

PNUD RFQ-135-2011 ¹. Consultoría para la implementación de un Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género en el Estado de Durango²

INFORME FINAL CON PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO Y RECOMENDACIONES ³

17 de febrero 2012

Resumen

Se presenta la estrategia de seguimiento al Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género en el estado de Durango. El documento se divide en cinco apartados: (a) la evaluación de la intervención; (b) diagnóstico sobre los requisitos institucionales para incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas del estado Durango; (c) lecciones aprendidas; (d) propuesta de seguimiento a corto, mediano y largo plazo y recomendaciones (e) conclusiones. La evaluación incluyendo dos objetivos: (a) estimar el impacto que generó el seminario en las personas participantes; y (b) retroalimentar el desempeño de las facilitadoras y sobre la organización y los temas del seminario. Es importante destacar que los resultados de esta evaluación no se deben generalizar más allá de las personas que participaron en el Seminario. Para revisar los requisitos institucionales para IPG se retomaron los parámetros de las metodologías desarrolladas por Equidad de Género, Ciudadanía y Trabajo (Fragoso 2008) y por el Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C (Incháustegui 2004), por considerar que responden al contexto político mexicano y ser las expresiones más acabadas y probadas en el contexto mexicano. Con base a la experiencia de implementación del Seminario, se sugieren pautas para planificar acciones que se pueden realizar a corto, mediano y largo plazo para potenciar la voluntad política que existe en el Estado de Durango y dar cumplimiento con las obligaciones estatales dirigidas a erradicar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres. Se concluye que el Estado de Durango esta en buen momento para iniciar la realización de los diagnósticos necesarios que le ayuden a definir una política de género adecuada.

¹ 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.

² 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.

³ Documento elaborado por Andrea De La Barrera Montppellier, Soledad Chaylian Herrera, Carla Juárez Guraieb e Iwein Leenen



Introducción

Este documento presenta la estrategia de seguimiento al Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género en el estado de Durango. Se divide en cinco apartados: (a) la evaluación de la intervención; (b) diagnóstico sobre los requisitos institucionales para incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas del estado Durango; (c) lecciones aprendidas; (d) propuesta de seguimiento a corto, mediano y largo plazo y recomendaciones (e) conclusiones.

Considerando que el Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género en el estado de Durango forma parte del Proyecto: Modelo de Gestión de Política Pública para el fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el estado de Durango se brinda en este documento información útil para dar seguimiento al propósito general en el que se enmarca este proceso educativo.

El interés tanto del Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) como del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) por colaborar en este proyecto se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) que tiene como uno de sus objetivos promover la igualdad de género. En específico la estrategia 16.1 del PND señala que la transversalización de la perspectiva de género es necesaria para tal fin. Partimos de la definición de la institucionalización de la perspectiva de género (IPG) como un proceso político institucional en el que se intenta llevar la perspectiva de género a la vida cotidiana de las organizaciones. Cerva señala que por medio de este proceso se legitima políticamente la necesidad de establecer acciones dirigidas a superar las desigualdades entre los sexos (Cerva 2006:55). Así, se entiende que la transversalización de la perspectiva de género es una estrategia de institucionalización en la que se busca que la perspectiva de género se integre completamente a la vida institucional de las organizaciones (Fragoso 2008, 39). La estrategia de institucionalización transversal de la perspectiva de género es propia de la corriente teórica del Género en el Desarrollo (GED), la cuál responde a los obstáculos presentados a su antecesora la perspectiva teórica de Mujer en el Desarrollo (MED), la cuál fue característica de los años ochenta y noventa del siglo pasado.

El planteamiento de la MED logró impulsar la institucionalización de las políticas para mujeres que respondían principalmente a las necesidades prácticas de género. Por lo que se caracteriza por representar el pase de políticas aisladas para mujeres a la incorporación de la agenda de las mujeres en espacios de exigibilidad y justiciabilidad. Por su parte, GED parte de la noción de que el género es una construcción social hecha sobre la diferencia sexual que atañe tanto a mujeres como a hombres, y que se produce de manera cotidiana en términos relacionales (Fragoso 2008, 104). Con esta noción fue posible desarrollar la estrategia de institucionalización transversal de la perspectiva de género que es la estrategia que guía la política de equidad de género en México de acuerdo al PND.

Por su parte el Plan de Desarrollo Estatal del estado de Durango (PDED) para el periodo 2011-2016 establece las políticas con perspectiva de género como una de las políticas transversales. El plan señala que las políticas públicas se pueden plasmar en los programas de acción del gobierno de los distintos sectores marcando objetivos, medios, tiempos y ruta a seguir. El Plan remite a la Resolución 50/104 La Mujer en el Desarrollo de diciembre de 1997, de la Asamblea General de las Naciones Unidas para señalar la responsabilidad de los gobiernos respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas. (PDED 2011-2016, pg 108)

El espíritu del Proyecto en el que se enmarca la impartición del Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género incorpora la noción de que institucionalizar el enfoque de género supone cuestionar radicalmente, y transformar la orientación sexista de las instituciones tradicionales de la sociedad, hacia un modelo basado en la valoración equitativa de los sujetos de género. Por lo que el diagnóstico que se ofrece en estas cuartillas, así como

las recomendaciones colocan tanto los procesos de capacitación sobre género así como los procesos para incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas del estado de Durango como elementos indispensables de la institucionalización transversal de la perspectiva de género (IPG). Es en referencia a las metodologías de IPG que se han probado en México que el documento presenta recomendaciones y propuestas dirigidas al Gobierno de Durango y al Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) en cuanto a la actualización en contenidos y acciones, metodologías, y aplicación de acuerdos, obligaciones estatales, nacionales e internacionales sobre las finanzas públicas con perspectiva de género. Las recomendaciones se realizan con base en la experiencia de la implementación del Seminario.

A. Impacto de la intervención

Se realizó para el Seminario un estudio de evaluación incluyendo dos objetivos. En primera instancia, se deseaba estimar el impacto que generó el seminario en las personas participantes; segundo, se les pidió una retroalimentación del desempeño de las facilitadoras y sobre la organización y los temas del seminario. Se manejó una metodología distinta para los dos objetivos. El equipo encargado de diseñar, aplicar, sistematizar y analizar la evaluación estuvo conformado por la C. Dra. en Antropología Soledad Chaylian Herrera y por el Dr. en Psicometría Iwin Leenen.

La evaluación de impacto se apoyó en un diseño pre-post, el cual en principio implica que un mismo grupo de personas es evaluado en dos momentos distintos, la primera vez anterior a la intervención (aplicación pre), la segunda vez después (aplicación post). En este estudio, se les aplicó un cuestionario a los/las participantes la primera vez el día 16 de enero de 2012 (aproximadamente una semana anterior a la impartición del seminario) y otra vez entre el 28 de enero y el 1 de febrero (entre uno y cinco días después de la última jornada del seminario). Dicho cuestionario es un instrumento cuantitativo—de impacto—que mide conocimientos, intenciones y percepciones de las personas participantes respecto de la perspectiva de género. Cabe mencionar que el grupo de la aplicación pre difirió parcialmente del grupo de la aplicación post (solo la mitad de las personas participantes en la evaluación de ambos momentos). Para cumplir con el objetivo de la retroalimentación, se les pidió a las personas participantes unos días después de terminar el seminario—en una única medición—que respondieran un breve cuestionario con preguntas cuantitativas y cualitativas. La aplicación de dicho cuestionario se realizó en los días 30 de enero y el 1 y 2 de febrero del 2012.

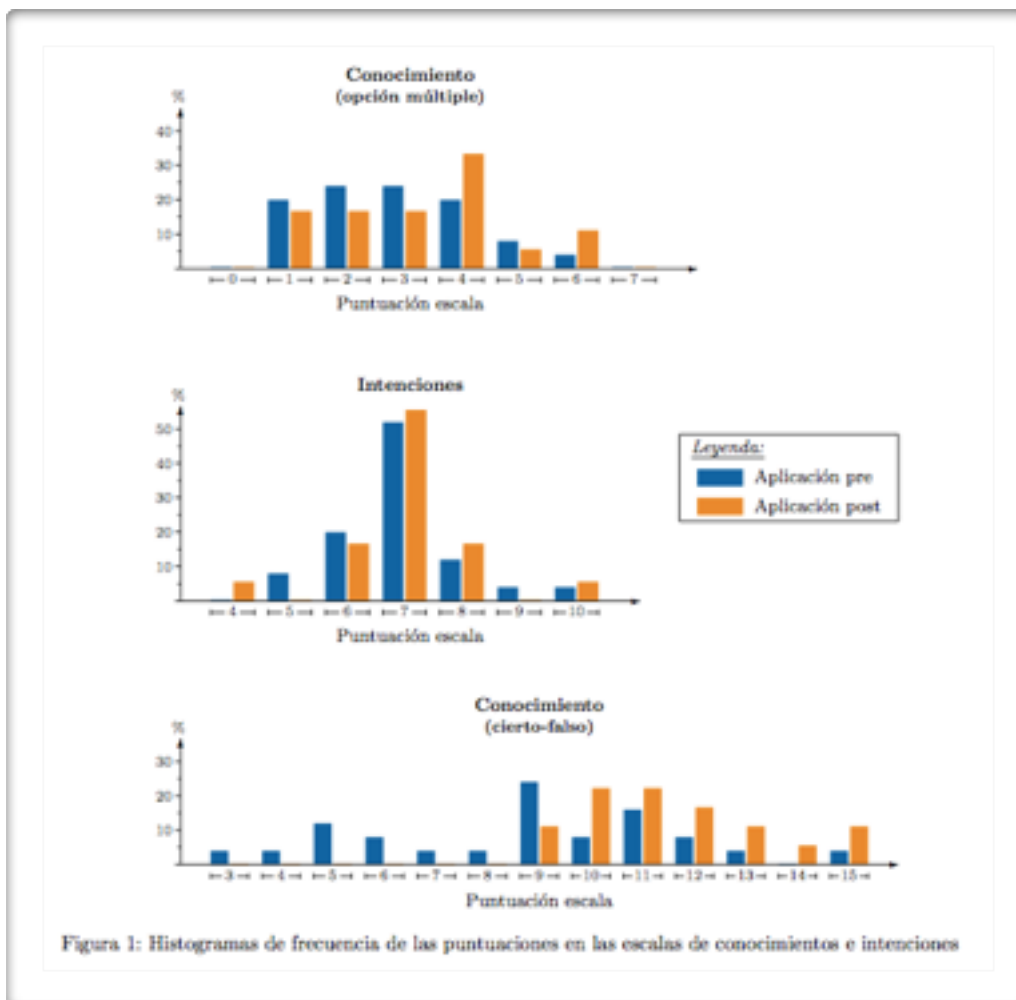
Se construyó un instrumento para cada uno de estos objetivos. Al inicio del cuestionario de impacto se incluyó una sección de siete preguntas sociodemográficas. El cuestionario contiene dos secciones con preguntas que miden conocimiento sobre la perspectiva de género. La primera sección comprende ocho reactivos de opción múltiple, cada uno presentando cuatro alternativas de respuesta de las cuales una es la correcta. En el caso de que el participante no tuviera idea de la respuesta correcta, tuvo la oportunidad de marcar “No tengo idea”. La segunda sección con preguntas de conocimientos contiene 19 afirmaciones de las que se pide a quien responde indicar si son ciertas o falsas. Para evitar que adivine una respuesta, se pide a quien responde marcar la opción “No sé” en caso de que no conozca la respuesta. La sección de intenciones cuenta con diez preguntas que se contestan simplemente con “Sí” o “No”. Cada pregunta se relaciona con una recomendación que haría una persona desde la perspectiva de género. Se supone que, en el caso de que la/el participante confirme la recomendación planteada, tiene la intención de actuar conforme la perspectiva de género.

• Análisis y Resultados de la Evaluación de Impacto

Es importante destacar que los resultados de esta evaluación no se deben generalizar más allá de las personas que participaron en el Seminario, pues la evaluación cumple el objetivo de medir el impacto de la intervención del Seminario de Finanzas Públicas con Perspectiva de Género. Debido a que la muestra es de un tamaño muy pequeño, los análisis sofisticados (como

un análisis psicométrico avanzado para evaluar la confiabilidad y la validez de las preguntas o un análisis de regresión que relacionaría las respuestas de los/las participantes con sus características sociodemográficas) darían resultados sumamente inestables. De cualquier forma, se recomienda no generalizar los resultados obtenidos a partir de esta muestra pequeña a alguna población más extensa. Es decir, se aconseja interpretar la información presentada únicamente como una descripción de los/las participantes al seminario.

Para cada grupo de preguntas (conocimientos, intenciones y percepciones), se examinó la homogeneidad en el grupo (usando un análisis de las correlaciones y calculando el coeficiente Alpha de Cronbach), lo cual lleva a identificar una escala de preguntas que se pueden analizar en conjunto. Es decir, a partir de los resultados de este análisis de homogeneidad, se eliminaron las preguntas que no están alineadas con las demás preguntas de la sección y, a continuación, se definió una escala y se calculó para cada participante su puntuación en esta escala, tanto para la aplicación pre como la aplicación post. La puntuación en la escala se obtuvo en estos casos simplemente contando el número de respuestas correctas en las preguntas que forman la escala.



► **Conocimientos**

Preguntas de opción múltiple. La gráfica superior en la Figura 1 muestra la distribución de la puntuación en la escala formada por las siete preguntas de conocimientos (CA1, CA2, CA4, CA5, CA6, CA7, CA8). La barra izquierda encima de cada puntuación corresponde con la frecuencia de personas con esta puntuación en la aplicación pre; la barra derecha corresponde con la aplicación post. La media de las puntuaciones pre es igual a 2.8 (sobre un máximo de 7) y observamos en la gráfica que en la aplicación post las puntuaciones más altas son

(ligeramente) más frecuentes. La media en la aplicación post subió hasta 3.3, lo cual es un aumento de 15 %. De cualquier modo, después de su participación en el seminario, los/las respondientes siguen dando en menos de la mitad de las preguntas de esta sección la respuesta correcta. Es importante destacar que las preguntas en esta sección tienen un alto grado de dificultad y algunas tienen una formulación compleja (en el sentido que se les pide a los/las respondientes marcar la alternativa con información incorrecta, como en las preguntas CA4 y CA6, entre otras), lo que puede explicar porque el aumento entre ambas aplicaciones es pequeño.

Preguntas de cierto-falso. En el panel inferior de la Figura 1, se encuentra la distribución de estas puntuaciones en el pre y en el post. Al promedio, las/los participantes respondieron correctamente 8.8 preguntas en la aplicación pre, lo cual subió hasta 11.6 en la aplicación post, un incremento de 32 %. Si consultamos los porcentajes asociados con las respuestas correctas, observamos que en cada pregunta dicho porcentaje es mayor en la aplicación post que en la aplicación pre, lo cual es un fuerte sustento para la hipótesis de que el seminario logró cambiar los conocimientos de las/los participantes en temas relacionados con el género.

Relación entre ambas escalas de conocimientos. Es interesante hacer constar que las dos escalas de conocimientos están positivamente correlacionadas ($r = .32$ y $r = .58$ en el pre y el post respectivamente). Es decir, aunque el formato difiere entre los dos conjuntos de preguntas, miden (parcialmente) el mismo constructo. Este resultado contribuye evidencia para la validez de las escalas.

►Intenciones

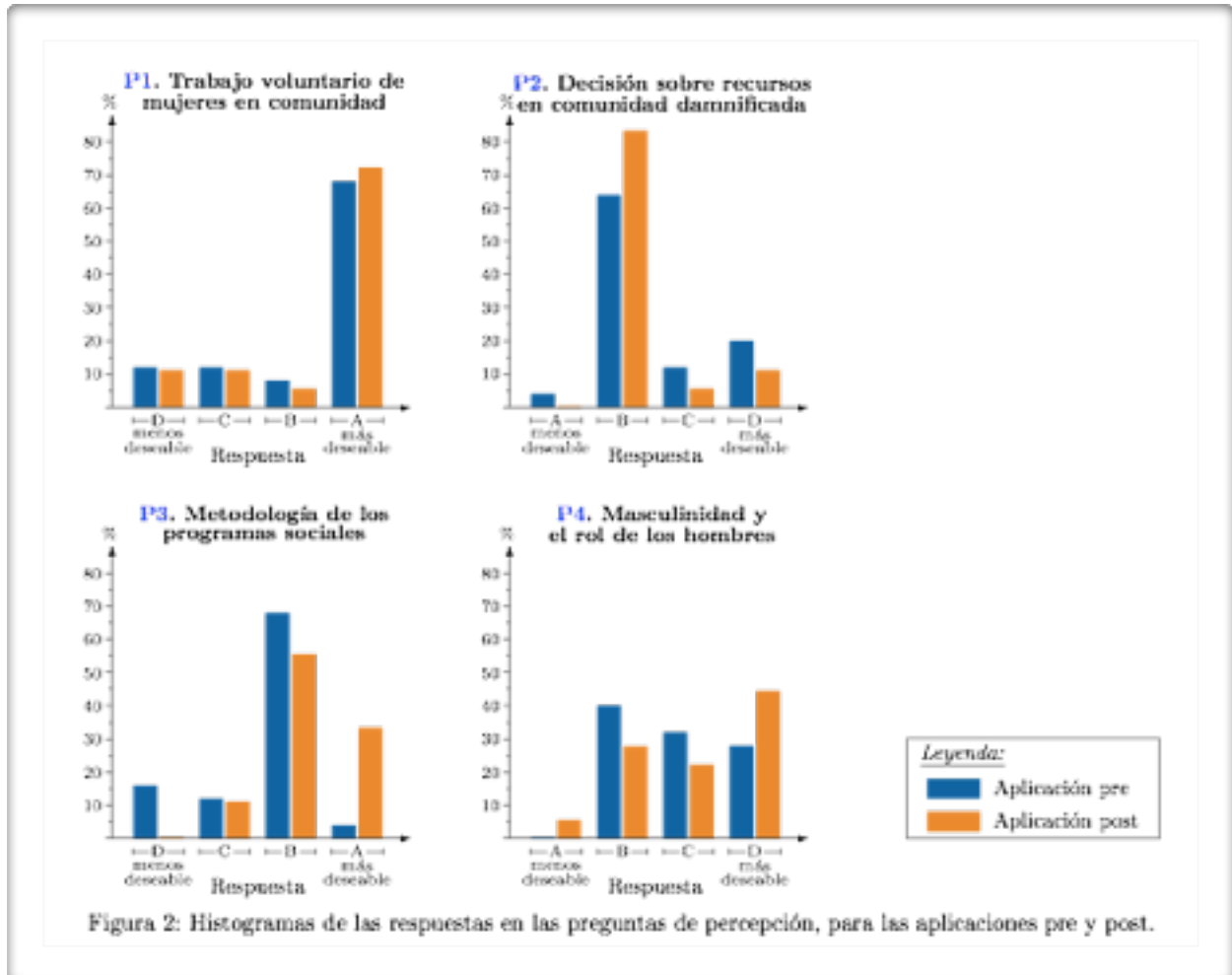
Hay diez preguntas que miden intenciones de los participantes, para saber qué harían en situaciones donde entra la perspectiva de género. Para cada participante, se calcula su puntuación en la escala sumando el número de respuestas deseadas que ha dado en estas preguntas. Para dar cuenta correcta de las cuatro preguntas que se quitaron pero que recibieron respuestas correctas por (casi) todas las personas, se suma un valor de 4 a la puntuación, tal que la puntuación final de cada participante varía entre 4 y 10. El panel del centro de la Figura 1 grafica la distribución de las puntuaciones en la escala. Es interesante ver que, en ambos momentos de aplicación, alrededor de la mitad de los/las participantes obtiene una puntuación de 7 sobre 10. Incidentalmente, la puntuación media en la escala también es igual a 7.0, tanto en la aplicación pre como en la aplicación post. Esto quiere decir que las intenciones de las/los participantes, que desde antes de su participación en el taller fueron generalmente favorables, no se vieron alteradas después del seminario. Al respecto, es importante mencionar que la literatura psicológica aporta evidencia que un cambio de actitudes e intenciones es un proceso que requiere un lapso mayor de tiempo. Considerando que la aplicación post se realizó casi inmediatamente después del seminario, no sorprende que no se observe un impacto en las preguntas de intención.

Por otro lado, para entender mejor los resultados, es instructivo examinar en más detalle la distribución de respuestas en las diferentes preguntas de la escala. Observamos que en dos preguntas (I2 y I10) más del 90% da la respuesta "No" (mientras que la respuesta esperada/deseada es "Sí"). En ambas preguntas se toca el tema de recomendar un aborto a un compañero o una compañera. Desde la perspectiva de género, se consideraría el aborto una aceptable posibilidad en caso de un embarazo no deseado y/o con posibles problemas. Es claro que el tema de aborto implica para la mayoría de las personas convicciones fuertes, las cuales son difíciles de influir en un seminario de dos días. Un tema relacionado, pero con menos carga ideológica, es el uso de pastillas de anticoncepción de emergencias, lo cual se plantea en la pregunta I5. Observamos que en la aplicación post 12% más de los participantes las recomendaría a una mujer de su familia.

► Percepción

Cuando estudiamos las correlaciones entre las cuatro preguntas de percepción, observamos valores cercanos a cero. Este resultado rechaza la hipótesis de que un mismo constructo psicológico subyazca a las respuestas dadas para las cuatro situaciones. En otras palabras, los (pocos) datos sobre los que disponemos indican que no existe una sola percepción en perspectiva de género, sino que la percepción parece ser específica para la situación actual concreta en la que uno se encuentra. Como consecuencia, no sería coherente definir una escala y calcular una puntuación considerando las respuestas en las cuatro preguntas en conjunto.

Por lo tanto, examinamos la distribución de respuestas en cada pregunta/historia por separado la cual se muestra gráficamente en la Figura 2.



La primera situación aborda el tema del trabajo voluntario de mujeres comunitarias y el reconocimiento de las labores en el hogar que realizan. La gráfica en el panel superior izquierdo revelan que alrededor de dos de cada tres participantes dieron la respuesta más deseada, a saber, que se debe reconocer la labor de las mujeres comunitarias asignándoles un salario y prestaciones sociales y que es importante concientizar a los hombres para que participen en las responsabilidades del hogar. El resto de las/los respondientes (alrededor 30 %) creyó que no es viable económicamente que las mujeres comunitarias con responsabilidades en programas como Oportunidades reciban un sueldo y un 12% opinó que tampoco es realista involucrar a los hombres en las tareas del hogar. Aunque las respuestas son ligeramente más favorables en la aplicación post (el porcentaje en la categoría más deseada sube de 68% a 72 %), el cambio es demasiado pequeño para poder hablar de un efecto positivo del seminario al respecto.

En la segunda situación se toca el tema de quién debe decidir sobre el destino de los recursos recibidos por una comunidad damnificada por un desastre natural. Desde la perspectiva de género, se defendería en este asunto la autonomía de las/los habitantes mismos de la comunidad. En la aplicación pre, el 20% de las/los participantes apoyaron este criterio. Este porcentaje bajó aún más en la aplicación post hasta 11%, lo cual se debe principalmente a que los asistentes al seminario favorecieron más una decisión en conjunto entre el personal de la Protección Civil y las autoridades locales (las respuestas en esta opción subieron de 64% a 83% entre el pre y el post, véase la gráfica superior derecha en la Figura 2). Este cambio puede reflejar que quienes participaron en el seminario incorporaron la percepción de tomar decisiones consultando distintas instancias y autoridades de distintas jurisdicciones (federal, estatal y municipal) y el énfasis que se hace en las iniciativas de PSG de no realizar acciones de forma aislada. Así la actitud generalmente positiva de consultar y tomar decisiones respaldadas por otras personas e instancias se refleja; sin embargo, los procesos de transversalización de la perspectiva de género tienden a fomentar además la decisión autónoma de las/los habitantes de las comunidades locales. Es un elemento que merece más énfasis cuando se imparta el seminario con otro grupo y/o en otros estados.

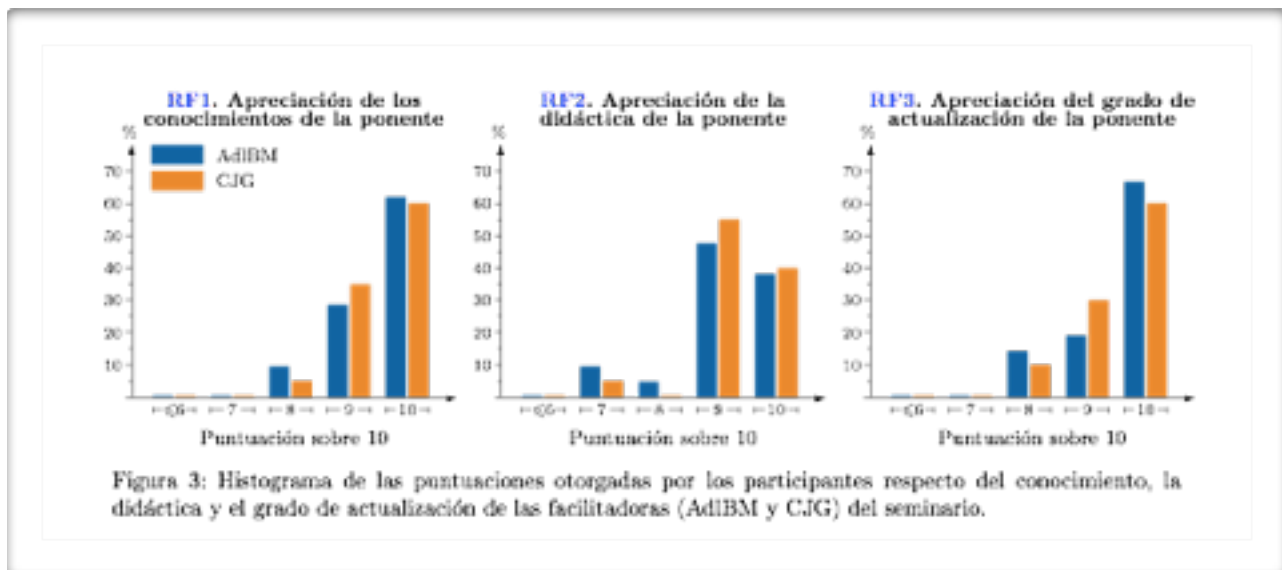
La tercera situación plantea la metodología de los programas sociales (como se encuentra en los proyectos de microcréditos) para disminuir la desnutrición en niñas y mujeres. Aunque muchos de estos programas incluyen como parte de la solución familiarizar a las mujeres comunitarias con los métodos anticonceptivos, la evidencia en campo ha mostrado ampliamente que la información sobre control de natalidad en sí misma no es suficiente y que como primer paso es necesario entender (y modificar) las relaciones dentro del hogar, especialmente entre el trabajo remunerado (por los hombres) y el trabajo no remunerado (como el trabajo voluntario y/o la labor de las mujeres en casa). Mientras que en la aplicación pre solo una persona (4 %) reconoció plenamente esta posición, se observa que en la aplicación post un tercio (33 %) de los/las respondientes estaba en favor. Al mismo tiempo, en la aplicación post nadie marcó la opción menos deseable (responsabilizar a los maridos), contrario al 16% de la aplicación pre (véase la gráfica en el panel inferior izquierdo de la Figura 2). Estos resultados muestran un cambio importante en la percepción de los/las asistentes hacia este problema después de haber participado en el seminario.

La última situación toca el tema de la masculinidad y el rol tradicional de los hombres en nuestra sociedad como principal responsable de los ingresos económicos para la familia. En la aplicación pre, solo el 28% de los participantes reconoció plenamente la importancia de que los hombres encuentren un equilibrio entre las responsabilidades fuera y dentro del hogar y que los cuidados de la familia sean una corresponsabilidad de la pareja. Como se muestra en la gráfica inferior derecha de la Figura 2, este porcentaje subió en la aplicación post a 44%, lo cual también es un resultado que muestra un efecto positivo del seminario en la percepción de las personas asistentes.

•Análisis y Resultados de la Evaluación de las facilitadoras y del seminario

A continuación, se considera por separado cada pregunta en el cuestionario de retroalimentación y se presenta un resumen de la información cuantitativa y cualitativa disponible. Es decir, se presentan las apreciaciones numéricas otorgadas por las/los participantes y los resultados de la sistematización de las razones vertidas. Primero, se discute la evaluación de las dos ponentes; después sigue la evaluación de los aspectos generales del seminario.

►Evaluación de las facilitadoras



La Figura 3 presenta la distribución de las calificaciones otorgadas por el grupo en los tres aspectos evaluados de cada ponente.

►Facilitadora AdlBM

►**Conocimientos.** En general, el grupo percibió que la ponente cuenta con amplios conocimientos sobre la temática abordada durante el seminario. Más del 90% de participantes calificó con valoraciones de 9 ó 10 este aspecto. En sus justificaciones, destacaron su compromiso con la labor que desempeña, la claridad de sus explicaciones, la oportunidad para aclarar dudas, la seguridad demostrada para exponer los temas y la utilización de ejemplos prácticos y entendibles. Cuando las calificaciones no fueron las más altas, el argumento dado hizo referencia a la juventud de la ponente y al hecho de que cualquier persona “siempre (...) puede mejorar”.

►**Didáctica.** Respecto de los métodos prácticos de enseñanza-aprendizaje empleados por la ponente para transmitir los contenidos temáticos del seminario, el grupo en general opinó que, tanto el material como las técnicas fueron muy buenas y prácticas; los/las participantes la percibieron muy dinámica y motivante, fomentando que el grupo se involucrara en los temas. Contrario a la pregunta anterior, la calificación máxima no era la más frecuente (aunque el 86% calificó con un 9 ó 10) lo cual sugiere en esta área se encuentran algunas oportunidades; en particular, se mencionó la pertinencia de mejorar la elaboración de las diapositivas presentadas pues, aun cuando demostró un manejo de información muy completa, se identificaron algunos errores de redacción y, en algunos casos, las diapositivas estuvieron muy cargadas de texto. Cabe anotar que también hubo quien recomendó que la ponente mejorara su tono de voz, a fin de conseguir mayor atención por parte del grupo.

►**Actualización.** Por su parte, el aspecto de actualización en los temas abordados resultó altamente valorado por las personas que asistieron al seminario. No obstante una persona percibió dudas sobre un tema en particular (a saber, Clasificadores por objeto del gasto), el resto del grupo calificó a la ponente como ampliamente preparada y con dominio de los temas en su totalidad.

►Facilitadora CJG

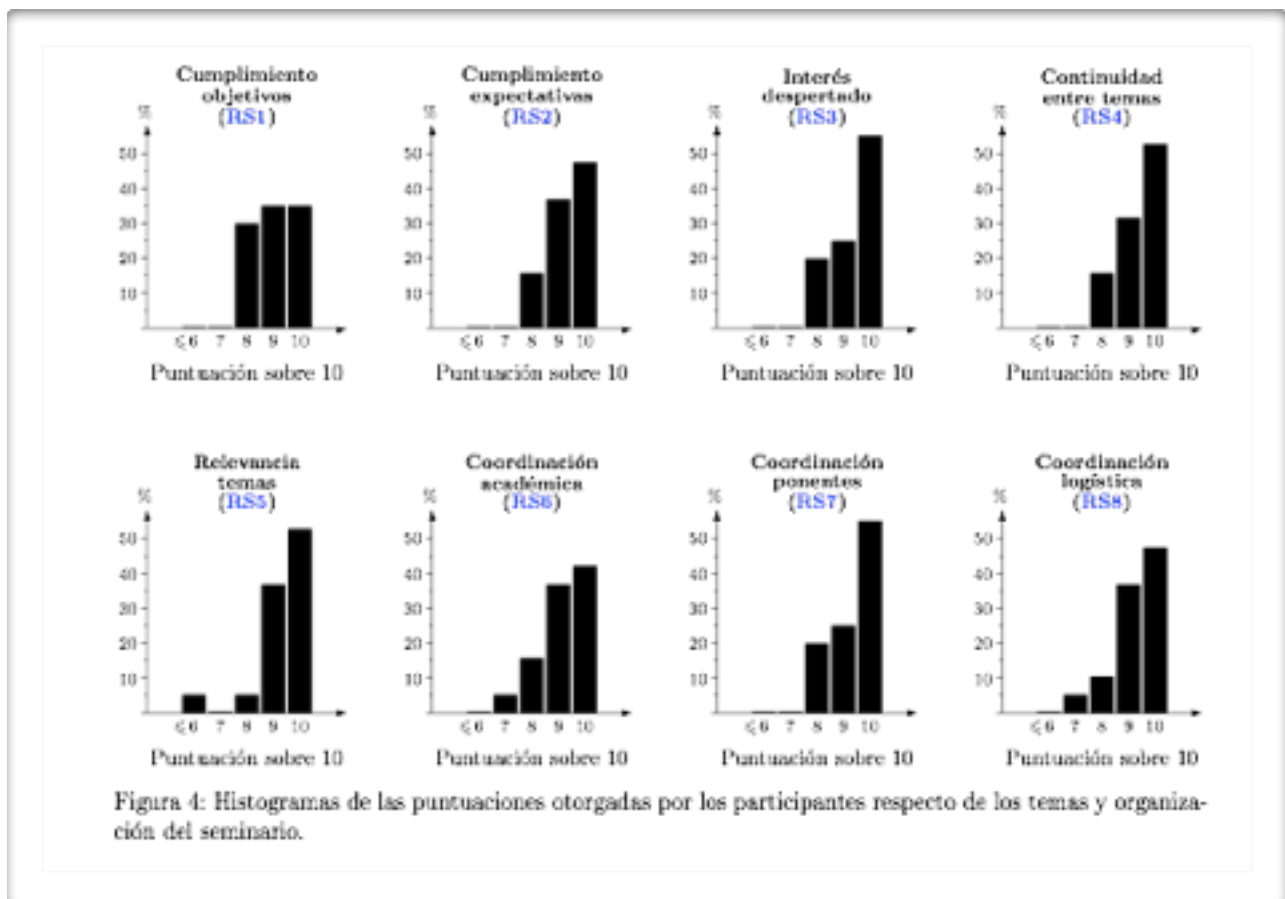
►**Conocimientos.** Las puntuaciones otorgadas, salvo la de una persona, valoraron este aspecto con una puntuación de 9 ó 10 indican que la ponente mostró un amplio conocimiento de los temas con un manejo hábil y contundente de los mismos. Entre los comentarios destacaron las características como seguridad y claridad para exponer los temas, pero también una gran

capacidad para dar continuidad a los mismos. Expresaron satisfacción respecto de las referencias bibliográficas, citas y publicaciones recomendadas por la ponente, ya que con ello demostró su conocimiento. Al igual que AdIBM, cuando no le calificaron con las notas más altas, se expresó que debido a su juventud le hacía falta tener más experiencia.

► **Didáctica.** También la didáctica de la ponente recibió por los/las participantes, excepto una persona, puntuaciones de 9 ó 10 (aunque similar al caso de AdIBM la puntuación más frecuente fue 9). En las razones vertidas para otorgar estas altas calificaciones destacaron la organización de sus materiales y actividades programadas, lo cual facilitó el desarrollo de cada actividad. Hicieron mención recurrente a su dinamismo y amenidad. Asimismo, subrayaron su habilidad para promover y facilitar la reflexión sobre temas que antes obviaban porque no los habían considerado importantes. Como punto de atención, recomendaron a la ponente que ordene mejor las diapositivas en sus presentaciones.

► **Actualización.** El grupo en su totalidad percibió una amplia actualización sobre todos los temas abordados, valorando este aspecto con puntuaciones muy altas. En su opinión, la ponente reveló una gran preparación e investigación previa al seminario, así como habilidad para relacionar los temas con ejemplos prácticos y realistas “del momento” que facilitaron la comprensión de los temas.

► **Evaluación de los aspectos generales del seminario**



La Figura 4 presenta la distribución de las calificaciones otorgadas por el grupo en las ocho preguntas de la segunda parte del cuestionario de retroalimentación.

► **Cumplimiento de los objetivos del seminario.** Las calificaciones otorgadas en este aspecto indican que las/las participantes opinan que se cumplieron los objetivos del seminario. Por otro lado, entre los comentarios hubo quien consideró que faltó profundizar en algunos temas y reafirmar conceptos (particularmente, sobre presupuestos sensibles al género). Sin embargo,

declararon que se llevan suficiente claridad sobre la forma de organizar las finanzas con perspectiva de género, sean éstas públicas o privadas.

‣*Cumplimiento de expectativas personales.* Varias personas señalaron que esperaban un seminario distinto con un enfoque mucho más matemático debido al título del mismo. Sin embargo, como muestran tanto las calificaciones altas como las justificaciones de las mismas, las/los participantes vieron sus expectativas superadas pues, para la mayoría, el seminario significó conocer nuevos conceptos tanto de género como de política pública. Por otra parte, algunas personas hubieran esperado más ejercicios prácticos sobre la elaboración de presupuestos sensibles al género. En este punto, resulta relevante mencionar que una persona exteriorizó su carencia individual sobre aspectos relacionados con los temas abordados lo que le dificultó la comprensión y asimilación de los mismos, aunado a la pertinencia de ampliar el tiempo de duración del seminario.

‣*Interés despertado por profundizar en los temas del seminario.* La generalidad del grupo manifestó interés por abundar en los temas vistos durante el seminario; más de la mitad dio la máxima calificación en este aspecto. Unas razones refieren a lo novedoso de los temas, otras se deben a las funciones prioritarias del área de trabajo o institución de procedencia, y otras más estuvieron motivadas por la preparación y dedicación mostradas por las ponentes. Resulta oportuno mencionar que, para algunas personas, escuchar las diversas opiniones del resto de participantes despertó nuevos intereses de estudio o investigación.

‣*Continuidad entre los temas abordados.* El grupo encontró excelente continuidad entre los temas abordados. Mencionaron las retroalimentaciones y resúmenes de temas vistos antes de iniciar con uno nuevo. Adujeron coherencia en la organización de los contenidos temáticos, muy bien relacionados unos con otros, de tal suerte que permitieron recurrir a temas ya vistos para enriquecer las discusiones al igual que los nuevos tópicos. La unidad y consistencia de las exposiciones permitió a las ponentes llevar una secuencia lógica y clara.

‣*Relevancia de los temas.* Este aspecto es la que causa más diversidad de opiniones en el grupo: Aunque la gran mayoría de los/las participantes en el seminario encontraron gran relevancia en la relación de los temas vistos con sus funciones laborales (más del 50% da la máxima calificación), todavía se encontraron opiniones de quien sólo lo percibe como un tema de actualidad sin que necesariamente tenga una aplicación directa en su ámbito profesional. Sin embargo, una nota positiva la dan quienes opinan que, además, los contenidos del seminario les permitirán ver desde otra perspectiva los resultados de programas gubernamentales y el impacto de las decisiones presupuestales y el destino de los recursos institucionales.

‣*Coordinación académica.* En lo que se refiere a la elección de ponentes, pertinencia de los temas, estrategia educativa y bibliografía, el grupo expresó que fue notoria la buena organización temática y la adecuada estructura del seminario. Encontraron excelente la elección de las ponentes, quienes demostraron estar muy bien preparadas y recomendaron buenas referencias bibliográficas. Asimismo, algunas personas hubieran preferido estrategias educativas aún más prácticas. Respecto del perfil de quienes participaron, sugieren que se invite a las personas tomadoras de decisiones para fortalecer los procesos al interior de las instituciones.

‣*Coordinación entre las ponentes (co-facilitación).* Los/las participantes percibieron una gran coordinación entre ambas ponentes. Reconocieron una amplia comunicación y apoyo mutuo. De facto infieren que el buen trabajo en equipo de las facilitadoras fue uno de los factores primordiales que permitieron el cumplimiento de los objetivos del seminario de manera satisfactoria. La excelente coordinación entre ambas denota integración debida a un largo trayecto trabajando juntas.

‣*Coordinación logística.* Sobre la preparación de los materiales entregados y los materiales educativos utilizados durante el seminario, manifestaron amplia satisfacción. De la misma

manera opinaron respecto de los tiempos destinados a las exposiciones y técnicas de aprendizaje efectuadas. Cabe señalar que una persona disiente considerando que el material entregado (cuadernillo) era diferente del material visto durante las sesiones del seminario y, por lo tanto, no pudo dar un seguimiento más efectivo. Aun cuando algunas personas manifestaron que los tiempos se extendieron más de lo debido, sobre todo en referencia a los recesos (los cuales hubieran preferido mucho más cortos), otras expresaron que los detalles estuvieron bastante cuidados, tanto como para que la logística general del seminario se adaptara a las necesidades de los/las asistentes.

Entre las conclusiones que se pueden sacar a partir de esta breve evaluación del Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género, destaca lo siguiente:

- Como efecto más claro del seminario, el conocimiento de sus asistentes aumentó de forma significativa. Aunque en las preguntas más difíciles, con matices muy finos, el incremento del conocimiento era relativamente modesto (de alrededor de 15% entre las aplicaciones pre y post), se observa una ganancia importante de conocimiento factual (es decir, en las preguntas con respuestas cierto vs. falso) con un aumento en el número de respuestas correctas en cada una de las preguntas y un aumento de la puntuación media con un 32% entre ambas aplicaciones). Las preguntas con conocimientos muy específicos (por ejemplo, el trabajo de organismos nacionales e internaciones como la CEPAL o sobre el programa PAIMEF, etc.) muestran áreas donde un esfuerzo continuado podría generar mayor impacto.
- Respecto de las intenciones de los participantes, es decir, lo que harían si se presenta una situación que implica responder en cierto modo a la discriminación de género, no se observan cambios claros debidos al seminario. Es decir, las intenciones de los participantes alcanzaron niveles intermedios hasta altos desde antes de asistir al seminario. Posiblemente, el instrumento utilizado no era suficientemente sensible (en el sentido que evocaba fácilmente respuestas deseables); por otro lado, la literatura psicológica al respecto ha mostrado que un cambio de actitudes e intenciones es un proceso de largo tiempo que es difícil alcanzar en un seminario de un par de días.
- Según nuestro análisis (a partir de los datos de esta pequeña muestra), las percepciones respecto de la perspectiva de género son específicas para situaciones particulares; por lo cual resulta difícil sacar conclusiones generales. Sin embargo, en dos de las situaciones planteadas se observa que la percepción de los/las participantes después de asistir al seminario ha cambiado a estar más en concordancia con la perspectiva de equidad de género.
- En términos globales la retroalimentación, realizada por quienes respondieron la encuesta para tales efectos, manifestó amplia satisfacción hacia cada uno de los elementos evaluados. Desde luego, también se reconocen y atienden las observaciones sobre aquellos aspectos que requieren perfeccionamiento, tanto en el plano personal como en los ámbitos pedagógico y de contenidos temáticos.

B. Diagnóstico sobre los requisitos institucionales para incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas del estado Durango

Incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas requiere de un proceso de institucionalización transversal de la perspectiva de género (IPG). Las rutas para IPG de forma transversal deben construirse de forma *ad hoc* para cada organización. Por ello, continuamente se diseñan nuevas estrategias, métodos y herramientas. Afortunadamente muchas de estas experiencias se documentan y sistematizan creando un acervo importante de experiencias llevadas en instituciones de carácter público. De este acervo, organizaciones e investigadoras especializadas en el tema han decantado elementos necesarios para que las estrategias sean exitosas. La incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas requiere necesariamente de ciertos requisitos para lograrse. En esta sección presentamos nuestra valoración sobre los requisitos. Esta valoración se alimenta de tres elementos: 1) la revisión

documental de leyes y programas accesibles en internet que se realizó para preparar el Seminario. 2) La confirmación de la inexistencia por parte del Instituto de la Mujer Duranguense de documentos de política pública que plasmen la estrategia de IPG del estado de Durango. 3) La observación de la capacidad institucional del IMD en el proceso de implementación del Seminario.

El parámetro que utilizamos para revisar los requisitos institucionales para IPG los retomamos de las metodologías desarrolladas por Equidad de Género, Ciudadanía y Trabajo (Fragoso 2008) y por el Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C (Incháustegui 2004). Decidimos utilizar los elementos de estas metodologías por considerarlas un parámetro que responde al contexto político mexicano y ser las expresiones más acabadas y probadas en el contexto mexicano. Ambas metodologías decantan los elementos básicos que se requieren, y parten de reconocer que no existen recetas únicas ya que las estrategias para IPG de forma transversal no son procesos simples, o que puedan ser improvisados. Por ello, reconocen que quizá las fases no se pueden proponer como una receta general, pero que sí existen “condiciones del entorno político que son cruciales para su éxito y buena marcha” (Incháustegui 2004, 43).

• Requisitos para incorporar la perspectiva de Género en las finanzas públicas

La incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas forma parte de los procesos de IPG. Los requisitos para institucionalizar la perspectiva de género de acuerdo a Incháustegui (2004) son seis: (1) la voluntad política, (2) la estadística desagregada por sexo e indicadores de género, (3) el conocimiento amplio de las relaciones de género, (4) el conocimiento de la administración de cada organización, (5) Fondos necesarios y recursos humanos, (6) participación política de las mujeres y acceso a puestos de decisión. A continuación presentamos la valoración que podemos hacer conforme a la información recolectada en este proceso, emparejada con algunas recomendaciones.

► Voluntad Política.

La voluntad política debe traducirse en acciones concretas encaminadas a siete elementos (Incháustegui, 2004) : (1) legislación a favor de la igualdad de género y la no discriminación; (2) existencia de mecanismos de vigilancia; (3) maquinaria institucional para la equidad de género; (4) políticas de equidad y acciones dirigidas a los intereses específicos de los sujetos de género; (5) la existencia de puntos focales de género en cada institución; (6) investigación y capacitación en asuntos de equidad de género; (7) aumento de la conciencia social acerca de la igualdad de género.

La voluntad política para incorporar la perspectiva de género de forma transversal en el estado de Durango se encuentra plasmada principalmente en la legislación y capacitación de forma incipiente. El estado de Durango cuenta con la protección constitucional de la Igualdad de Género. Esta protección se encuentra legislada a nivel estatal en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango y en la Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia. Sin embargo, a pesar de que el Plan Estatal de Desarrollo señala la política de equidad de género como política transversal, aún no se ha dado cumplimiento a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango. Dicha ley establece en su artículo 19, fracción I que corresponde al Instituto de la Mujer Duranguense la elaboración del Programa Estatal para Garantizar la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. De acuerdo con el artículo cuarto transitorio de la ley, el programa debió haberse publicado dentro de los siguientes 90 días contados a partir del 11 de Diciembre de 2008, fecha en que se publicó el decreto de ley. Es decir, el programa debió haberse publicado al menos hace tres años de forma tal que en el presente año (2012) se pudiera realizar la revisión trienal del Programa establecida en el artículo 40 de la misma ley. De igual forma, resalta la inexistencia de

mecanismos de vigilancia efectivos que aseguren el cumplimiento de esta legislación por parte de todos los actores de gobierno, instituciones y empresas.

La maquinaria institucional a nivel estatal para la equidad de género es incipiente. El estado cuenta con el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) cuyo mandato se encuentra definido en la Ley que crea el Instituto de la Mujer Duranguense (2005) y en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango (2009). Sin embargo, no se ha logrado establecer puntos focales en cada institución a nivel estatal que apunten la IPG. A partir del proceso para implementar el Seminario fueron evidentes las áreas de oportunidad existentes para el fortalecimiento institucional. Para fortalecer al Instituto de la Mujer Duranguense sería importante proveer de herramientas metodológicas al personal para hacer operativo el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de género. Otra área de oportunidad es la correspondiente a dotar de recursos suficientes tanto humanos como financieros para guiar la IPG.

► **Datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores de género**

Para iniciar procesos de incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas es necesario que quienes hacen la política pública (servidoras/es públicas/os), quienes la deciden (tomadoras/es de decisión) y quienes la evalúan (tanto servidores/as publicas/os como ciudadanía) cuenten con información:

1. Que dé cuenta de la desigualdad de género y que rescate las diferencias que ésta produce en diferentes contextos y fenómenos sociales.
2. Que considere las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres e identifique la forma en que las diferencias de género se traducen en brechas económicas, de estatus social o de oportunidades de vida. Como es el caso de: bases de datos, indicadores, desarrollo de instrumentos de política y mecanismos de gestión.
3. Que reconozca que la equidad entre los géneros forma parte de una nueva agenda social que debe ser incorporada en las leyes, normas y procedimientos de regulación de derechos, oportunidades y conflictos.

En estos aspectos encontramos información pertinente producida por el INEGI a nivel estatal, sin embargo a nivel municipal escasea la información relacionada con los intereses estratégicos de género. Tampoco se encontró información organizacional relevante respecto a los sujetos de género de las instancias que fueron representadas en el Seminario.

Es importante que el IMD y el gobierno de Durango promuevan un sistema de capacitación continua, que permita cambios en las intenciones para erradicar la discriminación de género. Como se vio en la evaluación, las capacitaciones no sólo deben estar enfocadas en la incorporación de conocimientos, es necesario que se dirijan y midan el cambio que se da en las/os servidoras/es públicos respecto a sus intenciones, percepciones sobre las relaciones de género y sus habilidades para guiar IPG.

► **Conocimiento amplio de las relaciones de género**

La experiencia muestra que es indispensable que quienes formulan políticas deben tener un conocimiento adecuado de las relaciones de género en cada uno de los regímenes de género que se busca transformar. Sin esta información es imposible elegir y diseñar políticas adecuadas y pertinentes (Incháustegui, 2004). Lograr el conocimiento adecuado requiere realizar diagnósticos especializados sobre el régimen de género que atañe a la problemática social que se busca atender.

En el caso de Durango, el conocimiento sobre la perspectiva de género es bajo, incluso en el personal del IMD. Por lo que en primer lugar hay que apuntalar procesos de capacitación continua sobre la perspectiva de género, herramientas para erradicar la discriminación de

género en la administración pública y estrategias gubernamentales para respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres.

Además es importante no sólo dotar de conocimientos y herramientas de la perspectiva científica de género, sino generar acciones. Para lograr un conocimiento amplio de las relaciones género es indispensable generar investigaciones y procesos que permitan desarrollar este conocimiento tanto de los servicios hacia fuera de las instancias como de sus dinámicas organizacionales. Solo con base en esta información será posible para el IMD trazar las estrategias o rutas adecuada para la IPG.

La incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas puede ser una puerta de entrada para generar estos procesos, y también puede servir de indicador de procesos y de impacto de los IPG. La elaboración de diagnósticos sobre las relaciones de género en el estado de Durango, es un área de oportunidad urgente que habilitaría al IMD y al gobierno de Durango para trazar rutas adecuadas para la IPG en la administración pública de Durango en general y para las finanzas públicas con perspectiva de género en específico.

► **Conocimiento de la Administración.**

Los procesos de incorporación de la perspectiva de género en el ciclo presupuestal requiere de la conjunción de saberes y especialización técnica de diversos actores. Los procesos exitosos en México han requerido de estrategias colaborativas en las que se reúnen quienes tienen el conocimiento claro de lo que implican los procesos administrativos de cada dependencia, con personas expertas en la elaboración de presupuestos públicos, con los sujetos de género beneficiarios de los programas, con expertas de género. A partir del diálogo y de procesos de reflexión colectiva es que se logran estrategias particulares para incorporar la perspectiva de género.

En este sentido, los procesos deben ser impulsados por las instituciones públicas. Aquí resalta la importancia de contar con un IMD fortalecido capaz de establecer una maquinaria institucional de género a lo largo de la administración pública estatal y municipal que logre convocar a los distintos procesos de reflexión colaborativa necesarios para incorporar el conocimiento administrativo específico que es indispensable para el éxito de los IPG y de la incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas estatales.

► **Fondos necesarios y recursos humanos**

Los recursos financieros son un requisito absolutamente necesario para echar a andar cualquier estrategia de incorporación del género en las finanzas públicas, al igual que en cualquier otra política. La falta de recursos financieros redundaba en uno de los factores que se han documentado en la experiencia local, nacional e internacional por los que los IPG fallan: las personas encargadas de impulsar acciones de género por lo general no tienen como función principal los IPG, y se les asigna el tema de género como una tarea extra. Asimismo, no cuentan con la capacitación adecuada en la perspectiva de género y eso redundaba en la debilidad de los IPG. Las organizaciones y las instituciones suelen delegar este tipo de procesos a personas que ya cuentan con una carga laboral fuerte. Aunado a esto, las instituciones refuerzan los estereotipos de género delegando las tareas de incorporación de la perspectiva de género a las mujeres que trabajan en la organización, sin importar si cuentan con capacitación o experiencia en procesos de IPG.

En el caso de la implementación del Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género fue notoria la sobre-carga de trabajo de las enlaces tanto por parte del PNUD como por parte del IMD que redundó en la falta de coordinación oportuna entre la consultora contratada, el IMD y el PNUD, generando pérdidas económicas para el equipo de trabajo encargado de realizar la consultoría.

A pesar de contar con un presupuesto y un calendario aprobado por el PNUD, el equipo consultor tuvo que financiar por cuenta propia los gastos derivados de la falta de comunicación y coordinación entre las instituciones. El retraso en la organización logística por parte del IMD y del PNUD redundó en costos de oportunidad que no fueron presupuestados previamente. Asimismo, la consultora fue comprometida a financiar un rubro extra para la implementación del Seminario no acordado durante el proceso de contratación con el PNUD.

La escasez de recursos complicó el proceso, pues las reuniones e intercambios que se buscaban para tener información sobre los regímenes de género de las instituciones que estarían en el Seminario, para conocer el marco normativo y de política públicas estatal, el grado en el que se encuentra el estado de Durango de IPG, así como para adecuar los contenidos del Seminario a la audiencia meta fueron descartadas en todo momento y sustituidas por continuas negociaciones presupuestales y logísticas que resultaba para el IMD y para el PNUD de mayor importancia que garantizar la solidez metodológica del Seminario.

La falta de recursos humanos dedicados exclusivamente a los IPG y por tanto capacitados en el tema para enlazar y llevar a cabo estas iniciativas y la falta de recursos financieros son un área de oportunidad estratégica para el estado de Durango, para incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas. Es de vital importancia resaltar que, aun cuando exista la voluntad política necesaria para emprender políticas de equidad y se disponga de un conocimiento amplio y detallado acerca de las relaciones de género en los diversos ámbitos, no se puede alcanzar el desarrollo de las herramientas técnicas necesarias, ni tener la formación y entrenamiento adecuados o lograr la cooperación con otros actores, sin los recursos financieros y humanos adecuados.

- **Sobre el proceso de institucionalización transversal de la Perspectiva de Género**

A partir de las observaciones realizadas del proceso de implementación del seminario que, además de las áreas de oportunidad que se han señalado respecto a los requisitos institucionales para incorporar la perspectiva de género en las finanzas públicas existe muy poco conocimiento y acceso a información sobre la IPG y sus metodologías tanto en el personal del IMD a cargo del Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género como en las participantes del Seminario. Generar un seminario-taller que lleve a la acción en este tema supone que sus participantes hayan previamente sido capacitados en género, perspectiva de género, responsabilidades estatales sobre la prohibición de la discriminación en contra de las mujeres y sobre las metodologías de la IPG. El grupo del Seminario mostró en todo momento mucha disposición sobre el tema de género, sin embargo su conocimiento no cubría este perfil. Por lo que el Seminario se adecuó para servir como un proceso formativo de iniciación/sensibilización en el tema de las finanzas públicas y la perspectiva de género.

Los resultados de impacto en el seminario en cuanto a conocimientos, intenciones y percepciones dan indicios de que es viable establecer acciones IPG. A continuación presentamos una serie de recomendaciones, basadas en la valoración del proceso de implementación del Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género, tomando como parámetro la escala de gradación desarrollada por Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C. (Fragoso, 2008) que podría ser de utilidad para guiar acciones adecuadas que impulsen los IPG transversales en las finanzas públicas.

- ▶ **Procesos hacia el exterior y procesos hacia el interior de la institución**

Un requisito para los IPG es la presencia de mujeres en puestos y procesos de toma de decisión de la administración pública. También es fundamental que quienes estén en estos puestos, sean mujeres o varones, tengan habilidades para identificar la discriminación de género y los efectos nocivos que generan los estereotipos de género en los resultados de las políticas públicas. En el personal del IMD fue notoria la tendencia a buscar y enfocar únicamente los resultados externos de la política pública. En este sentido es importante considerar que la

transversalidad descansa en una estrategia de dos carriles: por un lado los resultados de las políticas externas de equidad y por el otro las transformación de las organizaciones y sus procesos y dinámicas internas.

La ausencia del Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Durango denota la falta de una estrategia definida para realizar un proceso de institucionalización transversal de la perspectiva de género. El retraso en desarrollar el Programa representa un área de oportunidad estratégica. En este sentido, el IMD se encuentra frente al reto de guiar la institucionalización transversal de la perspectiva de género en el estado de Durango. Para ello resulta indispensable que inicie por asumir la rectoría de la política de equidad de género del estado de Durango. Es indispensable, que guíe la elaboración de diagnósticos específicos tanto del impacto que la política pública estatal tiene sobre los sujetos de género como de los procesos internos de las distintas organizaciones que conforman la administración pública.

En este sentido, no se debe perder de vista que la experiencia en este aspecto muestra que “A mayor intervención en la estructura interna de la institución (frente a la externa), mayor será la transversalización.” (Fragoso, 2008: 94) Por ello resulta estratégico que el IMD incursione en su propia institución y en la dependencia de la que dependen, para observar y diagnosticar las relaciones de género en la administración pública duranguense.

► **Procesos verticales, procesos horizontales y procesos multidimensionales**

A pesar de que el proceso de implementación del Seminario contempló como parte del perfil del grupo personal tanto de la estructura vertical y con capacidad de toma de decisiones en su instancia, como de la estructura horizontal, fue notable que la mayoría de las personas que fueron inscritas al Seminario pertenecían a la estructura horizontal. Se esperaba contar con un grupo mixto, pero el grupo convocado fue predominantemente femenino. Un reto importante para el IMD es involucrar a personas con capacidad de toma de decisión pues “a mayor intervención en la estructura vertical (frente a la horizontal), mayor será el grado de transversalización. (Fragoso, 2008: 94)” También es deseable que el personal actualice los términos y constructos teóricos, ya que el género al ser una categoría de análisis y un ordenador social no es sinónimo de mujer.

En cuanto a los procesos horizontales, fue notable el dinamismo y la riqueza que se logró de la reflexión colectiva a lo largo del Seminario. Este aspecto del perfil del grupo sí se cumplió. Es necesario fortalecer, la infraestructura institucional y desarrollar la maquinaria de género que permita el cultivo de relaciones entre instancias a nivel estatal y municipal. En este sentido, las reflexiones finales de quienes participaron dejan ver que entender y ubicarse en el rol específico que tienen en el proceso de política pública les abre puertas para comprender la importancia y complementariedad que existe entre instancias. En este sentido, vemos viable que a partir de procesos de capacitación se pueda generar mayor vinculación entre áreas o departamentos, frente a trabajo aislado de cada una de ellas, lo cuál también redundará en mayor grado de transversalización.

En este sentido permanece como un gran reto, el lograr procesos multidimensionales. El grado de transversalización aumenta con la incorporación mayoritaria de procesos multidimensionales, esto se refiere a procesos en los que intervienen y convergen las acciones y reflexiones tanto de los procesos verticales como de los horizontales.

► **Procesos que contemplan a la perspectiva de equidad de género como contenidos**

El enfoque en el que se enmarcó la impartición del Seminario cumple con un abordaje transversal de lo que implica la incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas. Resta lograr de forma efectiva la vinculación de las distintas acciones que se llevan a cabo. En este sentido la gradación de la transversalidad se ve afectada positivamente aunque de forma muy incipiente, pues a mayor implicación transversal temática de los contenidos, frente a un abordaje aislado se acercan más los procesos de transversalidad.

► Los procesos de contenidos y acciones

Es importante resaltar y celebrar las iniciativas y acciones que redundan en aumentar el conocimiento en género de las/os servidoras/es públicas/os. El resultado del Seminario en tanto el cambio en los conocimientos, las intenciones y las percepciones debe potenciarse por medio de capacitación continua dirigida a servidoras/es públicas/os con el objetivo de transformar intenciones. De tal forma que el conocimiento pueda realmente convertirse en la implementación de acciones. El nivel de transversalización será mayor, cuando aumente el nivel de incorporación de la perspectiva de género como eje de acciones frente a la incorporación de contenidos.

En cuanto a los resultados de la capacitación es indispensable considerar el estándar internacional establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el 2009 el cual señala que la capacitación, como sistema de formación continua, debe extenderse durante un lapso importante para cumplir sus objetivos, y detalla dos referentes de efecto (indicadores de resultado y de efecto) que debe generar una capacitación con perspectiva de género:

- El desarrollo de capacidades para reconocer la discriminación que sufren las mujeres en su vida cotidiana.
- El desarrollo de capacidades para reconocer las afectaciones que generan en las mujeres las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos.

El estándar internacional se sustenta en el conocimiento especializado de la pedagogía y psicometría que establece que el cambio en intenciones y percepciones de las personas se debe dar y medir a mediano plazo.

Así la capacitación para incorporar la perspectiva de género dirigida a servidoras/es públicas/os debe incorporar: el aprendizaje de las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos sobre los derechos de las mujeres, el desarrollo de capacidades para cumplir con su respeto, protección y garantía de derechos humanos y el acceso a herramientas conceptuales, metodológicas y técnicas de la teoría de género. Por lo que es indispensable que las capacitaciones relacionadas con la IPG redunden en acciones para acercarse a la transversalización.

• La programación y la presupuestación: las finanzas públicas con perspectiva de género

Con estos elementos se clarifica que la incorporación de la perspectiva de género en la cuenta pública estatal y en la asignación presupuestal es indispensable en dos carriles: (a) en la corriente principal de la institución y (b) en los servicios públicos que se brindan a la ciudadanía. Este proceso lo realizan servidoras/es y agentes involucradas/os en los procesos de toma de decisiones.

El grado de impacto que se tenga en la incorporación de la perspectiva de género en las finanzas públicas dependerá del énfasis que se otorgue en los elementos descritos del proceso transversal de IPG. Es importante resaltar que la experiencia muestra que la asesoría en el diseño del mismo por parte de agentes externos puede significar una contribución a los procesos internos, pero de ninguna manera agota o sustituye los esfuerzos por integrar de manera plena la perspectiva de equidad de género en la vida de la dependencia. Esto se debe a que la incorporación de la perspectiva de género se realiza en el proceso mismo de planeación y programación vigente en la administración pública estatal o municipal que se esté atendiendo.

C. Lecciones aprendidas: Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género

- Es importante considerar que a cualquier proceso de sensibilización al género se debe dar seguimiento. Son más efectivos si se insertan en una estrategia integral, en lugar de permanecer como iniciativas aisladas. Dado que se trata de procesos complejos que tocan

temas personales, es importante trabajar y eliminar, en la medida de lo posible, las resistencias que pueda generar el tema antes de aspirar a la integración de la perspectiva de género en los procesos institucionales.

- Dado que la finalidad de los compromisos internacionales asumidos por México es la institucionalización transversal de la perspectiva de género, lo ideal es transversalizar también los cursos de sensibilización a través del personal de todo nivel jerárquico y de todas las áreas. Sin embargo, es importante institucionalizar la perspectiva de género y no “personalizarla”. Es decir, no limitar las capacitaciones a personas de áreas determinadas, o a mujeres, sino socializarlas a lo largo y ancho de las organizaciones.

- Para futuras implementaciones, el Seminario sobre Finanzas Públicas con Perspectiva de Género sería más efectivo si se realizara con personas que ya hayan estado insertas en procesos de sensibilización al género. Esto ayudaría a que la temática propia de la IPG en las finanzas públicas y de los presupuestos sensibles al género se aborden con mayor profundidad.

- Con base en la experiencia de implementación del Seminario se puede decir que existen varias ventanas de oportunidad para integrar la perspectiva de género no sólo en el IMD sino en toda la administración pública del estado. Existe buena disposición por parte del personal para aprender acerca de la perspectiva de género y llevarla al ámbito laboral y personal.

- El primer acercamiento que las personas tengan con el tema es clave para no impactar negativamente en sus intereses. En este sentido, cabe señalar que los resultados de las evaluaciones del Seminario muestran que las expositoras tuvieron un impacto positivo sobre las percepciones, intenciones y conocimientos. Así, es importante cuidar que el perfil de las personas que imparten cursos de esta naturaleza sea el adecuado para no impactar de manera negativa.

D. Estrategia de seguimiento.

A continuación se recogen y puntualizan las recomendaciones para que el estado de Durango genere los elementos que son requisitos para realizar la IPG en las finanzas públicas y que considere los elementos que denotan transversalidad de las acciones del IPG que se han detallado en las secciones anteriores. Es indispensable señalar que estas recomendaciones se realizan con base a la experiencia de implementación del Seminario y que no sustituyen al necesario procesos de diagnosticar las relaciones de género de las instancias involucradas para lograr diseñar la IPG adecuada. Sin embargo, se sugieren pautas para planificar acciones que se pueden realizar a corto, mediano y largo plazo para potenciar la voluntad política que existe en el Estado de Durango y dar cumplimiento con las obligaciones estatales dirigidas a erradicar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres, potenciando las fortalezas percibidas en la implementación del Seminario de Finanzas Públicas y Perspectiva de Género.

• Acciones con resultados a corto plazo.

1. Diagnósticos de las relaciones de género enfocados tanto en las políticas externas como en las políticas internas de la administración pública estatal y municipal. Realizar investigación aplicada al respecto debe ser un asunto prioritario a corto plazo para lograr con la información obtenida afinar una estrategia informada de Incorporación Transversal de la Perspectiva de Género.
2. Fortalecimiento institucional del IMD por medio de capacitar a su personal con herramientas metodológicas para hacer operativa la IPG, en habilidades técnicas como el cabildeo de recursos, la negociación y la comunicación efectiva.
3. Fortalecimiento institucional del IMD por medio de organizar los recursos con los que ya cuenta de acuerdo a la prioridad marcada en cuanto a su responsabilidad legal de guiar la IPG. Esto puede lograrse con una estrategia de desarrollo institucional.

4. Dotar de recursos suficientes humanos y financieros para lograr IPG tanto al IMD como a las distintas instancias de la administración pública estatal y municipal. Para ello es indispensable formar puntos focales en las distintas instancias de la administración pública, capaces de incorporar en la agenda legislativa estatal la prioridad de asignar recursos públicos para cumplir la estrategia transversal de la política de género marcada en el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016.
5. Apuntalar procesos de capacitación continua sobre la perspectiva de género, herramientas para erradicar la discriminación de género en la administración pública y estrategias gubernamentales para respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres utilizando los estándares internacionales como parámetro de evaluación.

•Acciones con resultados a mediano plazo.

1. Fortalecer la producción de información estadística desagregada por sexo e indicadores de género, tanto para el ciclo de políticas públicas externas como internas.
2. Generar estadística desagregada por sexo sobre los servicios que presenta las distintas instancias estatales así como de su estructura organizacional.
3. Continuar generando información demográfica y estadística desagregada por sexo a nivel estatal.
4. Generar información demográfica y estadística desagregada por sexo a nivel municipal.
5. Establecer mecanismos que permitan dar cuenta de las transformaciones de las relaciones de género a partir de la implementación de IPG y en contraste con las líneas de base que se establezcan en los diagnósticos.

•Acciones con resultados a largo plazo.

1. Establecer Mecanismos de vigilancia para el cumplimiento tanto de la legislación como del programa. Para ello es necesaria la maquinaria de género y dar cumplimiento a la Ley estatal.
2. Establecer una maquinaria de género capaz de impulsar procesos verticales, horizontales y multidimensionales efectivos.

E. Conclusiones

Para lograr un conocimiento amplio de las relaciones género es indispensable generar investigaciones y procesos que permitan desarrollar este conocimiento tanto de los servicios hacia fuera de las instancias como de sus dinámicas organizacionales. Con base en esta información será posible trazar una estrategia adecuada para IPG en las finanzas públicas.

Para ello, Durango debe contar con un Instituto de las Mujeres cuyo personal se constituya en un motor para establecer puntos focales de género capaces de convocar a los distintos procesos de reflexión colaborativa necesaria a lo largo de la administración pública estatal y municipal. De la misma forma, el IMD podría establecer vínculos de colaboración con las redes de expertas, académicas/os, activistas y servidoras/es públicas/os de las distintas instancias de la administración pública federal, estatal y municipal para apuntalar su estrategia.

Finalmente, resulta evidente que el Estado de Durango debe plasmar en el presupuesto estatal público una asignación adecuada para fortalecer al IMD y dirigida a la IPG. En este sentido, el Estado de Durango esta en buen momento para iniciar los trabajos de diagnóstico necesarios que le ayuden a definir una política de género adecuada, que le permitan tener un punto de partida, establecer metas asequibles para dar seguimiento para programar y presupuestar de forma efectiva e ir ajustando la estrategia de IPG transversal de acuerdo a los distintos contextos estatales y organizacionales que se encuentran en el estado.

Fuentes

Congreso del Estado de Durango (2009) *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Durango*. Recuperado de: <http://www.congresodurango.gob.mx/Leyes/igualdad.pdf> (Enero 20, 2012).

Elson, D. (2002) *Iniciativas de presupuestos sensibles al género: Dimensiones claves y Ejemplos prácticos*. Santiago: PNUD, CEPAL, UNIFEM y GTZ.

Incháustegui, T. Et al. (2005) *Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género*. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C. Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres, D.F.

Gobierno del Estado de Durango (2011) *Plan Estatal de Desarrollo del estado de Durango 2011-2016*. Recuperado de http://ped.durango.gob.mx/es/plan_estatal_desarrollo_2010_2016 (enero 20, 2012)

Perez Fragoso, L. Et al. (2004) *Guía para la Formulación de Presupuestos Públicos Con Enfoque de género, en el Sector Salud*. México. Secretaría de Salud.

Pérez Fragoso, L. Et al. (2008) *Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género. Propuesta metodológica y experiencias*. México. Equidad de Género, Ciudadanía, Trabajo y Familia.

PNUD (2010) *Las mujeres y el presupuesto público en México*. México: PNUD.

Presidencia de México (2007-2012) *Plan Nacional de Desarrollo*. Recuperado de: <http://pnd.presidencia.gob.mx/> (Enero 20 2012).