo alternativas.</p>
<p><b>Modelo de prevención del embarazo adolescente. Instituto Sonorense de la Mujer.</b></p> <p>Apoyar a la creación de competencias en las jóvenes y los jóvenes para enfrentar sus primeras decisiones sobre sexualidad.</p>	<p>Servidoras y servidores públicos que trabajan en políticas públicas con adolescentes. Poblaciones juveniles, madres y padres y personal docente de primaria, secundaria y preparatoria.</p>	<p>Conferencias y talleres</p>	<p>Salud sexual y reproductiva. Maternidad y paternidad responsable. Género. Violencia de pareja. Violencia escolar. Adicciones.</p>

Fuente: Elaboración propia con información de los Manuales referidos.

En suma, la recopilación de estos manuales ha permitido conocer los objetivos, los actores, los instrumentos o técnicas, así como obtener una orientación respecto al contenido teórico-conceptual usado. Como puede apreciarse en los siguientes cuadros, la administración pública ha enfatizado la reflexión como la acción primordial para la sensibilización y la socialización de género a través de cursos, conferencias y talleres. Esta dimensión es complementada con actividades que inciden en la formación en la perspectiva de género mediante pruebas y búsqueda de alternativas. Sin embargo, la estrategia de acompañamiento comprende también una dimensión de diseño e implementación, es necesario considerar para su formulación.

**Cuadro 5. Manuales para el diseño e implementación en perspectiva de género.**

<b>Datos generales del proyecto y objetivo general</b>	<b>Actores o dependencias</b>	<b>Instrumento o técnica</b>	<b>Contenido teórico-conceptual</b>
<p><b>Manual que incorpora Políticas Públicas para la corresponsabilidad, vida laboral, familiar, personal e institucional.</b> Gobierno del Estado de Durango.</p> <p>Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública. Presentar los mecanismos que posibiliten transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las dependencias de gobierno.</p>	<p>Servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal</p>	<p>Aplicación de las herramientas de género.</p> <p>Acciones de reconocimiento.</p> <p>Clima laboral con estilos gerenciales e igualdad de género.</p> <p>Diseño y aplicación de políticas de liderazgo y estilos gerenciales.</p> <p>Comunicación incluyente.</p> <p>Acciones afirmativas.</p>	<p>Género.</p> <p>Igualdad.</p> <p>Gestión pública.</p> <p>Cultura institucional.</p> <p>Transversalización.</p>

<b>Datos generales del proyecto y objetivo general</b>	<b>Actores o dependencias</b>	<b>Instrumento o técnica</b>	<b>Contenido teórico-conceptual</b>
<p><b>Manual para la instalación de los sistemas de igualdad en los Ayuntamientos de Sonora.</b> Instituto Sonorense de la Mujer.</p> <p>Capacitar y sensibilizar. Proporcionar herramientas de conocimiento y análisis incorporar en programas y presupuestos la perspectiva de género para reducir brechas, transversalizar la estrategia y optar por nuevas estructuras jerárquicas.</p>	<p>Servidores públicos municipales</p>	<p>Exposición/ curso. Reuniones y acuerdos. Definición de compromisos.</p>	<p>Gobierno y Administración Pública Derechos de las Mujeres Perspectiva y brechas de género. Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
<p><b>Manual de integración de la perspectiva de género en la política pública municipal. Caso Región Ciénega (Tototlán, Ocotlán, Atotonilco el Alto y Degollado) Jalisco.</b></p> <p>Instrumentar políticas públicas desde la perspectiva de género ayuda a comprender y analizar las diferencias que hacen que las necesidades y demandas de varones y mujeres no son iguales.</p>	<p>Servidoras y servidores públicos municipales.</p>	<p>Sistema de integración/transversalidad de la perspectiva de género en los municipios.</p>	<p>Género, políticas públicas y planeación. El municipio como institución.</p>

Fuente: Elaboración propia con información de los Manuales referidos.

La dimensión de diseño e implementación ha sido orientada a fomentar cambios tanto al interior como al exterior de la administración. Al interior mediante la aplicación de la perspectiva de género cambiar los esquemas de organización jerárquica horizontal por esquemas horizontales que adicionan acciones afirmativas para el posicionamiento o liderazgo de las mujeres dentro de la administración estatal y municipal, así como medidas para fomentar la igualdad de salarios. Al exterior, la aplicación del enfoque de género y los



resultados de las estrategias de acompañamiento han buscado (re)formular los programas y proyectos de gobierno según las funciones de las dependencias a través de esquemas transversales, integrales y adquisición de compromisos.

#### **IV. Necesidades y requerimientos de capacitación en Durango de acuerdo a la normatividad.**

Para el caso del estado de Durango, la legislación en materia de género establece las necesidades y demandas para construir la estrategia de acompañamiento. La Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Durango (2009) en su Artículo 24 establece que la administración pública estatal desarrollará las siguientes las acciones para “establecer acciones de capacitación, educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas”. Por su parte, el Artículo 30 refiere que la administración pública estatal debe

*“garantizar la existencia de asesores jurídicos que otorguen asistencia jurídica a las mujeres para eliminar las desigualdades en el acceso a la justicia; impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y formar y capacitar a los servidores públicos de los sistemas de procuración y administración de justicia en el estado”.*

La Ley de las mujeres para una vida sin violencia (2007), Artículo 29, considera dentro de las acciones del Programa Estatal la Educación y Capacitación en materia de derechos humanos orientada al personal encargado de la procuración de justicia, policías y los

funcionarios encargados de la aplicación de las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres y dotarlos de instrumentos que les permitan juzgar con perspectiva de género. Por su parte, el Artículo 33 señala que la Secretaría de Seguridad Pública debe “capacitar al personal de las diferentes corporaciones policiacas, en el ámbito de su competencia, para atender con la mayor prontitud, los casos de violencia de género”. En este sentido también se orienta el Artículo 35 con efectos para la Secretaría de Educación para

*“capacitar al personal docente, administrativo y directivo en derechos humanos de las mujeres y las niñas y políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género y capacitar al magisterio para prevenir la violencia de género”.*

Por su parte, el Artículo 39 determina que las atribuciones del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia y de los Sistemas Municipales respecto la capacitación del personal para detectar, atender y canalizar a las víctimas y generadores de violencia de género. Esta normatividad delimita atribuciones y obligaciones de los municipios en su Artículo 40: “Capacitar, con perspectiva de género, al personal de la administración municipal que asistan y atiendan a las víctimas”.

Finalmente, la Ley que crea el Instituto de la Mujer Duranguense (2000) destaca como parte de sus atribuciones:

*“Impulsar la revisión, modificación, actualización, adecuación y fortalecimiento de la legislación estatal o a la reglamentación municipal, a fin de asegurar el marco legal que*

*garantice la igualdad de oportunidades en materia de educación, salud, capacitación, ejercicio de derechos, trabajo y remuneración; promover la capacitación y actualización de servidores públicos, responsables de emitir políticas públicas de cada sector del Estado y los municipios, en materia de diseño, ejecución y evaluación de políticas desde la perspectiva de género; promover el desarrollo de las metodologías y estrategias de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo dirigido a mujeres, impulsar la creación de fuentes de empleo y el financiamiento de créditos productivos, sociales y de servicios, así como propiciar la profesionalización de personal femenino dentro de la administración pública”.*

#### **V. Elementos y bases para la estrategia de acompañamiento en Durango.**

El acompañamiento con perspectiva de género para el estado de Durango tendría que derivarse de un Diagnóstico que capte las necesidades y demandas de la sociedad, así como un Plan Estratégico que estipule los objetivos generales, la misión, la visión, las líneas conductoras, así como las políticas, con objetivos específicos y las estrategias particulares para su implementación. Esto debe estar sujeto a períodos de corto, mediano y largo plazo sin dejar de lado el sistema de indicadores para determinar los resultados alcanzados.

**Cuadro 6. Elementos normativos y fases de las políticas públicas**

Elementos normativos	Fases de las políticas públicas
Diagnóstico participativo	Generación del problema
Plan estratégico con perspectiva de género	Diseño y formulación
Presupuesto con perspectiva de género	Implementación y evaluación
Sistema de indicadores	
Estrategia del sistema de indicadores	
Estrategia de acompañamiento de la gestión	

Fuente: Elaboración propia con base en Cabrero (1998).

La estrategia de acompañamiento está pensada para operarse mediante un enfoque incluyente y transversal a partir del cual destacan relaciones inter e intragubernamentales, así como la participación activa de los centros académicos y educativos especializados, las organizaciones no gubernamentales conectoras e interesadas en apoyar la perspectiva de género, los derechos humanos y laborales, salud, educación y agencia económica<sup>5</sup>. La experiencia y colaboración de INMUJERES a nivel federal en materia de capacitación y gestión de recursos constituye un elemento de apoyo relevante.

---

<sup>5</sup> Por relaciones intergubernamentales se entienden como los “vínculos de coordinación, cooperación, apoyo mutuo e intercambio de acciones que se dan entre dos o más instancias de gobierno” (Pontifes, s/f: 43). Las relaciones intragubernamentales refieren a los vínculos y conexiones entre las dependencias del estados respecto a los objetivos y estrategias planteadas para la consecución de una plena aplicación de la perspectiva de género.

**Cuadro 7. Principales dependencias e instituciones involucradas por tema**

<b>Educación</b>
Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Durango; Instituto de la Mujer Duranguense; Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia; Instituto de Cultura del Estado de Durango; Instituto Duranguense de Educación para Adultos; Instituto de Estudios Superiores de Educación Normal Lázaro Cárdenas del Río; Instituto para la Infraestructura Física Educativa del Estado de Durango; Instituto de Estudios Superiores 18 de Marzo; Instituto Tecnológico Superior de Lerdo; Instituto Tecnológico Superior de Santa María del Oro; Instituto Tecnológico Superior de Santa María de El Oro; Instituto Tecnológico Superior de Santiago Papasquiaro; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación; Sistema Estatal de Telesecundaria; Secretaría de Finanzas y de Administración; Secretaría de Salud; Universidad Politécnica de Durango; Universidad Pedagógica de Durango; Universidad Politécnica de Gómez Palacio; Universidad Tecnológica de la Laguna; Organizaciones de la Sociedad Civil.
<b>Salud</b>
Instituto de la Mujer Duranguense; Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación; Secretaría de Seguridad Pública; Secretaría de Finanzas y de Administración; Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas; Secretariado Ejecutivo del Consejo Estatal de Seguridad Pública; Procuraduría General de Justicia; Organismo Implementador de la Reforma Penal; Fiscalía General del Estado; Comisión del Agua del Estado de Durango; Organizaciones de la Sociedad Civil.
<b>Agencia económica</b>
Instituto de la Mujer Duranguense; Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia; Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación; Secretaría de Seguridad Pública; Secretaría de Finanzas y de Administración; Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas; Secretariado Ejecutivo del Consejo Estatal de Seguridad Pública; Procuraduría General de Justicia; Organismo Implementador de la Reforma Penal; Fiscalía General del Estado; Comisión del Agua del Estado de Durango; Organizaciones de la Sociedad Civil.

Fuente: Elaboración propia.

Bajo esta perspectiva, se parte de un modelo transversal en donde las diversas dependencias u organismos públicos colaboran e interactúan entre sí para el logro o alcance de un objetivo común. Al mismo tiempo, es relevante considerar las relaciones

intragubernamentales para recolectar y sistematizar la información para alimentar el sistema de indicadores.

La existencia de Comités inter o intra secretariales podrán facilitar las acciones de sensibilización, socialización y diseño e implementación facilitando la comunicación de experiencias, favoreciendo la colaboración entre municipios y la deliberación de las líneas de acción, proyectos o programas con perspectiva de género. En este sentido, la experiencia del Instituto Municipal de la Mujer de Gómez Palacio representa una alternativa o modelo de aplicación a este nivel. Si bien, este tipo de organizaciones son fundamentales en las fases de formulación, diseño e implementación de una política, la existencia de comités ciudadanos el seguimiento y la evaluación de resultados fortalece la comunicación continua de demandas y requerimientos de la sociedad, así como la transparencia y la rendición de cuentas.

Las estrategias de acompañamiento y sensibilización pretenden abarcar las tres dimensiones: sensibilización, socialización y diseño e implementación. A su vez, comparten, en términos teórico-conceptuales contenidos como el género, la igualdad, equidad o brecha entre mujeres y hombres, así como aspectos básicos sobre la administración pública, las políticas públicas, la gestión por resultados, los sistemas de indicadores, la línea base y la toma de decisiones con base en evidencia.

Asimismo, cada dimensión hace uso de instrumentos o técnicas para su ejecución. Para la sensibilización, dimensión inicial, orientada a las servidoras y los servidores

públicos se utilizarán campañas de difusión, conferencias y talleres. La socialización está orientada tanto a las funcionarias y funcionarios de gobierno, como a la ciudadanía en general a través de campañas de difusión y la realización de talleres o seminarios con apoyo de las universidades públicas o privadas con experiencia en perspectiva de género, así como las organizaciones no gubernamentales impulsoras de este enfoque.

**Cuadro 8. Dimensiones del acompañamiento. Estructura común.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Instrumentos o técnicas y población objetivo</b>	<b>Conceptos o teorías</b>	<b>Participantes y colaboradores</b>
<b>Sensibilización</b>	Campañas de difusión (dependencias) Conferencia/ taller.	Género Igualdad Desigualdad Violencia de género	Dependencias y organismos públicos. Universidades públicas y privadas.
<b>Socialización</b>	Campañas de difusión (dependencias y ciudadanía). Taller/ seminario (servidoras y servidores públicos, público en general).	Derechos sociales y políticos  Ciclo de la política pública	Instituciones académicas. Asociaciones y organizaciones de la sociedad civil organizadas. <i>Think tank.</i>
<b>Diseño e implementación</b>	Recolección y sistematización de información con perspectiva de género. Revisión de los programas y proyectos con perspectiva de género. Evaluación y toma de decisiones (re-diseño de programas y proyectos) con perspectiva de género.	Gestión por resultados Línea base Indicadores Toma de decisiones basada en evidencia.	

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, la dimensión de diseño e implementación se visualiza como una interacción entre gobierno y ciudadanía a través de programas y proyectos con perspectiva de género. A este nivel se ubicará el sistema de indicadores para resultados, campañas de prevención y acciones que permitan la toma de decisiones basada en información pertinente y oportuna. La diferenciación entre un modelo de acompañamiento y otro tiene su origen en la temática y los objetivos que cada una de ellas persigue.

### **1. Acompañamiento en salud.**

Los objetivos de este acompañamiento son la promoción y atención de servicios en la salud de las mujeres con oportunidad, eficiencia, suficiencia y calidad, destacando la atención de la violencia de género y la eliminación de estereotipos en función del sexo, así como la creación de instancias de atención integral de la mujer en aspectos jurídicos, asistenciales, médicos, psicológicos con miras a la erradicación de la violencia de género y la aplicación de sanciones correspondientes en caso de que ésta ocurra.

Bajo este marco, la sensibilización debe comenzar con las servidoras y servidores públicos que brindan la atención en salud, así como el personal médico y de apoyo en la materia. Los conceptos más relevantes deberán enmarcarse en la perspectiva e igualdad de género en términos de la salud, sexualidad, derechos reproductivos y autoestima de las mujeres a fin una atención integral y adecuada (Ver Cuadro 9). La socialización y el diseño



e implementación, dimensiones de mediano y largo plazo, brinda la posibilidad de realizar acciones para mejorar la calidad de vida y la prevención de enfermedades de las mujeres.

**Cuadro 9. Principales elementos para el acompañamiento en salud.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Colaboradores</b>
<b>Sensibilización</b>	Salud de las mujeres. La salud de las mujeres y su relación con su cuerpo.	Dependencias de Salud. Universidades públicas y privadas.
<b>Socialización</b>	Sexualidad de las mujeres. Autoestima de las mujeres. Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	Asociaciones u organizaciones de Salud sin fines de lucro.
<b>Diseño e implementación</b>	Cuerpo y sexualidad de las mujeres, su uso y abuso.	

Fuente: Elaboración propia

## **2. Acompañamiento en educación.**

En el ámbito de la educación, los objetivos son la intervención por parte de las autoridades competentes para brindar acceso equitativo y se aliente la permanencia o reingreso de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo con un esquema de enseñanza-aprendizaje en un marco de igualdad de género, lo cual sea un medio para prevenir la violencia de género y promover la igualdad.

Las etapas de sensibilización y socialización deberán buscar persuadir a la población más joven de la entidad con el propósito de renovar y mejorar la convivencia social entre mujeres y hombres desde las aulas hasta ámbitos de la vida cotidiana como los

espacios públicos y el transporte colectivo con la mira de formar mejores ciudadanos (Ver Cuadro 10).

**Cuadro 10. Principales elementos para el acompañamiento en educación.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Colaboradores</b>
<b>Sensibilización</b>	Convivencia y responsabilidad social. Acción afirmativa.	Dependencias de educación. Universidades públicas y privadas.
<b>Socialización</b>	Derechos laborales y derechos sociales.	Asociaciones u organizaciones de Educación sin fines de lucro.
<b>Diseño e implementación</b>		

Fuente: Elaboración propia

Por su parte, la dimensión de diseño e implementación pretende impulsar y apoyar a las mujeres de la administración estatal, así como a las mujeres y niñas de la entidad para retomar, continuar y consolidar su formación académica, técnica y profesional con incentivos, acciones afirmativas (entre ellas las becas), lo cual se reflejará en mejores condiciones para su futuro desarrollo laboral. La profesionalización de funcionarios de primer nivel mediante diplomados y especialidades en política pública con perspectiva de género es relevante en esta etapa.

**3. Acompañamiento en agencia económica de las mujeres.**

La temática de este acompañamiento es el más novedoso en su tipo y retoma las principales ideas de autonomía de la CEPAL ante la ausencia de objetivos y acciones en la normatividad, planes y proyectos de la entidad. Sus objetivos son generar e impulsar la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar activos y recursos a fin

de fortalecer su autonomía y toma de decisiones, así como reducir la brecha entre mujeres y hombres para allegarse de recursos y atender a sus necesidades básicas debido a la falta de ingresos, la no participación en el mercado de trabajo, el trabajo sin remuneración o la diferencia salarial entendida como la percepción de un ingreso menor respecto al hombre al realizar la misma actividad. Lo anterior, para llevar a cabo acciones específicas para la igualdad en la participación y representación política, el derecho a la información y la igualdad en la vida económica estatal.

Este acompañamiento pretende sensibilizar y socializar conceptos que relacionan la autonomía de las mujeres en varios aspectos de su entorno tales como el personal, el familiar y el económico y fortalecer los recursos y capacidades para la toma de decisiones (Ver Cuadro 11). En la dimensión de mediano y largo plazo se pretende diseñar e implementar acciones encaminadas a la actividad productiva y laboral de las mujeres.

**Cuadro 11. Principales elementos para el acompañamiento en agencia económica de las mujeres.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Conceptos</b>	<b>Colaboradores</b>
<b>Sensibilización</b>	Familia, economía y autoestima de las mujeres. Distribución del trabajo y tareas domésticas.	Dependencias de Salud, Universidades Públicas, Asociaciones u organizaciones de Salud sin fines de lucro
<b>Socialización</b>	Participación Social (Poder y empoderamiento). Derechos laborales y derechos sociales.	
<b>Diseño e implementación</b>	Las mujeres como tomadoras de decisiones. Liderazgo Asertivo. Métodos de Organización y Trabajo en las Mujeres. Actividad productiva y empleo.	

Fuente: Elaboración propia

A partir de este ámbito se vislumbran importantes acciones afirmativas al interior de la administración estatal para mejorar las condiciones laborales de las servidoras públicas respecto a la selección del personal, los salarios y las prestaciones, la promoción vertical, horizontal y capacitación y formación profesional buscando la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Bajo una perspectiva de largo plazo, la experiencia podrá promoverse como una buena práctica en la materia y extrapolarse a otros niveles de gobierno o al sector privado.

**Bibliografía**

Aguilar Zenteno, Liliana, 2010, *Manual para la Prevención de la violencia. Amor y Violencia en el Noviazgo*, Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco.

CEPAL, 2010, *Reporte de avance en el ODM3 en América Latina y el Caribe. Igualdad de género: participación, autonomía y empoderamiento de las mujeres. 2010*  
Disponible en: [http://www.eclac.cl/MDG/noticias/paginas/2/40012/ODM\\_3.pdf](http://www.eclac.cl/MDG/noticias/paginas/2/40012/ODM_3.pdf)  
(04/02/11)

CNE, 2007, *Programa de Acompañamiento Pedagógico. Para mejorar los aprendizajes en las Instituciones Educativas de áreas rurales*. Lima.

Divina Oviedo, Rosa, 2004, *Manual de procedimiento para el acompañamiento y seguimiento en los centros educativos*. Secretaria de Estado de Educación, Dirección General de Educación Básica, Proyecto de Apoyo a la Calidad Educativa (PACE). Santo Domingo. Disponible en:  
[http://www.educando.edu.do/sitios/site\\_basica/res/Documentos/manualdeacompanamientoyseguimientoenero05.pdf](http://www.educando.edu.do/sitios/site_basica/res/Documentos/manualdeacompanamientoyseguimientoenero05.pdf) Consultado el 30 de enero de 2012.

Federación Española de Municipios y Provincias, 2009, *Guía para sensibilizar y prevenir desde las entidades locales la violencia contra la mujer. Aportes para la sensibilización sobre la violencia de género a nivel local y comunitario*.  
Disponible en: <http://www.intersexualite.org/Sensibilizacion.pdf> Consultado el 6 de febrero de 2012.

Gobierno del Estado de Durango, *Manual que incorpora políticas públicas para la corresponsabilidad, vida laboral, familiar, personal e institucional*. Elaboró:

Hipatia Género y Desarrollo, S.C.

Gobierno del estado de Zacatecas, 2007, *Modelo de equidad de género*.

Hernández Cruz, Ángela, 2010, *Manual auto género y autoestima de las mujeres*. 2010.

Tabasco.

Hernández May, Minerva Patricia, 2010, *Liderazgo en las mujeres*, Instituto Estatal de las

Mujeres.

Ley de Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Durango, 2009.

Ley de las mujeres para una vida sin violencia, 2007.

Ley que crea el Instituto de la Mujer Duranguense, 2000.

INMUJERES, 2008, *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*.

Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100972.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf)

Consultado el 8 de febrero de 2012.

Instituto Jalisciense de las Mujeres, *Manual para la Sensibilización del Enfoque Integrado de Género de la Administración Pública. Impulsemos todos los derechos para todas las mujeres... todos los días*.

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, *Manual de herramientas teórico-prácticas en derechos humanos dirigido a capacitadoras(es) que trabajarán con mujeres con libertad anticipada*.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2010, *Guía básica para la elaboración de políticas, programas y presupuestos desde la perspectiva de género*.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2007, *La equidad de género en la administración pública*, Capacitación para el personal del Gobierno del Distrito Federal. Segunda Edición.

*Manual del taller programa de transversalidad de la perspectiva de género*, Chiapas.

Manual para la instalación de los sistemas de igualdad en los Ayuntamientos de Sonora.

*Manual de integración de la perspectiva de género en la política pública municipal. Caso Región Ciénega (Tototlán, Ocotlán, Atotonilco el Alto y Degollado)*, Jalisco.

*Metodología del sistema estatal de indicadores de género para el estado de Chiapas (SIGECH)*.

Navas, María Candelaria, 1990, "Conceptualización de Género". En: *Revista Mujeres Centroamericanas ante la Crisis, la Guerra y el Proceso de Paz*. FLACSO-UNICEF

*Por la equidad en mi comunidad. Modelo de sensibilización en género para mujeres y hombres jóvenes del Estado de Hidalgo*.

Portifés Martínez, Arturo (s/f), *Gaceta mexicana de administración pública estatal y municipal*.

Páginas web:

[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

[www.gomezpalacio.gob.mx](http://www.gomezpalacio.gob.mx)

## **AVANCES SOBRE LA ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO DE UN SISTEMA DE INDICADORES SOCIALES DE LA MUJER DEL ESTADO DE DURANGO**

### **Introducción**

El objetivo de este apartado es proporcionar lineamientos y alternativas para llevar a cabo el seguimiento de un sistema de indicadores sociales de la mujer que sirva para incorporar la política de equidad de género en la gestión del gobierno del estado de Durango. El seguimiento parte de tres líneas base previamente definidas que son: i) autonomía económica, ii) autonomía física educación y iii) autonomía en la toma de decisiones. El seguimiento ofrece alternativas para apoyar la toma de decisiones en diferentes momentos, desde la construcción del sistema hasta la implementación del sistema.

El texto se estructura en un apartado que define el seguimiento y menciona sus atributos, teniendo en consideración algunos modelos que sirven como un punto de partida.

### **I. Seguimiento**

De acuerdo con el PNUD el seguimiento y la evaluación intervienen en dos niveles distintos, aunque están estrechamente vinculados. En un primer nivel se concentran en los productos y el segundo, ve los efectos de los esfuerzos de cooperación, es decir, el cambio en las condiciones de desarrollo que se propone obtener por medio de proyectos y programas. A partir de esta idea, define al seguimiento como una función continua cuyo principal



objetivo es proporcionar a los tomadores de decisiones, en el contexto de una intervención en curso, indicaciones tempranas de progreso, o de la falta de progreso, en el logro de resultados, y establece el seguimiento de efectos como un proceso continuo y sistemático de recolección y análisis de datos para medir el desempeño. Aunque es un proceso continuo, en el sentido de que no es una actividad restringida a un período de tiempo, el seguimiento debe ser periódico a fin de que los cambios puedan percibirse (PNUD, 2002).

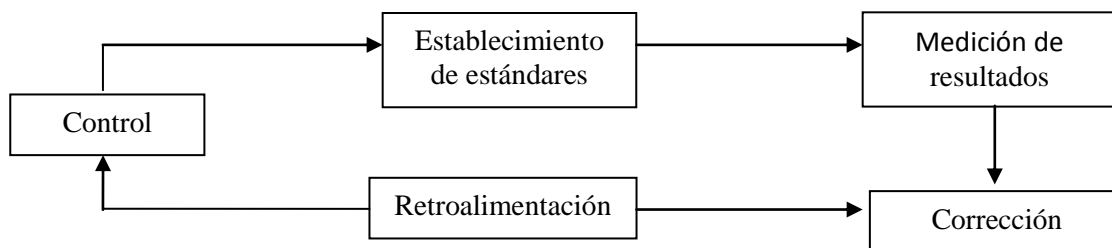
El *manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género* menciona un tipo de evaluación que se realiza durante el desarrollo (evaluación continua), ésta se lleva a cabo para comprobar si el programa se está desarrollando de acuerdo con su diseño y si los recursos se están utilizando según lo programado. También sirve para detectar obstáculos que puedan impedir o retrasar el logro de objetivos; de ahí que su principal utilidad sea detectar problemas que puedan ser corregidos de manera inmediata (Inmujeres, 2003). Por otra parte, Cabrero a través de un modelo de planeación estratégica supone una evaluación permanente, más como un mecanismo de monitoreo y seguimiento, que como una evaluación *ex post*, este monitoreo lo considera como un sistema de gestión de control, el cual permitirá detectar los problemas tanto en la implementación de programas como en el diseño de objetivos y líneas de acción. Este sistema se compone de subsistemas de control presupuestal, control programático, control del desempeño gubernamental y, evaluación de impacto de programas y políticas; a través de estos, se desarrollan indicadores de gestión para el monitoreo de variables clave. Sin embargo, establece una limitación, basada en la necesidad de contar con un punto de

partida que deriva de la existencia de una metodología para el diagnóstico de variables tanto internas como externas al aparato gubernamental (Cabrero, 2000).

Otro concepto semejante es el monitoreo, considerado como el seguimiento sistemático y periódico de la ejecución de una actividad o proyecto para verificar el avance en la ejecución de la Meta Física (eficacia), la adecuada utilización de recursos para lograr dicho avance (eficiencia) y la consecución de los objetivos planteados durante el proceso de ejecución (efectividad), con el fin de detectar, oportunamente, deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste (Ministerio de Educación, 2007).

Basado en este concepto de control, Henry Fayol menciona que consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Koontz y O'Donnell mencionan que tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente. Implica la medición de lo logrado en relación con el estándar y la corrección de las desviaciones, para asegurar la obtención de objetivos de acuerdo con el plan (Münch y García, 2000). Por su parte, Maddock menciona que es la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir mejorar y formular nuevos planes (Reyes, 2004). En el control se establecen una secuencia de etapas para efectuarlo, partiendo del establecimiento de estándares posteriormente la medición de resultados, la corrección y por último, la retroalimentación.

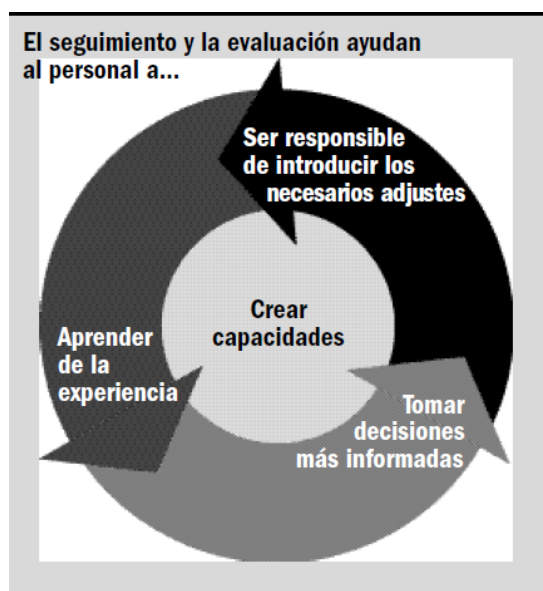
### Esquema 1. Etapas de control



Fuente: Galindo y Martínez 1992, Fundamentos de Administración, p. 178

La evaluación continua, monitoreo, control y seguimiento son conceptos que se mencionan continuamente en la literatura; sin embargo, trataremos de basarnos en el seguimiento como proceso de revisión continua para esta propuesta. Sin embargo, los otros conceptos también pueden ser útiles para el uso del lenguaje. Bajo esta perspectiva, el PNUD menciona que el objetivo general del seguimiento es la medición y análisis del desempeño, a fin de gestionar con más eficacia los efectos y productos que son los resultados en materia de desarrollo. Asimismo, menciona como algunos objetivos particulares como *mejorar el aprendizaje colectivo en materia de desarrollo; asegurar la toma de decisiones con base en la información*; entre otros. Los objetivos particulares que se mencionan forman parte de un proceso continuo, cuyo principal fin es crear capacidades a través del aprendizaje de experiencias pasadas para tomar decisiones más informadas y responsables.

## Esquema 2. Objetivos del seguimiento y la evaluación.



Fuente: PNUD, 2002, *Manual de seguimiento y evaluación de resultados*. p.6

Estos objetivos no son contrarios a los de la línea base que también están encaminados a proporcionar datos que puedan transformarse en información que sirva como herramienta para la evaluación. El seguimiento puede ayudar a una organización a extraer, de las actividades pasadas y en curso, información pertinente que pueda utilizarse posteriormente como base para el ajuste, la reorientación y la planificación de los programas.

En este sentido, el seguimiento encuentra alternativas de evaluar objetivamente el progreso y el desempeño sobre la base de criterios e indicadores claros, la información derivada del seguimiento provee la base para tomar decisiones y poner en marcha acciones. En ese sentido, sirve a las necesidades inmediatas de toma de decisiones más que contribuir

a la creación de conocimientos a largo plazo. El seguimiento basa sus actividades en un plan para mejorar el sistema de medición del desempeño, elaborando indicadores y líneas de base.

La construcción de un plan de seguimiento constituye un canal de comunicación entre diferentes instancias tanto gubernamentales como ciudadanas, debido principalmente a que recaba datos e información diversa para ofrecer información significativa, de fácil uso e interpretación de la realidad local. También ofrece un apoyo en la toma de decisiones, sirviendo de guía para la conducción de la gestión gubernamental, fortaleciendo estas acciones en la medida que nos permita hacer una revisión constante del punto de partida, la dirección de las acciones y la brecha que existe entre el punto de partida y las metas u objetivos que pretendemos alcanzar. Pero no solo se limita a esto, también puede servir como un instrumento de sensibilización para los diferentes actores que intervienen. La elaboración del Plan debe contener los siguientes componentes:

1. Objetivos.- Definición clara y coherente de los objetivos que se esperan lograr.
2. Indicadores.- Seleccionar un conjunto de indicadores (de insumo, proceso, producto y efecto o resultado) estructurados en función de los objetivos.
3. Recopilación de datos e instrumentos.- Construir una matriz de monitoreo, a fin de que los datos requeridos por la estimación de los indicadores sean compatibles con las estadísticas existentes y puedan obtenerse a un costo razonable.

4. Presentación de Informes periódicos.- Establecer mecanismos que permitan la retroalimentación de las conclusiones de la labor de monitoreo y evaluación en el proceso de adopción de decisiones, con el fin de realizar los ajustes y enmiendas que sean necesarias (Ministerio de Educación, República de Perú, 2007).
5. Representación de los indicadores. Establecer un Sistema de Información Geográfica (SIG) para la visualización de los indicadores, facilitando la toma de decisiones y el análisis territorial.

Con estas consideraciones es preciso mencionar que el Plan de Seguimiento deberá construir un Sistema de Información, por una parte establecer una matriz de indicadores (base de datos) y por otra, su representación gráfica ya sea mediante un Sistema de Información Geográfica o alguna herramienta que permita visualizar los cambios de los indicadores en tiempo real. De este modo se podrá almacenar y manipular información usando geografía, patrones, relaciones y tendencias en la información, con el interés de contribuir a la toma de mejores decisiones. El SIG coadyuvará a brindar información sobre (Geoenseñanza, 2006):

- a. Localización. ¿Qué hay en?
- b. Condición. ¿Dónde sucede que?
- c. Tendencias. ¿Qué ha cambiado?

- d. Rutas. ¿Cuál es el camino óptimo?
- e. Pautas. ¿Qué pautas existen?
- f. Modelos. ¿Qué ocurriría si?

La información que puede proveer el sistema de información depende significativamente de la información que poseen las bases de datos disponibles y el funcionamiento del sistema de indicadores. La calidad de dicha información determina, en gran parte, la cantidad y calidad de los resultados obtenidos del SIG, así como su actualización y, por tanto, su utilidad para la toma de decisiones, el seguimiento y los avances (Geoenseñanza, 2006).

**Bibliografía**

Cabrero, Enrique y Nava Gabriela, 2000, *Gerencia pública municipal. Conceptos básicos y estudios de caso*. Miguel Ángel Porrúa-CIDE. México.

Geoenseñanza, 2006, “Los Sistemas de Información Geográfica”, *Revista Geoenseñanza*, Vol. 11, Núm. 1, enero-junio, pp. 107-116. Universidad de los Andes. Venezuela.

Disponible en:  
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=36012424010>. Consultado en enero de 2012.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2010, *Manual para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Elaboración de los POA*, Disponible en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/DF/dfmeta1.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), 2003, *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*. Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100525.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100525.pdf)

Instituto para la Mujer Zacatecana, 2007, *Modelo de Equidad de Género, Gobierno del Estado de Zacatecas*.

Koontz y O'Donell. *Curso de Administración Moderna*. Editorial Mc Graw Hill.

Ministerio de Educación República de Perú, 2007, “Instructivo. Orientaciones para el Monitoreo y Evaluación de los Planes Operativos de las Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local, dependientes de los Gobiernos



Regionales”. Disponible en  
[http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/instructivo\\_monitoreo\\_evaluacion.pdf](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/instructivo_monitoreo_evaluacion.pdf)

Munch, Galindo y García, Martínez, 2000, *Fundamentos de Administración*, Editorial Trillas 5ª edición, México.

PNUD, 2002, *Manual de seguimiento y evaluación de resultados*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Oficina de Evaluación. Disponible en [www.undp.org/evaluation/documents/.../SP-M&E-Handbook.pdf](http://www.undp.org/evaluation/documents/.../SP-M&E-Handbook.pdf)

Reyes Ponce, Agustín, 2004. *Administración Moderna*. Limusa, México.

*Sistema Estatal de Indicadores de Género para el Estado de Chiapas (SIGECH)*, s/f, disponible en <http://www.sigech.chiapas.gob.mx/Documentos/Metodolog%C3%ADaSIGECH.pdf>