



DOCUMENTO CON LOS RESULTADOS AUDITORÍA PARTICIPATIVA DE GÉNERO:

CONSTRUYENDO LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO DE DURANGO

Mtra. Laura Edith Saavedra Hernández

Los puntos de vista expresados en este documento pertenecen a la autora y no reflejan la posición del Instituto de la Mujer Duranguense

“Este producto es generado con recursos del Programa Transversalidad 2011 del Instituto Nacional de las Mujeres”

“Este programa es público y gratuito, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso para fines distintos a los establecidos en el programa.”

Contenido

Resumen Ejecutivo.....3

Introducción.....3

Metodología.....4

Calendario Histórico.....10

 Resumen Histórico: Principales Acontecimientos.....15

Auditoría de Género: Principales recomendaciones para el Instituto de la Mujer Duranguense17

 Análisis FODA17

 Análisis documental del Instituto Duranguense de la Mujer25

 Hacia dónde hay que caminar para armonizar las acciones del IMD con la normatividad
 federal y estatal29

 Plan de trabajo del IMD35

 Recomendaciones Generales del Plan Anual37

 Recursos humanos del IMD38

 Presupuesto40

 Diagrama de Venn.....41

Lecciones aprendidas en la auditoría de género46

Bibliografía48

Anexos.....49

Resumen Ejecutivo

El documento presenta los principales resultados de la implementación de la auditoría de género hecha en el Instituto de la Mujer Duranguense en el año 2011. El objetivo principal de esta auditoría se centró en conocer cuáles han sido las acciones y estrategias que ha tenido el IMD, con la finalidad de construir nuevos objetivos y dar seguimiento al camino que ya se tiene avanzado.

A través de diferentes metodologías de medición de resultados en la administración pública y de la participación del equipo directivo del Instituto se construyeron recomendaciones específicas a corto, mediano y largo plazo para detectar y cubrir las necesidades que aun se tienen y lograr un mejor avance en materia de Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género.

Introducción

Una de las principales tareas y mandatos que tiene el Instituto de la Mujer Duranguense es promover estrategias de transversalidad de género que posibiliten la transformación social. Bajo estos supuestos es que el Instituto ha encaminado desde el año 2000, año de su creación, acciones que impacten directamente en las políticas públicas del Estado de Durango para erradicar las brechas de género existentes.

Se han elaborado diversos documentos y proyectos que dan cuenta de la situación y condición que viven las mujeres en el estado y en este sentido, se han implementado acciones y estrategias para caminar hacia la igualdad. Siguiendo la misma línea y para dar seguimiento al trabajo que ha hecho el Instituto es que se pensó en hacer una evaluación que permita conocer el camino que lleva avanzado el Instituto, sus aciertos, ventajas y fortalezas; así como identificar los obstáculos, debilidades, desventajas para de ahí retomar caminos y reforzar acciones para un mejor aprovechamiento de los recursos.

Esta Auditoría Participativa de Género tuvo la función de conocer la dinámica del Instituto, conocer a fondo el trabajo impulsado y a partir de ello, recomendar y canalizar acciones. En este sentido el documento presenta diferentes puntos que se propusieron auditar, estos se exponen a lo largo del documento.

Como un primer acercamiento se muestra la metodología en donde se explica cuáles fueron las técnicas de investigación, la forma en como se hicieron las dinámicas y los instrumentos metodológicos. Después se presenta un calendario histórico de la Institución que permitió conocer

las características y condiciones en las que ha trabajado el Instituto, las acciones más importantes y coyunturales que han reforzado su participación como institución pública y los obstáculos a los que se ha enfrentado a lo largo del tiempo.

Como un tercer apartado, se plantea la auditoría, es decir, en qué consistió y los principales resultados de la investigación; también ahí por cada apartado, se presentan las recomendaciones y los posibles caminos que ayudarán a reforzar acciones y fijar nuevos caminos de acción. Cada uno de los apartados, se construyó con información proporcionada por las diferentes áreas, tanto física como oralmente, información condesada en sesiones de trabajo.

Finalmente, se presenta un apartado en donde se enumeran de forma breve las lecciones aprendidas y las cuestiones a considerar para mejorar el IMD.

Metodología

La siguiente auditoría de género aportará un panorama básico sobre el avance que el Instituto de la Mujer Duranguense ha tenido con respecto a sus planes y programas para el adelanto de las mujeres. También cuáles han sido los aciertos y errores que han impulsado o minado los avances. A partir de este ejercicio de análisis y reflexión se aportarán los caminos y líneas de trabajo que podrían impulsarse, las que ya no son necesarias y las nuevas por construir para que con ello, el Instituto de la Mujer Duranguense pueda tener un papel más activo y de mejor posición en la política pública del Estado para el avance de las mujeres.

Bajo estas premisas los objetivos que guiaron la auditoría de género fueron los siguientes:

Objetivo General:

Promover el aprendizaje institucional para la aplicación de la transversalidad de género de una forma efectiva en planes y programas estatales, que permita impulsar acciones en favor de las mujeres. Así como, evaluar la aplicación de los ya existentes.

Objetivos Específicos:

- Establecer la línea de base inicial en lo que respecta al desempeño de una institución en materia de transversalización de la perspectiva de género, con miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para determinar el avance en la promoción de la equidad de género.

- Revisar, analizar y evaluar las diferentes legislaciones, reglamentos y normas en materia de equidad de género y del Instituto para describir obligaciones y reordenar acciones y protocolos de acción.
- Medir el avance en la ejecución de los planes de acción de transversalización de la perspectiva de género y recomendar revisiones según resulte necesario.
- Construir el calendario histórico de la Institución, para identificar aciertos y errores que guíen en el futuro las acciones del Instituto y que permitan hacer recomendaciones sobre acciones existentes.
- Evaluar el presupuesto asignado a la incorporación de la PEG en las políticas públicas y la administración en las diferentes áreas a estudiar.

Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados se llevó a cabo un estudio cualitativo en donde se utilizaron diferentes técnicas de análisis. Se optó por esta metodología porque ayuda a contrastar los datos objetivos con las percepciones subjetivas y de esta manera, se logra tener una fotografía completa de lo que pasa en la institución con respecto al género, sus desigualdades y sus equilibrios. Poder contrastar entre lo objetivo y lo subjetivo es realmente pertinente cuando se trata de estudiar la equidad de género y la potenciación de las mujeres.

Se contempló la investigación documental y de archivo, así como la aplicación de entrevistas a profundidad a funcionarios/funcionarias clave del IMD. A través de estos instrumentos se recogieron datos cualitativos que permitieron saber y conocer los discursos y las prácticas que generan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como los diversos documentos, planes, leyes y programas que respaldan las acciones del Instituto.

El método transversal que guio la investigación fue el análisis con enfoque de género, el cuál sirve para dar cuenta de las desigualdades que pueden existir dentro de las estructuras sociales, entre mujeres y hombres. Esta metodología fue acuñada en los años ochenta y se concentra no sólo en las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino en las funciones y necesidades de hombres y mujeres dentro de un espacio dado. Con este análisis se pueden saber los alcances que se han tenido en materia de igualdad de género y además, se pueden hacer visibles las desigualdades

engendradas en las prácticas institucionales no visibles en la convivencia cotidiana entre mujeres y hombres.

Se optó por utilizar diversas técnicas cualitativas de investigación para poder responder a los objetivos planteados y estar acorde con la metodología. En este sentido, se elaboró una herramienta FODA, un diagrama de Venn, se aplicaron entrevistas a profundidad y se hicieron diferentes sesiones en grupos focales a personal clave del Instituto, se aplicó un análisis de contenido de la legislación vigente y la normatividad del Instituto.

Análisis FODA

Para el análisis estratégico se utilizó la herramienta FODA para poder identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Aciertos, en las acciones que han sido encaminadas por el Instituto y las áreas afines a estudiar con respecto al cumplimiento de los objetivos estatales en materia de género (Anexo A). Con base en el análisis FODA de la información diagnosticada se pudo conocer la situación actual del IMD y a partir de ello poder construir acciones para lograr el avance de las mujeres a través de la transversalidad de la perspectiva de equidad de género en el Estado.

Para poder elaborar la herramienta FODA se propuso hacer reuniones con las diferentes áreas que integran el IMD, una reunión se centró en identificar por área sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, después del análisis hecho en equipo se convocó a otra reunión que se centró en retroalimentar la matriz FODA elaborada en la primera reunión.

Las áreas que conformaron el equipo de análisis FODA fueron:

- La Dirección de Relaciones Públicas que es área de la difusión pública del IMD, tiene el contacto con medios de comunicación, lleva a cabo la logística de la Dirección General y elabora todos los insumos publicitarios del Instituto.
- La Secretaria Técnica del Instituto quien lleva a cabo todo el trabajo estructural hacia fuera del Instituto, trabaja con la Dirección General directamente.
- El Área de Contabilidad que es la encargada de llevar todos los registros contables y administración de los recursos económicos del Instituto.
- La Dirección de Derechos de la Mujer que supervisa y coordina la atención a mujeres y a sus familias que se acercan a pedir apoyo por diversos problemas, principalmente,

violencia de género. Y además lleva todos los asuntos legales y jurídicos del Instituto, como contratos, convenios interinstitucionales, etc.

- La Dirección del Desarrollo de las Mujeres que coordina el Programa de “Crece Mujer”, uno de los programas más importantes que tiene el Instituto, ya que da apoyos económicos para emprender empleos a mujeres en el estado.
- La Dirección de Comunicación Social que coordina la comunicación institucional en los medios de comunicación.
- La Coordinación de Programas Federales que coordina la administración de los recursos gestionados por el IMD con el Gobierno Federal.
- El Área de Desarrollo Local de la Mujer que coordina y trabaja la capacitación con la ciudadanía, básicamente en escuelas de nivel básico. Además da información a la ciudadanía sobre los servicios que ofrece el Instituto.
- Asesor Particular de la Dirección quien tienen a su cargo la coordinación de los proyectos federales que lleva el Instituto y la gestión de proyectos con otros actores dentro de la administración pública, las Organizaciones de la Sociedad Civil y la Academia, no solo en el Estado sino a nivel nacional.

Entrevistas a Profundidad

Parte de la auditoría se concentró en entrevistas a profundidad semiestructuradas. Se escogió esta modalidad porque permite interrogar a funcionarias e informantes clave, para obtener información específica¹ (Anexo B). En este sentido, se elaboró una guía de entrevista para las funcionarias clave. Es importante señalar que a partir de las entrevistas se logró construir el calendario histórico de la Institución, aclarando y reforzando puntos clave que permitirán el avance de las propuestas.

Básicamente, las entrevistas se aplicaron a la Directora del Instituto y a la ex directora del Instituto, se optó por este ejercicio porque ayudó a pensar en recomendaciones que den seguimiento a acciones que llevan años realizándose que han sido básicas y fundamentales para su funcionamiento.

¹ Vela, Fortino (2008). “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa”. En: Tarrés, María Luisa (Coord.) *Observar, Escuchar y Comprender*. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social. México, Miguel Ángel Porrúa, COLMEX, FLACSO México, Pp. 74

Investigación de Archivo

Para poder elaborar la auditoría también fue necesaria la revisión del contenido de documentos jurídicos tales como leyes, reglamentos, normatividades, presupuestos, etc. (Anexo C). Los documentos analizados fueron:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango
- Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango
- Ley que Crea el Instituto de la Mujer Duranguense
- El Programa Anual del Instituto (2012)
- El Presupuesto Asignado al Instituto
- Nómina

Diagrama de Venn

El Diagrama de Venn tuvo como objetivo fundamental, la definición y el estudio de un perfil de las instituciones y actores clave del interior y del exterior de la institución interesados para el avance y cimentación del proyecto en materia de promoción de la igualdad de género (Anexo D).

Básicamente consiste en la confección de una lista de las unidades de trabajo de la institución y de las organizaciones externas (organizaciones asociadas, organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, donantes, ONG, academia) con las cuales se suele interactuar en los proyectos.

A partir de un análisis con diferentes áreas en un trabajo en equipo se evaluó la importancia de las unidades/instituciones en lo que respecta a la frecuencia e intensidad de los contactos. Se dibujó un círculo en el centro de láminas representando al IMD y se agregaron otros círculos que representaron a las unidades y organizaciones que las participantes del ejercicio seleccionaron.

Posteriormente se trazaron líneas entre el círculo correspondiente al Instituto las instituciones clave, considerando que la relación se rige o está condicionada por la equidad de género. El tamaño de cada círculo simboliza la importancia que reviste para el Instituto cada una de ellas. Por

otro lado, la distancia entre cada círculo y el círculo principal simbolizará la frecuencia del contacto.

Este ejercicio se llevó a cabo en la misma reunión en la que se elaboró el análisis FODA teniendo como participantes a las mismas áreas que participaron en él. También se hizo un ejercicio con el área directiva del Instituto en una reunión clave con el asesor particular de la Dirección. Otra participante clave en este ejercicio fue la ex Directora del Instituto quien aportó su experiencia y conocimiento para la construcción de la red.

Calendario Histórico

Durante los años 2001-2006, se impulsó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No discriminación contra las Mujeres (Proequidad), entre cuyos objetivos figuran la incorporación de la perspectiva de género en las dependencias y entidades del Gobierno Federal con el fin de construir programas sociales de trabajo, además de lograr nuevos espacios y mecanismos de participación de las mujeres en las diferentes esferas de la economía, la política y la sociedad (Proequidad, 2001).

Con ello se comenzó la revisión de planes y programas gubernamentales que no daban cabida al verdadero ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Con ello se formularon también nuevas políticas públicas y se comenzaron a plantear acciones afirmativas que respondieran a los acuerdos internacionales.

En este sentido, los gobiernos de las entidades federativas se mantuvieron acordes a los mandatos gubernamentales y a las demandas de la sociedad civil para impulsar mecanismos estatales a favor del avance de las mujeres. Con ello se comenzaron a hacer visibles problemas que hasta ese momento no lo eran.

En el momento presente, el compromiso de impulsar una cultura institucional de equidad de género se ha visto reflejada en el Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012 (PND 2007-2012), donde se hace hincapié que se trabajará a favor de la igualdad de oportunidades para asegurar el desarrollo humano y el bienestar para la ciudadanía con un enfoque transversal de género.

En el Estado de Durango, la política de igualdad se desarrolló ampliamente desde el sexenio de 1998, fue con el Gobernador Ángel Sergio Guerrero Mier que la política a favor de las mujeres se fue clarificando y, para el año 2000 se crea el Instituto de la Mujer Duranguense, a la par que se hace la Ley que Crea al Instituto de la Mujer Duranguense; poniendo al Estado en la vanguardia en materia de equidad.

Sin embargo, el IMD es creado dependiendo de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado, antes Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado (COPLADE). Y, no fue hasta el año 2005, con el impulso de la Licenciada Maribel Aguilera, que se reforma la Ley de la SEDESOE en donde se plasma la sectorización del Instituto. Es así como el IMD comienza a tener personalidad jurídica y presupuesto para poder operar los planes y programas que impulsan la igualdad y la equidad de la ciudadanía.

Agencia Económica de las Mujeres

A partir de este momento el Instituto comienza a ser parte e impulsor de programas sociales para el empoderamiento de las mujeres que hasta la fecha (2012) siguen operando en el Estado por el Instituto. Uno de los ejemplos más visibles y de éxito de estos es el Programa de BANMUJER. Este programa se planeo y consistió en una promesa de campaña del C.P. Ismael Hernández Deras quien fuera gobernador del Estado en el sexenio 2004-2010.

Para que el programa pudiera comenzar se hizo necesario conocer experiencias similares en otros estados, por lo tanto en el año de 2005 se visitó el gobierno de Chiapas y el año siguiente, 2006, se visitó el estado de Tamaulipas con el objetivo de conocer los aciertos y errores que hasta ese momento tenían los programas de dichos estados y poder así, replicar de la mejor manera posible este programa en Durango.

Fue entonces en el año 2006 que esta propuesta se vio cristalizada y se tenía un presupuesto de un millón de pesos para operarlo; sin embargo no se pudo llegar a un acuerdo en la unidad ejecutora del programa, ya que se habían propuesto, por un lado, la Secretaría de Economía y por el otro la Secretaría de Desarrollo Social del Estado; no llegando a un acuerdo y como consecuencia deteniendo la operación del programa.

En el año 2008, se comienza a plantear desde el IMD la propuesta para transversalizar en las estructuras gubernamentales del Estado la Perspectiva de Equidad de Género. Dentro de los ejes propuestos para lograrlo estaba desarrollar la agencia económica de las mujeres a través de un modelo de política pública. Fue entonces que se discutió si era posible y conveniente que el IMD tomara en sus manos el proyecto de BANMUJER, ya que básicamente el objetivo del Instituto no descansaba en la ejecución de programas de esta naturaleza, sino de creador y actor principal en la gestión de la transversalidad del género.

A pesar de que el IMD tenía viento en contra en ese año, comenzó a operar el programa de BANMUJER en 12 municipios que tuvieran, como requisito principal, una Instancia Municipal de las Mujeres. Así, desde el año 2008, BANMUJER recibe cinco millones de pesos para su operación.

En el año de 2009 se vuelve a operar el programa con la cantidad de cinco millones de pesos, más el fondo revolvente en 20 municipios en total. En ese mismo año el Programa Federal de Transversalidad del Instituto Nacional de las Mujeres proporciona un millón 500 mil pesos para hacer una evaluación del programa. Básicamente se recabó información para saber los resultados

del diseño y que éste fuera *ad hoc* a la realidad local en el que se aplican los recursos para microcréditos.

En el año de 2010, el programa de BANMUJER comienza a ser autosustentable, sin embargo, como no se cobraban intereses era difícil poder hacer independiente al cien por cierto el programa. En este año y después de la evaluación hecha al programa se publican en el Diario Oficial de Durango dentro del Decreto Durango Solidario las Reglas de Operación del Programa BANMUJER. A partir de ello se aprueba el cobro de un interés del 0.5% al 6% anual para la autosustentabilidad del programa.

Hasta la fecha BANMUJER sigue operando con sus altas y bajas. Una realidad es que el programa puede tener independencia con respecto al recurso y sobre los procedimientos para operar; sin embargo, se siguen teniendo problemas en la recuperación del préstamo y ampliar el número de socias o beneficiarias, por lo que se hace importante crear modelos de procedimientos para reforzar su metodología y así hacer que el programa siga creciendo.

Políticas Públicas para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia

En el año 2006 el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) aplicó la Encuesta Nacional de la Dinámica y Relaciones de los Hogares (ENDIREH) en diferentes estados de la República. A través del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) se logra tener un recurso de un millón de pesos para que el INEGI pudiera llevar a cabo la encuesta en el Estado.

Los resultados obtenidos en la encuesta fueron preocupantes, ya que Durango resultó tener el cuarto lugar de incidencia de violencia. Estos resultados sirvieron como base para la respuesta que dieron las diferentes instituciones encargadas de resolver la problemática de la violencia. El Instituto en conjunto con la Secretaría de Seguridad Pública de Durango quien reconoció su rol en el problema, implementaron capacitación para policías, ciudadanía y el Programa Esmeralda².

² Es un servicio de primer contacto que brinda atención a las mujeres que son víctimas de violencia familiar, a través del servicio telefónico de emergencia 066, en momentos de pre crisis, crisis y post crisis, originados por violencia familiar en cualquiera de sus manifestaciones. Consultado en diciembre de 2011 en: http://www.esmeralda.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=18&Itemid=32

En octubre del año 2007, se comienza a discutir en la cámara de diputados local la pertinencia de armonizar la legislación estatal con la legislación federal en materia de prevención y atención a la violencia contra las mujeres. Es así como en diciembre de 2007 se publica la Ley de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En este mismo año y con un apoyo de 400 mil pesos se construye el Refugio para mujeres que viven violencia y en el año 2008 se inaugura. El 2008 resulta ser un año importante para el Instituto y la política de prevención de la violencia contra las mujeres. A partir de los mandatos de la ley se instala el Sistema Estatal de Violencia y se crea la Comisión de Igualdad y no Discriminación del Estado; también se instala el Centro de Justicia para las Mujeres operado por la SSP, ahí se creó un modelo, un proyecto y se dio capacitación por parte del IMD en 2009-2010, pero no es hasta el año 2010 que el gobierno firma el convenio.

También en 2008, se crea con la Secretaría de Educación Pública el proyecto de Escuelas Abiertas a la Equidad, el primer pilotaje se hace en cuatro estados y Durango es uno de ellos. Se lleva a cabo el Encuentro Estatal de las Mujeres a donde asisten 17 mil mujeres de todo el Estado y se hacen conferencias y talleres sobre prevención de la violencia, empoderamiento y autoestima, principalmente. En ese mismo año se crea el Fondo de Violencia con el que comienzan a operar los Centros de Atención Itinerantes (CAI) en 10 municipios que para 2009 operaron en 20 municipios del Estado.

También en 2008 se abrió un Foro en internet y en la contraloría del Estado para recibir propuestas para la elaboración de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres. Tuvo tal éxito que se extendió a la Comisión del Congreso Local en donde se recibieron propuestas de Organizaciones de la Sociedad Civil y de otras Instituciones. En el año de 2009 se publica la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango.

Finalmente, el IMD ha operado sus programas y proyectos en el rubro de violencia contra las mujeres a través del recurso del PAIMEF, el cual se ha dividido de la siguiente forma:

- 2006: \$ 1, 500,000
- 2007: \$ 5, 500,000
- 2008: \$ 5, 400,000
- 2009: \$ 5, 400,000

- 2010: \$ 5, 400,000
- 2011: \$ 4, 600,000

Lo que significa que se ha incrementado el presupuesto inicial otorgado por este programa federal aproximadamente un 200%.

Políticas Públicas y Empoderamiento de las Mujeres

Como ya se ha mencionado, el IMD opera con diversos fondos, principalmente federales como son los recursos del Programa de Transversalidad del Instituto Nacional de las Mujeres que brinda apoyo a proyectos estatales que su objetivo sea transversalizar la equidad de género.

Este recurso dio apoyo al Programa de BANMUJER para evaluar y diseñar la operación de éste. En el año de 2009 se otorgó este apoyo y se llevaron a cabo los objetivos para transversalizar la PEG en la administración pública estatal.

En 2011 el IMD construye una relación con el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas, firmando un convenio de colaboración para la elaboración de los proyectos de Transversalidad.

Los fondos económicos obtenidos para el IMD han sido los siguientes:

- 2008: \$ 3, 700,000
- 2009: \$ 6, 155,000
- 2010: \$ 5, 600,000
- 2011: \$ 5, 800,000

Como se puede ver este fondo solo se ha aumentado aproximadamente un 25% desde la primera ministración del año 2008.

Impulso del Desarrollo Local en la Equidad de Género

En el año 2005 se comienzan a crear las Instancias Municipales de la Mujer en el Estado de Durango. El estado cuenta con 39 municipios de los cuáles 30 cuentan con una IMM. Como el presupuesto para el IMD es muy bajo para poder apoyar a las IMM, éstas han aplicado al Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) para poder desarrollar sus actividades.

En el año 2008 participaron 5 IMM y solo aprobaron 2 proyectos; en 2009 aplicaron 11 IMM y solo aprobaron 5 proyectos y en 2010 participaron 11 y solo aprobaron 1. Estos datos indican que se deben de seguir fortaleciendo a las IMM para que puedan presentar sus proyectos y tener un mayor aprovechamiento de recursos federales para ellas. Se hace necesario orientarlas y apoyarlas en la presentación de sus proyectos para que éstos sean aceptados. Y necesariamente, impulsar proyectos acordes con la política estatal de igualdad.

Resumen Histórico: Principales Acontecimientos

AÑO	ACCIÓN DEL INSTITUTO DE LA MUJER DURANGUENSE
2000	Creación del Instituto de la Mujer Duranguense
	Ley que Crea al Instituto de la Mujer Duranguense
2004	Propuesta de la creación de BANMUJER en la campaña política de Ismael Hernández Deras
2005	Sectorización del IMD de la SEDESOE
	Se comienzan a crear las Instancias Municipales de la Mujer en el Estado de Durango
2006	Visita a Chiapas para replicar BANMUJER
	Se lleva a cabo la Encuesta ENDIREH por parte del INEGI con recursos del programa PAIMEF
	Se implementa el Programa Esmeralda
2007	Visita a Tamaulipas para replicar BANMUJER
	Se publica la Ley de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
	Se comienza a construir el Refugio para mujeres violentadas
2008	Comienza a operar BANMUJER en 12 municipios del Estado
	Se inaugura el Refugio
	Se instala el Sistema Estatal de Violencia
	Se crea la Comisión de Igualdad y no Discriminación del Estado

	<p>Se instala el Centro de Justicia para las Mujeres operado por la SSP</p> <hr/> <p>Se crea con la Secretaría de Educación Pública el proyecto de Escuelas Abiertas a la Equidad</p> <hr/> <p>Se lleva a cabo el Encuentro Estatal de las Mujeres</p> <hr/> <p>Se crea el Fondo de Violencia con el que comienzan a operar los Centros de Atención Itinerantes (CAI) en 10 municipios</p> <hr/> <p>Foro para recibir propuestas para la elaboración de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres</p>
2009	<p>Sigue operando BANMUJER en 20 municipios</p> <hr/> <p>Se hace la primera evaluación del Programa BANMUJER</p> <hr/> <p>CAI opera en 20 municipios del Estado</p> <hr/> <p>Se publica la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango.</p>
2010	<p>Comienza a ser autosustentable el programa BANMUJER</p> <hr/> <p>Reglas de Operación del Programa BANMUJER</p> <hr/> <p>El gobierno firma el convenio del Centro de Justicia para las Mujeres</p>
2011	<p>El IMD construye una relación con el Programa para el Desarrollo de las Naciones Unidas, firmando un convenio de colaboración para la elaboración de los proyectos de Transversalidad</p>

Auditoría de Género: Principales recomendaciones para el Instituto de la Mujer Duranguense

Análisis FODA

Como se mencionó en el apartado metodológico uno de los objetivos de la auditoría fue la construcción participativa de un análisis FODA, en el que se reflejara la situación actual del municipio. En este sentido, dicho ejercicio se guio y consistió en:

Objetivo

Evaluar los puntos fuertes/las deficiencias del Instituto desde la perspectiva de género y detectar las posibilidades y amenazas.

Propósito y temas a tratar

El análisis FODA es una herramienta útil para poder detectar los obstáculos y aciertos que tienen las instituciones u organizaciones. Permite reflexionar sobre el trabajo ya hecho para poder, direccionar o reforzar las acciones emprendidas. Para este estudio de Auditoría permitirá saber diferentes temas como por ejemplo, la relación de la organización con los mecanismos nacionales de género y las organizaciones de mujeres en el contexto en el que se ejecutan los programas; la integración de la igualdad de género como cuestión transversal en los objetivos estratégicos, el programa y el presupuesto de la organización; la incorporación de la igualdad de género en la implementación de los programas y las actividades; los conocimientos especializados y competencias sobre género con los que se cuenta; la política de igualdad de género de la organización, según se refleja en sus productos y su imagen pública y finalmente, la gestión de la información y los conocimientos. Todos estos temas fueron propuestos en el plan de trabajo aprobado y que se consideran temas de amplia relevancia para el IMD.

Básicamente de lo que se trata, es pensar y proponer, a partir de la siguiente herramienta las opiniones de diferentes funcionarios/funcionarias con respecto a los temas planteados. A partir de preguntas disparadoras que permiten fotografiar la realidad que vive el Instituto en su administración y en relación con otras instituciones.



MATRIZ FODA		
	Fortalezas Características positivas y ventajas de la cuestión o la situación.	Debilidades Características negativas y desventajas de la cuestión o la situación.
Oportunidades Factores y/o situaciones que pueden beneficiar, fortalecer o mejorar la cuestión o la situación.	Análisis de las F-O ¿Cómo emplear los aspectos positivos para aprovechar las posibilidades de desarrollo?	Análisis de las D-O ¿Cómo superar las deficiencias para aprovechar las posibilidades de desarrollo?
Amenazas Factores y/o situaciones que pueden obstaculizar la cuestión o la situación.	Análisis de las F-A ¿Cómo se pueden utilizar los aspectos positivos para contrarrestar las limitaciones que tienden a obstaculizar la realización de los objetivos y el aprovechamiento de las posibilidades?	Análisis de las D-A ¿Cómo se pueden superar las deficiencias para contrarrestar las limitaciones que tienden a obstaculizar la realización de los objetivos y el aprovechamiento de las posibilidades?