



A.4 Tres acompañamientos en la gestión de los temas de salud, educación y agencia económica de las mujeres para ajustar el eje transversal de “Políticas con Perspectiva de Género” y Ejes Rectores establecidos para su seguimiento

Contenido

I.	PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO EDUCACIÓN	3
II.	PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO SALUD.....	7
III.	PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO AGENCIA ECONÓMICA.....	10
IV.	ACTAS DE CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS DEL ESTADO DE DURANGO.....	19
	UNIDADES O ÁREAS DE GÉNERO.....	19
	MARCO LEGAL	21
	A. PROPUESTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL ..	24
	B. PROPUESTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD	26
	C. PROPUESTA DE TRANSVERZALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL.....	29
	D. PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS	34
	E. PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN EL CONGRESO DEL ESTADO DE DURANGO.....	39
V.	LISTADO DE ACUERDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES	43
	EDUCACIÓN	43
	SALUD	44
	AGENCIA ECONÓMICA	45

I. PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO EDUCACIÓN

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en las acciones del gobierno estatal relacionadas con la educación, institucionalizando a través de unidades de género en las universidades.				
Objetivo Específico	Estrategia	Línea de acción	Fecha	Dependencia encargada
Capacitar a docentes y alumnado de la carrera de psicología en temas de género.	Sensibilización	Presentación del proyecto a la Directora del Instituto de la Mujer Durango y a las autoridades de las universidades del Estado de Durango	2012-2013	Universidades del Estado de Durango
	Capacitación	Talleres Seminarios Congresos Conferencias	2012-2013	Universidades del Estado de Durango
Incluir en el contenido de las materias de la Licenciatura en Psicología temas sobre teoría de	Elaboración de herramientas metodológicas	Elaboración de propuesta de incorporación del enfoque de género en la currícula universitaria	2012-2013	Universidades del Estado de Durango

género.				
Incorporar la perspectiva de género en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la UJED, hacia el logro de resultados al interior y exterior.	Incluir la perspectiva de género en la política, programación, reglamentación interna y en la gestión, de todas las áreas que integran la Facultad.	Sensibilizar a las autoridades y funcionarios de la necesidad cumplir con las diversas normas en perspectiva de género, considerando que ninguna acción tendrá éxito si las autoridades y funcionarios responsables de la toma de decisiones de nuestra Facultad no están conscientes de la importancia de cambiar las relaciones de género para alcanzar una vida justa, digna y libre de violencia.	2012-2013	Universidad Juárez del Estado de Durango

		<p>Crear la unidad de género para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación y posteriormente la perspectiva de género en la institución.</p> <p>Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar al personal administrativo, académico y comunidad estudiantil de la FADER Y CIPO.</p> <p>Realizar la propuesta de reformas en la Reglamentación Interna.</p>		
Lograr una	Impartir	Garantizar el	2012	Universidad

<p>capacitación y formación que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género.</p>	<p>capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.</p>	<p>acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación.</p> <p>Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.</p>		<p>Juárez del Estado de Durango</p>
---	---	---	--	-------------------------------------

II. PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO SALUD

<p>Objetivo General:</p> <p>Incorporar el enfoque de género en las acciones del gobierno estatal relacionadas con la salud de las mujeres, incluyendo procesos de cultura institucional</p>				
Objetivo Específico	Estrategia	Línea de acción	Fecha	Dependencia encargada
Dar a conocer a las/los servidores públicos de los Servicios de Salud de Durango, la existencia de marcos jurídicos existentes a nivel internacional, nacional y estatal, respecto al tema de igualdad de género.	Sensibilizar al personal en temas de género y cultura institucional.	Talleres Seminarios Conferencias	2012-2013	Secretaría de Salud de Durango
Sensibilizar al personal de los SSD respecto a la importancia de otorgar un trato digno y equitativo para hombres y	Realizar de forma breve y concreta la difusión de la normatividad existente a nivel internacional, nacional y estatal	Materiales de difusión (folletos)	2012-2013	Secretaría de Salud de Durango

mujeres	en materia de igualdad de género			
A partir de la difusión del PCI, propiciar la transversalización de la perspectiva de género entre las/los servidores públicos de los SSD	Promover la incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos. Propiciar la transversalización de la perspectiva de género en los programas de salud.	Acompañamientos puntuales para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas con enfoque de género. Generación de encuestas sobre los temas del PCI en la Secretaría de Salud del Estado	2012-2013	Secretaría de Salud de Durango
Promover el cambio de estereotipos culturalmente asignados a hombres y mujeres en el material de difusión utilizado en la SSD	Promover la comunicación organizacional incluyente	Identificar y eliminar en el material de difusión de los programas, las imágenes y símbolos que promueven o estereotipan los roles de género	2012-2013	Secretaría de Salud de Durango
Fomentar la utilización del lenguaje incluyente y no sexista en el	Proponer la inclusión del uso de un lenguaje no sexista en el	Monitoreo de campañas con apoyo del IMD. Capacitación y	2012-2013	Secretaría de Salud de Durango

sexista en los programas de los Servicios de Salud de Durango	sistema de valores del personal que labora en la institución	fortalecimiento del área de comunicación social de la Secretaría de Salud		
--	--	---	--	--

III. PROPUESTA DE PROGRAMA DE TRABAJO AGENCIA ECONÓMICA

Objetivo General: Incorporar el enfoque de género en las acciones del gobierno estatal relacionadas con la agencia económica de las mujeres				
Objetivo Específico	Estrategia	Línea de acción	Fecha	Dependencia encargada
Incrementar la participación en las distintas dependencias de los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, de las organizaciones del sector social y privado a través de la instalación de un subcomité encargado de diseñar política publicas desde la perspectiva de género a través de la concertación con los actores sociales.	Producir información desagregada por sexo, que muestren las realidades y las necesidades de ambos en diversos rubros para conocer la problemática e intereses prácticos y estratégicos.	Reuniones, acuerdos, talleres de sensibilización y formación en la metodología de la perspectiva de género aplicada a la planeación de políticas públicas.	2012-2013	SEDESOE COPLADE
	Realizar estudios e investigaciones	Incorporar el enfoque de género	2012-2013	SEDESOE COPLADE

	que contribuyan a visibilizar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal y estatal.	a las fuentes públicas de información sean encuestas, censos o registros administrativos, etc		
	Capacitar a los responsables de las áreas de planeación del gabinete legal y ampliado del gobierno del estado y a las instancias de planeación municipal en materia de la perspectiva de género aplicada a la planeación de políticas públicas.	Estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres en el Estado de Durango	2012-2013	SEDESOE COPLADE
	Construir indicadores de gestión gubernamental desagregados	Cursos, talleres a dependencias y municipios sobre indicadores con perspectiva de	2012-2013	SEDESOE COPLADE

	por sexo que permitan medir los avances tanto en el cumplimiento de los objetivos del PED y de los PMD.	género.		
Transversalizar la igualdad de género en los diferentes programas que opera la SAGDR, es de suma importancia debido a que los hombres y mujeres del estado de Durango deberían tener igualdad de oportunidades, en busca de una	Promover que las y los servidores públicos quienes están en la toma de decisiones cuenten con una cultura de género; para así implementar y evaluar las políticas públicas que otorga la SAGDR y que estas contemplen la	Llevar a cabo un programa estratégico de capacitación, involucrando al instituto de la mujer duranguense. Llevar a cabo talleres de capacitación en la SAGDR, acerca de la implantación de un presupuesto basado en enfoque de género.	2012- 2013	SAGDR

<p>distribución equitativa de recursos para programas productivos, y así lograr un mayor crecimiento en el campo del estado de Durango.</p>	<p>perspectiva de género.</p>	<p>Planear, programar y presupuestar recurso etiquetado para mujeres y hombres productores, solicitantes de apoyo para proyectos productivos en el estado de Durango.</p>		
<p>Impulsar y promover en los 39 municipios del estado de Durango, los diferentes programas y sus componentes productivos que ya existen, darlos a conocer hasta</p>	<p>Promover una socialización atravesó de los medios de comunicación con fechas de apertura de ventanillas, haciendo referencia que hombres y mujeres pueden solicitar apoyo;</p>	<p>Diseñar herramientas para que la información llegue hasta el medio rural, incorporar un lenguaje incluyente en los spot de radio cuando se habrán las ventanillas de recepción de</p>	<p>2012-2013</p>	<p>SAGDR</p>

<p>los municipios, puesto que tanto hombres y mujeres no saben que pueden emprender un proyecto productivo y así lograr beneficios y recursos para un mejor desarrollo.</p>	<p>así como también a los presidentes municipales, que se den a conocer a fondo los diferentes programas productivos.</p>	<p>solicitudes, así empoderar a las mujeres a la participación y poder acceder a estos beneficios. Buscar la colaboración de los presidentes municipales para que la información e invitación llegue hasta el medio rural y sus productores, impulsar capacitaciones, talleres de información de cada uno de los programas a que hombres y mujeres que quieran producir</p>		
---	---	---	--	--

		pueden acceder.		
Proponer, colaborar y analizar las reglas de operación establecidas para la operación de programas productivos buscando fomentar una perspectiva de género, con igualdad de oportunidades, que los requisitos que se establecen para acceder a ser beneficiado/a no discrimine a las mujeres.	Establecer que el comité dictaminador de proyectos, incluyan en sus integrantes a las mujeres en igual proporción que los hombres.	Diseñar mecanismos que permitan que las mujeres, que cumplan con los requisitos para ser candidata a recibir a algún apoyo, busque alternativas, capacitándose, formando alianzas, formando organizaciones y agrupándose. Proponer participación por parte del instituto de la mujer duranguense, así como también el	2012-2013	SAGDR

		<p>municipal, para hacer convenios con la SAGDR, de mujeres interesadas a participar en algún proyecto productivo y brindarles mayores oportunidades. Establecer presupuestos etiquetados, para que estos sean distribuidos en igualdad entre hombres y mujeres. Promover, capacitar e incentivar a las mujeres a asociarse, formar grupos con actividades productivas en</p>		
--	--	---	--	--

		el campo, buscando el desarrollo y transformación de sus familias y así tener el sustento diario.		
Promover y fortalecer una eficaz y eficiente repartición de recursos, buscando la igualdad de género, superando la marginación y pobreza que se tiene en el medio rural de Durango.	Transformar la cultura del medio rural, concientizar a la población que no solo los hombres están habilitados para realizar trabajos, actividades agrícolas-ganaderas, sino también las mujeres, así potenciar sus habilidades, empoderarlas, buscando siempre un desarrollo para sus familias.	Incluir a las mujeres al comité dictaminador de proyectos. Establecer mecanismos que fortalezcan a los y las servidores públicos que participan en la toma de decisiones, como en el comité dictaminador de proyectos, que separen colores	2012-2013	SAGDR

		<p>partidistas; esto con el fin, de que la aprobación de proyectos sea democrática y se separen los intereses políticos.</p> <p>Fomentar la no discriminación en la toma de decisiones y acuerdos, que exista la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de aprobar proyectos, que estos sean equitativos.</p>		
--	--	---	--	--

IV. ACTAS DE CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS DEL ESTADO DE DURANGO

La construcción de la transversalidad de género es un proceso de participación activa en diferentes dimensiones: sensibilización, conocimiento y compromiso político que debe conducir a ejercicios de construcción de acuerdos, negociación y concertación sobre el quehacer frente al reto de la igualdad: hacia el interior con los equipos de gobierno y con quienes operan decisiones y política, y hacia el exterior con actores y organizaciones que representan grupos de interés sociales, económicos y políticos.

La construcción de la transversalización debe ser metódica para facilitar su apropiación y garantizar sus logros

UNIDADES O ÁREAS DE GÉNERO

Contar con una Unidad de Género o Enlace de Género en cada dependencia es indispensable para lograr la igualdad de género y erradicar la discriminación y violencia contra las mujeres. Las unidades o áreas de género deben tener las siguientes características:

1. Una estructura que oriente, norme, supervise, promueva y sostenga la transversalidad de la perspectiva de género
2. Un espacio y presupuesto propio que le permita organizarse y tener libertad para ejercer sus acciones
3. Estar dentro de la estructura de la organización
4. Tener poder de decisión
5. Contar con mecanismos para que la toma de decisiones, el seguimiento y evaluación de sus acciones se desarrolle con la participación del personal y de la sociedad civil.

6. Estar conformada equitativamente por mujeres y hombres que representen todos los sectores.

Su función es crear los mecanismos para transversalizar la perspectiva de género a través de:

1. Diseñar la metodología para la perspectiva de género
2. Identificar la problemática referente a género
3. Definir las prioridades
4. Diseñar políticas y acciones, y armonizarlas con la normatividad interna
5. Dar seguimiento a los acuerdos
6. Evaluar acciones

Debido a que la legislación estatal marca la figura de Enlaces de Género en cada dependencia, se acordó promover el fortalecimiento de estas figuras, pues funcionan como elementos estratégicos para la transversalización y la institucionalización del enfoque de género en la administración pública del estado de Durango.

El proceso de fortalecimiento y de institucionalización se ver reflejado en los trabajos realizados durante 2011, con especial énfasis en las propuestas trabajadas por las dependencias en el Diplomado sobre Gestión de Políticas Públicas con enfoque de género, que se exponen en este documento.

Para 2012 se pretende dar seguimiento a este proceso en vinculación con cada una de las dependencias, lo que garantiza que los conocimientos generados a partir del diplomado se utilicen para los procesos en cada dependencia.

MARCO LEGAL

Con base en lineamientos establecidos a nivel internacional y nacional, los estados también se ven en la necesidad de realizar acciones y estrategias para que las mujeres conozcan y hagan valer sus derechos y tengan la posibilidad de participar en condiciones de equidad con los hombres en la vida familiar, política, social o laboral.

Con fundamento en lo anterior, dentro de las acciones del Plan Estatal de Desarrollo 1998-2004, se crea el Instituto de la Mujer Duranguense, cuya misión consiste en ser: “*una Institución pública que defiende los derechos de las mujeres mediante la creación, promoción y ejecución de políticas públicas con perspectiva de género para la construcción de una sociedad justa e igualitaria.*”

Y tiene por visión

“*Consolidar a la Institución que brinde atención integral a las mujeres en el ejercicio de sus derechos previniendo, atendiendo, seleccionando y contribuyendo la igualdad de oportunidades y su participación equitativa en el ámbito económico político, cultural y social del país ayudando a la disminución de la violencia*”

Y entre sus valores están

- el respeto,
- compromiso,
- responsabilidad,
- trabajo en equipo y
- la comunicación.

En mayo de 2002, en coordinación con el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE), el Instituto de la Mujer Duranguense creó el **Subcomité de Atención a**

la Mujer, integrado por dependencias del orden federal, estatal y municipal, así como por organismos del ámbito educativo, social y cultural, cuya finalidad es participar en los procesos de planeación de las políticas públicas con perspectiva de género en el estado de Durango; en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, dentro del eje Oportunidades para todos, se proponen diversas estrategias y acciones con las que se busca lograr una transformación social que propicie eficazmente la reducción de las brechas de género existentes entre mujeres y hombres.

Para el presente sexenio (20011-2016), el Plan Estatal de Desarrollo considera la creación de un programa dirigido a las mujeres, enfocado básicamente a mejorar sus condiciones sociales y económicas, esta tarea fue asignada al Instituto de la Mujer Duranguense.

Con este propósito, dicho organismo estatal propone institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género como su primer eje rector, considerando la necesidad de impulsar acciones que representen y signifiquen una verdadera mejoría de las condiciones en las que actualmente viven las mujeres de nuestro Estado, tanto en el ámbito personal familiar, como en el de sus respectivas comunidades, no sólo en el aspecto económico, sino en situación de desarrollo, economía, alimentación, salud, educación, y todos aquellos factores que de alguna manera son determinantes para su inclusión y el desarrollo de una mayor cohesión social, para lo cual indudablemente se requiere de la participación coordinada de las diferentes instancias que conforman el gobierno estatal.

- Para lograr lo anterior, el Instituto de la Mujer Duranguense plantea trabajar bajo las siguientes estrategias a través de las cuales se pretende reducir los indicadores sobre la marginación y la exclusión en las que actualmente se encuentran las mujeres de nuestro Estado, mismas que a continuación se enlistan:

- Promover acciones para asegurar el acceso equitativo de las mujeres a programas de salud integral, entre las instancias correspondientes; procurando garantizar el acceso a los esquemas existentes de prevención de enfermedades.
- Propiciar el acceso de las mujeres a todos los procesos educativos impulsando el desarrollo de modelos que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Favorecer el acceso equitativo de las mujeres a la cultura, reconociendo la importancia de ésta en su desarrollo integral.

Al mismo tiempo, el Instituto de la Mujer Duranguense propone diferentes acciones con las que se pretende poner en marcha las estrategias antes enumeradas; dichas acciones están enfocadas básicamente a lograr mejoras sustantivas en las condiciones de vida de las mujeres, destacando entre ellas el cuidado de la salud en cuanto a prevención y diagnóstico de enfermedades, mayores oportunidades en la educación, la prevención y atención de la violencia, la capacitación para el trabajo, y otras referentes a la inserción de la mujer en el ambiente deportivo y cultural.

A. PROPUESTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

Sub comité Especial para Transversalizar la Perspectiva de Género en el COPLADE

La existencia de El Subcomité Especial para la Transversalizar la Perspectiva de Género en el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Durango se justifica plenamente debido a que actualmente no hay ninguna instancia al interior del COPLADE que vigile y proponga elementos de planeación de las políticas públicas con perspectiva de género.

El Subcomité Especial para la Transversalizar la Perspectiva de Género en el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Durango deberá promover la participación, concertación y coordinación de acciones de las distintas dependencias de los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, así como de las organizaciones del sector social y privado para llevar a cabo acciones que promuevan el desarrollo social y humano de las mujeres en el estado.

Objetivo, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo:

Contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres mediante la incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de los distintos ámbitos.

Estrategias:

Incrementar la participación en las distintas dependencias de los gobiernos Federal, Estatal y Municipal, de las organizaciones del sector social y privado a través de la

instalación de un subcomité encargado de diseñar política públicas desde la perspectiva de género a través de la concertación con los actores sociales.

- Producir información desagregada por sexo, que muestren las realidades y las necesidades de ambos en diversos rubros para conocer la problemática e intereses prácticos y estratégicos.
- Realizar estudios e investigaciones que contribuyan a visibilizar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a nivel municipal y estatal.
- Construir indicadores de gestión gubernamental desagregados por sexo que permitan medir los avances tanto en el cumplimiento de los objetivos del PED y de los PMD.
- Capacitar a los responsables de las áreas de planeación del gabinete legal y ampliado del gobierno del estado y a las instancias de planeación municipal en materia de la perspectiva de género aplicada a la planeación de políticas públicas.

Líneas de Acción:

- Reuniones, acuerdos, talleres de sensibilización y formación en la metodología de la perspectiva de género aplicada a la planeación de políticas públicas.
- Incorporar el enfoque de género a las fuentes públicas de información sean encuestas, censos o registros administrativos, etc.
- Estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres en el Estado de Durango
- Cursos, talleres a dependencias y municipios sobre indicadores con perspectiva de género.

B. PROPUESTA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE SALUD

Incorporación del Programa de Cultura Institucional en la Secretaría de Salud del Estado

Con el presente proyecto y su correspondiente puesta en marcha se pretende crear un entorno mayormente sensibilizado ante la existencia de políticas internacionales, nacionales y de nivel estatal, que preocupadas por el bienestar biológico, psicológico y social de mujeres y hombres, se han dado a la tarea de legislar en temas tan importantes como lo es la inclusión de la perspectiva de género y sus componentes en los diferentes ámbitos como economía, educación, salud, desarrollo humano, cohesión social, etc., con la finalidad de lograr un mayor bienestar en todos los sectores de nuestra sociedad.

Mediante los cursos de capacitación a personal directivo, de mandos medios y operativo de los Servicios de Salud en el Estado, en los diferentes niveles de atención en el sector, también se promoverán las acciones propuestas por el CNEGySR, como es la incorporación de la perspectiva de género en programas de salud, el fomento en las actividades de capacitación y la sensibilización en temáticas de género al personal encargado de la operatividad de los diferentes programas de salud, así como la incorporación del enfoque de género en la información producida o divulgada por el sector salud para que la misma sea manejada con un lenguaje incluyente y no sexista, donde se promueva la eliminación de conductas estereotipadas, consideradas hasta ahora propias para mujeres y hombres.

Objetivo, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo general:

Fomentar la Cultura Institucional con Perspectiva de Género entre funcionarios y funcionarias públicas a nivel directivo y operativo de los Servicios de Salud de Durango.

Objetivos específicos:

- Dar a conocer a las/los servidores públicos de los Servicios de Salud de Durango, la existencia de marcos jurídicos existentes a nivel internacional, nacional y estatal, respecto al tema de igualdad de género.
- Sensibilizar al personal de los SSD respecto a la importancia de otorgar un trato digno y equitativo para hombres y mujeres.
- A partir de la difusión del PCI, propiciar la transversalización de la perspectiva de género entre las/los servidores públicos de los SSD.
- Promover el cambio de estereotipos culturalmente asignados a hombres y mujeres en el material de difusión utilizado en los SSD.
- Fomentar la utilización del lenguaje incluyente y no sexista en los programas de los Servicios de Salud de Durango.

Estrategias y líneas de acción:

Para el logro de los objetivos del presente proyecto y avanzar en el quehacer gubernamental en cuanto a la institucionalización de la perspectiva de género en programas de salud, se tomará como base algunas de las claves orientadoras propuestas en la Guía para implementar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional 2010, respecto de lo objetivos 1, 2, 3 y 7 del PCI, por ser estos en los que desde las propias limitaciones en cuanto a toma de decisiones se refiere, se puede intervenir para empezar a promover un cambio sustantivo en el pensar y actuar respecto a diversos temas con perspectiva de género, no por obligación, sino por propia convicción, ya que es desde el quehacer personal y cotidiano donde se puede comenzar a influir y trabajar para cambiar los espacios laborales en instituciones con rostro humano, más justas e igualitarias, que

redunden en una mayor productividad y a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de los objetivos específicos se prevé:

- 1.- Sensibilizar al personal en temas de género y cultura institucional.
- 2- Realizar de forma breve y concreta, la difusión de la normatividad existente a nivel internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género.
- 3.- Promover la incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos.
- 4.- Propiciar la transversalización de la perspectiva de género en los programas de salud.
- 5.- Identificar y eliminar en el material de difusión de los programas, las imágenes y símbolos que promuevan o estereotipen los roles de género.
- 6.- Promover la comunicación organizacional incluyente.
- 7.- Proponer la inclusión del uso de un lenguaje no sexista en el sistema de valores del personal que labora en la institución.

Mediante la sensibilización a personal directivo y de mandos medios se promoverá la cultura institucional para lograr un clima laboral donde se fomente el reconocimiento, la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres, tanto a nivel institucional de colaboración como en la prestación de los servicios de salud a la población usuaria.

C. PROPUESTA DE TRANSVERZALIZACIÓN DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL

La igualdad de género debería ser prioridad en todas las dependencias de gobierno por ello la integración de la perspectiva de género, en todo proceso de política pública desde el diseño hasta la evaluación de los programas y actividades, así como en la cultura institucional de una organización o dependencia, esto para generar un cambio en la situación de desigualdad de género; es decir que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades para ejercer sus derechos.

La política pública diseñada para obtener apoyo en proyectos productivos, así como sus componentes que la secretaría de agricultura, ganadería y desarrollo rural es ejecutora, deberá atender de manera equitativa las necesidades y demandas de mujeres y hombres productores del estado, puesto que ambos deben acceder a los recursos en igualdad de oportunidades y disfrutar de los beneficios del desarrollo.

Para ello es fundamental tener equidad para lograr la igualdad de oportunidades y así obtener un beneficio-apoyo, promover la participación y distribución equitativa.

Objetivo:

Transversalizar el enfoque de género en la SADGR

Objetivos específicos, estrategias y líneas de acción

Objetivo específico 1

Transversalizar la igualdad de género en los diferentes programas que opera la SAGDR, es de suma importancia debido a que los hombres y mujeres del estado de Durango deberían tener igualdad de oportunidades, en busca de una distribución equitativa de recursos para

programas productivos, y así lograr un mayor crecimiento en el campo del estado de Durango.

Estrategia

1.1 Promover que las y los servidores públicos quienes están en la toma de decisiones cuenten con una cultura de género; para así implementar y evaluar las políticas públicas que otorga la SAGDR y que estas contemplen la perspectiva de género.

Líneas de acción

- Llevar a cabo un programa estratégico de capacitación, involucrando al instituto de la mujer duranguense.
- Llevar a cabo talleres de capacitación en la SAGDR, acerca de la implantación de un presupuesto basado en enfoque de género.
- Planear, programar y presupuestar recurso etiquetado para mujeres y hombres productores, solicitantes de apoyo para proyectos productivos en el estado de Durango.

Objetivo Específico 2

Impulsar y promover en los 39 municipios del estado de Durango, los diferentes programas y sus componentes productivos que ya existen, darlos a conocer hasta los municipios, puesto que tanto hombres y mujeres no saben que pueden emprender un proyecto productivo y así lograr beneficios y recursos para un mejor desarrollo.

Estrategia

Promover una socialización a través de los medios de comunicación con fechas de apertura de ventanillas, haciendo referencia que hombres y mujeres pueden solicitar

apoyo; así como también a los presidentes municipales, que se den a conocer a fondo los diferentes programas productivos.

Línea de acción

- Diseñar herramientas para que la información llegue hasta el medio rural, incorporar un lenguaje incluyente en los spot de radio cuando se habrán las ventanillas de recepción de solicitudes, así empoderar a las mujeres a la participación y poder acceder a estos beneficios.
- Buscar la colaboración de los presidentes municipales para que la información e invitación llegue hasta el medio rural y sus productores, impulsar capacitaciones, talleres de información de cada uno de los programas a que hombres y mujeres que quieran producir pueden acceder.

Objetivo Específico 3

Proponer, colaborar y analizar las reglas de operación establecidas para la operación de programas productivos buscando fomentar una perspectiva de género, con igualdad de oportunidades, que los requisitos que se establecen para acceder a ser beneficiado/a no discrimine a las mujeres.

Estrategia

Establecer que el comité dictaminador de proyectos, incluyan en sus integrantes a las mujeres en igual proporción que los hombres.

Línea de acción

- Diseñar mecanismos que permitan que las mujeres, que cumplan con los requisitos para ser candidata a recibir a algún apoyo, busque alternativas, capacitándose, formando alianzas, formando organizaciones y agrupándose.
- Proponer participación por parte del instituto de la mujer duranguense, así como también el municipal, para hacer convenios con la SAGDR, de mujeres interesadas a participar en algún proyecto productivo y brindarles mayores oportunidades.
- Establecer presupuestos etiquetados, para que estos sean distribuidos en igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover, capacitar e incentivar a las mujeres a asociarse, formar grupos con actividades productivas en el campo, buscando el desarrollo y transformación de sus familias y así tener el sustento diario.

Objetivo Específico 4

Promover y fortalecer una eficaz y eficiente repartición de recursos, buscando la igualdad de género, superando la marginación y pobreza que se tiene en el medio rural de Durango.

Estrategia

Transformar la cultura del medio rural, concientizar a la población que no solo los hombres están habilitados para realizar trabajos, actividades agrícolas-ganaderas, sino también las mujeres, así potenciar sus habilidades, empoderarlas, buscando siempre un desarrollo para sus familias.

Líneas de acción

- Incluir a las mujeres al comité dictaminador de proyectos.
- Establecer mecanismos que fortalezcan a los y las servidores públicos que participan en la toma de decisiones, como en el comité dictaminador de proyectos,

que separen colores partidistas; esto con el fin, de que la aprobación de proyectos sea democrática y se separen los intereses políticos.

- Fomentar la no discriminación en la toma de decisiones y acuerdos, que exista la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de aprobar proyectos, que estos sean equitativos.

D. PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS

En la elaboración de este proyecto se constató que la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango no cuenta con indicadores y/o estadísticas que muestren información desagregada por lo que no es posible hacer la planeación de las actividades mediante un análisis de género. No tener información es un indicador suficiente para entender la necesidad de transversalizar el género en la cultura institucional de la CEDHD.

Prioridades en el Programa Anual 2012 de la CEDH

La Comisión Estatal de Derechos Humanos, por mandato del artículo 89 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango,...*es un organismo público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. La ley [orgánica] garantizará su autonomía técnica, de gestión y presupuestaria...* De conformidad con el artículo 86 de la Ley Orgánica, la Comisión tiene la facultad de elaborar su proyecto de presupuesto anual de egresos, donde se contempla una partida establecida para la publicación de material. El sentido prioritario para la inclusión del proyecto que se propone dentro del programa anual 2012 depende exclusivamente de las voluntades de la presidencia y el consejo consultivo de la CEDHD.

Objetivo general

Proveer al personal que labora en la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, un documento institucional de observancia obligatoria y permanente, que tenga como ejes transversales el respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género, que sea base de la conducta deseable (el deber ser) en las relaciones del personal entre sí, con los servidores públicos, así como con el público usuario de los servicios que presta.

Objetivos específicos, estrategias y líneas de acción:

Objetivo específico1

Constituir la base ética de actuación de los y las trabajadoras de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango para que en todos sus actos y/o proyectos se refleje la propia naturaleza de la institución al contemplar de manera institucionalizada la perspectiva de género y de derechos humanos.

Estrategia 1.1

Incluir al marco normativo de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango, un Código de Ética y de Conducta para las y los trabajadores de la CEDH donde se contemple la perspectiva de género y de derechos humanos.

Línea de acción 1.1.1

Redactar un documento que sea el Código de Ética y de Conducta para que norme la actuación del personal que labora en la CEDHD y dicho documento contemple en todo momento, la perspectiva de género y de derechos humanos.

Objetivo específico 2

Constituir la base legal para denunciar abusos y/o malos tratos cometidos por parte del personal de la CEDHD.

Estrategia 2.1

Desarrollar mecanismos que hagan posible la denuncia y en su caso sanción de los posibles abusos y/o malos tratos cometidos por parte del personal de la CEDHD.

Línea de acción 2.1.1

Incluir dentro del articulado del Código de Ética y de Conducta, un mecanismo de denuncia interno ante una o varias autoridades de la CEDHD, en el que se pueda señalar, y en su caso sancionar, el comportamiento que el propio Código considere como inapropiado o que falte a sus ejes transversales y que haya sido cometido por servidoras o servidores públicos de la CEDHD.

Objetivo específico 3

Lograr que la perspectiva de género se incorpore a la perspectiva de derechos humanos en el quehacer institucional diario de todas y todos los trabajadores de la CEDHD.

Estrategia 3.1

Incluir la perspectiva de género en la planeación, diseño y aplicación de los programas y proyectos de la CEDHD, así como en los protocolos de atención al público usuario.

Línea de acción 3.1.1

Redactar el Código de Ética y de Conducta con lineamientos que regulen la actuación del personal de la CEDHD en la atención que ofrece al público usuario para que ésta siempre sea con perspectiva de género.

Línea de acción 3.1.2

Diseñar acciones internas tendientes a transversalizar la igualdad de género que logren cambios en la cultura institucional de la CEDHD.

Objetivo específico 4:

Acrecentar el nivel de confianza que la sociedad duranguense tiene de la CEDHD dado a la capacidad humanista, profesional, técnica y con perspectiva de género del personal que labora en la Comisión, así como su sensibilidad para resolver los asuntos de su competencia.

Estrategia 4.1

Lograr que las personas usuarias de los servicios de la CEDHD queden satisfechas y con confianza en la Institución.

Línea de acción 4.1.1

Redactar el Código de Ética y Conducta contemplando la organización de cursos, talleres y capacitaciones al personal que labora en la CEDHD para que todos y todas se sensibilicen al tema.

Línea de acción 4.1.2

Redactar el Código de Ética y Conducta contemplando la publicación de los lineamientos básicos del Código, en un lugar visible de la Comisión, para que las personas usuarias conozcan el trato que deben recibir de parte de la o el trabajador de la CEDH.

Línea de acción 4.1.3

Redactar el Código de Ética y Conducta contemplando mecanismos de denuncia como buzones de quejas y sugerencias en lugares de visibles y de fácil acceso para que el público usuario pueda expresar sus opiniones sobre la calidad del servicio bajo un cuestionario previamente diseñado.

Objetivo específico 5:

Vincular las disposiciones del Código de Ética y de Conducta a la normatividad que rige la vida interna de la CEDHD.

Estrategia 5.1

Lograr que el Código de Ética y de Conducta tenga una aplicación efectiva y permanente entre las trabajadoras y los trabajadores de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango.

Línea de acción 5.1.1

Solicitar al Presidente de la CEDHD su aprobación y posterior presentación ante el Consejo de la Comisión para su respectiva aprobación.

E. PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN EL CONGRESO DEL ESTADO DE DURANGO

El Gobierno del Estado de Durango creó en el 2010 los siguientes documentos :

- *Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública para el Estado de Durango.*
- *Diagnóstico de cultura institucional y gestión pública del gobierno de Dgo.*
- *Manual que incorpora Políticas Públicas para la corresponsabilidad, vida laboral, familiar, personal e institucional.*
- *Manual de Cultura Institucional y Gestión Pública para el Gobierno del estado de Durango.*

Estas guías están dirigidas a las dependencias del poder ejecutivo estatal, sin embargo se señala que podrá ser igualmente aplicable en las áreas administrativas del poder legislativo y judicial. Aun cuando no se ha instituido en las diferentes dependencias del Gobierno del Estado, es un trabajo que promueve la institucionalización y es de considerarse, por lo que ahora toca a los demás Poderes del Gobierno hacer una revisión de éstos y aplicarlos de acuerdo a las nuevas circunstancias en el Gobierno del Estado.

Reconocemos la importancia de uno de los Poderes del Estado como lo es el Poder Legislativo, porque es ahí donde se hacen las Leyes que regulan la convivencia de la sociedad, pero además por sus funciones de consulta, promoción y gestoría encaminadas a satisfacer las necesidades sociales de la población a la que representan. De aquí la necesidad de que sea en el seno del Congreso del Estado donde se promuevan **cambios en su filosofía y valores institucionales** de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas de igualdad en su quehacer cotidiano y a la vez, **se transversalice** ésta en toda la institución; así mismo que en el seno de las Comisiones Legislativas sean revisadas cada una de las iniciativas propuestas, **armonizándolas** en base a indicadores de género.

Existe en el seno del Congreso del Estado, como parte de las Comisiones Legislativas Dictaminadoras, la **Comisión de Equidad y Género**, que entre otras funciones señala la Ley Orgánica del Congreso del Estado en su artículo 143, que la Comisión mencionada “estudiará y analizará lo relativo a la problemática de la mujer”, como si género solo se refiere a un sexo y como si hablar de la mujer tiene solo que ver con una “**problemática**”, por lo que no se tiene claridad de lo que implica una política pública con perspectiva de género, y por lo tanto no atraen para su estudio, adecuación y aplicación los principios básicos, así como no se ha consolidado una armonización de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres con otras leyes.

Asimismo, mediante la observación y pláticas informales con el personal, en el orden interno de la Institución, existe **una brecha de género** que conlleva a una desigualdad en relación al sexo, a la distribución de costos beneficios en el acceso a servicios y recursos así como en la toma de decisiones, lo que hace necesario la aplicación de un programa de cultura institucional que transversalice cada una de las instancias y que capacite al personal para aplicar en lo cotidiano de su labor una perspectiva de género.

De igual manera, no cuentan con estadísticas segregadas por sexo y el clima laboral es tenso, no existe una comunicación incluyente ni capacitación o sensibilización en materia de género.

La aplicación del PCI en el Congreso del Estado como en otras instituciones, redundará en espacios laborales más justos e igualitarios en los cuales se trabaje con más eficiencia y efectividad, pero sobre todo, en un espacio donde la desigualdad no tendrá cabida.

Tomando como base la observación y los comentarios de trabajadores del Congreso; existen aún en el Congreso **brechas de género** que se traducen en el tratamiento que se da a hombres y mujeres, y que conlleva a desigualdades en el acceso a recursos, en la capacidad de control y en la intervención en la toma de decisiones, en el acceso al mercado de trabajo y al poder político, desigualdad en las sanciones por faltas cometidas. Una vez que se apliquen los cuestionarios conducentes, tendremos un dato más asertivo y objetivo de la realidad.

Si bien, el PCI es un **reto para la Administración Pública**, pues sugiere un cambio en su organización así como un **cambio de paradigmas y la participación decidida tanto de mandos directivos como de operativos**, que sumen esfuerzos y voluntades, que hagan una **sinergia** que permita articular con **creatividad** estrategias y acciones que fomenten la no discriminación, **la igualdad de oportunidades y de trato** entre mujeres y hombres, a través de la incorporación de una **estrategia transversal de género** en todas sus áreas y programas.

El PCI es un programa que vendrá a reforzar los espacios laborales de las instituciones en donde se aplique, dándole **un rostro más justo e igualitario, lo que se traducirá en una mayor productividad, eficacia y eficiencia** entre las y los servidores públicos, **en beneficio de la igualdad** entre mujeres y hombres.

Objetivo

El objetivo del Programa de Cultura Institucional es preparar y aplicar, los mecanismos que permitan transformar y construir **relaciones de igualdad** al interior del Congreso.

Objetivos específicos

- Generar una herramienta que permita a los responsables del Programa de Cultura Institucional del Congreso del Estado contar con los elementos básicos para definir y desarrollar el Plan de Acción del PCI.

- Estructurar un plan de acción con los 9 objetivos del PCI para atender las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico institucional.
- Instrumentar el Programa de Cultura Institucional de acuerdo a cada uno de sus objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores.
- Realizar un seguimiento y Evaluación; una vez cumplidos los plazos se debe realizar una revisión sobre el logro con base en los objetivos en las acciones realizadas, es decir, del impacto y no simplemente el cumplimiento del objetivo, También sirve como reafirmación del compromiso de continuar con el nivel alcanzado hasta ese momento y plantearse nuevos retos.

Objetivos estratégicos, estrategias, líneas de acción e indicadores.

Una vez que se han obtenido los resultados de la encuesta y se tiene un diagnóstico situacional, se programarán los objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores que más convengan.

La trascendencia de este programa supone la aplicación de los tres principios orientadores que rigen en el funcionamiento de programas intersectoriales como éste, a saber:

- **Gradualidad:** Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que imponga la realidad administrativa, presupuestal y organizacional de las dependencias;
- **Flexibilidad:** Supone, por un lado, identificar la experiencia y capacidad instalada institucional y, por otro, la creatividad y el desempeño presentes en las y los servidores públicos;
- **Coordinación de esfuerzos:** Alude a las personas, recursos, normas, procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

V. LISTADO DE ACUERDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES

EDUCACIÓN

Secretaría de Educación del Estado de Durango (SEED)

A través de un convenio de colaboración firmado con el Instituto de la Mujer Duranguense:

1. La SEED participará en la red interinstitucional que se vincule al Programa Estatal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
2. La SEED fortalecerá las capacidades de su funcionariado a través de la capacitación para el uso de indicadores sociales con enfoque de género para su aplicación en política social.
3. La SEED diseñará sus presupuestos con enfoque de género
4. La SEED fortalecerá las capacidades de su áreas de comunicación social en materia de incorporación de la perspectiva de género en sus campañas
5. La SEED favorecerá la institucionalización de las buenas prácticas de igualdad en la administración pública estatal;

SALUD**Secretaría de Salud del Estado de Durango (SSED)**

A través de un convenio de colaboración firmado con el Instituto de la Mujer Duranguense:

1. La SSED participará en la red interinstitucional que se vincule al Programa Estatal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
2. La SSED fortalecerá las capacidades de su funcionariado a través de la capacitación para el uso de indicadores sociales con enfoque de género para su aplicación en política social.
3. La SSED diseñará sus presupuestos con enfoque de género
4. La SSED fortalecerá las capacidades de su áreas de comunicación social en materia de incorporación de la perspectiva de género en sus campañas
5. La SSED favorecerá la institucionalización de las buenas prácticas de igualdad en la administración pública estatal;

AGENCIA ECONÓMICA

Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Durango (SEDESOE)

A través de un convenio de colaboración firmado con el Instituto de la Mujer Duranguense:

1. La SEDESOE participará en la red interinstitucional que se vincule al Programa Estatal para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
2. La SEDESOE fortalecerá las capacidades de su funcionariado a través de la capacitación para el uso de indicadores sociales con enfoque de género para su aplicación en política social.
3. La SEDESOE diseñará sus presupuestos con enfoque de género
4. La SEDESOE fortalecerá las capacidades de su áreas de comunicación social en materia de incorporación de la perspectiva de género en sus campañas
5. La SEDESOE favorecerá la institucionalización de las buenas prácticas de igualdad en la administración pública estatal;