

**GUÍA SOBRE CÓMO DESARROLLAR E
IMPLEMENTAR UN PLAN SEXENAL DE
DESARROLLO CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

GUÍA SOBRE CÓMO DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UN PLAN SEXENAL DE DESARROLLO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Directorio

Gobierno del Estado de Durango

**Gobernador Constitucional del Estado
de Durango**

C.P. Jorge Herrera Caldera

Secretario General de Gobierno

Lic. Hugo Gerardo Rosales Badillo

Secretario de Desarrollo Social

Prof. Jaime Fernández Saracho

**Directora General del Instituto de la
Mujer Duranguense**

Dra. Fátima del Rosario González Huizar

Gobierno Federal

**Presidenta del Instituto Nacional de las
Mujeres**

María del Rocío García Gaytán

**Directora General de Institucionalización
de la Perspectiva de Género**

Claudia G. Salas Rodríguez

**Dirección de Igualdad y Equidad de Género
en las Políticas Públicas**

María de Lourdes Ávila Santacruz

Enlace Instituto de la Mujer Duranguense

Martha Torres Meléndez

Servicios de Asesoría Integral Profesional SC

Tomás Arteaga Vázquez del Mercado

Director General

Martina Lara González

Directora de Proyecto

Yazmín Pérez Haro

Laura Henríquez Maldonado

Miguel Martínez Domínguez

Lesly D. Montañés Silva

ÍNDICE

Índice de Tablas	iii
Índice de Anexos.....	vi
Presentación.....	viii
Introducción	1
Objetivo y Uso de la Guía	3
1. Antecedentes.....	4
2. Marco Jurídico	7
2.1. Convenciones Internacionales.....	7
2.1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).	7
2.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.....	11
2.1.3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing	12
2.2. Marco Jurídico Nacional y Estatal	13
2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	14
2.2.2. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango	15
2.2.3. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	18
2.2.4. Instituto de la Mujer Duranguense	19
2.2.5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	20
2.2.6. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	21
2.2.7. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango	22
2.2.8. Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil.	23
2.2.9. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	24
2.2.10. Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia	25
2.2.11. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria	26
2.2.12. Ley de Planeación del Estado de Durango	26
2.2.13. Ley orgánica de la Administración Pública Estatal.....	29
3. Instrumentos de Política Pública Nacional y Estatal	30
3.1. Plan Nacional de Desarrollo (PND).....	30

3.2. Sistema Nacional de Planeación Democrática.....	31
4. Trabajos realizados en las Unidades de Planeación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal	33
4.1. Encuestas sobre Unidades de Planeación de las Dependencias.....	33
4.2. Cédulas Unidades de Planeación.....	43
4.2.1. Encuesta sobre Programas con Reglas de Operación.	43
5. Diseño base para Implementar la Transversalidad de Género.....	50
5.1. Recomendaciones para un sistema de indicadores de Género (metas a cumplir del PED)	61
5.2. Experiencias Recogidas por Ex Funcionarios (as) Titulares de Dependencias sobre el PED y la Igualdad y Equidad de Género.	63
Conclusiones y Recomendaciones.....	69
Bibliografía	
Anexos	

Índice de Tablas

Tabla 1. Artículo 4° Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas	8
Tabla 2. Recomendación General No. 25 CEDAW	9
Tabla 3. Recomendación No. 37 Sexto Informe de México CEDAW	10
Tabla 4. Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	30
Tabla 5. Del Diagnóstico de las Condiciones Iniciales o de Partida.....	54
Tabla 6. Del Análisis de Cobertura o Dominio de las Políticas Públicas Establecidas en la Materia/ Dependencia	56
Tabla 7. Matriz de Marco Lógico para la Planeación de Estrategias de Transversalidad.....	58
Tabla 8. Matriz para el monitoreo de Estrategia(s) de Transversalidad	60
Tabla 9. Estrategias, orientaciones e indicadores preliminares propuestos para.....	76

Índice de Gráficas

Gráfica 1. ¿El PED 2004-2010 dispuso de una orientación de.....	33
Gráfica 2. ¿Hubo una articulación expresa entre los	34
Gráfica 3. ¿En los Programas Operativos Anuales (POAS) o instrumentos.....	36
Gráfica 4. ¿Alguno (s) de los programa (s) que le correspondió operar	37
Gráfica 5. ¿Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones.....	38
Gráfica 6. STPVS. En los programas y proyectos que usted	39
Gráfica 7. SEDESOE. En los programas y proyectos que usted.....	39
Gráfica 8. SAGDER. En los programas y proyectos que usted	40
Gráfica 9. ¿Cuál es instrumento normativo que.....	41
Gráfica 10. Respecto sí es adecuado el apoyo proporcionado.....	42
Gráfica 11. Respecto si considera adecuado que el programa (s) en el	42

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Mapa de Fases y Ruta para Diseño de Estrategia de Transversalidad de la Perspectiva de Género	52
---	----

Índice de Anexos

Anexo 1. Análisis FODA en dependencias del Gabinete Económico del Gobierno del Estado de Durango.

Anexo 2. Entrevista a Ex Funcionarios (as) de la Administración Pública Estatal del Gobierno del Estado de Durango.

Acrónimos

BANMUJER:	Beneficio y Apoyo a las Necesidades de la Mujer.
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CNDH:	Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
COPLADE:	Comité de Planeación para el Desarrollo.
IMD:	Instituto de la Mujer Duranguense.
INMUJERES:	Instituto Nacional de las Mujeres.
LGIMH:	Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres.
PED:	Plan Estatal de Desarrollo.
PND:	Plan Nacional de Desarrollo.
PEG:	Perspectiva de Equidad Género.
POA:	Programa Operativo Anual.
PROIGUALDAD:	Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres.
PS:	Programas Sectoriales.
SAGDR:	Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural del Estado.
SECOPE:	Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas del Estado.
SEED:	Secretaría de Educación del Estado de Durango.
SEDECO:	Secretaría de Desarrollo Económico.
SEDESOE:	Secretaría de Desarrollo Social.
SIG:	Sistema de Indicadores de Género.
SIPIG:	Sistema de Indicadores de Políticas de Igualdad de Género.
SNIMH:	Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
SRNMA:	Secretaría de Educación y Medio Ambiente.
STPVS:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Presentación

Al arrancar los trabajos de planeación de la actual administración gubernamental con el fin de conformar el Plan Estatal de Desarrollo para el periodo 2011-2016, el titular del ejecutivo manifestó que:

“Hoy las sociedades que tienen éxito en su desarrollo y en su calidad de vida para su gente, son aquellas que tienen rumbo claro, acuerdos amplios y políticas de largo plazo, al margen de las legítimas agendas de los partidos. Esta consulta nos dará el rumbo claro, los acuerdos amplios y las políticas de largo plazo”.

Para tal efecto, el titular del ejecutivo anunció la realización de seis encuentros regionales y sesiones temáticas alrededor del empleo, adultos mayores, medio ambiente, *inclusión social*, vivienda, educación y salud, entre otros.

A partir del contexto mencionado, la presente *Guía para Desarrollar e Implementar un Plan Sexenal de Desarrollo con Perspectiva de Género*, permitirá mejorar la capacidad institucional para diseñar, operar y evaluar políticas públicas que mejoren las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres y se abatan las brechas de género existentes, tal como lo plantea el marco normativo federal y estatal en la materia. Ha firmado nuestro país instrumentos relevantes en materia de derechos humanos de las mujeres que nos obligan como Estado Parte a cumplir en la materia. Como parte del Estado Mexicano, en nuestra entidad y en sus municipios nos hemos sumado al compromiso internacional por la igualdad entre mujeres y hombres.

Es momento de actuar incorporando en los instrumentos programáticos de política pública, en particular al Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, la perspectiva de género, que nos permita arribar a una sociedad más igualitaria y justa entre las mujeres y los hombres en nuestra entidad de forma tal que logremos un desarrollo con inclusión social, como lo ha planteado el titular del ejecutivo y como lo demanda la sociedad duranguense.

Dra. Fátima Del R. González Huizar
Directora General del Instituto de la Mujer Duranguense

Introducción

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 está formulándose con un amplio proceso de planeación participativa. Integrando las posiciones e intereses de una sociedad que actúa para fortalecer su vocación democrática a través de la inclusión social, la tolerancia, el consenso y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

El presente documento tiene la finalidad de contribuir a que el Plan Estatal de Desarrollo incorpore de manera transversal la perspectiva de género, para generar impactos positivos en materia de igualdad de género y con ello dar cumplimiento al marco establecido en la legislación nacional y estatal en la materia.

Se pretende tener la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos derivados del propio Plan. Para tal efecto, por tanto, se deberá instrumentar una formulación cuidadosa, completa de tales instrumentos derivados del propio Plan, con dicha orientación.

Por consecuencia, se exponen en la presente *Guía para Desarrollar e Implementar un Plan Sexenal de Desarrollo con Perspectiva de Género*, principios y métodos que se han utilizado para incluir la perspectiva de género en las fases de formulación de los planes y programas como base para la transversalidad de género en dichos instrumentos de políticas públicas.

En el documento se revisa en primer lugar el marco jurídico, con algunos instrumentos internacionales, el marco normativo federal y estatal relacionado con la igualdad y los ámbitos de la planeación de las políticas públicas en la entidad.

En segundo término se abordan algunos instrumentos de política pública nacional y estatal relacionados con la planeación y la igualdad de género. Luego se revisan algunos trabajos y evidencias recogidas en las unidades de planeación de las dependencias de la administración pública estatal, con tópicos relacionados con la visión de las mismas sobre las políticas públicas de igualdad y la visión que sobre el particular expresaron algunos ex titulares de algunas dependencias de la pasada administración pública estatal.

Al final del presente documento se recapitulan las conclusiones más relevantes derivadas de la legislación y de los marcos institucionales de actuación y la situación observada en diversas dependencias. Por último se hacen algunas recomendaciones que ayudarán a integrar elementos que ayuden a planificar y desarrollar programas con perspectiva de género en el instrumento principal de planeación de desarrollo estatal.

Objetivo y Uso de la Guía

La *Guía para Desarrollar e Implementar un Plan Sexenal de Desarrollo con Perspectiva de Género*, está dirigida para personal de las dependencias de la Administración Pública Estatal que están participando en la conformación del Plan Estatal de Desarrollo, así como en los Programas Sectoriales, de las dependencias de la Administración Pública Estatal. En particular se dirige adicionalmente a personal de las áreas de planeación, que tengan poder de decisión y que intervienen en la planeación de las políticas y programas públicos. Finalmente se dirige la Guía a servidoras y servidores públicos que intervienen en los procesos de programación, organización, gestión y operación de los servicios de las unidades de planeación de las propias dependencias.

El Objetivo general pretende apoyar en la formulación de los principales instrumentos de planeación de las políticas públicas, del Plan Estatal de Desarrollo, a los Programas Sectoriales de las dependencias con competencia para la formulación de tales instrumentos tal como lo marca la legislación en la materia.

1. Antecedentes

En el Estado de Durango derivado de los procesos de cambios gubernamentales en los niveles estatales y municipales, se estarán formulando los instrumentos que por norma servirán como guía para las acciones de gobierno en los próximos años.

Para el caso concreto del Gobierno Estatal, habrá de formularse su Plan Estatal de Desarrollo, el cual obedece a los preceptos incluidos en el Sistema Nacional de Planeación Democrática, derivados del Artículo 26° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece la obligación de elaborar un proceso de planeación en un marco amplio de participación social y criterios definidos para su formulación, instrumentación, control y evaluación.

Una de las aspiraciones de justicia social más importantes expresadas para el actual gobierno tienen que ver con las declaraciones hechas en fechas recientes por parte del titular del poder ejecutivo al poner en marcha los trabajos para el proceso de consulta y participación ciudadana para la integración del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 para el Estado, en donde manifestó que:

“Las sociedades que tienen éxito en su desarrollo y en su calidad de vida para su gente, son aquellas que tienen rumbo claro, acuerdos amplios y políticas de largo plazo, al margen de las legítimas agendas de los partidos. Esta consulta nos dará el rumbo claro, los acuerdos amplios y las políticas de largo plazo”.

Para lo anterior se planteó la realización de encuentros regionales y sesiones temáticas para tratar, entre otros temas, la inclusión social, que permitirá seguramente analizar las condiciones de desigualdad de las mujeres y los hombres en el Estado.

Bajo estos trabajos institucionales que habrán de desarrollarse, seguramente se analizarán y se propondrán políticas públicas que consideren las condiciones de desigualdad social, que incluyen inequidades de clase, etnia, edad, y para el caso que nos ocupa las de género, de manera preponderante.

Las desigualdades de género se forjan en contextos históricos, económicos, sociales y culturales específicos, a través de condiciones privilegiadas para obtener recursos y oportunidades, de manera diferenciada entre mujeres y hombres.

Las condiciones concretas para la desigualdad se pueden dar mediante la segregación ocupacional y en algunas situaciones con discriminaciones salariales, desvalorización, e incluso mediante la utilización de la violencia física y psicológica, principalmente. Lo anterior, hace posible que se manifiesten diversos fenómenos que impactan en diferencias de ingresos, educación, poder, prestigio y/o protección, entre otros.

Las relaciones que se establecen son complejas entre los diferentes tipos de inequidad y algunos de estos pueden incrementar o disminuir la importancia de otros, como pueden ser las desigualdades de género que pueden derivar en intensidades y formas distintas en los diferentes sectores sociales.

Para atacar las desigualdades, en particular las de género en la entidad, se ha trabajado acorde con las orientaciones del Estado Mexicano y se ha legislado en la materia, se tiene de manera preponderante, la aprobación de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ambas para el Estado de Durango.

Con este cuerpo de leyes, y bajo la convocatoria que se hace para la consulta ciudadana, a efecto de formular el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, se tienen elementos fundamentales para impulsar los derechos humanos y con ello se tiene la oportunidad y obligación de incorporar la perspectiva de género en la gestión de gobierno, en los procesos de planeación y de formulación de políticas públicas, en la entidad.

La transversalidad de género está siendo una estrategia para transformar procesos en las políticas públicas y en la cultura institucional, que parte del reconocimiento de las situaciones y relaciones entre mujeres y hombres para corregir las brechas de desigualdad de género, representando un eje fundamental para impulsar cambios en las instituciones, en las familias, en el Estado y en la cultura. Seguramente podrá adoptarse dicha estrategia como elemento

central para incorporarse a los trabajos de planeación y ejecución de las políticas públicas en la administración pública estatal.

Bajo este antecedente general, es que se propone la presente Guía, esperando sea de utilidad, al ser una herramienta que tiene por objeto apoyar y facilitar el diagnóstico, la planeación, formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, dentro de los trabajos para formular el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016.

2. Marco Jurídico

La planeación en las políticas públicas desde la perspectiva de género plantea la pertinencia de ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades asociadas con las diferencias entre mujeres y hombres, adicionalmente apremia por el reconocimiento y la generación de alternativas frente a las necesidades específicas derivadas de relaciones desiguales de poder y posición entre mujeres y hombres.

En consecuencia emprender la planeación en los instrumentos de políticas públicas desde la perspectiva de género (PEG), exige, entre otros elementos examinar y comprender las diversas formas en que las desigualdades entre mujeres y hombres se manifiestan en los diversos instrumentos de política pública, que no “distinguen” entre mujeres y hombres y asumen un supuesto de “neutralidad”. Para encuadrar lo anterior, es necesario revisar el marco jurídico en la materia.

2.1. Convenciones Internacionales

2.1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Convención es un instrumento fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por nuestro país en 1981. Reconoce la Convención patrones sociales y culturales relativos al género que deben modificarse a fin de eliminar prácticas consuetudinarias y prejuicios basados en ideas de inferioridad o superioridad estereotipadas de mujeres y hombres.

Es un ordenamiento internacional que obliga a los Estados Parte para adoptar las medidas necesarias para prevenir y eliminar la discriminación en contra de las mujeres. Nuestro país, al ratificarla, se obliga a respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad.

En relación con el Artículo 4 de la Convención expresa:

Tabla 1. Artículo 4° Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 4

“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.

Fuente: CEDAW

En el ámbito jurídico normativo, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en su vertiente Federal retoma la orientación y objeto del Artículo 4 de la CEDAW, en relación con las medidas de carácter temporal y especial, al definir el concepto de acciones afirmativas y establece que el Gobierno Federal debe garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de este tipo de acciones.

Existe desde luego su correlato estatal con la propia Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado, que también contempla medidas especiales para lograr el avance de las mujeres en la entidad.

Existen algunas Recomendaciones Generales del Comité de la CEDAW, que son importantes y que se retoman, en particular la 25, sobre las medidas de carácter temporal.

Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal.

Tabla 2. Recomendación General No. 25 CEDAW

“Los Estados Parte deberán informar acerca de los tipos de medidas especiales de carácter temporal adoptadas en ámbitos específicos en relación con el artículo o los artículos pertinentes de la Convención. La información que se presente respecto de cada artículo deberá incluir referencias a objetivos y fines concretos, plazos, razones de la elección de medidas determinadas, medios para permitir que las mujeres se beneficien con esas medidas e instituciones responsables de supervisar la aplicación de las medidas y progresos alcanzados. También se pide a los Estados Partes que indiquen el número de mujeres a las que se refiere una medida concreta, el número de las que ganarían acceso y participarían en un ámbito determinado gracias a una medida especial de carácter temporal, o los recursos y el poder que esa medida trata de redistribuir, entre qué número de mujeres y en qué plazos”.

Fuente: CEDAW

Las políticas del gobierno federal contemplan objetivos estratégicos y líneas de acción para impulsar la adopción de medidas especiales tendientes a corregir desigualdades en distintas diversas materias. Incluso se maneja un presupuesto de gasto etiquetado para mujeres, el cual viene en el propio ordenamiento de ley. Lo propio en el ámbito estatal dispone la ley local respectiva.

En el ámbito federal, el Programa de Igualdad de Oportunidades, (PROIGUALDAD), contempla en sus objetivos estratégicos, líneas de acción para la adopción de medidas especiales para coadyuvar en corregir desigualdades en distintos ámbitos de la vida de las mujeres y los hombres de nuestro país.

Como medidas especiales la actual administración ha canalizado importantes montos del presupuesto federal para fortalecer los esquemas de igualdad que son etiquetados para mujeres, (fuente presupuestos de egresos de la federación de los años 2008-2010)

En el ámbito estatal es importante generar dentro del Programa de Igualdad Estatal, las precisiones de las medidas especiales de carácter temporal, (incluyendo los montos presupuestales que sean propios del estado por fuera de los coejercidos con el gobierno federal), que deben ser instrumentadas a efecto de tener articulación entre el ordenamiento de la Convención, y las acciones articuladas entre el gobierno federal y el estatal a efecto de

cumplir con las orientaciones de la propia CEDAW.

Adicionalmente el Comité de la CEDAW, hace algunas recomendaciones a nuestro país en el sexto informe en 2006, que son importantes y que se retoman, en particular la 37, sobre datos estadísticos para determinar tendencia y evaluar los resultados.

Tabla 3. Recomendación No. 37 Sexto Informe de México CEDAW

Recomendación 37 al Sexto Informe de México.

El Comité pide al estado Parte que haga un análisis más completo y use los datos disponibles para determinar tendencias a lo largo del tiempo y los resultados y el efecto de los programas, planes y políticas a todos los niveles, y que asegure que en su próximo informe periódico se incluyan datos desglosados por estados, zonas rurales y urbanas y grupos indígenas, así como un análisis.

Fuente: Sexto Informe México CEDAW

Sobre esta recomendación, tocante al uso y análisis de estadísticas para determinar tendencias en el tiempo y evaluar los resultados en el ámbito del Gobierno Federal, se tiene en el Plan Nacional de Desarrollo, el eje rector 3.5 del PND, Igualdad de Oportunidades, el cual tiene algunos principios rectores que conviene puntualizar:

- Focalizar los recursos en los programas más efectivos.
- Promover la coordinación de acciones entre las dependencias y organismos del Gobierno Federal, así como los distintos órdenes de gobierno.
- Desarrollar e implantar un padrón único de beneficiarios de todos los programas de apoyo social del Gobierno que permita una cobertura más eficiente.
- Vincular adecuadamente los programas para crear sinergias entre programas complementarios y evitar duplicidad de esfuerzos.
- Utilizar sistemas de evaluación y seguimiento que permitan monitorear y mejorar los

programas en forma constante.

Sobre el desempeño particular para la recomendación emitida por el Comité de la CEDAW, el gobierno federal, a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene en operación el Sistema de Indicadores de Género (SIG), que articula y da sentido a la información de otros sistemas impulsados por el Instituto. El SIG desglosa información de población, fecundidad, mortalidad y migración, salud, educación, trabajo, entre los principales elementos.

Se da seguimiento de las acciones y programas del gobierno federal a los que se asignaron recursos para mujeres y la igualdad de género, el INMUJERES realiza, con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Comisión de Evaluación de la Política Social, para tal efecto se realizan informes trimestrales sobre la aplicación del presupuesto etiquetado asignado a las dependencias de la Administración Pública Federal.

Los Informes del Gobierno Federal, aportan información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como información estadística desagregada por sexo.

En la parte estatal debe valorarse a fondo el esfuerzo para asumir la generación de la información estadística por parte de la administración pública estatal, a efecto de dar cumplimiento con la disposición Internacional y Federal. Es importante el esfuerzo por tener un sistema construido con una visión integral de los programas y acciones de la administración pública estatal, con un sentido explícito de seguimiento y congruencia con lo expresado por la CEDAW.

2.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, en el contexto del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, adoptada por la Organización de Estados Americanos en 1994, se ubica únicamente en el ámbito de la violencia en contra de las mujeres y además establece que la misma tiene incidencias en el ámbito público y el privado.

Considera y puntualiza la responsabilidad estatal al establecer que se considera violencia contra la mujer aquella que es perpetrada o tolerada por el Estado. La Convención de Belém do Pará enfatiza que cuando se violenta el derecho a una vida libre de violencia, se contextualizan y ocurren violaciones a la integridad, a la libertad, a la seguridad, a la dignidad y a la igualdad, fundamentalmente. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

La Convención obliga a los Estados parte a garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia. A adoptar un marco jurídico que prevenga y sancione la violencia. Prevenir la violencia perpetrada por los agentes del Estado. A garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres violentadas. A adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el pleno goce del derecho a una vida libre de violencia por parte de las mujeres.

2.1.3. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se llevó a cabo en Beijing, China, en septiembre de 1995. Donde el resultado derivado de la reunión fue una Declaración y una Plataforma de Acción denominada *Plataforma de Acción de Beijing*, con 12 esferas de especial preocupación, principalmente en los temas de:

1. Pobreza.
2. Educación.
3. Salud.
4. Violencia.
5. Conflictos armados.
6. Economía.
7. Toma de decisiones.
8. Mecanismos para el adelanto de las mujeres.
9. Derechos humanos.
10. Medios de Difusión.
11. Medio ambiente.
12. Niñas.

En junio del año 2000 se celebró el 23^{er} período extraordinario de sesiones por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas (Beijing +5) donde el tema central fue “*La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI*” y los Estados participantes aprobaron el documento “*Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*”.

En marzo del 2005 se realizó el 49º período de sesiones por parte de Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU, para la revisión y evaluación de los 10 años de la *Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +10)* y conmemoró el trigésimo aniversario de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en México en 1975.

En Beijing se reconoce la necesidad de cambiar el centro de la atención de la mujer al concepto de género y que todas las relaciones entre los hombres y las mujeres, tenían que ser revaloradas.

En la Plataforma de Acción de Beijing los gobiernos se comprometen a incluir la dimensión de género en todas las instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Esto abre paso al proceso de “transversalidad de la perspectiva de género”. Por tanto las decisiones de política pública que se diseñen y ejecuten serán a partir de un análisis de los efectos que tendrán sobre mujeres y hombres, y luchando por acortar las brechas de desigualdad entre los géneros.

2.2. Marco Jurídico Nacional y Estatal

En esta parte se revisa la legislación que mandata el derecho a la igualdad entre los géneros. Una lectura integrada del marco normativo, coadyuvará a los servidores y servidoras de las áreas de planeación y toma de decisiones para formular el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, con una Perspectiva de Género, facilitando con ello la profundización en el conocimiento y el fortalecimiento de las capacidades para su correcta implementación en los programas institucionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

La legislación nacional y estatal incluye los siguientes ordenamientos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley del Instituto de la Mujer Duranguense.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Federal y Estatal.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Federal y Estatal.
- Ley de Planeación del Estado de Durango.
- Ley Orgánica de la Administración Pública de Estado.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

2.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, proclama la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de la discriminación, pese a ello, los derechos constitucionales de las mujeres, en lo que se refiere a los derechos civiles y políticos de las mujeres, se reconocen primero en el ámbito municipal hasta fines de los años 40 del siglo pasado, con el derecho de las mujeres a votar y ser votadas. Finalmente se incluyen en las votaciones federales y estatales en 1953, cuando se extiende el voto femenino y pueden contender a cualquier cargo de elección popular. Se reforma la constitución en su artículo 34 para reconocer la ciudadanía en términos de igualdad, de mujeres y hombres en el mismo año.

De nueva cuenta se realiza una modificación constitucional, en 1974, que establece la igualdad jurídica de mujeres y hombres, al reformarse el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En la exposición de motivos de la reforma se expresa que dentro del movimiento auspiciado por Naciones Unidas y fundada en la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y en las recomendaciones de la Conferencia Mundial de Población de 1974 y en la proclamación del año de 1975, como “Año Internacional de la Mujer”. En este contexto es que en este Artículo se otorga plena igualdad jurídica al varón y a la mujer, que adicionalmente da la garantía a las personas, como derecho individual de procrear, pero como un derecho social, de poder recurrir a la planeación de la familia.

En 2001 se reforma el artículo primero constitucional, el cual prohíbe la discriminación y garantiza el trato igual para toda la ciudadanía, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra en la que pudiera basarse ilegítimamente la aplicación de una discriminación negativa. Este artículo es de primerísimo orden para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.

De igual manera en 2001 se reconocen los derechos de participación de las mujeres indígenas en condiciones de igualdad respecto a los hombres y el interés de favorecer el desarrollo de las mismas al participar en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria.

El precepto constitucional 123 protege derechos como la maternidad en el ámbito laboral sin embargo, éstas atienden un punto de vista tutelar. Esta disposición garantiza que las mujeres embarazadas no realicen trabajos que pongan en riesgo su salud, y considera sólo licencias de maternidad, sin ver la contraparte masculina con licencias de paternidad, enfatizando el carácter reproductivo y de la vida privada de las mujeres.

Artículo 133

El artículo 133 constitucional establece que los tratados y acuerdos internacionales aceptados y ratificados por el Estado mexicano forman parte del marco jurídico, ubicándose por debajo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por encima de las leyes federales. En términos prácticos esta ubicación significa que todas las leyes federales y locales no deben contrariar el texto constitucional y deben estar armonizadas con los tratados internacionales.

Finalmente, resultaría plausible incorporar en el texto constitucional las llamadas acciones afirmativas, que son medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad real entre mujeres y hombres. Tales medidas cesarán cuando se haya alcanzado la igualdad entre ambos géneros.

2.2.2. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango

Para el caso de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Durango, tenemos que

considerar varios artículos en relación a la planeación del desarrollo, al género y la relación entre hombres y mujeres, así como la articulación con otros instrumentos jurídicos relacionados con la materia.

La Constitución del Estado reconoce, de manera muy especial y de avanzada, en su artículo 1° las garantías y derechos sociales plasmados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado mexicano en materia de derechos humanos y que hayan sido ratificados por el Senado.

De manera adicional en el mismo artículo se reconoce el derecho a la vida “desde el momento de la fecundación”, aunque debe ponderarse la coherencia, que ello no se contraponga al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reconoce el derecho de madres y padres para determinar de manera “libre, informada y responsable acerca del número y espaciamiento de los hijos y su educación”, además, en el artículo 12 de la propia Constitución del Estado se establece que “No se podrá impedir a nadie el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada, sobre el número y espaciamiento de sus hijos”.

Siguiendo con el análisis, en el artículo 2° se prohíbe toda discriminación que tenga su origen en el género, por tanto, la ley reconoce que las mujeres no deben ser discriminadas por el hecho de serlo. Esta disposición da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2° de la Cedaw que determina el compromiso de adoptar medidas legislativas que prohíban toda discriminación contra las mujeres.

Adicionalmente, ese mismo numeral se refiere al reconocimiento de los derechos indígenas, entre los cuales se encuentra la elección de sus propias autoridades, y de manera puntual se establece la garantía para la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de la entidad. Además se dispone la obligación de propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo mediante su empoderamiento.

Puntualiza en su inciso A, apartados I y II del propio Artículo 2°:

“II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres.

III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de la entidad. “

Es reconocida también la igualdad jurídica entre mujeres y hombres en el artículo 12, con ello se da cumplimiento a la CEDAW, que en su artículo 2° establece la obligación de condenar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y consagrar en su constitución, así como en los ordenamientos jurídicos correspondientes el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a los derechos políticos femeninos, no se establece la obligación de los partidos políticos de garantizar la participación política de las mujeres en términos de igualdad respecto a los hombres.

Del análisis de la Constitución estatal, se tiene que no se prohíbe la esclavitud; tampoco se mencionan los derechos sexuales y reproductivos, ni a la trata de personas.

Es obligación del poder público promover el desarrollo integral del Estado, mediante el fomento del crecimiento económico, una más justa distribución de la riqueza y el ingreso de la población estatal, El sector público cuidará de impulsar por sí o conjuntamente con los demás sectores, las áreas que se consideren prioritarias para el desarrollo del Estado.

El Ejecutivo Estatal, organizará un sistema estatal de planeación democrática, el cual recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad, incorporándolas en **un Plan Estatal de Desarrollo**, al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Estatal.

El Ejecutivo del Estado y los ayuntamientos establecerán los mecanismos y adoptarán las medidas necesarias para planear el desarrollo estatal y municipal, en los términos que señale la ley de la materia. ARTÍCULO 13

El 15 de marzo de cada año, el Gobernador del Estado enviará al Congreso, un informe por escrito y en medio magnético sobre *el estado que guarda la administración pública estatal*, correspondiente al periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior.

En el año que corresponda a la renovación ordinaria del Titular del Poder Ejecutivo, el Gobernador del Estado que concluya su periodo, enviará al Congreso, el día 1º de septiembre, una evaluación general de los resultados obtenidos en el ejercicio constitucional, con base en las metas del *Plan Estatal de Desarrollo*. ARTÍCULO 48

2.2.3. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

El Instituto Nacional de las Mujeres, (INMUJERES) se crea en 2001, con el objeto de fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros así como evitar la discriminación, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación, en condiciones de igualdad, en la vida política, cultural, económica y social del país.

Lo anterior bajo la orientación y criterios de transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género, para ejecutar programas y acciones coordinadas en la Administración Pública Federal. De igual manera con un enfoque federalista para el desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios. Lo anterior bajo la orientación del Artículo 4 de la Ley del propio INMUJERES.

De entre las atribuciones que tiene el INMUJERES, destacan las relacionadas con la formulación de convenios con las autoridades en los tres niveles de gobierno a efecto de promover, con los sectores social y privado, políticas, programas y acciones que se establezcan en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.

Destaca igualmente la encomendada para *la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo*, mediante los programas sectoriales y/o institucionales, con su correspondiente programa y presupuesto de egresos de la federación, que dé posibilidad para realizar dichos programas con los estados y municipios. Lo anterior bajo la orientación del Artículo 7 de la Ley del propio INMUJERES.

Un papel importante que juega el INMUJERES, se relaciona con los mecanismos de coordinación y seguimiento propuesto para el logro de la armonización y aplicación de los programas y políticas y a la aplicación de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres (LGIMH). Para tal efecto, se instaló el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), cuya observancia está a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y es coordinado por el INMUJERES.

2.2.4. Instituto de la Mujer Duranguense

El Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) se crea en el año 2000, con el objeto de establecer las políticas y acciones que propicien la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, cultural y social, de la entidad.

Para lo anterior, el IMD, tiene encomendado elaborar las acciones previstas en el Programa Institucional de la Mujer, ***“orientadas a promover el desarrollo integral de las mujeres y que constituyan los lineamientos a seguir dentro del Plan Estatal de Desarrollo, en condiciones de equidad y género”***.

El IMD, cuenta en su estructura funcional con el Consejo Directivo el cual tiene facultades y obligaciones que le permiten aprobar anualmente los informes que rinda la Directora General, previo dictamen del Comisario del propio Consejo.

A invitación del Consejo Directivo pueden asistir, las mujeres que desempeñan cargos de presidentas municipales, diputadas locales, federales, y senadoras por la entidad, además de dependencias federales que ejecutan acciones relacionadas con la mujeres, igualmente pueden estar personalidades distinguidas y profesionales en la materia, para que aporten su experiencia y conocimientos en los problemas de igualdad de género.

De igual manera se tienen los **Consejos Ciudadanos**, los cuales fungen como órganos asesores y de apoyo que están integrados por grupos plurales de mujeres y hombres destacados por su labor social, política, económica o académica en beneficio de las mujeres en sus municipios.

El IMD tiene atribuciones, en materia de planeación y operación relativas a:

- Instrumentar la operación de los programas federales así como de los acuerdos internacionales de esta materia, y fungir como organismo sectorizado de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOE), como enlace y representante permanente del Ejecutivo ante el INMUJERES y la Comisión de Equidad del H. Congreso de la Unión y Comisión de Equidad y Género del H. Congreso del Estado.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación estatal, coordinadamente con las dependencias de los Poderes Legislativo y Judicial, así como con las delegaciones federales y autoridades municipales,
- Presidir a través de su Directora General, el Subcomité Especial de la Mujer en el seno del COPLADE.
- Establecer y operar, en coordinación con SEDESOE, un sistema de seguimiento de los programas federales, estatales y municipales, de conformidad con lo previsto en las leyes y convenios de coordinación y concertación que se celebren.

2.2.5. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El objeto de la ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.

En su Artículo 4º señala que se:

“Entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de

salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

Contempla medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a través de los órganos públicos y las autoridades federales, en el ámbito de su competencia, en particular precisa de “medidas positivas y compensatorias” a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres tales como: incentivar la educación mixta, ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos y garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten.

2.2.6. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley tiene por objeto garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Contempla que los congresos estatales expidan las disposiciones legales necesarias para promover:

- Los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- La política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La elaboración las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales.

EL Artículo 17 señala la necesidad de lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. Para lo cual planea

“II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil.”

2.2.7. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango

La Ley determina que el objeto de la misma es “regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad así como a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el estado, la materialización de la igualdad sustantiva o real en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres”

Sus principios rectores, expresados en el Artículo 2º, mencionan la accesibilidad de derechos; la no discriminación; la racionalidad pragmática; la seguridad y certeza jurídica; la sostenibilidad social; la democracia de género y la paridad de género.

La Ley estatal define la igualdad sustantiva como una “forma de la igualdad compleja que parte de la necesidad de otorgar derechos y articular políticas públicas de manera fáctica e inmediata para quienes carecen de ello, y que se encuentran en desventaja y desigualdad en relación a otros, por lo que requieren dichos derechos y acciones para establecer la igualdad de hecho”

En esta parte se estima poco clara e imprecisa, puesto que los derechos no se otorgan, sino se reconocen, pues son inherentes a toda persona. Este ordenamiento establece las

competencias para la coordinación interinstitucional en materia de igualdad de género, y contempla medidas específicas para los Poderes Legislativo y Judicial, así como para el Ejecutivo (artículos 13 a 15). Por otro lado, la ley mandata la creación de una Comisión de Igualdad y No Discriminación del Estado (artículo 17).

En cuanto a las acciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la vida económica, en la participación política, en el acceso pleno a los derechos sociales y en la vida civil, las disposiciones se armonizan con lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre mujeres y Hombres además destaca el apartado sobre la igualdad en el acceso a la justicia y a la seguridad pública.

Esta Ley incluye un apartado sobre la observancia en materia de igualdad (artículo 33 a 35), función similar a la observancia que establece la ley federal en la materia.

Por otro lado, se contempla la creación de un Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (artículo 39).

2.2.8. Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil.

Tiene por objeto fomentar las actividades que realizan organizaciones de la sociedad civil y establecer los derechos y las obligaciones de las mismas.

Marca el disfrute de los apoyos y estímulos que establece la ley, a todas las agrupaciones u organizaciones que realicen algunas de las actividades, que no persigan fines de lucro ni de proselitismo partidista, político-electoral o religioso.

El Artículo 5º marca actividades de las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con:

La asistencia social, apoyo a la alimentación popular, apoyo para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas, promoción de la equidad de género, aportación de servicios para la

atención a grupos sociales con capacidades diferentes, cooperación para el desarrollo comunitario y apoyo en la defensa y promoción de los derechos humanos entre las principales.

2.2.9. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La ley tiene por objeto establecer la coordinación entre los tres niveles de gobierno para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Los principios rectores en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales se caracterizan por:

- La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre.
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres.
- La no discriminación.
- La libertad de las mujeres.

En el Artículo 6º se tipifican los tipos de violencia como: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

Dispone la Ley la conformación de un Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, que contempla la coordinación de los tres niveles de gobierno para tal efecto.

Igualmente se prevé operar un “Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres”, el cual pretende impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres.

2.2.10. Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia

Para el Estado de Durango, la Ley, en su artículo 3º, menciona como su objeto “Prevenir, atender y erradicar la violencia de género”. Según su artículo 5º los principios rectores de la Ley son: la igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres; el respeto a la dignidad y derechos de las mujeres; la no discriminación por motivo de género; y la libertad, autonomía y libre determinación de las mujeres.

La Ley determina las clases de violencia de género como: económica; física; patrimonial; psicológica y sexual, en su Artículo 8º. Los ámbitos de ocurrencia los agrupa como: familiar; comunitario; laboral; escolar e institucional.

La Ley no incluye la violencia feminicida, la cual se define en el artículo 21 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como:

La forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

La ley contempla la creación de un Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (artículos 15 y 16), así como de un Programa Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género (artículo 28 y 29).

En cuanto a la atención de las víctimas de violencia, la Ley no establece la prohibición de prácticas de mediación o conciliación, conforme lo mandata la Ley Federal en su artículo por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima (artículo 8º).

Se determina que el agresor participe obligatoriamente en los programas de reeducación integral (artículo 54) tal y como lo contempla la Ley Federal.

2.2.11. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

Su objeto es reglamentar los artículos 74 fracción IV, 75, 126, 127 y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de programación, presupuestación, aprobación, ejercicio, control y evaluación de los ingresos y egresos públicos federales.

Los criterios que establece para la administración de los recursos, son los de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género. (Artículo 1º)

El Artículo 75, señala que los subsidios deberán observar criterios de objetividad, equidad, transparencia, publicidad, selectividad y temporalidad, para lo cual las dependencias y entidades que los otorguen deberán, identificar con precisión a la población objetivo, y *“procurar que el mecanismo de distribución, operación y administración otorgue acceso equitativo a todos los grupos sociales y géneros”*

Por otro lado señala que las evaluaciones, en la medida de lo posible, deberán incluir *información desagregada por sexo relacionada con las beneficiarias y beneficiarios de los programas.*

Asimismo, en los casos que sea posible, las dependencias y entidades deberán presentar resultados con base en indicadores, desagregados por sexo, a fin de que se pueda medir el impacto y la incidencia de los programas de manera diferenciada entre mujeres y hombres.

2.2.12. Ley de Planeación del Estado de Durango

La Ley tiene por objeto establecer las normas y principios básicos bajo los cuales se llevará a cabo la planeación para el desarrollo del Estado de Durango y el establecimiento de las bases de integración y funcionamiento del Sistema Estatal de Planeación Democrática(artículo 1º).

La planeación propiciará el desarrollo integral de la entidad hacia el crecimiento económico y a

las exigencias del desarrollo social. (Artículo 2º)

La Planeación Estatal del Desarrollo, se entiende como la ordenación racional y sistemática de acciones, en base al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Estatal en materia de regulación y fomento de la actividad económica, social, política y cultural y su ejercicio tendrá por objeto:

Transformar los recursos de acción del desarrollo económico y social. Asegurando la participación activa de la sociedad duranguense. Logrando el equilibrio económico de la población mediante la conformación más adecuada de las relaciones entre las diferentes regiones del Estado y entre los núcleos rurales y urbanos. (Artículo 3º)

El titular del ejecutivo estatal tiene la responsabilidad del desarrollo y la planeación democrática en las esferas de su competencia y establecerá los canales de participación en el proceso de planeación. *El Ejecutivo Estatal aprobará el Plan Estatal de Desarrollo y los Programas que de él emanen.* (Artículo 5º).

Los Ayuntamientos formularán sus planes de desarrollo y sus programas conforme a las disposiciones de esta Ley, con el apoyo del Gobierno Estatal en las materias de planeación, programación, evaluación y control de los mismos. (Artículo 6º).

Se establecerá un Sistema de Planeación Democrática, con el fin de garantizar los derechos económicos y sociales de los individuos y de los grupos organizados de la Entidad, la planeación del desarrollo se estructurará en un sistema de carácter democrático y participativo. (Artículo 7º).

El Sistema Estatal de planeación integrará los esfuerzos de la Administración Pública, de los sectores sociales y privados y de los ciudadanos interesados en el proceso de desarrollo. (Artículo 8º). *En esta parte se pudiesen integrar los consejos ciudadanos contemplados en la estructura orgánica del IMD, a efecto de poder dar peso y vigilancia a la ciudadanía en materia de género.*

La Secretaría de Desarrollo Social coordinará las acciones en el proceso de la planeación del desarrollo del Estado, para elaborar el Plan Estatal de Desarrollo y los programas derivados,

además de dar seguimiento de su ejecución escuchando la opinión y tomando en cuenta las propuestas de las demás dependencias del Ejecutivo, de las dependencias federales, de los Ayuntamientos y de los grupos e individuos interesados (Artículo 9º).

Adicionalmente la Secretaría deberá cuidar la congruencia entre el Plan y los programas que genere el sistema. En esta parte es sumamente interesante el seguimiento que pudiese darse a los proyectos y programas Federales y Estatales en materia de género. Verificar el seguimiento del Plan y los programas sectoriales, regionales y especiales promoviendo las medidas conducentes a la corrección de las desviaciones localizadas (Artículo 9º).

A la Secretaría de Finanzas, le compete participar en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo respecto a la definición de las políticas financiera, fiscal y crediticia, además de proyectar y calcular los ingresos y egresos tomando en cuenta las necesidades de recursos y la utilización del crédito público en la ejecución del plan y los programas. (Artículo 10).

Las Dependencias de la Administración Pública participan en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo en las materias que les competen según la Ley Orgánica de la Administración Pública y elaborando los programas sectoriales correspondientes. Adicionalmente vigilan que las dependencias, entidades y organismos estatales conduzcan sus acciones de acuerdo a las prioridades y objetivos del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas sectoriales correspondientes (Artículo 11).

El Gobernador del Estado podrá acordar que formen parte del sistema de planeación grupos interdisciplinarios, técnicos y académicos y también comisiones intersecretariales que sirvan a los objetivos de la planeación del desarrollo. *Por la estrategia de transversalidad, es importante esta figura a efecto de poder integrar esta en la administración pública estatal* (Artículo 13).

El Plan Estatal de Desarrollo, se elaborará, aprobará y publicará dentro de un plazo de seis meses, contados a partir de la toma de posesión del Gobernador. (Artículo 18).

El Plan se elaborará y actualizará en base al diagnóstico de la situación económica y social del Estado; en la misma forma serán establecidas las estrategias, plazos de ejecución, responsabilidades, metas y bases de coordinación (Artículo 19).

De lo que se ha visto la Ley no cuenta con principios de la igualdad de derechos tal y como lo señala el artículo 2º de la Ley de Planeación Federal, adicionalmente el Artículo 11 mandata a las Dependencias de la Administración Pública coordinar las actividades de la planeación de las dependencias, entidades y organismos del Estado, aunque no se incluye una visión de género.

2.2.13. Ley orgánica de la Administración Pública Estatal

El Artículo, 41 establece que El Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Durango, es un Organismo Público Descentralizado, que tiene por objeto promover y coadyuvar en la formulación, actualización e instrumentación del Plan Estatal de Desarrollo.

De igual manera tiene como encargo integrar los programas operativos anuales de coordinación sectorial, regional y especial para la ejecución del Plan Estatal de Desarrollo.

Adicionalmente le corresponde concertar programas de inversión, obras y servicios entre el Gobierno del Estado y las dependencias del Gobierno Federal. Coordinar la operación de las dependencias federales a fin de lograr la eficaz utilización de los recursos financieros para el desarrollo de la entidad. Operar el Sistema Estatal de Planeación y elaborar el Convenio Anual de Desarrollo Social, entre otras de las funciones que tiene asignadas.

3. Instrumentos de Política Pública Nacional y Estatal

3.1. Plan Nacional de Desarrollo (PND)

Este instrumento contempla en su eje de Igualdad de Oportunidades, un apartado llamado igualdad entre mujeres y hombres, en el que se precisan objetivos y estrategias puntuales a través de:

Objetivo 16:

“Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.”

Tabla 4. Estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

Estrategia	Comentario
<p>ESTRATEGIA 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal .</p>	<p>El propósito final es garantizar la igualdad en el acceso servicios de salud, educativos, vivienda, a empleo bien remunerado y el derecho a una vida libre de violencia.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, al margen de estereotipos.</p>	<p>Especialmente fortalecer la educación, fundamentalmente para que los niños y las niñas aprendan que tienen los mismos derechos y las mismas capacidades y obligaciones.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.</p>	<p>Tener programas de apoyo al fortalecimiento de capacidades entre la población en desventaja, fomentando que todas las niñas y adolescentes asistan a la escuela, pero que además puedan terminar sus estudios.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.</p>	<p>Algunas de las enfermedades que provocan la muerte en las mujeres (cáncer cervicouterino y de mama), ocasionan una parte importante de defunciones y pueden ser prevenidas si se detectan a tiempo.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral procurando hacer válido el principio de a trabajo igual, pago igual.</p>	<p>Garantizar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo, y terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres en los centros laborales.</p>

<p>ESTRATEGIA 16.6. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral apoyando a las que son madres con guarderías y estancias infantiles.</p>	<p>Prestar el servicio de manera segura y sin trabas de ningún tipo para las madres. Adicionalmente deberán integrarse los hombres a los cuidados de las y los hijos, mediante permisos de paternidad, reformando las leyes respectivas.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.7. Dar especial atención a las mujeres en pobreza.</p>	<p>Impulsar proyectos que les permitan detonar sus propias capacidades para el trabajo, y mejorar su condición económica concreta, mediante acciones afirmativas puntuales.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.8. Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.</p>	<p>Generar acciones afirmativas para mujeres, convenidas en acuerdos interinstitucionales puntuales para dar mayor efectividad en la igualdad de oportunidades.</p>
<p>ESTRATEGIA 16.9 Promover la participación política de la mujer.</p>	<p>Fomentar que las instituciones públicas permitan a las mujeres participar en condiciones de igualdad con los hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.</p>

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

Las estrategias anteriores del PND, pese a que se contienen en el eje mencionado, no guardan del todo correspondencia con los programas sectoriales de las dependencias de ejecutivo federal, toda vez que su programa federal para la política de igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (PROIGUALDAD) fue publicado hasta después que los mencionados programas sectoriales. Por tanto existe una relativa falta de integración entre el PND, el PROIGUALDAD y los propios programas sectoriales. *Esta situación debe ser tomada en cuenta en el ámbito estatal para evitar estas inconsistencias que restan articulación y funcionalidad a los instrumentos de planeación de las políticas públicas.*

3.2. Sistema Nacional de Planeación Democrática

El objeto de la Ley de Planeación se establece en el Artículo 1º y señala las normas y principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la planeación nacional del desarrollo y adicionalmente establece las bases de integración y funcionamiento del Sistema Nacional de Planeación Democrática.

La propia Ley señala en su Artículo 2º que la planeación deberá llevarse a cabo como un medio

para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral y que estará basada en principios, entre los que destacan:

“III.- La igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos, de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población.

IV.- El respeto irrestricto de las garantías individuales, y de las libertades y derechos sociales y políticos”.

Esta parte es sumamente importante toda vez que la igualdad de derechos aludida, da pauta para ejercer en dicho Sistema Nacional de Planeación Democrática, acciones trascendentes para las políticas de igualdad de género.

Ahora bien el propio Artículo 26 de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos habla de que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Pese a lo anterior, no es considerando el impacto diferenciado entre mujeres y hombres que tienen las políticas públicas emanadas del propio Sistema Nacional de Planeación Democrática.

4. Trabajos realizados en las Unidades de Planeación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal

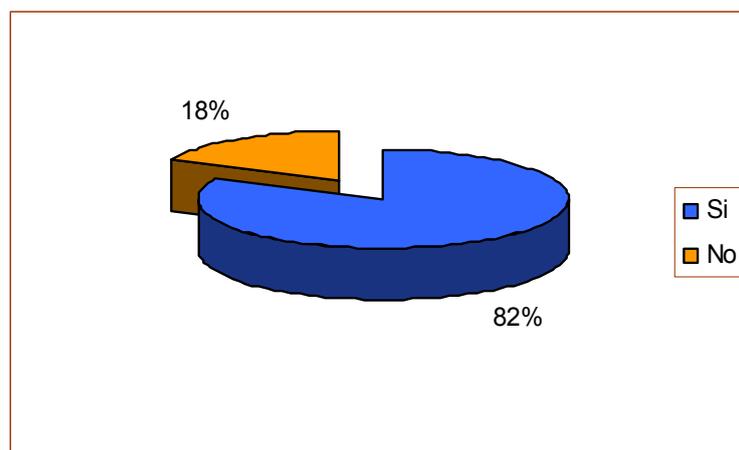
4.1. Encuestas sobre Unidades de Planeación de las Dependencias

Se aplicó una encuesta para el personal de las dependencias con alguna relación con las unidades de planeación, a efecto de conocer sus posiciones respecto a las políticas públicas con perspectiva de género aplicadas en las propias dependencias de la administración pública estatal.

Se siguió la secuencia de la propia encuesta. Las preguntas, respuesta y algunas características y orientaciones se detallan a continuación:

(1).- El Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010, (PED) ¿dispuso de una orientación de acciones en materia de equidad e igualdad de género en la instrumentación de políticas públicas para las entidades de la administración pública estatal?

Gráfica 1. ¿El PED 2004-2010 dispuso de una orientación de acciones en materia de equidad?



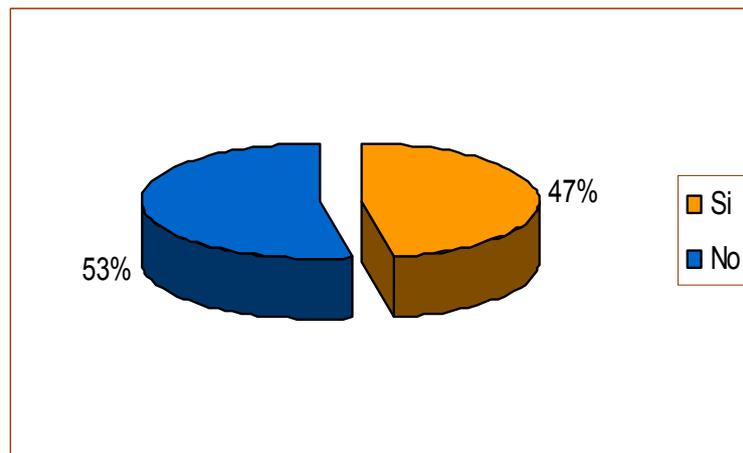
Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

Las personas encuestadas consideraron en un 82%, que sí dispuso de acciones orientadas hacia la equidad e igualdad de género mientras que un 18% respondió que no contó con esta orientación.

Es importante señalar que una quinta parte de las y los entrevistados expresen que el PED 2007-2010, no dispusiera de políticas públicas en materia de igualdad y equidad de género.

(2).- ¿Hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados en el PED, y el Programa Sectorial u otro instrumento rector, de su dependencia, en materia de Género?

Gráfica 2. ¿Hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados en el PED, y el Programa Sectorial u otro instrumento rector, de su dependencia en materia de género?



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

Las respuestas señalan que 47% de los y las encuestados (as), sí hubo una articulación expresa entre el Programa Sectorial y el PED, en contraparte un porcentaje de 53% hizo referencia que no hubo tal articulación en los programas en materia de género.

En el caso de respuestas afirmativas, al preguntar como se dio tal articulación, las respuestas tuvieron posiciones muy diversas, desde aquéllas muy puntuales que mencionan: congruencia del programa institucional con el Plan Estatal de Desarrollo, para la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOE), hasta aquéllas que mencionan acciones específicas con proyectos concretos,

como es el caso de la Secretaría de Salud (SSED) con atención a enfermedades de las mujeres, como cáncer de mama y cérvico-uterino, entre otros.

Otras respuestas fueron más vagas, tal como el caso de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPVS), que menciona que “las políticas de la Secretaría, habrán de ser buscando siempre la equidad de género”, proyectando algunas acciones para el 2011. Personal de la Secretaría de Educación de Durango (SEED), menciona que la articulación se dio con capacitaciones en materia de género con varios diplomados, asistencia a talleres y conferencias a invitación del IMD.

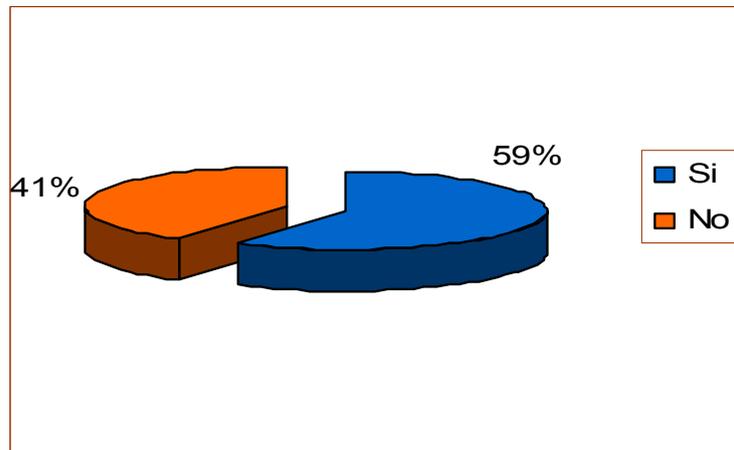
Las anteriores posiciones, reflejan en su mayoría, una relativa falta de claridad entre la articulación programática, entre el propio PED y el Programa Sectorial (PS) con acciones de coherencia entre ambos instrumentos.

En las respuestas negativas, tenemos algunas que sugieren falta de articulación programática, entre el Eje Rector de Oportunidades de Progreso para Todos del PED y el Programa que presentó el propio IMD en tal Eje.

En ese mismo tenor se comenta que “El desarrollo social está mas visualizado como algo integral, considera a la familia y a grupos sociales, sin enumerar integrantes bajo el criterio de género.” Otras respuestas mencionan que los programas que opera la dependencia, Secretaría de Recursos Naturales y Medio Ambiente, (SRNMA), relacionados con la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente no tienen relación directa con la equidad de género. Otras respuestas obtenidas, simplemente no mencionaron la causa de la falta de articulación entre el PED y el PS.

(3).- ¿En los Programas Operativos Anuales, (POAS), o instrumentos similares, que le correspondió ejercer, existieron o se instrumentaron acciones con Perspectiva de Género, (PEG), de manera expresa?

Gráfica 3. ¿En los Programas Operativos Anuales (POAS) o instrumentos similares, que le correspondió ejercer, existieron o se instrumentaron acciones con Perspectiva de Género (PEG), de manera expresa?



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

El análisis de la información obtenida para esta pregunta arroja, un 59% que afirma que en los POAS que les ha correspondido ejercer sí contaron con instrumentos y acciones con PEG. En contraparte un 41% considera que no implementaron sus programas con tal orientación.

Al mencionar algunas de las acciones en caso afirmativo, se mencionan:

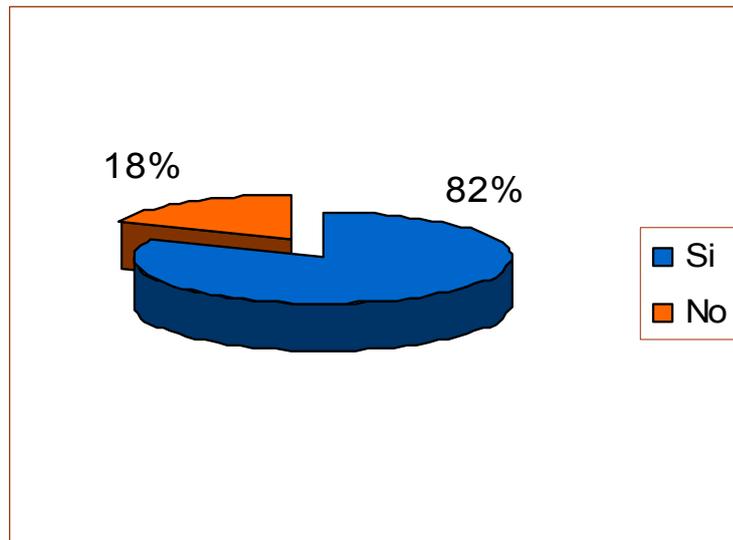
- PROMAJOVEN- becas para madres jóvenes y jóvenes embarazadas.
- Programa “Abriendo escuelas para la equidad”, ciclo 2009-2010.
- Programa Durango Solidario.
- Adultos mayores.
- Personas con discapacidad.
- Talleres de inducción laboral para mujeres.
- Talleres dirigidos hacia ambos géneros.
- Acciones de concientización en prevención de maltrato.

Pese a que se mencionan acciones como las anteriores, persisten algunas posturas que inducen a pensar en una relativa confusión de la orientación de algunos POAS, al considerar que “el enfoque es más amplio, aun cuando en los resultados evaluados para este propósito la

participación de las mujeres hace la diferencia”. Incluso existen posiciones que consideran que los programas están dirigidos “al sector” de la dependencia, no a las mujeres.

(4).- ¿Alguno(s) de los programa(s) que le correspondió operar en su dependencia tuvieron acciones sensibles a género?

Gráfica 4. ¿Alguno (s) de los programa (s) que le correspondió operar en su dependencia tuvieron acciones sensibles a género?

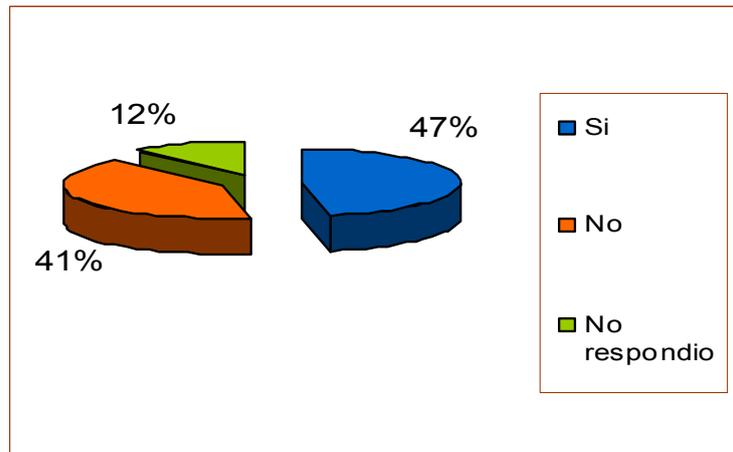


Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

El 82% respondieron afirmativamente, en contraparte un 18% comentó que no contaban con acciones sensibles a género los programas que les corresponde operar.

(5).- ¿Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para las necesidades que tuvo en su dependencia?

Gráfica 5. ¿Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para las necesidades que tuvo en su dependencia?



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

El 47.05% afirmó que considera suficiente y apropiado el diseño de las acciones sensibles al género para las necesidades de la dependencia, mientras que un 41.17% no consideró que sean suficientes las acciones que se implementan y un 11.76% no respondió dicho cuestionamiento.

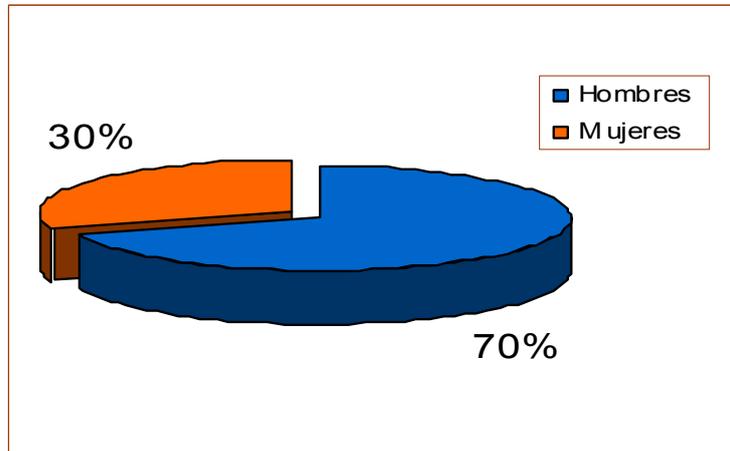
Las personas que respondieron positivamente al cuestionamiento comentaron que el Instituto de la Mujer Duranguense es la instancia que atiende la vulnerabilidad de las mujeres y orgánicamente forma parte de la estructura de la administración pública estatal como un organismo descentralizado.

Algunas dependencias señalan estar iniciando con el diseño y las acciones sensibles al género, otras más afirman que las características de los proyectos no permiten la integración de políticas sensibles al género.

(6).- En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia, ¿qué composición desagregada por sexo se observa?

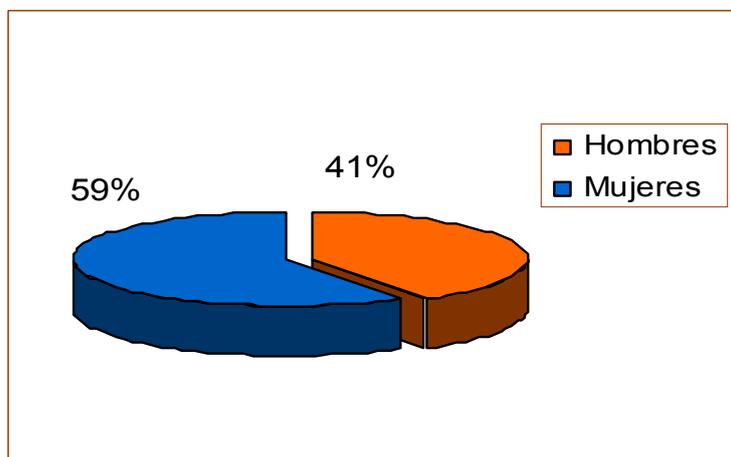
Sin que se aportaran padrones de beneficiarios (as), se tienen algunos estimados de algunos programas:

Gráfica 6. STPVS. En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia ¿qué composición desagregada por sexo se observa?



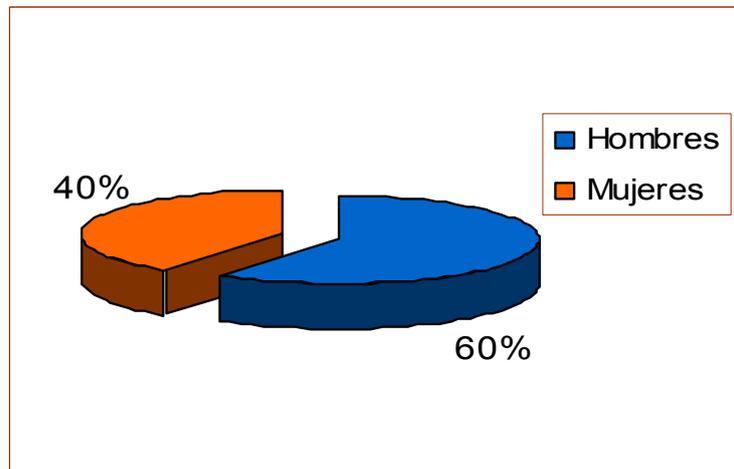
Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

Gráfica 7. SEDESOE. En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia ¿qué composición desagregada por sexo se observa?



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

Gráfica 8. SAGDER. En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia, ¿qué composición desagregada por sexo se observa?

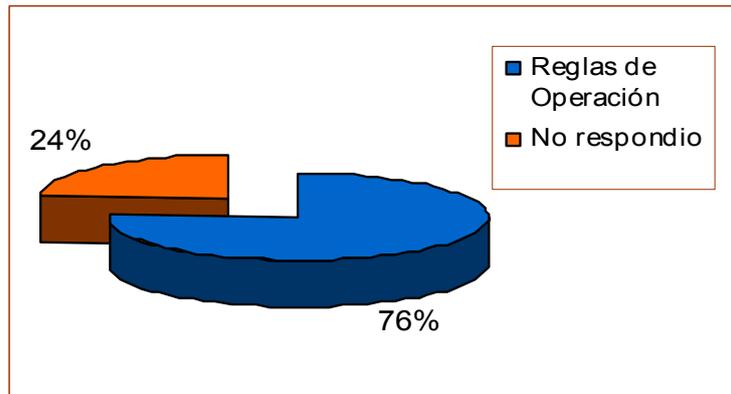


Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

El resto de dependencias de la administración pública no proporcionó estimados ni padrones de la población beneficiaria de los distintos programas que operan, infiriéndose que no se tienen desglosados por sexo dichos padrones.

(7).- Respecto a cuál es instrumento normativo que regula los beneficios y/o apoyos del programa 76% de las dependencias encuestadas menciona que las Reglas de Operación (RO), de diversos programas son las que se utilizan, mientras que un 24% no respondió a dicho planteamiento.

Gráfica 9. ¿Cuál es instrumento normativo que regula los beneficios y/o apoyos del programa?



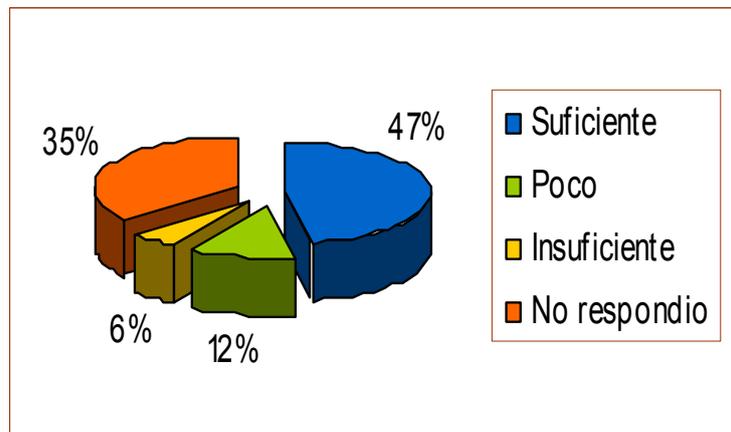
Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

(8).- Respecto ¿cuál es la población objetivo del programa, conforme a las Reglas de Operación?

- SEDESOE: Población vulnerable en condiciones de pobreza y marginación.
- SEED: Las madres jóvenes y las jóvenes embarazadas.
- SAGDER: Son productores rurales y pesqueros.
- SECOMAD: La ciudadanía en general.
- SEDECO: Señala las microempresas en general
- STPVS: Hombres y mujeres en edad laborable a partir de los 14 años.

(9).- Respecto sí es adecuado el apoyo proporcionado a mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo en su(s) programa(s)

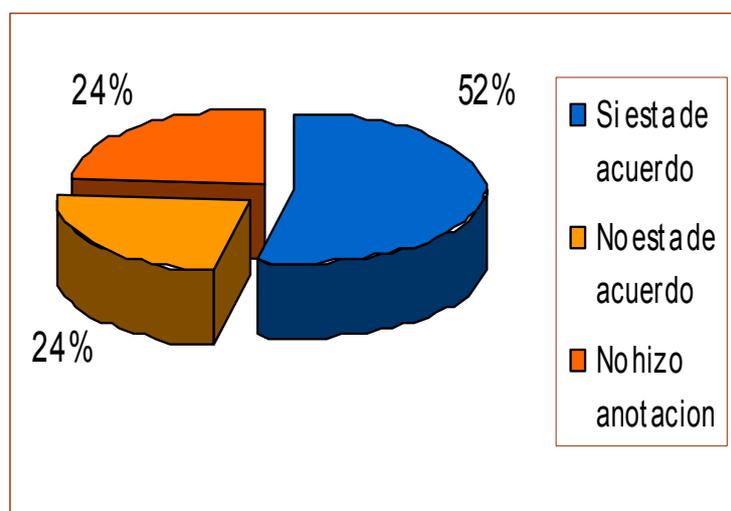
Gráfica 10. Respecto si es adecuado el apoyo proporcionado a mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo en su (s) programa (s)



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia.

(10).- Respecto si considera adecuado que el programa (s) en el usted operó tenga un enfoque sensible a género?

Gráfica 11. Respecto si considera adecuado que el programa (s) en el usted operó tenga un enfoque sensible a género



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta aplicada a personal de las Unidades de planeación por dependencia

(11.)- ¿Qué recomendaciones haría para formular un Plan Estatal que permita transversalizar la perspectiva de género?

Entre las recomendaciones que se obtuvieron encontramos las siguientes:

- Ser abiertos en los programas sin importar región y nivel de marginación.
- Aplicar la normatividad equitativamente.
- Inserción de mayor número de mujeres en el ámbito laboral.
- Que se especifiquen los programas el tema de perspectiva de género.
- Difundir enfoque de la igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Igualdad de proporción entre los titulares.
- Fomentar la participación de la mujer diversos ámbitos
- Creación de una vertiente de igualdad de oportunidades.
- Homologar sueldos.
- Implementar leyes de respeto al género en aspectos de acoso sexual.
- Crear programas específicamente para las mujeres.

4.2. Cédulas Unidades de Planeación

4.2.1. Encuesta sobre Programas con Reglas de Operación.

Se aplicó una encuesta para personal de las dependencias con relación a las Reglas de Operación que manejan a efecto de conocer sus posiciones respecto a las políticas públicas con perspectiva al género aplicadas en las propias dependencias de la administración pública estatal.

Se siguió la secuencia de la propia encuesta arrojando la misma algunas características y orientaciones que se detallan enseguida:

(1).- ¿Existen criterios normados y oficializados formalmente de selección y priorización de solicitudes y procedimientos para la selección de las mismas de acuerdo con dichos criterios?

El 50% respondió que sí existe y utilizan los criterios normados y oficializados 2009, mientras que un 37.5% señala que no existen tales criterios en su dependencia y un 12.5% no respondió a esta pregunta.

(2).- De los elementos señalados ¿cuáles se utilizaron en la práctica para definir los criterios para la asignación de recursos de los programas en 2009?

Con respecto a este cuestionamiento refirieron lo siguiente:

Un 37.5% de las dependencias señala que pone en práctica el Plan Estatal de Desarrollo, para la asignación de los recursos mientras que un 12.5% indica que toma en consideración el Plan Sectorial Federal, en contraste un 25% se apega al Programa Sectorial Estatal y otro 25% considera al Programa Operativo Anual para la asignación de recursos para su(s) programa(s).

(3).- ¿Cuales fueron los principales criterios empleados para la asignación de recursos del Programa en 2009?

Los principales criterios que comentaron los y las encuestados (as) fueron de uno a tres de los siguientes:

- Atención a grupos prioritarios.
- Atención a regiones prioritarias.
- Impulso a actividades prioritarias.
- Mujeres.
- Adultos mayores.
- Capacidades diferentes.
- Jóvenes.

De los mencionados arriba el 62.5% respondieron positivamente, mientras que un 37.5% no respondió a dicho cuestionamiento.

(4).- ¿Marcan las Reglas de operación realizar algún estudio sobre los usuarios (as) del Programa?

El 50% menciona que sí marca llevar a cabo la elaboración de estudios, un 25% señala que en su dependencia no se lleva a cabo algún estudio que sea requisito para operar su programa, un 12.5 % hace referencia que en su programa este criterio no aplica y un 12.5% no respondió este cuestionamiento.

Se observa que la mayoría de las y los encuestados señalan que sí llevan a cabo algún estudio sobre los usuarios del programa que manejan. Cabe mencionar que las respuestas no fueron muy puntuales ya que algunos entrevistados no respondieron a tal cuestionamiento.

(5).- Si es afirmativo el punto anterior, en el ámbito estatal se ha realizado algún estudio de usuarios (as) para el otorgamiento de apoyos diferenciados en el Programa:

Referente a este tópico para el otorgamiento de apoyos, solo el 50% respondió el cuestionamiento anterior e indica que el estudio sí se realizó y se utilizó para otorgar apoyos diferenciados en el ejercicio 2009, y otro 50% considera que no aplica este concepto.

(6).- Los montos de los recursos totales del Programa para los siguientes años, y las solicitudes de los padrones apoyadas por tipo de beneficiario (a) fueron:

El 12.5% de los y las encuestados (as), sí indicaron el número de beneficiarias/os de su programa en los años 2007-2009 por otra parte un 87.5% no contestó dicha pregunta.

En donde queda manifiesto que en el año 2007 el 82% de las solicitudes fueron hechas por mujeres comparadas con un 18% de hombres. En el año 2008 y 2009 el 84% fueron solicitudes por mujeres y un 16% de hombres.

(7).- De la distribución de los recursos totales del Programa para los siguientes años entre solicitudes de grupos de mujeres y de hombres y de solicitantes individuales registrar:

El 100% de las y los encuestados no respondieron a dicho cuestionamiento.

(8).- Registrar los recursos totales del Programa dirigidos apoyo a mujeres menores de 18 años, mujeres de 18 y 59, y mayores de 60 años:

El 100% de las y los encuestados no respondieron a este cuestionamiento

(9).- En el caso de tener que hacer alguna aportación a mujeres beneficiarias para recibir el apoyo, y si no contaran con recursos, ¿alguna instancia estatal impulsó mecanismos coadyuvantes para ello (cajas de ahorro, crédito a la palabra, fideicomisos de apoyo a grupos vulnerables u otros)?.

Con motivo de conocer si existe alguna instancia que brinde el apoyo para la mujer en el caso de tener que hacer una aportación para acceder al beneficio de un programa y no contara con recursos sus comentarios fueron:

En un 12.5% de las dependencias encuestadas sí cuentan con alguna instancia estatal que impulse dicho mecanismo como lo son (cajas de ahorro, crédito a la palabra, fideicomiso de apoyo). Un 50% hace referencia que no opera ningún vínculo con alguna instancia para dar este beneficio mientras que un 37.5% menciona que en sus programas este criterio no aplica.

Los porcentajes anteriores reflejan que la mayoría de las dependencias encuestadas no cuentan con alguna institución que brinde apoyo y soporte a la mujer cuando ellas lo requieran al realizar algún trámite para acceder a un programa.

(10).- ¿Qué mecanismos financieros o de apoyo tuvieron las mujeres para facilitar el financiamiento de su aportación durante 2009?

Referente a los mecanismos o de apoyo que tuvieron las mujeres para facilitar el financiamiento de su aportación en el 2009 contestaron:

Un 50% señaló la opción de “Otros” como los mecanismos financieros, 25% no respondió al cuestionamiento y 25% comentó que en su dependencia no aplica.

Sólo la SECOMAD puntualizó que el mecanismo que utiliza es de *apoyo específico a mujeres en procesos productivos*, las demás dependencias como SEDESOE, SEED, SECOPE y SSP lo abordaron de manera general.

(11) Valorar de manera general (sí existe financiamiento federal y estatal en el Programa).

11(a).- ¿En qué medida en la entidad se han definido y usado criterios y prioridades de atención para la selección de solicitudes? Estimar el nivel de focalización de los recursos del Programa con base en dichos criterios:

Se puntualiza que las secretarías SSP, SECOMAD, SEED indican que su servicio que prestan lo hacen con criterio de igualdad, no se selecciona a los usuarios, se atiende todo solicitante. Por su parte SEDESOE especifica que brinda la atención a las personas que cuenten con cierta característica tales como: marginación, pobreza, o rezago social

11(b).- Cuando se presentan solicitudes por parte de mujeres beneficiarias que tratamiento tienen, en relación con los hombres beneficiarios del Programas:

Las dependencias que contestaron dicho cuestionamiento hacen referencia que se les da el trato por igual a ambos sexos sin distinción siempre y cuando cumplan con los requisitos, la SSP señala que la demanda del servicio que brinda lo hacen más las mujeres.

11(c).- ¿Qué factores han influido de manera positiva o negativa en que la asignación final de los recursos sea congruente con las brechas de género observables?

El objetivo de los programas es que se apoye siempre sin distinción de género y que vayan orientados preferentemente a grupos o personas en situación de vulnerabilidad.

11(c).- ¿Qué factores han influido de manera positiva o negativa en que la asignación final de los recursos sea congruente con las brechas de género observables?

Las personas que respondieron no precisaron en algún factor que influyan en la asignación de los recursos.

(12.)- En el Estado se ha precisado de forma institucional los proyectos o acciones para mujeres en condiciones prioritarias para el programa en cuestión. Entendiendo por “forma institucional”, la definición explícita por parte de las autoridades, de dichos proyectos o acciones.

A este cuestionamiento las secretarías comentaron: 37.5% menciona que sí se precisa los proyectos de forma explícita con las autoridades, un 25% no hace la precisión y un 37.5% menciona que para ellos no aplica.

(13.)- Con respecto a los proyectos o acciones para mujeres en condiciones prioritarias de manera oficial aporte la información:

Las personas encuestadas no hicieron alguna señalización en este cuestionamiento.

(14.)- Con respecto al funcionamiento del Programa registrar:

(14.1)- Existencia de consejo consultivo:

Correspondiente a que sí existe un consejo consultivo para el funcionamiento del programa de cada dependencia respondieron lo siguiente.

Un 37.5% afirmó que sí existe dicho consejo mientras que un 25% indica que no cuentan en su programa con un consejo consultor, y un 37.5% señala que en su programa que opera dicho criterio no aplica.

(14.2)- En caso afirmativo, existen reuniones formales del mismo para sesionar sobre la operación del Programa:

Con referencia a si existen reuniones formales para sesionar sobre la operación del programa las secretarías respondieron que en un 37.5% sí se reúne para abordar temas acerca de la operación que tiene su programa, mientras que un 12.5% no lleva a cabo dichas reuniones, y un 50% menciona que en su secretaría el concepto no aplica.

De las posiciones y respuestas expresadas por las diversas dependencias, se concluye que en términos generales no hay una orientación sensible al género en los trabajos y que por tanto no tiene aplicación la orientación general que se expresa en los criterios del Plan Estatal de Desarrollo en la materia y que los propios Planes Sectoriales no articular sus acciones con los Programas Operativos Anuales.

5. Diseño base para Implementar la Transversalidad de Género

En el presente apartado se comenta el ordenamiento de ley y metodológico para implementar la Transversalidad de Género. De todas las fases contempladas, la de diagnóstico es la que se exploró para el caso particular en la entidad, toda vez que se realizaron entrevistas y encuestas a unidades de planeación y exfuncionarios titulares de la pasada administración gubernamental para tal fin. Las subsecuentes fases, relativas al diseño, implementación y evaluación de la estrategia de transversalidad se aborda únicamente a manera de exposición general y algunos de los trabajos al respecto se abordan en la Guía de Programas Sectoriales.

Cierra el presente apartado con una serie de indicadores sugeridos para ser abordados en el Plan Estatal de Desarrollo, productos de evidencias del Diagnóstico de Brechas de Desigualdad.

a) Antecedente de ley y metodológico para los trabajos de transversalidad del plan

Las acciones de implementación para las propuestas de transversalidad consisten en establecer criterios incluyentes de género para las políticas de los programas y proyectos que se pretenden ejecutar en los *Programas Sectoriales*, los cuales formarán parte del PED 2011-2016, a efecto de introducir cambios sustantivos en la forma cómo se concibe a las mujeres y a los hombres. Lo anterior, conforme la Ley Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango que al efecto considera:

“ Transversalidad.- Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”

Se menciona en el Artículo 12 de la citada ley, que las estrategias que se implementen para la igualdad serán:

“I. Vigilancia de las diversas instancias que integran la administración pública estatal, para la debida incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de sus acciones y

políticas públicas que efectué con motivo de las funciones y atribuciones que tengan encomendadas.

III. La transversalidad de las políticas públicas.

IV. Garantizar la institucionalización de la igualdad”

Por lo anterior, de la fracción I mencionada arriba, una parte sustantiva de los trabajos se habrá de realizar con las propias dependencias que participan en este esfuerzo. Pese a ello aquí se presentan líneas generales que habrán de seguirse para ser contempladas en el propio PED, que consisten básicamente en indicadores de la política de igualdad que deberán abordar las dependencias, en función de su naturaleza programática e institucional, de tal forma que dichos indicadores tengan ejecución y seguimiento en el conjunto la administración pública estatal.

Para ello, se plantea incidir en dos vertientes u orientaciones, con acciones afirmativas de carácter temporal, y/o con estrategias de transformación de trabajos y organización ligadas a la estructura institucional, para el logro de una igualdad sustantiva, tal como lo plantea el marco normativo en la materia. No se excluyen una u otra, dependerá fundamentalmente de las condiciones y contexto de aplicabilidad para cada una de las dependencias participantes.

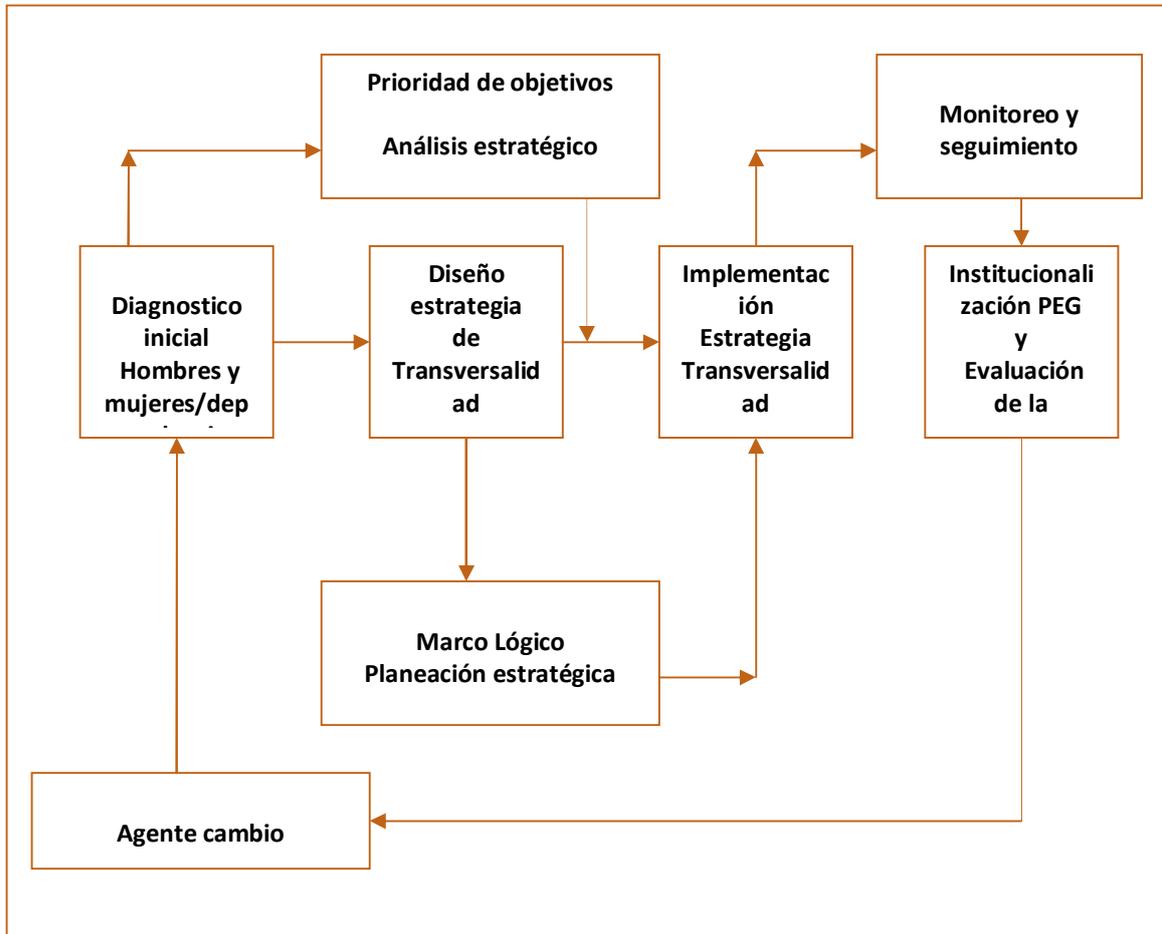
Estos trabajos habrán de desarrollarse con las dependencias participantes y habrán de generar sus productos en el proyecto de Programas Sectoriales y presupuestos con perspectiva de género, que se ejecuta en paralelo con el trabajo presente.

Pese a la relativa esquematización expuesta arriba para la orientación de los trabajos, las políticas públicas a ser visualizadas con perspectiva de género, para establecer una guía en el PED, que se exprese en indicadores relevantes para la condición del estado, no están sujetas a diseño, operación y evaluación como procesos lineales, sino más bien sujetas a una dinámica compleja. Los trabajos anteriores se realizan a través de procedimientos y métodos de trabajo sistemáticamente integrados a la estructura funcional y de visión de las propias dependencias al interior de las instituciones públicas, tal como lo plantean Incháustegui y Ugalde, 2004.

En consecuencia de lo mencionado arriba, se expone una “mapa de ruta” para el proceso del trabajo a desarrollar a efecto de generar mediante el proceso, con carácter ordenador, una vía

para abordar las estrategias de transversalidad que deban desarrollarse en las dependencias que participen.

Ilustración 1. Mapa de Fases y Ruta para Diseño de Estrategia de Transversalidad de la Perspectiva de Género



Fuente: Modificado de Incháustegui y Ugalde, 2004.

Para abordar el mapa de ruta para el Diseño de Estrategia de Transversalidad de la Perspectiva de Género para el PED, se habrá de analizar la propuesta base que llevará en su concepción de forma tal que se describen las fases para su procesamiento, de acuerdo con Incháustegui y Ugalde, 2004.

I.- Evaluación de condiciones para el punto de partida. Por lo regular las estrategias de transversalidad se insertan en políticas públicas que operan con los lineamientos

institucionales vigentes, cuando se tienen gestiones gubernamentales que tienen vigencia de mandato.

En las condiciones actuales para el caso que nos ocupa, se presenta la ventana de oportunidad de un cambio gubernamental con la obligación de presentar un instrumento que de rectoría a las políticas públicas con una perspectiva de género en el mismo. Por lo anterior, existen *las condiciones para la puesta en marcha de una estrategia de transversalidad del género desde los inicios del mandato gubernamental, derivado del análisis jurídico que antecede al presente apartado.*

Las estrategias de transversalidad requieren la consideración de las dimensiones pertinentes conforme a la siguiente categorización de la tabla 5. En ésta tabla se hace una descripción de las condiciones a evaluar para el arranque de los trabajos institucionales para una estrategia de transversalidad de género y contienen la parte metodológica en la primeras columnas y en la última se describen las condiciones en las unidades de planeación de algunas dependencias que contestaron las encuestas y cédulas respectivas. La tabla 6 es complemento de ésta y se refiere al apartado 1, para ser desarrollado por cada una de las dependencias en el proyecto de Guía para Programas Sectoriales.

Tabla 5. Del Diagnóstico de las Condiciones Iniciales o de Partida

Categoría	Finalidad/ Métodos de análisis	Condición percibida actual en mandos de unidades de planeación /Dependencia en la materia de su competencia con relación al género
<p>1.- Análisis de cobertura o dominio de las políticas públicas establecidas en la materia.</p>	<p>Se pretende en esta parte evaluar cómo la visión desde la equidad de género ha sido asimilada o incorporada en el campo de acción o dominio temático en los objetivos estratégicos de la política pública en evaluación.</p> <p>Se hace un Análisis de Género, evaluando la situación y la posición actual de mujeres y hombres, en el área de problemas de la política seleccionada, y apreciando el impacto potencial de las acciones propuestas a emprender en las relaciones de género.</p>	<p>Entre el personal entrevistado de la unidades de planeación se tuvo: Del análisis de los instrumentos jurídicos en la materia, es relativamente sorprendente que cerca de una quinta parte de las y los entrevistados expresen que el PED 2007-2010, no dispusiera de políticas públicas en materia de igualdad y equidad de género.</p> <p>Al respecto se tiene una posición dividida entre el personal entrevistado, ya que 47.05% afirmó que considera suficiente y apropiado el diseño de las acciones sensibles al género para las necesidades de la dependencia, mientras que un 41.17% no consideró que sea suficientes las acciones que se implementan y un 11.76% no respondió dicho cuestionamiento.</p> <p>Respecto si ¿considera adecuado que el programa (s) en el usted operó tenga un enfoque sensible a género?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 52.94% de las personas encuestadas consideran acertado que lo tenga. ➤ 23.52% no esta de acuerdo con que en el programa tenga este enfoque. ➤ 23.52% no hizo anotación alguna a esta pregunta. <p>Es alta la cifra de entrevistado que no esta de acuerdo o que no contesto, pues son casi la mitad de la plantilla de servidoras y servidores públicos. ¿Qué recomendaciones haría para formular un Plan Estatal que permita Transversalizar la perspectiva de género? Destacan algunas que seguramente impactarían positivamente en la materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser abiertos en los programas sin importar región y nivel de marginación. ➤ Aplicar la normatividad equitativamente. ➤ Inserción de mayor número de mujeres en el ámbito laboral. ➤ Que se especifiquen los programas el tema de perspectiva de género. ➤ Difundir enfoque de la igualdad de oportunidades y equidad de género. ➤ Igualdad de proporción entre los titulares. ➤ Fomentar la participación de la mujer diversos ámbitos ➤ Creación de una vertiente de igualdad de oportunidades. ➤ Homologar sueldos. ➤ Implementar leyes de respeto al género en

		<p>aspectos de acoso sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear programas específicamente para las mujeres.
<p>2.- Procedimientos Institucionales para ejecutar la política.</p>	<p>Se realiza la selección del problema por abordar, el diseño de los servicios o productos y programas específicos, para ver su implementación, monitoreo y evaluación.</p> <p>El objetivo del elemento es empatar los niveles de la jerarquía organizacional que intervienen en los procedimientos de operación en decisiones asimiladas en el diseño y ejecución de la política a revisar</p>	

Fuente: Modificado de Incháustegui y Ugalde, 2004.

Tabla 6. Del Análisis de Cobertura o Dominio de las Políticas Públicas Establecidas en la Materia/ Dependencia para ser Considerado por cada Dependencia según sus Condiciones

Misión de la dependencia o Unidad Responsable:						
Programa o actividad institucional						
Universo estatal de atención (población total que puede ser beneficiada por el programa, desglosado por sexo)						
Brechas de género entre mujeres y hombres observables en la población objetivo (económicas, empoderamiento sociales , expresando la diferencia con un estadístico o a partir de la experiencia del funcionario o funcionaria)						
Denominación						
Objetivos Estratégicos						
Proyectos Institucionales						
Indicadores Estratégicos	Metas (de los mismos para el sexenio)					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PRODUCTOS Y/O SERVICIOS						
Denominación			Usuarios(as)			

Esta parte del “mapa de ruta” tendrá sentido, al tenerse alimentados los trabajos por dependencia que participe, para que al efecto, se pueda, precisar desde su misión institucionalmente definida, los programas y/o actividades que desarrolla, el universo de atención en la entidad y finalmente las brechas de género observables en su población objetivo, conforme al esquema que se ha diseñado al efecto.

Una vez terminada esta fase, se procede a realizar un análisis de Fortalezas, Oportunidades Debilidades y Amenazas (FODA), para plantear una estrategia de transversalidad que lleva a la elección de un conjunto de oportunidades que podrán ser realizables a partir de condiciones internas favorables en las dependencias que así se lo planteen.

Bajo el análisis resultante se identifican las acciones necesarias para enfrentar las debilidades internas y enfrentar las amenazas del entorno. Una vez realizado el análisis, se evalúa la capacidad para precisar los cambios que se requieren para incorporar la perspectiva de género en los niveles posibles, en función de su factibilidad contextualizada por parte de las dependencias participantes. A manera de ilustración se expone en el anexo IV, un análisis FODA realizado con varias dependencias el ciclo pasado en el propio IMD.

Las proyecciones de los objetivos y las metas a alcanzar dan pie para arrancar el proceso de planeación expuesto en la fase II.

II Diseño de una estrategia de transversalidad

El paso siguiente comprende la elaboración de un plan de acción que dé pauta a una organización sistemática de metas, con los recursos disponibles. La planificación contempla la realización de un plan operativo que programa las actividades, los plazos y los productos en cada fase de los procesos, la selección de los indicadores, a través de las que se dará seguimiento y se evaluarán los resultados debe formar parte del diseño del plan de acción.

Una herramienta útil para la planeación es la técnica conocida como Marco Lógico, que permite ordenar y alinear la programación de objetivos, procesos e insumos objetivamente verificables. El Marco Lógico debe de estar precedido por una clara identificación de los resultados del diagnóstico en términos de identificar:

- Las principales fortalezas.
- Las principales debilidades de la institución para Transversalizar el género.
- Las líneas de acción para impulsar la transversalidad.
- Las actividades relevantes a llevar a cabo.
- Los indicadores de resultado y de proceso de la experiencia.

En la tabla siguiente se expone un modelo que se puede seguir para el desarrollo de los trabajos mencionados.

Tabla 7. Matriz de Marco Lógico para la Planeación de Estrategias de Transversalidad

Objetivo General	Objetivo Especifico	Impactos Esperados	Hipótesis / Riesgos	Indicadores posibles
Actividades por Objetivos específicos	Medios	Responsables Tiempos	Insumo de ejecución	Presupuestos

Fuente: Tomado de Incháustegui y Ugalde, 2004

III.- Implementación de la estrategia de transversalidad.

Un punto nodal de la implementación de la estrategia es el arranque de los trabajos. Este está condicionado por los niveles de involucramiento en los distintos actores para implementar la formulación para el desarrollo de los trabajos. Contempla un plan de acción preciso con sus objetivos, procesos y actividades. La claridad del objetivo final para la transversalidad de la perspectiva de género debe llevar agregado el contexto de los procesos y actividades puntuales y ser explícita en los documentos que se generen.

Por tanto la transversalidad implica la valoración e integración de género en todas las fases y procesos de las políticas en la dependencia que se trabaje. Es un fuerte problema para lograr lo anterior la fragmentación de funciones y tareas que se dan en los departamentos y áreas funcionales de las propias dependencias. Por lo anterior es deseable que las distintas áreas instalen mesas de trabajo ex profeso y eviten el aislamiento de funciones que no permiten tener una vista integrada de los productos y servicios ofertados a la población objetivo, desagregado esta por sexo, de manera puntual.

La implementación de igual manera requiere personal que maneje los procesos administrativos y de políticas públicas de la dependencia de manera completa y perfecta. De igual manera y de manera preponderante se requieren expertas y expertos en materia de género que trabajen de manera coordinada con el equipo mencionado antes. De ser posible sistematizar el proceso en su conjunto de manera continua y someterlo a supervisión y monitoreo con personal experto en género y con personal del más alto nivel de la dependencia que pueda tomar decisiones en la materia.

Adicionalmente para la implementación de la estrategia de transversalidad se requiere generar un seguimiento sistemático y registral de resultados y avances que realimenten la planeación del proceso en su conjunto. Por tanto requiere de personal con los perfiles antes señalados para dar los mejores resultados y convencer a los responsables de la toma de decisiones de las bondades de implementar dicha estrategia en sus dependencias.

Partiendo de la premisa de que las políticas públicas tienen en su estructura actores vinculados con los problemas a resolver por la estrategia de transversalidad a impulsar en las dependencias, es importante generar espacios de reflexión con estos actores a efecto de generar posiciones de consenso o disenso claramente puntuales a efecto de tener claridad en los resultados y evitar que los intereses de estos generen conflictos que no permitan operar el plan de implementación de la estrategia de transversalidad.

Es importante evitar conflictos por la falta de acuerdos entre el personal de la dependencia y personal externo a la misma motivados, en gran medida por falta de estrategias que logren

incorporar la perspectiva de género en la materia propia de la dependencia, de una manera objetiva, concreta y operable.

Es altamente deseable, con el servicio civil de carrera u otros mecanismos similares, tener continuidad con el personal que haya sido capacitado en la materia, toda vez que es proceso costoso y difícil de implementar, dadas las características sociales y culturales en la gran mayoría del personal de las propias dependencias.

Tabla 8. Matriz para el Monitoreo de Estrategia(s) de Transversalidad

Responsable: General o por estrategia específica:				
Fechas para ejecución trabajos				
Objetivo Específico:				
Resultado esperado	Actividad Realizada	Avances en cumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no validados

Fuente: Modificado de Incháustegui y Ugalde, 2004

IV. Evaluación de la estrategia de transversalidad y de su proceso de institucionalización

En esta fase se evalúa de conjunto el plan de transversalidad y de su respectiva institucionalización en cuanto a logros y aprendizajes alcanzados. La evaluación de conjunto valorará los procesos y productos que arroja el mencionado plan de transversalidad.

La evaluación cuidará y valorará:

- Los elementos centrales que favorecen el cambio y de los que lo obstaculizan
- La integralidad, funcionamiento y operación del propio plan de acción.
- Los procesos de cambio necesarios para realimentar el proceso en su conjunto.

De la valoración y evaluación del conjunto de procesos habrá de decidirse si los procedimientos y tareas institucionales se cambian en razón a que sean favorables al fin

perseguido o se sigue otra ruta para que esto suceda. En la medida que los cambios vayan siendo favorables al fin perseguido, es importante institucionalizarlos con la debida integración y fundamentación y al más alto nivel en la estructura de la administración pública gubernamental.

Para la debida institucionalización es importante incorporar la experiencia del aprendizaje en su conjunto para su incorporación, en las políticas, procedimientos y normas de las instituciones. Habrá en muchas circunstancias la necesidad de acompañar lo anterior con políticas de promoción y difusión de los resultados y validarlos con el respaldo de las autoridades al más alto nivel. Por tanto es trascendente identificar los principales resultados logrados y los cambios necesarios para implementar trabajos similares en las siguientes fases del proceso.

5.1. Recomendaciones para un sistema de indicadores de Género (metas a cumplir del PED)

Políticos

En el Estado de Durango el Índice de Desarrollo Humano registrado hasta el año 2005 fue de 0.8157, por lo cual se ubica al Estado en la posición número 16 a nivel nacional, cercano a la media nacional la cual registró 0.8200¹.

Uno de indicadores sociales que permite tener alguna referencia en cuanto a el nivel de oportunidades de las mujeres, es el Índice de Potenciación de Género (IPG) el cual está definido por tres componentes principales, que son la participación política (porcentaje de hombres y mujeres que ocupan escaños parlamentarios y poder de toma de decisiones), participación económica en términos del poder para tomar decisiones en puestos altos del ámbito laboral y el poder sobre los recursos económicos.

En lo correspondiente para el Estado de Durango hasta el año 2004 se registró un IPG de 0.4504, por lo cual ocupa el **último lugar de la clasificación nacional**.

¹ Informe Desarrollo Humano PNUD México 2006-2007

Una de las principales causas del rezago del Estado en cuanto al IPG se refiere, es debido a que existe una brecha en la participación política entre hombres y mujeres en el Estado, por ejemplo, la LXV Legislatura Estatal 2010-2013 quedó conformada por una proporción de 80% hombres y 20% mujeres, en las 39 presidencias municipales del Estado para el 2010, el 98% son ocupadas por hombres y sólo el 2% por mujeres. En el ámbito administrativo municipal, las regidurías están ocupadas en un 71.4% por hombres y el 28.5% por mujeres, caso similar para el síndico municipal donde la proporción es 74.3% hombres y 25.7% mujeres².

Es evidente que en el Estado de Durango la participación política de la mujer es aún de demasiado baja en comparación a los hombres, por lo que se recomienda una medición periódica de los diferentes indicadores de participación política con el objetivo de identificar las brechas existentes y tomar acciones que reduzcan las mismas.

Recomendación de los indicadores de participación política para su medición y monitoreo:

- Diputados federales según sexo.
- Diputados locales según sexo.
- Distribución porcentual de los jueces de distrito según sexo.
- Distribución porcentual de los magistrados de circuito por tipo de tribunal según sexo.
- Presidentes municipales según sexo.
- Secretarios de estado según sexo.
- Regidores según sexo.
- Senadores según sexo.
- Síndicos según sexo.

Económicos

En cuanto a algunos de los principales indicadores económicos relativos al género en Durango revelan que el porcentaje de la tasa de participación económica de las mujeres en el Estado es de 35.0%, por debajo de la media nacional que registra un 42.5%, además de la población femenina que no recibe remuneración económica por algún trabajo desempeñado es de 8.4%,

² PREP; Resultados 2010 Durango

por debajo de la media nacional que es de 9.4%. Además también es importante mencionar que la población de mujeres ocupadas que se desempeñan como empleadoras es el 1.7% un vez más por debajo de la media nacional que registra 2.4%³.

Violencia

El Estado de Durango se encuentra dentro de los primeros lugares con casos de violencia de género en el país, ocupa el cuarto lugar nacional, ya que siete de cada diez mujeres duranguenses mayores de 15 años de edad han sido víctimas de algún tipo de violencia, frente a la media nacional la cual registra un 67% en violencia de género⁴.

Los anteriores indicadores de género son útiles como información de referencia para identificar algunas de las brechas de género existentes en el Estado de Durango en varios ámbitos de la vida de las mujeres.

5.2. Experiencias Recogidas por Ex Funcionarios (as) Titulares de Dependencias sobre el PED y la Igualdad y Equidad de Género.

Derivado de un ejercicio de gobierno, donde la continuidad de las experiencias exitosas es necesaria, es que se retoman los comentarios de ex funcionarios y ex funcionarias que participaron activamente en la generación y/o operación de las políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades en el periodo de gestión 2004-2010. Para ello se aplicó una encuesta a titulares de algunas dependencias, misma que se reseña a continuación, siguiente la estructura de la propia encuesta.

(1).-¿Tuvo participación en foros y/o consultas u otro mecanismo en la formulación del Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010?

El 60% de las y los ex funcionarios encuestados señalaron que sí tuvieron participación en foros o consultas para la formulación del Plan Estatal de Desarrollo. Por otra parte el 40% mencionó que tuvo participación en algún foro u mecanismo que contribuyera a tal objetivo, un tanto cuanto de manera indirecta.

³ INMUJERES; Estadísticas Durango

⁴ ENDIREH 2006 Durango

(2).- ¿Cuántos (as) titulares estuvieron en las dependencias a su cargo a lo largo del sexenio?

El 40% que conforman los ex funcionarios de las dependencias IMD y SEDESOE afirman que tuvo 2 titulares a lo largo del sexenio. Otro 40% integrado por SEDECO y SECOPE indican que el número de titulares que tuvo fue mayor a 3. Un 20% indicado por la SGG puntualiza que durante el periodos 2004-2010, 3 personas estuvieron a cargo de tal secretaria.

Cabe señalar que el 80% de los entrevistados señalaron que las mujeres tuvieron mucha importancia en las acciones y proyectos que se ejecutaron, ello principalmente porque representan al 51% de la población total en el Estado; mismo se dejó de manifiesto en el Plan Estatal de Desarrollo (PED-2004-2010):

“En materia de política de género, se enfrenta el reto de incidir en las estructuras administrativas y sociales, a través de acciones específicas que permitan consolidar avances en la participación de las mujeres y en la relación entre hombres y mujeres”.

(3).-De su experiencia que tuvo en la administración pública estatal, ¿qué importancia tuvieron las mujeres en las acciones y proyectos que desarrolló como funcionario?

El 80% respondió que tuvieron mucha importancia las mujeres en las acciones y proyectos que se desarrollaron, mientras que un 20% señala que fue poca la importancia que se les dio a las mujeres.

(4).-El Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010, dispuso de una orientación de acciones en materia de equidad e igualdad de género en la instrumentación de políticas publicas para las entidades de la administración publica estatal.

Hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados en el PED y el Programa Sectorial, los POAS, u otro instrumento rector de su dependencia, en materia de Género:

Respecto a este cuestionamiento comentaron: 60% afirmó que sí hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados y el Programa Sectorial, por lo contrario un 40% señaló que la relación fue nula entre los planteamientos y los programas.

Si los hubo como se expresó:

IMD:

- Programa Institucional de la Mujer.
- Programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Programa para atender y prevenir la violencia de género.
- Capacitación a funcionarios federales, estatales y municipales.

SGG: Se expresó mediante una buena aceptación y participación de la mujer principalmente en el programa de "Taxi Mujer".

SEDESOE: Indicó ser la dependencia con mayor número de mujeres como directoras y jefas de área.

SEDECO: No hizo señalamiento alguno.

SECOPE: No puntualizó comentario al respecto.

(5).- Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para las necesidades que tuvo en su dependencia:

El 40% de las y los ex funcionarios encuestados señala que sí considera apropiado el diseño y las acciones que se toman respecto al género mientras que un 60% no considera adecuado el diseño que se implementa al respecto y sugiere que dentro de la administración en los tres niveles debe de existir una mayor participación femenina en todo tipo de responsabilidades.

Por su parte la ex titular del IMD comenta desde un punto de vista más autocrítico que:

“Si bien el presupuesto destinado a las mujeres creció en un 500% (2004-2010), dichos recursos siempre llegan a destiempo, afectando siempre el rubro de recursos humanos, y presionando mucho en los tiempos muy ajustados para la ejecución del gasto.

Así mismo, hizo falta reglamentar las leyes locales de igualdad y de violencia, lo cual hubiese permitido un avance a favor de las mujeres muy considerable”

(6).-Considera adecuado que el programa(s) en el que usted operó tuviera un enfoque sensible a género:

El 100% de personas encuestadas contestaron positivamente al respecto. Particularmente el IMD como mecanismo rector de la política a favor de las mujeres dejó clara una ruta de trabajo a favor de las mujeres duranguenses.

“Se trabajó intensamente en la reflexión, problematización y propuestas de nuevos mecanismos de atención a la problemática. Se incorporó a los varones como una variable de trabajo en la materia y de esa manera favorecer el proceso para generar igualdad de oportunidades. Si bien existió en el Estado un proceso de institucionalización de la perspectiva de género, aún es necesario trabajar intensamente en la comprensión y operatividad de una estrategia de transversalidad de género.”

(11).- ¿Qué recomendaciones haría para formular un Plan Estatal de Desarrollo que permita Transversalizar la perspectiva de género?

Respecto a este cuestionamiento los y las ex titulares respondieron lo siguiente:

SGG:

- Dar la misma oportunidad en la administración estatal y municipal a las mujeres.
- Seguir promoviendo la igualdad de género en todos los sectores de la población, particularmente en el medio rural.
- Continuar con todos los programas culturales, educativos, asistenciales, físicos, de valores dirigidos a la mujer.

SECOPE:

- Mayor oportunidad.
- Igualdad laboral.
- Mejorar la perspectiva de género.

SEDESOE:

- Incorporar el mayor número de mujeres en la política social del Plan Estatal de Desarrollo, por ser la mujer más sensible en la aplicación de distribución los recursos sobre todo aquellas que menos tienen.

SEDECO:

- Ya se realizó la propuesta la política de género como eje transversal.

IMD:

- Que así como el PED deberá tener de inicio un sistema de indicadores para verificar el avance y el impacto de sus acciones, este sistema debe de incluir indicadores de género que evalúen en mediano y largo plazo la disminución de la brecha.
- Que en todo eje se contemple acción concreta a partir de las brechas de desigualdad que identifica el IMD.
- Que el PED 2011-2016 reconozca como prioritario dicha brecha y que en el 2016 se pueda hacer una evaluación final. Además de las que puedan hacerse cada año para conocer como va la desigualdad de oportunidades en Durango.
- Que se armonice el PED en los Programas Sectoriales para garantizar la igualdad sistemática entre mujeres y hombres.
- Aunque el PED 2004-2010 tuvo objetivos para la equidad de género y la participación de las mujeres, es importante que en todos los objetivos se manejen las necesidades diferenciadas para mujeres y hombres y que propongan líneas de acción en lo concreto.

- Que se mencione y se le de facultad al IMD como órgano rector de las políticas públicas y se otorgue recursos para el acompañamiento.

Conclusiones y Recomendaciones

De la revisión a los diversos marcos jurídicos, institucionales y de encuestas y entrevistas con personal de las áreas de planeación de algunas dependencias y con algunos ex secretarios/as de la pasada administración gubernamental realizadas ex profeso para el presente trabajo, se llega a las siguientes

Conclusiones y recomendaciones del marco jurídico en relación con el PED

Marco Jurídico:

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing

Los gobiernos se comprometen a incluir la dimensión de género en todas las instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Esto abre paso al proceso de *Transversalidad de la Perspectiva de Género*". Por tanto las decisiones de política pública que se diseñen y ejecuten serán a partir de un análisis de los efectos que tendrán sobre mujeres y hombres y luchando por acortar las brechas de desigualdad entre los géneros.

Constitución del Estado Libre y soberano de Durango:

Al analizar el marco jurídico estatal, para la materia de formular Plan Estatal de Desarrollo, con PEG, se observa que la Constitución contempla que el ejecutivo estatal, organizará un sistema estatal de planeación democrática, el cual recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad, incorporándolas en un *Plan Estatal de Desarrollo*, al que se sujetarán los programas de la Administración Pública Estatal.

En la Constitución se observa meritorio que sean reconocidos los derechos humanos plasmados en los instrumentos internacionales en la materia. Sería deseable que se contemplara de manera expresa la obligación estatal de velar por la defensa de los derechos humanos e instituir los medios adecuados para su salvaguarda, para que la Constitución se

adecue a los contenidos de los instrumentos internacionales en la materia y de cumplimiento a las disposiciones al respecto (artículo 1°).

Adicionalmente sería necesario contemplar desde la Constitución del Estado la *garantía de los derechos políticos de las mujeres en el marco de la paridad entre ambos sexos*. Sería deseable que se prohíba de manera expresa todas las formas de esclavitud, a fin de estar acorde con la Constitución Federal, así como para armonizar los contenidos de los tratados en materia de derechos humanos de los cuales México es Parte. En ese sentido, también sería oportuno prohibir desde el texto constitucional la trata de personas. Además también deberían incluirse disposiciones tendientes a garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las y los duranguenses.

Ley de Planeación del Estado de Durango

Se llevará a cabo la planeación para el desarrollo del Estado de Durango y el establecimiento de las bases de integración y funcionamiento del Sistema Estatal de Planeación Democrática (artículo 1°). Asegurando la participación activa de la sociedad duranguense. (Artículo 3°).

El Ejecutivo Estatal aprobará el Plan Estatal de Desarrollo y los Programas que de él emanen. (Artículo 5°).

El Sistema Estatal de planeación integrará los esfuerzos de la Administración Pública, de los sectores sociales y privados y de los ciudadanos interesados en el proceso de desarrollo. (Artículo 8°). *En esta parte se pudiesen integra los consejos ciudadanos contemplados en la estructura orgánica del IMD, a efecto de poder dar peso y vigilancia a la ciudadanía en materia de género.*

La Secretaría de Desarrollo Social coordinará las acciones, para elaborar el Plan Estatal de Desarrollo escuchando la opinión y tomando en cuenta las propuestas de las demás dependencias del Ejecutivo, de las dependencias federales, de los Ayuntamientos y de los grupos e individuos interesados. (Artículo 9°).

La Secretaría deberá cuidar la congruencia entre el Plan y los programas que genere el sistema. *En esta parte es sumamente interesante el seguimiento que pudiese darse a los proyectos y programas Federales y Estatales en materia de género.* Verificar el seguimiento del Plan y los programas sectoriales, regionales y especiales promoviendo las medidas conducentes a la corrección de las desviaciones localizadas. (Artículo 9º).

A la Secretaría de Finanzas, le compete participar en la elaboración del *Plan Estatal de Desarrollo respecto a la definición de las políticas financiera, fiscal y crediticia*, además de proyectar y calcular los ingresos y egresos tomando en cuenta las necesidades de recursos y la utilización del crédito público en la ejecución del plan y los programas. (Artículo 10).

Las Dependencias de la Administración Pública participan en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo en las materias que les competen según la Ley Orgánica de la Administración Pública y elaborando los programas sectoriales correspondientes. (Artículo 11).

El Gobernador del Estado podrá acordar que formen parte del sistema de planeación grupos interdisciplinarios, técnicos y académicos y también comisiones intersecretariales que sirvan a los objetivos de la planeación del desarrollo. *Por la estrategia de transversalidad, es importante esta figura a efecto de poder integrar esta en la administración pública estatal.* (Artículo 13).

De lo que se ha analizado la Ley *no cuenta con principios de la igualdad de derechos tal y como lo señala el artículo 2º de la Ley de Planeación Federal*, adicionalmente el Artículo 11 mandata a las Dependencias de la Administración Pública coordinar las actividades de la planeación de las dependencias, entidades y organismos del Estado, aunque no se incluye una visión de género. *Esto es importante toda vez que deberá haber articulación del PED con los Programas Sectoriales y de estos con los POAS. Esto permitirá en la práctica llevar a cabo la transversalización de las propuestas del PED al resto de instrumentos programáticos.*

Ley de Desarrollo Social para el Estado de Durango

El artículo 2º establece como uno de los fines de la ley: “Regular y garantizar el derecho a la igualdad de género entre mujeres y hombres, estableciendo los lineamientos y mecanismos

institucionales que orienten al Estado y los Municipios hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en el ámbito del desarrollo social y humano”.

Además, de conformidad con la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango (y con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) se prohíbe toda práctica discriminatoria en los programas y acciones de desarrollo social y humano (Artículo 3°).

También se observa que el artículo 4° establece que “la política de desarrollo social y humano se sujetará a los principios rectores de universalidad, integralidad, equidad, solidaridad, participación, sustentabilidad, libertad, subsidiaridad y transparencia”.

La Ley señala en su artículo 14 que entre los objetivos de la política estatal de desarrollo social del Estado y los Municipios se encuentra la promoción de acciones y programas institucionales de desarrollo social con perspectiva de género y equidad.

Ley orgánica de la Administración Pública Estatal

El Artículo, 41 establece que El Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Durango, es un Organismo Público Descentralizado, que tiene por objeto promover y coadyuvar en la formulación, actualización e instrumentación del Plan Estatal de Desarrollo. *De igual manera tiene como encargo integrar los programas operativos anuales de coordinación sectorial, regional y especial para la ejecución del Plan Estatal de Desarrollo.*

El Instituto de la Mujer Duranguense

Tiene atribuciones relativas a:

- Promover la *incorporación de la perspectiva de género en la planeación estatal*, coordinadamente con las dependencias de los Poderes Legislativo y Judicial, así como con las delegaciones federales y autoridades municipales.
- Presidir a través de su Directora General, el Subcomité Especial de la Mujer en el seno

del COPLADE.

- Instrumentar la operación de los programas federales así como de los acuerdos internacionales de esta materia, y fungir como organismo sectorizado de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOE), como enlace y representante permanente del Ejecutivo ante el INMUJERES y la Comisión de Equidad del H. Congreso de la Unión y Comisión de Equidad y Género del H. Congreso del Estado.

Marco programático:

El PED 2005-2010, tuvo disposiciones muy claras y definidas para efectuar las programaciones presupuestales para el diseño y operación de políticas institucionales con perspectiva de género en la administración pública, así como la evaluación de las mismas. Propuso la generación de información desagregada por sexo, la elaboración de diagnósticos de la situación de las mujeres en las áreas de educación, salud, pobreza, violencia, participación en la toma de decisiones, derechos y desarrollo económico.

En la mayoría de los Programas Sectoriales Estatales, pese a que ya se mencionó antes que el PED sexenal anterior sí marcaba políticas de género, no se observa congruencia en materia de igualdad de género entre lo que se desprende del marco normativo de los PS y de las Leyes de Igualdad Federal y Estatal y el propio PND 2007-2012.

En prácticamente todos los PS, no existen diagnósticos de la desigualdad entre hombres y mujeres en materia de los propios PS. Tampoco se tienen planteamientos detallados para ir a fondo para atacar las desigualdades entre mujeres y hombres, en la materia de los programas.

De lo anterior se colige que los Programas Sectoriales no están transversalizados con la perspectiva de género, aunque el PED 2005-2010 y el PND2007-2012 así lo plantean.

Para tener por analogía lo que ha tenido de problemas en el nivel federal, las estrategias del PND, no guardan del todo correspondencia con los programas sectoriales de las dependencias

de ejecutivo federal, toda vez que su programa federal para la política de igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (PROIGUALDAD) fue publicado hasta después que los mencionados programas sectoriales. Por tanto existe una relativa falta de integración entre el PND, el PROIGUALDAD y los propios programas sectoriales. *Esta situación debe ser tomada en cuenta en el ámbito estatal para evitar estas inconsistencias que restan articulación y funcionalidad a los instrumentos de planeación de las políticas públicas.*

De manera puntual se recogen sugerencias de exfuncionarios(os)

- El PED deberá tener de inicio un sistema de indicadores para verificar el avance y el impacto de sus acciones, este sistema debe de incluir indicadores de género que evalúen en mediano y largo plazo la disminución de la brecha.
- Que en todo eje se contemple acción concreta a partir de las brechas de desigualdad que identifica el IMD.
- Que el PED 2011-2016 reconozca como prioritario dicha brecha y que en el 2016 se pueda hacer una evaluación final. Además de las que puedan hacerse cada año para conocer cómo va la desigualdad de oportunidades en Durango.
- Que se armonice el PED en los Programas Sectoriales para garantizar la igualdad sistemática entre mujeres y hombres.
- Aunque el PED 2004-2010 tuvo objetivos para la equidad de género y la participación de las mujeres, es importante que en todos los objetivos se manejen las necesidades diferenciadas para mujeres y hombres y que propongan líneas de acción en lo concreto.
- Que se referencia y se le de facultad al IMD como órgano rector de las políticas públicas y se otorgue recursos para el acompañamiento.

De todos los elementos anteriores se concluye de la necesidad de tener un marco programático más sólido, que articule las políticas públicas del resto de dependencias en

materia de transversalidad de género, reflejadas en un mínimo de indicadores que deben integrar las propias dependencias, por lo que se adelantan algunas sugerencias en ese sentido

Marco institucional y programático:

“Programa Durango con Igualdad”

Se propone que este sea el programa maestro que guíe la política de igualdad del gobierno estatal 2011-2016, conforme lo contempla la propia Ley de Creación del IMD en su artículo 2 y 3. Evidentemente que habrá de trabajarse un documento completo para tal efecto, y éste habrá de apoyar los trabajos para la formación de los Programas Sectoriales con perspectiva de género de las dependencias de la Administración Pública Estatal.

Independientemente de lo señalado antes, para fines de las propuesta básicas para orientar el Plan Estatal de Desarrollo, 2011-2016, se hacen propuestas base para su integración al eje que corresponda incluir en el mismo, conforme las atribuciones del propio IMD.

El objetivo general y las estrategias evidentemente que estarán alineadas con la propuesta del eje o ejes rectores que el propio PED proponga

Objetivo general

Garantizar la igualdad en las oportunidades para que mujeres y hombres ejerzan sus derechos por igual y alcancen su pleno desarrollo humano en nuestro Estado.

Tabla 9. Estrategias, orientaciones e indicadores preliminares propuestos para El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016

Estrategia	Orientaciones	Indicadores preliminares propuestos
<p>Estrategia para diseñar e Implementar políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en la Administración Pública Estatal.</p>	<p>El propósito final es garantizar la igualdad en el acceso a los servicios y bienes diversos que los hombres y mujeres de la entidad reciben por parte de la administración estatal</p>	<p>Número de dependencias de la Administración Pública Estatal que integran en su estructura Unidades de Igualdad de Género.</p> <p>Número de dependencias de la Administración Pública Estatal que cuentan con Programa de Cultura Institucional en materia de Género.</p> <p>Número de dependencias de la Administración Pública Estatal que cuentan con Programa Sectorial y estadísticas con Perspectiva de Género.</p> <p>Número de dependencias de la Administración Pública Estatal que cuentan con Presupuesto con Perspectiva de Género</p>
<p>Estrategia para concertar acuerdos y convenios para impulsar políticas públicas con perspectiva de género de manera</p>	<p>El propósito es impulsar en la entidad y concertar con los municipios y la administración</p>	<p>Número de Municipios con Instancias Municipales de las Mujeres</p>

<p>transversal en las Administraciones Públicas Municipales.</p>	<p>pública estatal los mecanismos para implementar la incorporación de la perspectiva de género en sus administraciones</p>	<p>Número de municipios que cuentan con Programa de Cultura Institucional en materia de Género.</p> <p>Número de municipios que cuentan con Plan Municipal de Desarrollo con Perspectiva de Género.</p> <p>Número de Municipios que cuentan con Presupuesto con Perspectiva de Género</p>
<p>Estrategia para fomentar la igualdad en la agencia económica entre mujeres y hombres y hacer visible el trabajo doméstico no remunerado</p>	<p>Se pretende impulsar la agencia económica de las mujeres para disminuir la brecha de ingresos entre mujeres y hombres y destacar su participación en la actividad económica del estado.</p>	<p>Tasa de participación económica de mujeres</p> <p>Porcentaje de mujeres ocupadas como empleadoras</p> <p>Discriminación en el ingreso entre mujeres y hombres</p> <p>Apoyos recibidos por mujeres por los programas de fomento económico</p>

		<p>estatal y/o federal</p> <p>Monto de los apoyos por los programas de fomento económico estatal y/o federal</p> <p>Valoración del trabajo doméstico no remunerado en la entidad</p>
<p>Estrategia. Para potenciar las condiciones y capacidades de las mujeres para mejorar sus oportunidades y reducir las brechas de género.</p>	<p>Se pretende generar mejores condiciones para mujeres en fuerte desventaja en cuanto a alimentación, salud y posibilidades de oportunidad laboral.</p>	<p>Porcentaje de hogares encabezados por mujeres en condición de pobreza alimentaria</p> <p>Prevalencia de obesidad en mujeres de 20 años y más</p> <p>Horas de trabajo doméstico realizado por mujeres</p> <p>Campañas en contra de la discriminación laboral por gravidez</p> <p>Número de guarderías para madres trabajadoras</p>
<p>Estrategia para cultura de</p>	<p>Se pretende impulsara que el</p>	<p>Cobertura de atención a</p>

<p>prevención a las enfermedades de la mujer y el acceso a servicios de atención</p>	<p>cáncer cérvico-uterino y de mama, tengan una debida prevención y tratamiento en la mujeres de la entidad</p>	<p>Detección de cáncer cérvico uterino y de mama</p> <p>Cobertura de tratamiento de cáncer cervicouterino y de mama</p> <p>No. De Campañas de Difusión de cáncer cérvico uterino y de mama</p>
<p>Estrategia para fomentar la participación directiva y de representación en espacios de toma de decisión de las mujeres</p>	<p>Se pretende visibilizar la participación de las mujeres en los puestos de decisión y visibilizar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres al respecto.</p>	<p>Índice de Potenciación de Género (IPG)</p> <p>% de mujeres en puestos directivos en la administración pública estatal</p> <p>% de Mujeres diputadas locales</p> <p>% de Mujeres diputadas federales</p> <p>% de Mujeres Senadoras</p> <p>% de Mujeres Presidentas Municipales</p> <p>% de Mujeres Regidoras Municipales</p>
	<p>Se pretende impulsar acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de</p>	<p>Porcentaje de mujeres mayores de 15 años que</p>

<p>Estrategia para prevenir, tratar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.</p>	<p>las mujeres con políticas públicas que de garantías para su seguridad e integridad física</p>	<p>hayan sido víctimas de violencia comunitaria</p> <p>Número de programas de atención a mujeres víctimas de violencia en el estado</p> <p>Cobertura de mujeres violentadas atendidas</p> <p>Número de campañas de cultura de la denuncia y derechos de las víctimas de violencia</p> <p>Cobertura de rehabilitación de los agresores</p>
<p>Estrategia para desarrollar actividades de difusión y divulgación para la igualdad entre mujeres y hombres en especial para la niñez.</p>	<p>Se pretende fortalecer la educación en niñas y niños y enseñar los derechos y capacidades que tienen, así como evaluar la capacidad docente al respecto.</p>	<p>Número de escuelas con cobertura de la actividad</p> <p>Número de alumnas y alumnos atendidos</p> <p>Número de maestras y maestros con manejo de las políticas de igualdad de género para su enseñanza a la niñez</p>

Fuente: Elaboración propia

Indicadores:

Sistema de Indicadores de Políticas de Igualdad de Género: (SIPIG):

Se propone crear, operar y evaluar el **SIPIG** por dependencia o por sector de la Administración Pública Estatal, el cual será integrado y actualizado para su validación por parte del IMD. Su objetivo será estimar y evaluar los avances en materia de las *Políticas de Igualdad de Género en el Estado de Durango* el cual integrará el “**Programa Durango con Igualdad**”, que será el programa maestro de igualdad de género en la entidad.

Se pretende que el **SIPIG** muestre los avances de manera trimestral, semestral, o anual, dependiendo de la naturaleza de gestión de cada dependencia o sector de la Administración Pública Estatal, en el abatimiento de *las brechas de desigualdad de género* que cada dependencia construya en su propio Programa Sectorial. (PS).

Como cada PS, se construirá de manera puntual con indicadores propios de cada dependencia, estos deberán estar alineados con las estrategias y objetivo general de la política de igualdad que refiera el propio PED 2011-2016.

El Sistema (**SIPIG**) se propone instrumentarlo en dos dimensiones:

Al interior de la estructura funcional de las dependencias de la Administración Pública Estatal, a través del Programa de Cultura Institucional y a la vez concertando con los municipios sus propios programas.

Al exterior de la estructura gubernamental, se pretenden implementar estrategias que atiendan a mujeres y hombres a través de las políticas públicas que se pretendan operar dirigidas a la ciudadanía en general o poblaciones objetivo de los programas institucionales respectivos.

Bibliografía

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 5 de febrero de 1917.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango. Publicada en el Periódico Oficial el 1° de noviembre de 1917.

Ley de Asistencia Social. Publicada en el Periódico Oficial 22, de fecha 15/09/96.

Ley de Desarrollo Social para el Estado de Durango. Publicado en el Periódico Oficial 5 de fecha 17/07/2005.

Ley de Educación del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial 52, fecha 1995/06/29.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial No. 1, de fecha 1/01/2009.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo del 2007.

Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia. Publicada en el Periódico Oficial No. 53, de fecha 30/12/2007.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial 48 BIS de fecha 15/06/2003.

Ley de Planeación del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial 10, fecha 1987/02/01.

Ley Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad. Publicada en el Periódico Oficial N° 51, 23 de diciembre de 2001.

Ley General de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 13 de julio de 1993.

Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado. Publicado en el Periódico Oficial 13. Fecha 1980/08/14.

Ley de Salud del Estado de Durango. Publicado en el Periódico Oficial 3 de fecha 11 de julio de 2002.

Ley Electoral para el Estado de Durango. Publicado en el Periódico Oficial 40, de fecha 16/11/2008.

Ley Estatal de Prevención y Eliminación de la Discriminación. Publicada en el Periódico Oficial 51 BIS, de fecha 24 de diciembre de 2009.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) 1° de febrero del 2007.

Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, los Niños y Adolescentes en el Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial 41 de fecha 23 de mayo del 2002.

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 29 de mayo del 2000.

Ley que crea el Instituto de la Mujer Duranguense. Publicada en el en el periódico oficial 49 del 18/06/2000.

Instrumentos internacionales

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Aprobada por la Asamblea General de la OEA en 1969. Ratificada por México en 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 19 de enero de 1999.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.

Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada en 1989 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1990.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 25 de agosto del 2006.

Observaciones finales emitidas por el Comité de los Derechos del Niño de la Organización de las Naciones Unidas respecto al III Informe de México sobre Niñez. (42º período de sesiones, 2006).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Ratificado por México el 23 de marzo de 1981. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 20 de mayo de 1981.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (dof) el 12 de mayo de 1981.

Recomendaciones emitidas a México por el Comité de los Derechos del Niño de la ONU. Junio del 2006.

Referencias

Cédula para entrevistas a funcionarios (as) de las áreas de planeación.

Entrevistas a exfuncionarios (as) titulares de las dependencias de la administración pública estatal 2004-2010.

Incháustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth. *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias*, A.C., México D.F. 2004

Plan Estatal de Desarrollo Durango 2005-2010.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

Programas Sectoriales dependencias de la Administración Pública Estatal del Gobierno de Durango.

ANEXOS

ANEXO 1

ANÁLISIS FODA EN DEPENDENCIAS DEL GABINETE ECONÓMICO

DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE DURANGO

Con los elementos anteriores y de las reuniones de trabajo se desarrollaron esquemas y propuestas con los que se construyó un **análisis FODA**, en los que en lo fundamental, destacan algunos elementos que son comunes entre las propias dependencias, sobre todo en el ámbito externo y al interior de cada una de ellas. Ver cuadro anexo.

Cuadro 1. Atributos internos y externos de las dependencias

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

	Infraestructura de apoyo material (territorialmente y de recursos humanos) con sus contrapartes municipales de desarrollo económico	Políticas públicas en el ámbito estatal, federal e internacional favorables al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género
	Esquema normativo y programático favorable a las acciones de género	Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010)
SAGDR	Titular de la dependencia muy involucrado en apoyos para mujeres rurales y dispuesto a articular acciones con grupos en los municipios	Cuentan con esquemas normativos federales (programa sectoriales , reglas de operación, esquemas de priorización de proyectos) favorables impulsar acciones de equidad de género
	Presupuesto para ejercer en grupos vulnerables (priorizando a las mujeres)	Existencia de una gran cantidad de mujeres jóvenes rurales con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública en materia de género.
	Esquema normativo y programático favorable a las acciones de género.	Políticas públicas en el ámbito Estatal, federal e internacional favorables al impulso de acciones sensibles a las necesidades de género
	Servidores públicos conocedores de sus programas y del contexto del medio rural y de las necesidades de grupos vulnerables	Voluntad política del Gobierno del Estado para el impulso de acciones focalizadas a las mujeres. (PED 2005-2010)
Secretaría	Debilidades	Amenazas
ST	Falta de vinculación entre las diversas áreas de trabajo al interior de la dependencia para promover los programas de equidad de manera conjunta	Falta de instrumentos vinculatorios que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género (IMD-ST- IMM)
	Falta de Unidad de Asuntos de Género	Altos niveles de incidencia de fenómenos de violencia hacia las mujeres y prácticas sociales tendientes a la misoginia
	Falta de articulación con el esquema de las dependencias y políticas federales con programas sensibles al género	Clima social de violencia que prevalece en el país que potencia problemas sociales (violencia hacia las mujeres principalmente)
	Falta de articulación en los diferentes ámbitos territoriales, estatales en relación a los municipales	Existencia de patrones culturales y sociales en muchas de las/os actores locales en los ámbitos de la autoridad (presidentes municipales, secretarios, jefes de cuartel, comisariados ejidales y otros insensibles a las políticas de género impulsadas por los instrumentos normativos internacionales, federales y estatales)
	Falta de más funcionarias/os en puestos de toma de decisión con capacitación en políticas públicas sensibles a género y pobre representación de las mujeres en órganos consultivos	Falta de programación de acciones institucionales para el impulso de políticas sensibles a género
	Falta de comprensión sobre la condición y posición de las mujeres en lo local	Falta de instrumentos vinculatorios que fomenten la acción transversal en materia de políticas de género (IMD- IMM)
	Falta de articulación y/o conocimiento de la existencia y funciones de las IMM y vínculos interinstitucionales.	

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

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

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

Fortalezas

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

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

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

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

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

Debilidades:

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

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

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

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

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

Oportunidades:

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

O2. Fuerte presencia de mujeres jóvenes, en edad de trabajar y con posibilidades de ser sujetas de atención de la política pública. Trabajadoras en industrias y servicios que requieren éste enfoque por ser mayoritaria la presencia de ellas (servicios comerciales e industrias maquiladoras). Mujeres en el ámbito rural como opción viable para los proyectos y programas, dada la demografía del Estado.

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

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

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

fundamentalmente en el IMD.

Amenazas:

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

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

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

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

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

Cuadro 2. Matriz de análisis FODA

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

								E13	E16	E19	E20
	O5	E5	E17	E16	E9	—	E5	E10	E12	E5	—
										E6	
										E19	
AMENAZAS	A1	—	E6	E12	E12	—	E5	—	E5	E6	E6
									E6	E12	E20
	A2	E5	—	E5	E5	—	E5	E5	E5	E5	E5
				E12			E6		E6	E6	
	A3	—	—	—	E6	E6	—	—	E6	E6	—
A4	—	—	—	E6	E6	—	—	—	E6	—	
A5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

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

Cuadro 3. Lista de estrategias y frecuencias de aparición

ESTRATEGIA	FRECUENCIA DE APARICION
E1. Aprovechar el marco normativo federal, para agregar, de ser posible, en los anexos técnicos correspondientes, de las secretarías del gabinete económico que tengan coejercicio de programas y proyectos, recursos adicionales para <i>programar acciones sensibles a género y poder tener los soportes presupuestales correspondientes</i>	1
E2. <i>Transformar los esquemas del ciclo de operación de las políticas públicas, con la experiencia de funcionarios/as hacia enfoques sensibles al género, aprovechando la presencia numerosa y de calidad de mujeres jóvenes, en edad de trabajar y con posibilidades y derechos de ser sujetas de atención de la política pública.</i>	1
E3. Aprovechar en el último tramo de gobierno estatal, la voluntad expresada en el <i>PED 2005-2010</i> , para que con los recursos e infraestructura regional que tienen las dependencias cumplir los compromisos que en materia de género se ofertó a las mujeres duranguenses.	1
E4. Aprovechar al máximo los apoyos diferenciados para mujeres, que dicte la norma federal, a efecto de poder incrementar más los presupuestos posibles a ejercer para el grueso del gasto	2

estatal.	
E5. Establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Este conjunto de actores, ya con estrategias definidas, trabajará a su vez con los municipios (en particular con los que operen BANMUJER) que deseen incorporarse a los programas del gabinete económico, que impulsen enfoques sensibles al género. Esta articulación en parte suplirá la falta de Unidades de Género en las dependencias.	18
E6. Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia, hombres padres y madres de hijos e hijas, autoridades locales y desde luego funcionarios/as operativos y directivos.	16
E7. Aprovechar la orientación de los marcos normativos federales para que se elaboren Programas Operativos Anuales con acciones sensibles al género, a partir de la experiencia de los equipos de las dependencias.	1
E8. Atender mujeres en donde la población sea mayoritaria de mujeres en comunidades rurales y en zonas urbanas, <i>aprovechando la infraestructura y recursos en las regiones y municipios de las dependencias.</i>	2
E9. Plantear esquemas de colaboración entre los gobiernos federal y estatal, a través de sus respectivos Institutos de la Mujeres a efecto de complementar recursos presupuestales y esfuerzos institucionales, como de hecho ya se hace a través del BANMUJER. (Revisando los términos de ejecución de acciones adicionales, para dar lugar a convenios más amplios)	2
E10. Crear Unidades de Género, con personal de las áreas normativa, administrativa y operativa, mediante convenios con el IMD, que apoyen los programas institucionales con enfoques sensibles al género.	2
E11. Lanzar campaña de imagen de un gobierno con políticas públicas sensibles a las mujeres, que muestre la unidad de mando de la administración pública del gobierno del Estado, ejemplificando con BANMUJER.	3
E12. Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios, vía FODEIMM, aprovechando el marco y los recursos federales para lograr mejores condiciones económicas, para más mujeres en local. Especialmente en municipios con BANMUJER.	5
E13. Generar portafolio de proyectos prioritarios, de manera conjunta Gabinete económico e IMD, conforme el interés de los titulares de las dependencias, para apoyar a los grupos de mujeres que focalicen en los mismos. (Proyectos base tecnológica, SEDECO; Proyectos innovadores para mujeres ,ST, entre otros).	4
E14. Diseñar primer Gabinete Económico con Transversalidad de Género en la administración pública estatal, como ejemplo local y nacional.	1
E15. Diseñar primer proyecto interinstitucional de Gabinete Económico, junto con IMM, trabajando con mujeres, jefas de hogar, en regiones y municipios en que predominen mujeres	1

jefas de hogar, como ejemplo local y nacional.	
E16. Capacitar personal regional o distrital de las secretarías del gabinete económico en las propias regiones señaladas, por parte del IMD, en tanto se establecen las Unidades de Género.	2
E17. Impartición de talleres para diseño de políticas públicas con perspectiva de Género a funcionarios/as del gabinete económico por parte del IMD, a través de esquemas propios y/o con apoyo federal.	1
E18. Exposición ejecutiva para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica, con consultores/as con materiales vivenciales de diagnósticos de mujeres pobres de los municipios.	5
E19. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres sobre el desempeño de la dependencia, en sus objetivos principales así en sus indicadores de evaluación.	5
E20. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias, en la legitimidad de la representación social y política que buscan las dependencias.	1

Priorización de estrategias generadas en la matriz FODA

Las estrategias generadas en la matriz con mayor frecuencia se muestran en el siguiente cuadro y tienen que ver con establecer convenios y acuerdos de colaboración entre las dependencias del gabinete económico con el IMD y con los IMM. Sensibilizar y capacitar a los hombres que tienen que ver con la condición económica de las mujeres, desde la familia.

Incrementar y mejorar la capacitación y sensibilización a personal de Desarrollo Rural, Desarrollo Económico y Social de los municipios. Hacer presentaciones y exposición ejecutivas para titulares sobre subjetividades de las mujeres y su condición y posición económica. Diseñar proyecto para evaluar los impactos de cambios estructurales en las políticas públicas hacia las mujeres. Valorar la incorporación de mujeres representativas en los órganos consultivos de las dependencias. Generar portafolio de proyectos prioritarios, de manera conjunta con Gabinete Económico e IMD, ver cuadro No 6 anexo.

Cuadro 4. Priorización de estrategias generadas

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

Análisis de viabilidad de las estrategias más importantes.

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

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

dependencias y generar un portafolio de proyectos prioritarios, según se observa en el cuadro anexo.

Cuadro 5. Análisis de escenarios del proyecto

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

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

Lista de estrategias viables

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

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

Cuadro 6. Agenda de Prioridades del Instituto de la Mujer Duranguense

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

Definición del proyecto a diseñar y evaluar

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

**ANEXO 2. ENTREVISTA DEPENDENCIAS
RESPONSABLES UNIDADES DE PLANEACIÓN
ESTADO DE DURANGO 2010**

“Diagnóstico del ejercicio 2004-2010, en relación con las políticas de igualdad de género en las Dependencias del Gabinete Legal del Gobierno del Estado de Durango”

“El Diagnóstico requiere de su opinión y se le solicita su apoyo para responder al presente instrumento de captación de información. **La información que brinde será confidencial y se empleará estrictamente con la finalidad de mejorar las políticas públicas en la materia en el Estado”.**

FECHA DE ENTREVISTA DÍA:

MES:

AÑO:

Cargo que desempeña por el cual es entrevistado/a :

Años en el cargo:

Nombre completo:												Folio:				
EDAD:						SEXO:			H	M						
DEPENDENCIA																
ESCOLARIDAD:																
PREPARATORIA				LICENCIATURA				POSTGRADO								
SELECCIONE LA CONDICIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRA :																
SOLTERA (O)		CASADA(O)		UNIÓN LIBRE		DIVORCIADA(O)										
VIUDA (O)		MADRE/ PADRE SOLTERA														

POLITICAS PÚBLICAS ESTATALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A partir de los cambios constitucionales, la firma de acuerdos internacionales, los decretos de leyes federales, estatales y lo dispuesto en los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo, en materia de políticas públicas relativas a Género, comente lo siguiente:

1.- ¿El Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010, (PED), dispuso de una orientación de acciones en materia de equidad e igualdad de género en la instrumentación de políticas públicas para las entidades de la administración pública estatal?

a) Si b) No

2.- Hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados en el PED, y el Programa Sectorial, u otro instrumento rector, de su dependencia, en materia de género?

a) Si b) No

Sí la hubo como se expresó?

Sí no la hubo ¿porqué fue así?

3.- ¿En los Programas Operativos Anuales, (o sus similares), que le correspondió ejercer, existieron o se instrumentaron acciones con Perspectiva de Género, de manera expresa?

a) Si b) No

3.1.- Enumere las principales en caso afirmativo

a)

b)

c)

En caso negativo, ¿cual fue la razón por la que no se programaron tales acciones?

4.- ¿Alguno (s) de los programa (s) que le correspondió operar en su dependencia tuvieron acciones sensibles a género?

a) Si b) No

Comente brevemente su respuesta

5.- ¿Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para las necesidades que tuvo en su dependencia?

a) Si b) No

Comente brevemente su respuesta

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

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

8.-¿Cuál es la población objetivo del programa, conforme a las Reglas de Operación (s) ?

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

a) Nada b) Poco c) Suficiente d) Mucho

Explique su respuesta

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

a) Si b) No

¿Por qué?

11.- Qué recomendaciones haría para formular un Plan Estatal que permita Transversalizar la perspectiva de género?

a)
b)

ANEXO. DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA ENTREVISTA

Acciones sensibles a género: Serie de mecanismos para establecer si las responsabilidades del gobierno con respecto a la igualdad de géneros se plasman en sus compromisos y en presupuestarios." Sin un respaldo económico apropiado, es poco probable que los compromisos de igualdad de un gobierno se hagan realidad. (Fuente: IN- Straw, Documento de Políticas, "Descentralización y presupuestos sensibles al género en el ámbito municipal latinoamericano", mesa redonda virtual de especialistas, 2008)

Equidad de género: Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen al concepto de "Equidad" como la "Igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad en el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. (Fuente: INMUJERES, *Glosario de Género*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2007)

Enfoque de género: Visión que tienen los hombres y la visión que tienen las mujeres ante un mismo hecho, lo que determina una interpretación diferente entre unos y otras. (Fuente: CONMUJER, *Glosario de términos básicos de género*, Comisión Nacional de la Mujer, México, 1999)

Perspectiva de género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por sus determinaciones biológicas, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos (Fuente: Íbidem)

Transversalidad de género: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en los diferentes niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de políticas públicas de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género (Fuente: Íbidem))

**ENTREVISTA EX FUNCIONARIOS (AS) DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESTATAL
ESTADO DE DURANGO 2010**

“Diagnóstico del ejercicio 2004-2010, en relación con las políticas de igualdad de género en las Dependencias del Gabinete Legal del Gobierno del Estado de Durango”

“El Diagnóstico requiere de su opinión y se le solicita su apoyo para responder al presente instrumento de captación de información. **La información que brinde será confidencial y se empleará estrictamente con la finalidad de mejorar las políticas públicas en la materia en el Estado**”. En la última hoja tiene un glosario que le ayudará a contestar el presente

FECHA DE ENTREVISTA DÍA:

MES:

AÑO:

Cargo que desempeñó por el cual es entrevistado/a :

Años en el cargo:

Nombre completo:												Folio:				
EDAD:						SEXO:			H			M				
DEPENDENCIA																
ESCOLARIDAD:																
PREPARATORIA				LICENCIATURA				POSTGRADO								
SELECCIONE LA CONDICIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRA :																
SOLTERA (O)				CASADA(O)				UNIÓN LIBRE		DIVORCIADA(O)						
VIUDA (O)				MADRE/ PADRE SOLTERA												

POLITICAS PÚBLICAS ESTATALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A partir de su experiencia como exfuncionario(a), es importante rescatar su experiencia a fin de formular políticas públicas con perspectiva de género que permitan generar mejores condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

I.- ¿Tuvo participación (en foros y/o consultas u otro mecanismos) en la formulación del Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010?

- a) Si b) No

a.1 Si su respuesta es afirmativa:

¿Tuvo alguna propuestas Ud. En materia de políticas públicas con perspectiva de género, relacionadas con el trabajo que desarrolló en la dependencia que laboró?

- Si No

Si su respuesta es afirmativa describa las principales:

- 1.-
- 2.-
- 3.-

II.- Cuantos (as) titulares estuvieron en la dependencia a su cargo a largo del sexenio?

- A) Uno
- B) Dos
- C) Tres
- D) Más de tres

III- De su experiencia que tuvo en la administración pública estatal, ¿que importancia tuvieron las mujeres en las acciones y proyectos que desarrolló como funcionario(a)? (Por la naturaleza de las proyectos, por el peso relativo de las mismas en el universo de ciudadanos(as) atendidos(as)).

- A) Mucha
- B) Media
- C) Poca
- D) muy poca

IV.- El Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010, (PED), dispuso de una orientación de acciones en materia de equidad e igualdad de género en la instrumentación de políticas públicas para las entidades de la administración pública estatal.

¿Hubo una articulación expresa entre los planteamientos expresados en el PED, y el Programa Sectorial, los POAS, u otro instrumento rector, de su dependencia, en materia de Género?

- a) Si b) No c) No sabe

Si la hubo ¿cómo se expresó?

Si no la hubo ¿por qué fue así?

V.- ¿Consideró apropiado y suficiente el diseño y las acciones sensibles al género para las necesidades que tuvo en su dependencia?

a) Si

b) No

C) No sabe

Comente brevemente su respuesta

VI.- ¿Consideró adecuado que el programa (s) en el usted operó tuviera un enfoque sensible a género?

a) Si

b) No

¿Por qué?

11.- ¿Qué recomendaciones haría para formular un Plan Estatal de Desarrollo que permita transversalizar la perspectiva género?

a)

b)

ANEXO DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA ENTREVISTA

Acciones sensibles a género: Serie de mecanismos para establecer si las responsabilidades del gobierno con respecto a la igualdad de géneros se plasman en sus compromisos y en presupuestarios.” Sin un respaldo económico apropiado, es poco probable que los compromisos de igualdad de un gobierno se hagan realidad. (Fuente: IN- Straw, Documento de Políticas, “Descentralización y presupuestos sensibles al género en el ámbito municipal latinoamericano”, mesa redonda virtual de especialistas, 2008)

Equidad de género: Principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen al concepto de “Equidad” como la “Igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad en el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. (Fuente: INMUJERES, *Glosario de Género*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2007)

Enfoque de género: Visión que tienen los hombres y la visión que tienen las mujeres ante un mismo hecho, lo que determina una interpretación diferente entre unos y otras. (Fuente: CONMUJER, *Glosario de términos básicos de género*, Comisión Nacional de la Mujer, México, 1999)

Perspectiva de género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por sus determinaciones biológicas, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos (Fuente: Íbidem)

Transversalidad de género: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en los diferentes niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de políticas públicas de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género (Fuente: Íbidem))

RESPONSABLES UNIDADES DE PLANEACION DEPENDENCIAS

PROGRAMAS CON REGLAS DE OPERACIÓN

“Diagnóstico de Brechas de género del Sector Social y recomendaciones para incluir la PEG en los programas sujetos a reglas de operación del Gobierno del Estado de Durango, como herramienta para disminuirlas”

“ENTREVISTAS DÍA: MES: AÑO:

Cargo que desempeña el (la) participante:

Años en el cargo:

Nombre completo:														
EDAD:										SEXO:		H		M
DEPENDENCIA														
ESCOLARIDAD:														
PREPARATORIA					LICENCIATURA					POSTGRADO				
SELECCIONE LA CONDICIÓN EN LA QUE SE ENCUENTRA :														
SOLTERA (O)				CASADA(O)				UNIÓN LIBRE			DIVORCIADA(O)			
VIUDA (O)					MADRE/ PADRE SOLTERA									

CÉDULA DE TRABAJO

Nombre oficial del Programa analizado _____

Dependencia _____

Esta cédula será llenada en el marco de entrevista y trabajos con funcionarios(as) para analizar los diversos programas de las dependencias sujetas a Reglas de Operación. Su llenado es deseable que se realice con apoyo de documentos oficiales, por lo que podrá hacerse en la oficina de las y los servidores públicos en mención. Los campos deben basarse en información verificable sobre la gestión de cada Programa, procurando garantizar la consistencia de la misma. La consultoría podrá recabar opiniones de funcionarios y otros actores involucrados en la operación del Programa

La cédula está formada por preguntas cerradas y abiertas de captura obligada para poder tener precisión de los alcances pretendidos en el Diagnóstico.

Las preguntas referidas al **"Programa"** se refieren al conjunto de subprogramas o acciones a evaluar. La información con respecto a recursos del Programa se refiere a los recursos estatales y federales (adicionales a cualquier otra fuente, municipal, fideicomisos entre otros) destinados al Programa en **miles de pesos corrientes**.

I. Asignación de recursos para apoyar a las peticiones ciudadanas

1. ¿Existen criterios normados y oficializados formalmente de selección y priorización de solicitudes y procedimientos para la selección de las mismas de acuerdo con dichos criterios?

No.	Opción	Marcar una sola opción
1	Existen y se utilizaron en el 2009	
2	Existen pero no se utilizaron en 2009	
3	Los criterios están en proceso de integración	
4	No existen	
5	No sabe al respecto	

Si la opción fue "Están en proceso de integración", "No existen", o "No sabe al respecto" pase a la pregunta 4.

2. De los elementos señalados abajo cuáles se utilizaron en la práctica para definir los criterios para la asignación de recursos del Programa: _____ en 2009?

No.	Opción	Marque las opciones que correspondan
1	Plan Estatal de Desarrollo	
2	Programa Sectorial Federal	
3	Programa Sectorial Estatal	
4	Programa Operativo Anual	
5	Otros elementos de la política sectorial en el estado (describa) :	
6	Ninguno	

3. ¿Cuáles fueron los principales criterios empleados para la asignación de recursos del Programa en 2009?

No.	Opción	Seccione un máximo de tres opciones
1	Atención a grupos prioritarios	
1.1	<i>Mujeres</i>	
1.2	<i>Adultos mayores</i>	
1.3	<i>Jóvenes</i>	
1.4	<i>Capacidades diferentes</i>	
1.5	<i>Otro grupo (describa):</i> _____	
2	Atención a regiones prioritarias	

3	Impulso a proyectos integrales normados por el Programa	
4	Fomento de organizaciones de interés para el Programa	
5	Impulso a actividades prioritarias para el Programa	
6	Impulso al uso eficiente de recursos económicos del Programa	
7	Apoyo al desarrollo de capital humano(capacitación, sensibilización de usuarios(as))	
9	Otros (especifique):	
10	Ninguna	

4. ¿Marcan las Reglas de operación realizar algún estudio sobre los usuarios (as) del Programa?

No.	Opción	Marque solo una opción
1	Si	
2	No	

5.- Si es afirmativo el punto anterior, en el ámbito estatal se ha realizado algún estudio de usuarios(as) para el otorgamiento de apoyos diferenciados en el Programa?

No.	Opción	Marque solo una opción
1	El estudio ya se realizó y se utilizó para otorgar apoyos diferenciados en el ejercicio 2009	
2	El estudio existe pero no se utilizó para otorgar apoyos diferenciados en 2009	
3	El estudio está en proceso de elaboración	
4	El estudio no existe	

Nota: Indicar el o los estudios elaborados y aporte una copia electrónica y una impresa

8. Registrar los recursos totales del Programa dirigidos apoyo a mujeres menores de 18 años, mujeres de 18 y 59, y mayores de 60 años

No.	Concepto de inversión	2007				2008				2009			
		Solicitudes		Recursos		Solicitudes		Recursos		Solicitudes		Recursos	
		N°	%	Pesos (miles)	%	N°	%	Pesos (miles)	%	N°	%	Pesos (miles)	%
1	Menores de 18												
2	18-59												
3	Mayores de 60												
4	Total												

9. En el caso de tener que hacer alguna aportación mujeres beneficiarias para recibir el apoyo, y si no contaran con recursos, ¿alguna instancia estatal impulsó mecanismos coadyuvantes para ello?(cajas de ahorro, crédito a la palabra, fideicomisos de apoyo a grupos vulnerables u otros?

No.	Mecanismos para facilitar el financiamiento o aportación ⁽¹⁾	2009	
		Solicitudes	Recursos
		Número de solicitudes apoyadas o financiadas	Pesos (miles)
1	Sí operaron		
2	No operaron		

(1) Marque solo una opción.

Si la respuesta es "No operaron" pase a la pregunta siguiente

10. ¿Qué mecanismos financieros o de apoyo tuvieron las mujeres para facilitar el financiamiento de su aportación durante 2009?

No.	Opción	Marque las opciones que correspondan
1	Fondos de garantías para créditos bancarios	
2	Cajas de ahorro	
3	Crédito a la palabra	
4	Fideicomisos de apoyo a grupos vulnerables	
5	Otros (especifique):	

11. Valorar de manera general (sí existe financiamiento federal y estatal en el Programa):

1. En qué medida en la entidad se han definido y usado criterios y prioridades de atención para la selección de solicitudes. Estimar el nivel de focalización de los recursos del Programa con base en dichos criterios.

2. Cuando se presentan solicitudes por parte de mujeres beneficiarias que tratamiento tienen, en relación con los hombres beneficiarios del Programa?

3. Qué factores han influido de manera positiva o negativa en que la asignación final de los recursos sea congruente con las brechas de género observables?

II. Integración dentro del Programa de proyectos o acciones para mujeres

12. ¿En el Estado se ha precisado de forma institucional los proyectos o acciones para mujeres en condiciones prioritarias para el Programa en cuestión?. Entendiendo por “forma institucional”, la definición explícita por parte de las autoridades, de dichos proyectos o acciones.

No.	Descripción	Elija una sola opción
1	Sí	
2	No	

Número de proyectos o acciones prioritarias del Programa, oficialmente seleccionadas

Fuente :

Si la respuesta es “No”, pase al siguiente reactivo

13. Con respecto a los proyectos o acciones para mujeres en condiciones prioritarias de manera oficial aporte la información:

Nombre Principales proyectos para mujeres seleccionadas oficialmente	1.-
	2.-
	3.-
	4.-
	5.-

1	Criterios empleados para la priorización de dichos proyectos	Marque las opciones que correspondan
1.1		
1.2		
1.3		
1.4		
1.5		
2	Principal mecanismo y/o procedimiento empleado para la selección de los proyectos	Marque solo una opción
2.1	Definición de autoridades en el estado	
2.2	Ejercicio participativo de planeación	

2.3	Definiciones del marco normativo del Programa	
2.4	Otros (especifique):	

III. Arreglo institucional de operación del Programa:

14. Con respecto al funcionamiento del Programa registrar:

14.1 Existencia de consejo consultivo

No.	Descripción	Marque según corresponda
1	Si	
2	No	

14.2 En caso afirmativo, existen reuniones formales del mismo para sesionar sobre la operación del Programa

No.	Descripción	Marque según corresponda
1	Si	
2	No	

Anexo

MATERIAL REQUERIDO POR DEPENDENCIA

Programas instrumentados con Reglas de operación de las dependencias participantes, especialmente bases de datos de mujeres y hombres beneficiados.

Clasificación, ordenación y valoración del universo, desagregado por sexo, con impactos esperados a partir de los indicadores expresables en las propias Reglas de operación .



SAIPRO

SERVICIOS DE ASESORÍA INTEGRAL
PROFESIONAL S.C.