

PROYECTO: **IMPULSO A LA TRANSVERSALIDAD
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL**



META A3: **DIAGNÓSTICO DE LA
INCORPORACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL SISTEMA ESTATAL DE PLANEACIÓN,
EN SU NORMATIVA (DECRETO DE CREACIÓN,
REGLAMENTO INTERIOR, ESTATUTOS), ASÍ
COMO EN LA POSICIÓN DE MUJERES Y
HOMBRES Y SU FORMACIÓN EN MATERIA DE
EQUIDAD DE GÉNERO, EN UNA MUESTRA DE
10 CONSEJOS**

Índice

1) Introducción	2
2) Marco teórico conceptual	9
3) Objetivos	24
4) Resultados de la investigación	25
5) Propuestas y recomendaciones	108
5.1) A la normativa de los consejos	108
5.2) Recomendaciones para mejorar la posición y condición de sus integrantes (mujeres y hombres), su empoderamiento y propuesta de acciones afirmativas en la conformación de los consejos	112
5.2 a) Para mejorar la posición y condición de mujeres y hombres, así como para el empoderamiento de las primeras	115
5.2 b) De acciones afirmativas en la conformación de los consejos	118
5.3 Identificación de necesidades de formación y capacitación de funcionarias/os	120
6) Glosario de Términos	125
7) Bibliografía	129

1) Introducción

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, impulsado en el Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa, hace referencia sobre estrategias para avanzar en la transformación de México, estableciendo cinco ejes rectores, entre los cuales se encuentra el Eje Tercero sobre La Igualdad de Oportunidades que incluye la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género, concretamente en el objetivo 16, donde se señala: “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”.

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (según el artículo 5) se pretende instrumentar el proceso de Transversalidad, como el proceso que busca garantizar la Perspectiva de Género con el objetivo de valorar las implicaciones que tienen 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.

Uno de los resultados que el Gobierno Mexicano busca a través de una Transversalidad de la PEG, es también el Empoderamiento de las Mujeres, el cual es entendido como un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. Este facultamiento (tratando de buscar el término castellano), es un elemento vital y diferenciador de la condición y la posición de las mujeres y los hombres, dentro de los procesos de planeación que se dan en el ámbito y espacios de participación del SEPLAN (Sistema Estatal de Planeación).

El Objetivo No. 18 del PND señala lo siguiente: “Desarrollar una política pública dirigida a la familia, entendida en su diversidad y complejidad, con el fin de reducir la vulnerabilidad social mediante la promoción y fortalecimiento como ámbito natural de prevención y desarrollo”.

Este instituto ha realizado la promoción para la gestión del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género y Familia, el cual es una política de acción afirmativa, que permite cumplir con las estrategias planteadas en el PND 2007-2012; concretamente las Estrategias no. 16.1 y 18.3 y 18.4 que es la construcción de políticas públicas con Perspectiva de Equidad de Género y de Familia de manera transversal en toda la administración pública en las entidades federativas.

En el Plan de Gobierno 2006-2012 del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Guanajuato, se establecieron 5 ejes estratégicos, el primero de ellos fue denominado Contigo Vamos, Familia, en el se señala que el centro del Gobierno de Guanajuato lo constituye el ser humano, considerado en la familia, cédula básica de la sociedad. Se busca alcanzar un gobierno con perspectiva de familia y prioridad a los más pobres.

En el Plan se incluyeron líneas estratégicas y metas que buscan impactar favorablemente en lo general a la familia, y en lo particular, a la mujer. En este orden de ideas, sobresale el objetivo No. 1 de este eje, “impulsar el desarrollo integral de las familias, especialmente aquellas en condiciones de extrema pobreza” se establece la meta de generar la agenda de políticas pública del estado para la atención integral de la familiar. En congruencia con lo anterior, en el objetivo No. 6, “Promover el desarrollo humano integral de los grupos prioritarios y vulnerables a través de una agenda de políticas públicas transversales”, el cual incluye varias metas que están enfocadas a atender a la mujer entre otros grupos de este tipo.

La primera meta es “Generar la agenda de políticas públicas del estado para la atención integral de la infancia, de la mujer, del adolescente y joven, de las personas con discapacidad, de los adultos mayores y de los guanajuatenses

emigrantes”; y de forma más connotada, la cuarta, quinta y sexta metas establecen.

- Conformar una red de instituciones públicas y privadas para la atención de la mujer y a las personas con discapacidad.
- Atender y proteger a las mujeres víctimas de la violencia doméstica.
- Reducir el rezago educativo de las mujeres.

Este eje estratégico busca una sociedad más equitativa e integrada, donde todas y todos tengan aseguradas las condiciones de vida digna que propicien su desarrollo. Este enfoque refiere a una sociedad guanajuatense donde las diferencias son atendidas, con inclusión y solidaridad social.

En el Plan de Gobierno 2006-2012, también se definieron líneas estratégicas y metas vinculadas al tema de la planeación del Desarrollo del Estado. En el eje cinco: Seguridad, Justicia, Democracia y Buen Gobierno se incluyó el segundo objetivo que se refiere a ser “Un gobierno efectivo que de respuesta a las necesidades sociales” ; donde la primera meta señala “Crear el Instituto Estatal de Planeación” (ya cumplida desde el mes de julio del 2007, al crearse mediante decreto gubernativo número 33); el Instituto retoma e incluso potencializa la participación social de los guanajuatenses en los procesos de planeación del desarrollo del Estado, tal como está previsto, constitucional y legalmente, en los Sistemas federal, estatal y municipal de planeación democrática.

En la presente investigación se incluye llevar a cabo un diagnóstico de la presencia y el grado de incorporación de la perspectiva de equidad de género – PEG- en el marco legal, funcionamiento e integrantes de distintos órganos que forman parte del Sistema Estatal de Planeación –SEPLAN-, permitirá obtener información actualizada y pertinente para generar propuestas para resolver problemas prácticos en cuanto al enfoque de género dentro de los procesos de planeación.

De acuerdo a los términos de referencia, el diagnóstico debía incluir 10 consejos directivos de los cuales 4 Secretarías sean coordinadoras de sector, donde participen las dependencias y entidades mencionadas en el párrafo anterior.

El Sistema Estatal de Planeación contempla que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, estén agrupadas por sectores; cuya cabeza de sector sea la Secretaría a quien le corresponde coordinar el tema correspondiente, incluyendo a aquellos organismos descentralizados que pertenezcan al mismo sector y temática del desarrollo de Guanajuato.

En el proceso de identificación y selección de estos diez consejos, para el caso de las Secretarías incluidas en los términos de referencia, se buscó -como primera aproximación- identificar si existía un consejo general de dirección o planeación que diera orientación y regule el quehacer institucional de cada una de estas dependencias, cabezas de sector, encontrando –con una sola excepción- que no existía en el Sistema de Planeación actual ningún órgano de este tipo o con este alcance.

La única excepción fue un caso correspondiente a la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, donde el Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica para el Desarrollo Rural Sustentable (CEIEGDRUS) sí cumple con estas premisas y fue incluido en la muestra.

Por lo anterior en el presente proyecto, se consideró importante incluir en la muestra los consejos directivos de las entidades sectorizadas (su órgano de gobierno) que planean y toman decisiones que impactan en el trabajo o desempeño global del sector al que pertenecen. Así mismo, también se considero importante incluir aquellos consejos de planeación, sectoriales o especiales, que son prioritarios y como tal han sido fortalecidos o, incluso, creados en la presente Administración Estatal, por que el sector y tema de estos órganos está incluido en las prioridades, objetivos y metas del Plan de Gobierno 2006-2012.

Para el resto de las dependencias, en consecuencia, se busco identificar consejos directivos de los organismos descentralizados que forman parte del sector que encabezan y que tuvieran mayor impacto en el desarrollo del estado en el tema correspondiente, criterio bajo el cual y agregando dos criterios adicionales de buscar que esta parte de la muestra incluyera entidades cuyo titular fuera una mujer y no dejar de incluir los de las entidades más relacionadas con el Sistema Estatal de Planeación; con estos tres criterios, se identificaron y seleccionaron los

siguientes Consejos Directivos (órganos de gobierno) de las entidades enlistadas a continuación:

1. Consejo de Ciencia y Tecnología, CONCYTEG.
2. Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior, COFOCE, cuya cabeza de sector es la Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable.
3. Comisión Estatal de Deporte y Atención a la Juventud, CEDAJ, que atiende temas de impacto hacia las familias y sus integrantes, cuya cabeza de sector es la Secretaría de Educación.
4. Instituto Estatal de Alfabetización y Educación Básica para Adultos, INAEBA, cuya titular es mujer, cuya cabeza de sector es la Secretaría de Educación de Guanajuato.
5. Comisión Estatal del Agua, la CEAG, cuya titular también es mujer, cuya cabeza de sector es la Secretaría de Desarrollo Social y Humano.
6. Instituto Estatal de Planeación, el IPLANEG, creado durante el presente gobierno y que naturalmente tiene un rol estratégico en el Sistema Estatal de Planeación.
7. Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica para el Desarrollo Rural Sustentable CEIEGDRUS, del cual se argumentó párrafos arriba el que fuera incluido en la muestra.

Adicionalmente, bajo otros criterios, se buscó identificar consejos sectoriales o especiales, que influyen o impactan en el quehacer de las Secretarías que son cabeza de sector y en los temas correspondientes dentro de la planeación del desarrollo de Guanajuato, estableciendo en este caso el criterio adicional de ser consejos fortalecidos o impulsados por el actual titular del Poder Ejecutivo Estatal de conformidad con el Plan de Gobierno 2006-2012; identificando y seleccionando los siguientes:

8. Consejo Estatal de Mejora Regulatoria, la COEMER, que preside el Secretario de Desarrollo Económico Sustentable, con la participación coordinada muy de cerca de la Secretaría de la Gestión Pública.
9. Consejo Estatal del Migrante Emprendedor, el COMMEG, que coordina el Secretario de Desarrollo Social y Humano, el IPLANEG ocupa la responsabilidad de secretario y que tiene un gran impacto en la perspectiva de familia y el enfoque de equidad de género.
10. Consejo de Competitividad e Innovación, el COMINNOVA-GTO, encabezado por el empresario que también preside el Consejo Directivo de la COFOCE, consejo creado este año y cuyo secretario es el titular del IPLANEG.

Como resultado de esta definición, la muestra de consejos seleccionada; se cumple con la premisa de tener consejos encabezados por 4 Secretarías que son cabeza de sector, a saber estas fueron las Secretarías de Educación, Desarrollo Social y Humano, Desarrollo Económico Sustentable y la Secretaría de Desarrollo Agropecuario. Se cumple también con la inclusión como secretarios o con otro cargo de otras dependencias y entidades incluidas en los términos de referencia, a saber las Secretarías de la Gestión Pública, de Gobierno, de Salud y el descentralizado Instituto Estatal de Planeación. El equipo de investigación se percató de que, aunque se cumple en lo general con los términos de referencia, la misma no incluyó a dos de las diez entidades previstas en los términos (la Procuraduría de Justicia y la Coordinación General de Comunicación Social); tomándose la decisión consensuada de validar la muestra de consejos considerando, como se mencionó anteriormente, que se cumplió cabalmente con la inclusión de consejos de los cuales 4 Secretarías son coordinadoras de sector; y además, como un valor agregado sumar la participación en estos consejos de dependencias y entidades tan importantes como la Secretaría de Finanzas y Administración, la Secretaría de Seguridad Pública y la Coordinación General de Programación y Gestión de la Inversión Pública (COPI), el CONCYTEG, la COFOCE, entre otros.

Al desarrollar la investigación de gabinete se encontró con que en la gran mayoría de los documentos legales y normativos pertinentes a los consejos incluidos, está ausente la perspectiva de Equidad de Género, la única excepción como será presentado en el contenido del presente diagnóstico se refiere a la Ley que de origen a la creación y funcionamiento de la Comisión Estatal del Deporte y Atención a la Juventud.

En la investigación en campo, se encontraron datos contundentes que reflejan una baja representación de la mujer en los órganos de planeación y dirección revisados. De hecho, porcentualmente la participación femenina no alcanza el 10%, como será precisado más adelante en este documento; incluso existieron casos en los que no encontramos ninguna mujer entre sus integrantes propietarios. En la parte cualitativa, también tuvimos hallazgos que denotan desigualdades en la posición de las mujeres en relación a los hombres en su participación en estos órganos del SEPLAN, rezagos o carencias en materia de formación y capacitación en el tema de equidad de género en las y los funcionarias/os involucrados, entre otros hallazgos que no contribuyen a que los temas, necesidades e intereses de la mujer, sean tomados en cuenta en la toma de decisiones y formulación de las políticas públicas.,

2) Marco Teórico Conceptual

El presente trabajo de investigación busca conocer la condición y la posición de las mujeres y los hombres en nuestra realidad estatal en materia de la planeación del desarrollo del Estado; el precisar su estatus quo en el Sistema Estatal de Planeación, se torna relevante, pues partimos del supuesto de que ejercen poder o tienen limitaciones para ejercerlo, según sea el caso. A su vez, influyen en la toma de decisiones y definición de Políticas Públicas y en la dinámica de trabajo de los consejos y órganos de dirección y planeación.

La condición se refiere a las necesidades inmediatas y prácticas de productos (alimentación, vivienda, ingresos) o servicios (educación, transporte) que determinan un mínimo de bienestar en la vida; mientras que la posición hace referencia al grado de acceso a las oportunidades, recursos, beneficios y espacios de participación de mujeres y hombres; ambas, la condición y la posición son producto de muchos factores; es decir, son multi-causadas. Entre las causas, existen algunas que se refieren a la persona misma, pero también a la construcción social y cultural de su identidad como mujeres y hombres, misma que se ha definido como identidad de género.

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

Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. Por lo anterior, la importancia del presente diagnóstico para identificar y dimensionar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el caso del Sistema Estatal de Planeación de Guanajuato.

La atención real a estas diferencias, a través de acciones privadas o públicas que afecten a las necesidades prácticas y a los intereses estratégicos de mujeres y hombres, tiene un impacto en las relaciones de poder entre ellos; por lo que es

conveniente conocer las posibles causas y aspectos que han influido para constituir esta brecha y tratar de eliminarla mediante Políticas Públicas tendientes a una mayor equidad, es decir que contemplen programas y acciones a favor de las mujeres.

Las condiciones históricas de las mujeres y aún las actuales (en todos los ámbitos de su vida privada y pública), inciden por supuesto, en su autoestima y en la valoración social de su rol.

Para los propósitos de la presente investigación, la persona será entendida como el ser concreto provisto de sensibilidad al igual que otros seres vivos que habitamos el planeta tierra, pero con la voluntad y la inteligencia que son cualidades propias y únicamente humanas; desde el ámbito jurídico, la persona se puede considerar un ente, que individualmente o como parte de un grupo, puede ser acreedor de derechos así como también contraer obligaciones legales.

Para abundar en la persona, y dado que esta investigación revisa aspectos de los derechos y obligaciones de las mujeres y los hombres en un contexto territorial y legal dado. El Autoconcepto se refiere al concepto de una o uno mismo -valga la redundancia- sobre su persona; es decir, la imagen que tiene cada quien de sí misma(o), también se define como la suma de creencias sobre sus cualidades personales; el Autoconcepto es producto de varios factores que lo determinan, a saber:

- Su actitud o motivación,
- Su esquema corporal, sensaciones y estímulos sobre su cuerpo,
- Sus aptitudes, y
- Su valoración externa.

A partir de este Autoconcepto, se construye la autoestima, la cual consiste en la valorización, el sentimiento valorativo del ser, está basada en la opinión emocional profunda, de uno o una misma; por lo que ante un Autoconcepto coherente y mejor, la persona alcanza una mayor autoestima. Sin embargo, en la presente investigación, se presume que la condición y posición de las mujeres y los hombres, desfavorecer a las primeras, en especial respecto a la valoración externa de su rol social, y generalmente les impide lograr una autoestima más alta.

Esta situación y sus consecuencias, que se presentan en la posición de muchas mujeres que colaboran en el servicio público, repercuten en el grado de aceptación que se da entre otros actores y actoras de la planeación, e incluso, entre ellas mismas.

Lo descrito en los párrafos anteriores cobra especial relevancia, cuando en el presente trabajo reconocemos que el rol de la mujer en la actualidad, no se reduce al reproductivo, que corresponde al ámbito privado como lo son sus responsabilidades al interior de la familia; sino que cumple con otro rol, el productivo; a través de su participación real y potencialmente trascendente en el ámbito público con otras responsabilidades de tipo laboral o profesional. Por sí ello no fuera de significativo en su condición y posición, la mujer, comúnmente asume también algún rol (casi siempre no remunerado) en la gestión de su comunidad. Este cúmulo de funciones redundante en una doble o triple jornada para muchas mujeres en su cotidianidad, que trae como consecuencia, una desigualdad respecto a sus derechos, obligaciones y roles

La anterior situación de la mujer es producto de, entre otras cosas, asuntos postergados, asignaturas sociales y políticas pendientes; respecto a la atención de las necesidades o intereses estratégicos de género, como son las de estatus, influencia y poder en los procesos y toma de decisiones; vemos que las diferencias existentes en la posición de la mujer respecto al hombre, obligan al Estado, a los gobiernos, a poner atención a las limitaciones específicas derivadas de su condición y posición, para facilitar un proceso de empoderamiento de la mujer en la vida privada, y en especial en la vida pública, estatal y nacional; ahora, para abordar el concepto de empoderamiento es necesario tener claridad en la conceptualización del Poder.

El poder se define a partir de las relaciones constituidas en la interacción social (ver Foucault), en un contexto o entorno territorial y legal dado; en la perspectiva de género, tiene varias acepciones, el poder que se ejerce “sobre” los demás, como el jerárquico tradicional, el que se construye “junto con” otras(os) en función de un objetivo común (el poder “para” hacer) y el que nace de una reflexión “desde adentro”, generando confianza en sí mismo(a), lo que precisamente caracteriza el

proceso de empoderamiento. Si bien se trata de un proceso totalmente personal – no se puede “empoderar” a otros(as)-, las condiciones externas y el entorno familiar, comunitario, laboral o social en general pueden facilitar o al contrario inhibir este proceso.

En el marco de la equidad de género, empoderamiento tiene entonces que ver con la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los sexos. En la presente investigación, se presume que en la dinámica de trabajo y toma de decisiones de los consejos de planeación o dirección, existen desigualdades en el grado de participación de hombres y mujeres, por ende, en el Poder que ostentan al representar a sus dependencias en estos órganos.

Es necesario facilitar los procesos de empoderamiento de las servidoras públicas. Para los propósitos de este trabajo de investigación, significa establecer y hacer real, a través de diversos mecanismos de Política Pública, el principio de compartir el poder y las responsabilidades entre mujeres y hombre tanto en el hogar como en el trabajo, incluyendo en este último las estructuras y procesos de planeación.

Aunque la investigación se desarrolló en el ámbito estatal, es importante señalar que estas mismas consideraciones y necesidades, presumiblemente se repiten en el resto del País; por ello, el Plan Nacional de Desarrollo de la presente Administración Federal, PND 2007-2012, incorpora como una de sus estrategias la siguiente: “La construcción de Políticas Públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales” (estrategia 16.1).

En este orden de ideas, para implementar acciones que impacten favorablemente a esta estrategia, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) promovió la creación del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el cual es una política de acción afirmativa, que permite cumplir con estrategias planteadas en el PND 2007-2012 y los exhortos internacionales en la materia, como la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW) o la plataforma de acción de Beijing.

La transversalidad consiste en incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas y programas públicos para transformar la inequidad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. El gobierno federal busca tal transformación, como se puede observar en el objetivo general del fondo que consiste en “contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando como base la transversalidad de la perspectiva de género, que lleve a la implementación de políticas públicas con este enfoque”.

La transversalidad aboga por tomar en cuenta la construcción socio cultural de la identidad masculina y femenina y no simplemente reducir el concepto a la categoría de mujeres u hombres. Para superar estas limitaciones, la estrategia de la transversalidad se concibió en la Ley General para la Igualdad, como “Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de equidad de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se programe tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”

Como antecedentes históricos importantes que dan contexto a la presente investigación, es pertinente mencionar dos enfoques. El primero que surge en los años 70, es denominado Mujeres en Desarrollo (MED), el cual tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada, en otras palabras, incorporarlas a los procesos de desarrollo impulsados por instancias políticas nacionales e internacionales. En esta concepción, no se identifican sus intereses estratégicos ni las relaciones de poder que las marginan, limitan y/o explotan. Por lo tanto, posteriormente, se incorporaron nuevos elementos al debate, como la desigualdad de su condición y posición a los hombres; como producto de estos debates surgió el segundo enfoque Género en Desarrollo (GED), el cual tiene como objetivo un desarrollo sostenible e igualitario con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres, que implica una estrategia precisa enfocada al empoderamiento de la mujer.

El diagnóstico que nos ocupa en el presente trabajo pretende generar información actualizada y pertinente sobre la situación que guardan las Políticas Públicas en el

estado de Guanajuato, con relación a la incorporación de la Perspectiva de Género en el Sistema Estatal de Planeación, en su normativa, así como en la posición de mujeres y hombres, y su formación en materia de equidad de género; que permita la generación de recomendaciones para las instancias y actores que influyen en el proceso de planeación.

En función del objeto de la presente investigación, revisar las Políticas Públicas en nuestro Estado, es pertinente citar en primer lugar, que “una política es un comportamiento propositivo, intencional, planeado, no simplemente reactivo, causal”. Se puede definir como el curso intencional de acción que sigue un actor o un conjunto de actores al tratar un problema o asunto de interés (Aguilar Villanueva, Luis F, 2003).¹

La política es un proceso, es ante todo acción, no es sólo una decisión; se refiere a un conjunto de acciones, a un curso de acción (con un doble sentido, deliberadamente diseñado y efectivamente seguido), colectivo, que involucra todo un conjunto complejo de tomadores de decisiones y operadores. Suele entenderse por un conjunto o secuencia de decisiones, más que una decisión particular (Aguilar Villanueva, Luis F, 2003).¹

Hacer políticas implica toda una serie de actividades más bien relacionadas, y no se refiere a una simple decisión singular; significa mucho más que la toma de decisiones (Aguilar Villanueva, Luis F, 2003).¹

¿Cómo diferenciar una Política Pública de la generalidad de las políticas que se diseñan e implementan en una sociedad en general? Luis F. Aguilar Villanueva, referenciado en los párrafos anteriores, en su Antología de Política Pública estableció “3 criterios para identificar o diferenciar cuando una Política es Pública:

1. Lo que los privados a través de muchos canales individuales y/o colectivos proyectan como asuntos de interés general, previo consenso o mayoría en el sentido de la política.
2. Hace referencia de manera manifiesta al principio de libre acceso, a transparencia y apertura.

¹ Aguilar Villanueva, Luis F., La hecura de las Políticas, Colección Antologías de Políticas Públicas, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrua, México, 2003.

3. Refiere a recursos públicos, es decir, se utilizan recursos del erario público producto de las recaudaciones fiscales y cobro de derechos.

Las Políticas Públicas son procedimientos de intervención estatal, altamente institucionalizados, que requieren para su operación el manejo de aspectos técnicos y políticos, sobre los problemas públicos y expectativas sociales expresadas por la ciudadanía. Lo que significa que el impacto en las políticas requiere del cumplimiento de diversas condiciones en distintos niveles” (Aguilar Villanueva, Luis F, 2003).²

Las Políticas Públicas, en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática, desde su diseño hasta su evaluación (pasando por su ejecución), son resultado de procesos que involucran el ejercicio de poder y, la toma de decisiones de los diferentes actores y actoras que intervienen, en el caso que nos ocupa, el Sistema Estatal de Planeación en Guanajuato. Con esto en mente, es interesante y pertinente revisar la condición y posición de los hombres y las mujeres que intervienen en los procesos de planeación y toma de decisiones para el diseño, implementación, ejecución y evaluación de Políticas Públicas.

Abordaremos el desarrollo conceptual de lo que representa, para los fines de este diagnóstico, la Perspectiva de Equidad de Género, que como opción pública, puede ser un eje director de las Políticas Públicas transversal a las dependencias y entidades, que invariablemente impactará en las personas y las relaciones entre ellas. Es importante diferenciar Sexo de Género; también será necesario, diferenciar cuando se está hablando de igualdad y cuando de equidad de género.

“La palabra sexo hace referencia a la descripción de la diferencia biológica entre mujeres y hombres y no determina necesariamente los comportamientos” (De la Cruz, Carmen; 1998, Pág. 16)³, esta definición es acorde a lo señalado por el documento del INMUJERES denominado ABC del género, el cual señala que “el sexo se refiere a las diferencias y características biológicas, anatómicas,

² Aguilar Villanueva, Luis F., La implementación de las políticas, Colección Antologías de Políticas Públicas, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2003.

³ De la Cruz, Carmen, Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, EMAKUNDE/Instituto Vazco de la Mujer, 1998

fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres”.

En cambio, el Género “designa lo que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos”, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y a la relación de poder/subordinación que presentan. En corto, “El concepto género alude a las características socioculturales tanto de los hombres como de las mujeres, y a las relaciones entre ambos” (ABC del Género, INMUJERES).

Esta posición social diferenciada se construye a partir de la asignación de papeles, espacios, normas, prohibiciones, que van definiendo identidades para cada persona en razón de su sexo, lo que da como resultado una situación diferenciada (en términos de derechos, valores, oportunidades) y un código complejo que organiza y regula las relaciones entre los sexos” (De la Cruz, Carmen; 1998, Pág. 16).⁴

El género es un principio de organización social, culturalmente construido, sobre los roles y las identidades sociales de hombres y mujeres. Es uno de los principales instrumentos de análisis de la condición - referida a condiciones de vida- y de la posición - referida al acceso a ámbitos de participación social- en la que viven las mujeres en relación a los hombres en una organización social dada.

“Concebido de esta manera, el género es uno de los principales instrumentos de análisis de las condiciones que viven las mujeres en relación a los hombres en cualquier tipo de sociedad, es decir en los procesos sociales, y por lo tanto, en los procesos de desarrollo” (De la Cruz, Carmen, 1998, Pág.17)⁴, en el caso que nos ocupa, las estructuras y los procesos de planeación para el desarrollo de la Entidad.

Una vez diferenciados estos conceptos, podemos referirnos a la existencia de los sistemas Sexo-Género como “los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir

⁴ De la Cruz, Carmen, Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, EMAKUNDE/Instituto Vazco de la Mujer, 1998

de las diferencias sexuales” (De Barbieri, 1992).⁵ Este sistema en muchos países, entre ellos el nuestro, ha determinado tanto la posición social diferenciada para mujeres y hombres como las relaciones desiguales entre ambos.

Continuando con el desarrollo conceptual en materia de género, igualdad y equidad tampoco significan lo mismo. Igualdad remite a similitud, implica la capacidad legal y social de hombres y mujeres para mover y gestionar recursos sobre las mismas bases. La igualdad de género hay que construirla, supone un acuerdo social para considerar a las personas como equivalentes (requiere cambios que afectan tanto la manera en que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familias, como los hombres se implican en esos procesos).

Por igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida. Para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad.

Por otro lado equidad de género, se relaciona con Justicia, es decir, donde en una situación de desequilibrio, se busca compensar las diferencias entre ambos sexos. Por equidad de género se entiende un trato diferenciado hacia mujeres y hombres, en función de sus necesidades respectivas, para reducir la brecha de género en lo que se refiere a sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Al estructurar y operar los órganos, las etapas y los procesos que establece el Sistema Estatal de Planeación, gobierno y sociedad pueden considerar, como opción política, el utilizar e incorporar la Perspectiva de Equidad de Género –PEG–, lo que se traduce en un compromiso que transforme la estructuración y operación

⁵ De Barbieri, T., *Sobre la Categoría de Género: Una Introducción Teórico Metodológica*, Ediciones de las Mujeres No. 17 Isis Internacional, Chile, 1992

del propio sistema. Adoptar la PEG implica el compromiso político e institucional de buscar modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario (De la Cruz, Carmen, 1998, Pag.18).⁶ De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la perspectiva de género supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación de desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran las desigualdades entre hombres y mujeres.

En un Sistema de Planeación, incorporar la perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las Políticas Públicas; para que al impulsar el desarrollo, también se busque solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres.

El alcance del presente diagnóstico es obtener información, sobre la presencia y el grado de incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género en 10 consejos u órganos de planeación, con funciones directivas que impactan en la planeación y toma de decisiones correspondiente al desarrollo de Guanajuato, a través del Sistema Estatal de Planeación.

El Sistema Estatal de Planeación-SEPLAN-, es parte del Sistema Nacional de Planeación Democrática, ambos tienen su fundamento en las propias Constituciones, la de la República y la del Estado de Guanajuato, así como en diferentes ordenamientos legales a nivel federal y estatal.

Es obligación constitucional para cada Entidad Federativa, el organizar un Sistema Estatal de Planeación Democrática, mediante la participación de todos los sectores sociales, de acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo correspondiente, en el que se deberán incorporar las demandas de la sociedad.

La Planeación Estatal del Desarrollo es la ordenación racional y sistemática de las acciones del ejecutivo estatal para la regulación y promoción de la actividad

⁶ De la Cruz, Carmen, Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, EMAKUNDE/Instituto Vazco de la Mujer, 1998

económica, social y cultural que, gobierno y sociedad de una entidad federativa (en el caso que nos ocupa, Guanajuato), realizan para transformar la realidad de su Estado, con apego a sus leyes locales y en coordinación con la planeación nacional y la de sus municipios; teniendo como propósito básico el alcanzar un desarrollo integral, sustentable e incluyente.

El Sistema Estatal de Planeación, el -SEPLAN-, de acuerdo a la Ley estatal de Planeación, (publicada en Diciembre del año 2000 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado), es definido como “un mecanismo permanente de planeación participativa, en el que la sociedad organizada, el Poder Ejecutivo del Estado, el Poder Ejecutivo Federal y los Ayuntamientos establecerán las relaciones conducentes para lograr el desarrollo de la Entidad” (Artículo 12).

La conducción de la planeación estatal para el desarrollo es responsabilidad del Ejecutivo Estatal, que la efectúa con la participación de los grupos de la sociedad civil organizada, y de forma coordinada con la Federación y sus Municipios.

Las dependencias y entidades estatales intervienen en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo, El Plan de Gobierno y en los programas que de estos deriven, respecto de las materias que les competen, obteniéndose así los programas sectoriales, especiales o regionales.

La Ley de Planeación para el Estado de Guanajuato y el Reglamento correspondiente, contemplan la existencia y respectiva conformación del Consejo de Planeación para el Desarrollo del Estado de Guanajuato (COPLADEG), el cual de acuerdo al Artículo 17 de la Ley, es un organismo técnico y consultivo, auxiliar del Poder Ejecutivo en materia de planeación. El Consejo Técnico (su máximo órgano de planeación) es presidido por el Gobernador del Estado y están integrados por liderazgos representativos de todo el Estado en los ámbitos privado, público y de la sociedad civil.

En la propia Ley se establece que el COPLADEG contará con otros órganos más especializados o geográficamente connotados y los Consejos Sectoriales, Especiales (atienden temas prioritarios) y Regionales (actualmente están definidos 6).

El COPLADEG, a través de los órganos mencionados, de acuerdo a la normatividad, formula planes que son la base para la planeación y quehacer gubernamental del poder ejecutivo del Estado. Las dependencias y entidades se organizan por sector, donde una Secretaría del gobierno del estado realiza las funciones de coordinadora de sector, agrupa y coordina el trabajo de las entidades u organismos públicos descentralizados que forman, por su misión alcance y atribuciones, se encuentran sectorizadas según corresponde. En el siguiente diagrama se ilustra gráficamente lo anterior.

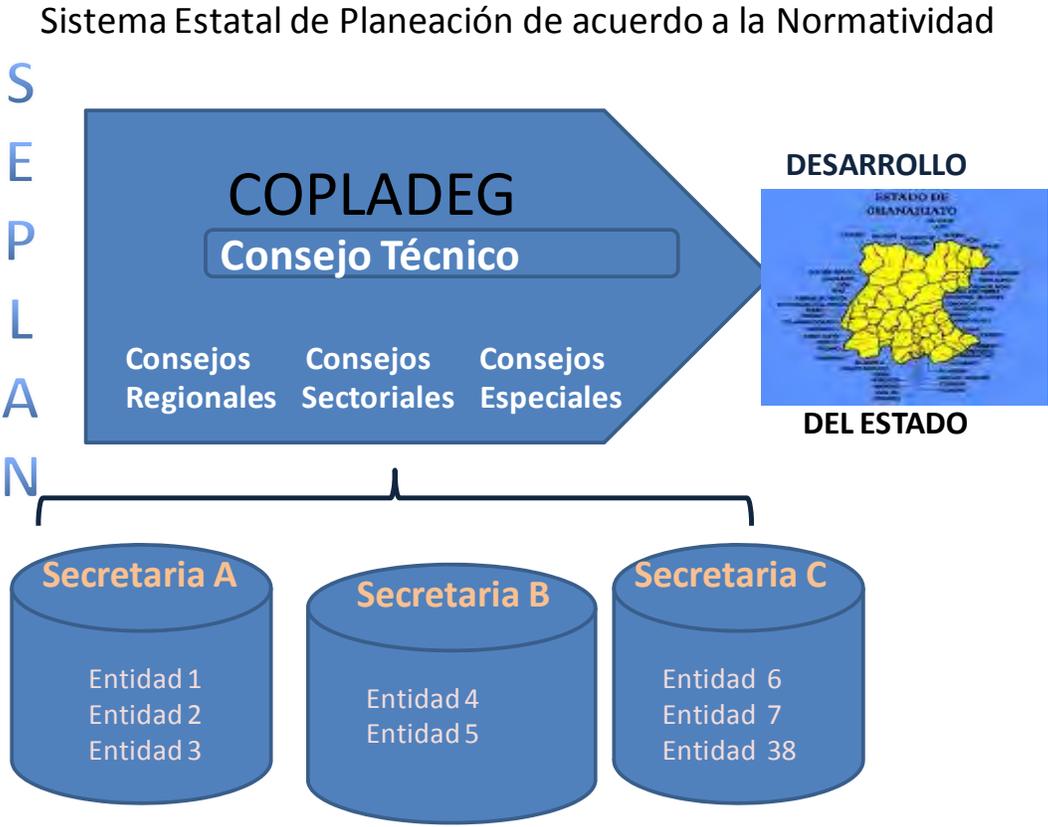


Diagrama 1) SEPLAN de acuerdo a la Ley y Reglamento de Planeación Vigentes en el Estado de Guanajuato

Además, el Sistema Estatal de Planeación contempla también la posibilidad de la creación y funcionamiento de comisiones o grupos de trabajo más especializados, o consejos de tipo consultivo, para asesorar y apoyar los procesos de planeación

del Poder Ejecutivo del gobierno del estado y, en general, del desarrollo de Guanajuato. Durante la actual Administración Estatal que encabeza el Lic. Juan Manuel Oliva, se han creado importantes consejos de este tipo como son, de manera enunciativa, los consejos de familia, de asuntos metropolitanos, del migrante emprendedor, de fomento al comercio interior, de competitividad e innovación, y con la participación del INEGI, el consejo regional de estadística e información geográfica, entre otros.

A partir de la creación en 2007 del Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato (IPLANEG), organismo previsto en el Plan de Gobierno 2006-2012, cuyo órgano de gobierno (la comisión ejecutiva) tiene entre sus integrantes un mayoría ciudadana y esta soportado por un consejo consultivo 100% ciudadano; el Instituto ha trabajado en un rediseño del modelo y vehículos de planeación del desarrollo del Estado, entre otros cambios, ha impulsado la creación de nuevos consejos con alta participación de la sociedad civil, por todo ello, podemos afirmar que el SEPLAN se encuentra en transición

Sin embargo, la organización del poder ejecutivo no ha cambiado, se trabaja por sectores. Primeramente, diferenciar entre las dependencias, que pertenecen a la Administración Pública Centralizada (Secretarías); así como, las entidades o paraestatales (organismos públicos descentralizados), que conforman la Administración Pública Descentralizada. Las Secretarías asumen la responsabilidad de coordinar su sector, y las entidades se aglutinan en alguno de los sectores. Cada uno de los sectores, a través de las Dependencias y sus sectorizadas, tiene incidencia importante en las estructuras y procesos de la planeación del desarrollo del Estado.

En ese marco, y como parte fundamental de las instancias que realizan planeación en Guanajuato, existen también los órganos de gobierno de las entidades, uno por cada uno de los organismos públicos descentralizados de la Administración Pública Estatal, que cuentan con personalidad jurídica propia y presupuesto propio. Estos grupos colegiados, que son la autoridad máxima de dichas entidades, tienen diferentes denominaciones como puede ser Consejo Directivo, Junta de Gobierno, Junta Directiva, entre otras.

Estos órganos directivos son un grupo colegiado de representantes de distintas instancias públicas y privadas, aunque generalmente la mayoría proviene de dependencias o entidades gubernamentales, el cual toma decisiones que trasciende en la vida y el quehacer institucional de cada una de las entidades de la Administración Pública Estatal.

Adicionalmente al revisar la participación, cuantitativa y cualitativa, de las mujeres en estos órganos para ver el grado de equidad existente entre los géneros al conformar estos grupos colegiados de planeación; es pertinente revisar, tanto para las actoras como los actores inmersos en las estructuras y procesos de planeación, su grado de conocimiento e interés sobre los temas de igualdad de derechos de hombres y mujeres y sobre equidad de género, puesto que ello tiene lógicamente un impacto en la posibilidad real de establecer mecanismos de políticas públicas a favor de la transversalidad de la equidad de género en el Sistema Estatal de Planeación.

En estos órganos directivos de gobierno y los demás consejos de planeación existentes, por parte de sus integrantes, se toman las decisiones respecto a las fases o etapas comunes a la planeación del multicitado Sistema Estatal, en el cual se incluyen los procesos de: Diagnóstico, Planeación Estratégica, Táctica y Operativa; Programación, Presupuestación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación, así como Replaneación.

El propósito y el alcance de este diagnóstico fue conocer la conformación, integrantes, grado de conocimiento en materia de equidad de género, y la dinámica de trabajo de 10 consejos directivos o de planeación que existen en Guanajuato como parte del Sistema Estatal de Planeación, si en estos procesos existe la presencia del enfoque de género, y en caso de ser así, en qué grado se ha incorporado o se tiene planteado fomentarla.

Con la presente investigación se logró conocer:

- La participación, rol y representatividad de las mujeres en los consejos directivos y órganos de planeación que forman parte del Sistema Estatal de Planeación, SEPLAN.

- La condición y posición de las mujeres y hombres que participan y son actoras o actores dentro de las instancias y procesos de planeación del propio SEPLAN,
- Su formación y capacitación previa, así como el grado de conocimiento e interés sobre equidad de género e igualdad de derechos entre mujeres y hombres de dichas actoras y actores de la planeación, y
- La presencia y grado de incorporación de la PEG desde la conformación de los Consejos Directivos de 6 entidades estatales de la Administración Pública Descentralizada y de 4 consejos sectoriales o especiales (prioritarios para el actual Gobierno Estatal y que potencialmente tienen también un impacto significativo en el desarrollo).

En resumen, la presente investigación nos permitió conocer la participación y representatividad de la mujer –y también del hombre- dentro de estos 10 consejos de dirección y planeación, su condición y posición, así como, sus conocimientos sobre equidad de género; y muy importante, el grado de avance en el empoderamiento de la mujer dentro del SEPLAN y su consecuente influencia en la toma de decisiones y la propia planeación.

3) Objetivos

3.1) Objetivo General

Generar información actualizada y pertinente sobre la situación que guardan las políticas públicas estatales con relación a la incorporación de la perspectiva de género en el Sistema Estatal de Planeación en una muestra de 10 consejos u órganos que tienen entre sus integrantes a igual número de dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del gobierno del estado de Guanajuato.

3.2) Objetivos Específicos

- 3.2.1) Identificar la presencia y el avance en la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género –la PEG- en el marco legal y normativo referente a la vertebración, conformación y funcionamiento de los órganos de planeación que integran el SEPLAN:
- 3.2.2) Identificar las brechas entre la operación real o “la práctica” y los marcos legal y normativo que sí presentan algún grado de incorporación de la PEG.
- 3.2.3) Obtener información de la posición y condición de las mujeres y de los hombres que integran 10 órganos de planeación.
- 3.2.4) Identificar áreas de oportunidad para contribuir a la incorporación de la PEG a través de políticas públicas que incluyan acciones afirmativas en la conformación de los órganos de planeación, necesidades de sensibilización, formación y/o capacitación de los actores de la planeación, la pertinencia de un grupo o red de promotores/facilitadores del tema, entre otras acciones tendientes a avanzar en materia de equidad de género.

4) Resultados de la investigación

4.1.- Metodología

4.1.1) Hipótesis

Se cree que en las estructuras y procesos de planeación que tienen lugar en el marco del Sistema estatal de planeación, son conformados y ejecutados sin considerar la perspectiva entre los géneros, lo que ocasiona que los productos de la planeación y la toma de decisiones que tiene lugar en el SEPLAN no contribuyen a lograr mayor igualdad entre mujeres y hombres.

4.1.2) Despliegue Metodológico

En la presente investigación se pretende desarrollar una metodología cualitativa y cuantitativa, que se basa en el análisis documental, así como en el acopio y análisis de información en campo producto de entrevistas y cuestionarios aplicados a actoras y actores que participan en las estructuras y los procesos de planeación dentro de consejos directivos y/o sectoriales o especiales, que funcionan en el marco del SEPLAN, donde participan representantes de 10 dependencias del gobierno estatal.

Se busca identificar áreas de oportunidad a fin de implementar políticas públicas que incluyan acciones a favor de la institucionalización de la transversalidad del enfoque de equidad de género en el Sistema Estatal de Planeación, en la conformación, funcionamiento e integrantes de los consejos directivos u órganos de planeación.

Entre las técnicas e instrumentales para la recopilación de datos que se usarán para el presente diagnóstico serán dos formas generales: técnica documental y técnica de campo:

4.1.2.1) Revisión documental

En el trabajo de gabinete se llevará a cabo la revisión documental del marco legal, normativo y operativo de 10 consejos u órganos de planeación que forman parte del SEPLAN, incluyendo su decreto de creación, reglamento interior y/o estatutos. Los objetivos de la revisión documental fueron elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y, identificar si el marco legal o normativo presenta avances acerca de la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género en su contenido.

Con el propósito de elegir los medios para la recopilación de información documental fue conveniente referirse a las fuentes de información oficiales, que forman parte del Sistema Estatal de Planeación.

Algunas fuentes de información para localizar la información referente a lo legal y la normativa, serán la legislación, los decretos gubernativos, los reglamentos o estatutos y los lineamientos administrativos pertinentes.

4.1.2.2) Trabajo de campo

Dentro del despliegue metodológico del estudio de campo, se desarrollaron las siguientes fases:

1. Marco conceptual y análisis documental
2. Definición de objetivos
3. Diseño de los instrumentos de medición (cuestionarios y entrevistas)
4. Muestreo estadístico estratificado (10 consejos donde intervienen igual número de dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del gobierno del estado de Guanajuato)
5. Prueba piloto y adecuaciones a los instrumentos de medición (cuestionario y entrevista)
6. Levantamiento y aplicación de cuestionarios y entrevistas
7. Codificación y validación de los resultados de los cuestionarios y entrevistas
8. Procesamiento de la información: Captura y revisión de base de datos

9. Análisis de resultados

Para la recopilación de información en campo se utilizó una muestra de 10 órganos de planeación o dirección (consejos directivos y especiales o sectoriales), donde participan igual número de dependencias y entidades considerando los términos de referencia

4.2.-Descripción y definición de la muestra

4.2.1) Selección de la muestra de consejos directivos y de planeación

Tomando como fuente algunos antecedentes que cita el documento de resumen ejecutivo del Plan de Gobierno 2006-2012, particularmente en lo referente al Sistema Estatal de Planeación, al cambio de Gobierno en el Poder Ejecutivo existían, además del Consejo de Planeación para el Desarrollo del Estado de Guanajuato COPLADEG, 9 consejos sectoriales, 6 consejos regionales y 3 consejos especiales. Además el propio Plan hace mención a la conformación de 40 consejos ciudadanos para la planeación que impulsen la política de perspectiva de familia, los cuales de manera natural tienen una gran incidencia en el enfoque de equidad de género.

De acuerdo a los términos de referencia, el diagnóstico debía incluir 10 consejos directivos de los cuales 4 Secretarías sean coordinadoras de sector, donde participen las dependencias y entidades citadas en la introducción del presente trabajo.

Ya durante el presente gobierno estatal, como se mencionó anteriormente, fue creado el IPLANEG (Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato), que está impulsando transformación del sistema de planeación que impacta también en algunos cambios a los consejos ya existentes y en la creación de nuevos consejos prioritarios para el gobierno que encabeza el Lic. Juan Manuel Oliva Ramírez en cuanto a la perspectiva de familia y el enfoque de género, ambos aspectos fueron sumados como criterios al momento de seleccionar la muestra de 10 consejos.

Se decidió incluir en la muestra seis consejos directivos de entidades sectorizadas, uno de las cuales corresponde a una de las entidades señaladas en

los términos de referencia (el propio IPLANEG), son órganos colegiados donde se planea y toman decisiones que impactan en el trabajo o desempeño global del sector al que pertenecen (en la introducción se detalla con mayor profundidad los considerandos y criterios para su selección).

Como consecuencia de lo anterior, las y los consejeras/os al participar en los órganos de gobierno de las entidades, tienen un papel relevante y de gran trascendencia en el Sistema Estatal de Planeación; el desempeño de esta responsabilidad los convierte en actoras y actores relevantes e importantes en la toma de decisiones y definición del quehacer y el rumbo de estos organismos descentralizados y el sector al que pertenecen; los Consejos Directivos de entidades incluidos fueron, como fue referido en la Introducción del presente documento:

1. Consejo de Ciencia y Tecnología CONCYTEG.
2. Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior COFOCE.
3. Comisión Estatal de Deporte y Atención a la Juventud CEDAJ.
4. Instituto Estatal de Alfabetización y Educación Básica para Adultos INAEBA, cuya titular es mujer.
5. Comisión Estatal del Agua CEAG, cuya titular también es mujer.
6. Instituto Estatal de Planeación del Estado de Guanajuato IPLANEG, entidad que es parte de la muestra y que tiene, como se mencionó anteriormente, un rol estratégico en el Sistema Estatal de Planeación.

Así mismo, también se decidió incluir cuatro consejos de planeación, sectoriales o especiales, que son prioritarios para el presente Gobierno y forman parte de la transformación del Sistema Estatal de Planeación que está conduciendo el IPLANEG; por lo que han sido reorientados o creados en la presente Administración Estatal, de conformidad con los objetivos y metas del Plan de Gobierno 2006-2012 (en la introducción se detalla con mayor profundidad los considerandos y criterios para su selección), estos fueron:

7. Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica para el Desarrollo Rural Sustentable CEIEGDRUS
8. Consejo Estatal de Mejora Regulatoria COEMER
9. Consejo Estatal del Migrante Emprendedor COMMEG, de gran impacto en la perspectiva de familia y el enfoque de equidad de género.
10. Consejo de Competitividad e Innovación COMINNOVA-GTO.

Como resultado de esta definición, la muestra de consejos seleccionada; el equipo de investigación se percató de que, aunque se cumple en lo general con los términos de referencia, la misma no incluyó a dos de las diez entidades previstas en los términos (la Procuraduría de Justicia y la Coordinación General de Comunicación Social); tomándose la decisión consensuada de validar la muestra de consejos, cumpliendo con la inclusión de al menos 4 Secretarías cabezas de sector y los consejos directivos de 6 organismos públicos descentralizados que forman parte del gabinete ampliado del C. Gobernador; lo cual se cumple con la muestra seleccionada, donde en algunos de estos consejos participa la Secretaría de Finanzas y Administración, la Secretaría de Seguridad Pública y la Coordinación General de Programación y Gestión de la Inversión Pública (COPI), entre otros.

4.2.2) Instrumentos de Medición y muestreo dentro de los diez consejos.

En el trabajo de campo, como instrumentos de medición se aplicarán tanto cuestionarios como entrevistas a las y los integrantes de los 10 consejos objeto del estudio.

Las entrevistas y los cuestionarios se diseñaron cuidando la inclusión de tópicos referentes a:

- La conformación de los consejos, considerando representantes propietarios o suplentes, y la influencia que pudo tener el sexo al definir al suplente.

- El cargo en el consejo y la representatividad institucional de sus integrantes (mujeres y hombres), esta última referida al puesto y nivel ocupados en la dependencia o entidad de donde provienen.
- Igualdad de oportunidades de participar e incidir en la agenda y la dinámica de trabajo de estos, de parte de sus integrantes mujeres y hombres.
- La posición, influencia y empoderamiento de mujeres y hombres en los procesos de planeación y toma de decisiones que toman lugar dentro de estos órganos de planeación.
- El grado de sensibilización y conocimientos respecto al tema de las políticas públicas con perspectiva de equidad de género.

En cuanto al Universo, considerado este como el total de las y los miembros de los 10 consejos seleccionados, representan un total de 204 integrantes, del cual fue realizado a su vez el muestreo.

El tipo de muestreo fue simple y estratificado, dado que se entrevistaron sólo a miembros de los 10 consejos objeto del estudio y además dentro de los mismos, por estratos, a saber, uno referido a los presidentes, otro a los secretarios y uno más genérico para consejeras y consejeros.

La muestra estratificada incluirá a quienes ocupan los cargos de:

- Presidente, presidente ejecutivo o similar,
- Secretario técnico, ejecutivo o similar,
- Las consejeras y consejeros (en ocasiones también llamados vocales o cualquier denominación que tengan al interior de los consejos), en este mismo estrato también serán ubicados las o los comisarios.

En cuanto al criterio para utilizar uno u otro instrumento de medición de acuerdo a los estratos de la muestra, se desplegará de la siguiente manera:

- La entrevista fue utilizada para los cargos clave dentro de los consejos, es decir, se usará con la funcionaria o funcionario quien preside y/o la o él que

funge como secretario. La razón que está detrás de ello, es que se prevé captar mayor información, en mayor grado cualitativa, de la dinámica de trabajo, manejo del poder y toma de decisiones al interior del consejo. Tanto para el cargo de presidente, como el de secretario, siempre se considerará válido el entrevistar al suplente, cuando se haya agotado la posibilidad de hacerlo con el propietario.

- El cuestionario fue utilizado para el resto de los integrantes de los consejos directivos u órganos de planeación, a saber los comisarios, consejeras y consejeros; levantándolo preferentemente bajo el método de entrevista personal directa o, en menor grado, por teléfono y, sólo por excepción, contestado directamente por la consejera o consejero (autoadministrado) o por correo electrónico.

En el despliegue e implementación real, para el caso de las encuestas a través de cuestionarios, el 95% fueron respondidos mediante haber obtenido una cita para realizar su levantamiento por parte del encuestador, sólo un 5% fueron contestados con el mecanismo de auto administración. No se realizó ninguna encuesta con los otros dos mecanismos previstos.

Una vez redactado el cuestionario, se sometió a una prueba de validez, confiabilidad y operatividad, a través de una prueba piloto). El cual se aplicó en forma experimental a un pequeño grupo de personas que son servidores públicos. El pilotaje mostró la validez del instrumento al recoger los datos esperados.

El cuestionario contará con una estructura lógica, rígida que permanecerá inalterable a lo largo del diagnóstico, fue utilizado tanto para los representantes gubernamentales como para los que provienen de la sociedad civil; es decir, se redactarán de una forma estandarizada para todas y todos las funcionarias o funcionarios públicos, así como para las y los representantes de la sociedad civil en los consejos.

Con esta técnica de campo, a través del cuestionario, se obtuvo la información cuantitativa de los entrevistados o encuestados y, en menor grado, se complementará cierta información cualitativa en los tópicos más importantes

abordados también en las entrevistas, es decir, los directamente relacionados con los objetivos general y específicos de la presente investigación.

En el trabajo en campo, en cuanto a los representantes o integrantes de los consejos, en cualquiera de los cargos existentes, para realizar la entrevista o levantar el cuestionario, se incluyó indistintamente la o él propietario o a su suplente, bajo la premisa de que este último participa también (o en ocasiones, con mayor regularidad y/o en lugar del propietario) en las sesiones o reuniones del consejo en cuestión.

5. Numeralía de la Muestra, proyectada y alcanzada:

- *Presidentes de los 10 consejos*, se estableció una meta de 50% del total, lo que representa entrevistar a 5 titulares que ostentan la responsabilidad de encabezar estos consejos. En el desarrollo del trabajo de campo no fue posible alcanzar esta representatividad, al no poder conseguir las citas con el Gobernador (quien precide 5 de ellos), ni con los Secretarios del gabinete estatal correspondientes y el presidente de la COFOCE. Lo anterior no se alcanzó, a pesar de que se trabajó intensamente para buscar conseguir las entrevistas con dichos liderazgos institucionales, a través de los enlaces y Secretario Particular de la Secretaría de Educación de Guanajuato SEG, el enlace de la Secretaría de Desarrollo Económicos Sustentable SEDES, y también, con los enlaces de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario SDA y de Desarrollo Social y Humano SDSyH.
- *Secretarios de los 10 consejos*, la meta fue 70% del total, lo que representó entrevistar a 7 funcionarias o funcionarios que tienen este cargo dentro de los consejos. Con el apoyo de algunos de los enlaces y contactos que se tenían al interior del Gobierno del Estado, sobresaliendo el apoyo del área enlace del IPLANEG, en esta parte del trabajo de campo, se alcanzo la muestra meta, al haber logrado gestionar y aplicar las siete entrevistas a igual número de Secretarios –propietarios o suplentes- de los consejos de planeación o directivos.

- Consejeras /os, vocales o comisarios, la meta muestral fue encuestar a 38 de este estrato de integrantes lo de los consejos: En campo, con el apoyo de algunos de los enlaces de dependencias y entidades, sobresaliendo el apoyo de los enlaces de la Secretaría de la Gestión Pública SGP, IPLANEG y CEDAJ, fueron encuestados a través del cuestionario un total de 40.

En suma, sin considerar los estratos y metas muestrales correspondiente; la meta total fue de 50, alcanzándose a cubrir en un 94% a través de los 47 miembros entrevistados o encuestados.

6. Alcance en cuanto a la operatividad del Sistema de Planeación

Al mismo tiempo, se pretende que los instrumentos de medición que van a utilizarse en la investigación de campo, permitan la observación en contacto directo con el objeto y la muestra de funcionarias y funcionarios o miembros de la sociedad civil que serán sujetos de estudio, así como el acopio de testimonios que presenten y permitan confrontar si se presenta o coinciden la existencia de lo documentado con la operación real o práctica; en cuanto a la presencia y grado de incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género dentro de las estructuras, funcionamiento y todos los procesos de planeación, a saber:

- Planeación,
- Implementación,
- Seguimiento y Evaluación.

La idea de analizar la estructura, su conformación y funcionamiento, también implica obtener un panorama más amplio sobre los conocimientos, las expectativas e intereses existentes en materia de género y, sobre todo, si está presente el tema, con el propósito de que se pueda generar un cambio en la conformación de consejos, los procesos y la toma de decisiones en materia de planeación, implementación, seguimiento (monitoreo) y evaluación; que impactan en el desarrollo del estado de Guanajuato.

Con la información obtenida en la investigación de campo; se identifica, se tabula, se analiza e interpreta, de tal forma que se aproveche para determinar una reflexión crítica, cuantitativa y cualitativa, sobre el ejercicio y desarrollo actual de la PEG en el marco legal y normativo, en los lineamientos administrativos y en la operación real o práctica de la equidad de género en las estructuras y procesos de planeación existentes.

En este rubro se utilizarán las gráficas y tablas que representen los resultados obtenidos así como un resumen de acciones y observaciones identificadas en el marco investigativo, en este rubro se encuentra la recodificación, validación y revisión de cuestionarios. Así como las variables incluidas dentro de la investigación que proporcionen evidencia que sirva para probar o rechazar la hipótesis del presente estudio.

4.3.- Variables

- Datos personales
- Datos familiares
- Información laboral y/ o profesional
- Participación y representatividad en el consejo
- Responsabilidad y representatividad en/de la dependencia o entidad
- Conciencia y conocimiento de equidad de género
 - Percepción de la Equidad de Género en la Administración Pública Estatal
 - Formación o capacitación previa en el tema
 - Interés en formarse o capacitarse en el tema
- Posición de género en el consejo u órgano de planeación

En sus 3 dimensiones básicas:

1. *Participación económica y poder de decisión*: grado de influencia en los procesos de agenda y toma de decisiones sobre presupuestos que asigna el consejo.

2. *Participación política y poder de decisión*, grado de influencia en los procesos de agenda y de toma de decisiones sobre planes, programas, tiempos, responsables, etc. Que surgen del consejo
 3. *Control sobre recursos económicos*: participación en el uso de los recursos del propio consejo y/o sus planes o programas.
- Empoderamiento en la dependencia o entidad, y en el consejo
 - Presencia y grado de Equidad en relación al poder de mujeres y hombres en la institución.
 - Presencia y grado de Equidad en relación al poder de mujeres y hombres en el consejo.

4.4.- Análisis

4.4.1- Análisis de la normativa de 10 consejos

Se realizó el acopio de la normatividad de cada uno de los 10 consejos seleccionados, posteriormente se revisó para, mediante el análisis respectivo, emitir las recomendaciones.

Al revisar el marco legal y normativo, se obtuvo evidencia documental de la presencia (o ausencia) y, en su caso, el avance de la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género –PEG- en la normativa de la creación y operación de los órganos de planeación y dirección del SEPLAN, para en base a esta información, formular recomendaciones a la misma con el fin de incorporar la PEG

En primer término se elaboró un cuadro con el contenido más relevante de la normatividad de cada uno de los diez consejos, en el cual se incluyeron referencias a otros documentos legales o normativos en tres ámbitos: internacional, nacional o federal y el propio estatal. Con estos cuadros, se facilitó el análisis referencial y comparativo de otros marcos legales y normativos. Se elaboró un cuadro de normatividad por consejo, con el cual se inició el análisis (se incluyen los 10 cuadros en los anexos de la presente investigación).

A continuación se presentan el Análisis de las reglas de operación en la normativa de 10 consejos de instituciones y dependencias de la administración pública estatal, así como las recomendaciones a la propia normativa para incorporar la perspectiva de género en el sistema estatal de planeación

4.4.1.1 Normativa del CONCYTEG (Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato): Ley de fomento a la investigación científica, tecnológica y a la innovación para el estado de Guanajuato y su Reglamento
Análisis y Recomendaciones

En la Ley de fomento a la investigación científica, tecnológica y a la innovación y su Reglamento que dieron origen a la creación del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato (CONCYTEG), estas actividades se visualizan como medios para el desarrollo integral de la persona, el avance del conocimiento y la transformación cultural de la población.

Al establecerse que el CONCYTEG no estará sectorizado, se le confiere autonomía y dinamismo en su quehacer, pero ello estará naturalmente sujeto a decisiones acertadas en su conformación y funcionamiento.

En lo referente a la conformación del propio Concyteg, del Consejo Técnico y de la Dirección General, se fijan diferentes criterios numéricos y del perfil de sus integrantes, pero no se hace referencia alguna a la equidad de género en su selección por parte del Gobernador en base a las propuestas del Director General, después de una consulta en el sector.

No existen propiamente reglas de operación de programa, es probable que si estén presentes en los fondos que administra el CONCYTEG y que pueden o no tener una mezcla de recursos con la federación a través de CONACYT, no fue posible identificarlas al no conseguir entrevistar al titular y secretario del Consejo de Ciencia y Tecnología estatal.

De hecho, en términos generales, debo afirmar que los documentos normativos presentan una neutralidad de género, o incluso una especie de ciego que no reconoce desigualdades y puede provocar que la representatividad y posición de la mujer en estos órganos sea limitada, mínimo, o de plano, nula. El género ciego se refiere a acciones que parecen ser neutras, pero en realidad son tendenciosas

y no toman en cuenta factores que contribuyen a un resultado no equitativo. Los documentos normativos revisados presentan este tipo de género y, por lo tanto, dejan un lado que en su contenido, se incluyan explícita y concretamente cláusulas que favorezcan la disminución de las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en la planeación del desarrollo.

Se recomienda incorporar en la normativa la referencia a ambos géneros para que su contenido sea más claro y contundente en cuanto a contrarrestar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el acceso a recursos, oportunidades y beneficios ofrecidos por un Consejo que pretende el desarrollo integral de la persona en el sentido amplio.

Las personas que pueden integrar estos órganos deben ser preparadas y especializadas, con experiencia en la investigación científica o en una actividad productiva y aplicar sus conocimientos en beneficio de la sociedad, entre otros criterios.

En el CONCYTEG existen posiciones para académicos y representantes de la iniciativa privada, sin embargo, no se observan consideraciones de género en los mecanismos de su selección; sería recomendable que atendiendo las recomendaciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y las propuestas de Beijing +5 (año 2000) que derivan de la revisión y actualización de la plataforma de acción de 1995, se incluyera una acción afirmativa de carácter temporal, consistente en un porcentaje o cuota de mujeres procedentes de ambos sectores. Para respaldar esta sugerencia y las subsecuentes, a continuación se precisa el contenido y enfoque de estas líneas de acción internacionales a las que se ha adherido nuestro país.

El comité de la CEDAW recomienda en el apartado #29 de las recomendaciones transversales de 2006 que los Estados fortalezcan las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos a todos los niveles y en todos los ámbitos y que introduzcan *“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 entrañara como consecuencia el mantenimiento de normas desiguales o separadas. Estas medidas cesaran cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato” (Párrafo 1 del artículo 4 de la convención.⁷

Así mismo, en las recomendaciones generales de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -la CEDAW-, en su artículo 7, establece que los Estados Parte, como es el caso de México, tomarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del País y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

..b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.⁸

A su vez, las propuestas de Beijing +5, específicamente en el apartado 66 a), se refieren a *“establecer y promover el uso de objetivos expresos a corto y largo plazo u objetivos medibles y, en los casos pertinentes, cuotas para promover el avance hacia el equilibrio entre los géneros, incluida la plena participación y acceso de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, en todos los ámbitos y niveles de la vida pública, especialmente en los puestos de adopción de decisiones y formulación de políticas en actividades y partidos políticos, en todos los ministerios gubernamentales y en las principales instituciones encargadas de la formulación de políticas, así como en los órganos y autoridades locales de desarrollo”.*⁹

Por lo tanto, se sugiere incluir en la normatividad estas mismas directrices y establecer una cuota de 30% de mujeres en el consejo técnico.

Mención especial merecen los órganos consultivos de participación ciudadana previstos en la Ley que presentan criterios de pluralidad, renovación periódica,

⁷ Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México (2006), fuente el CEDOC del INMUJERES

⁸ Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México (2006), fuente CEDOC del INMUJERES

⁹ Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES.

representación de diferentes sectores, diversidad de actores de la comunidad científica y tecnológica) y equilibrio regional; sin embargo, no sucede lo mismo en cuanto a equidad de género, por lo que se recomienda considerar un porcentaje mínimo de mujeres entre sus integrantes.

También en las facultades del CONCYTEG, sobresale su rol en cuanto a formular programas para la formación de recursos humanos que satisfagan las necesidades del conocimiento y la investigación en áreas prioritarias para el Estado; debe, entre otras acciones, promover programas de apoyos y becas para la realización de estudios de postgrados. Se recomienda crear un observatorio de su desempeño en esta atribución para evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de género.

En la planeación, promoción de programas de postgrado se recomienda incluir la transversalidad de la equidad de género en su currículo y contenido, así mismo se pudiera considerar uno específico sobre los conceptos y herramientas metodológicas de este enfoque.

Las becas deberán facilitarse de preferencia a mujeres, cuando tengan evaluaciones o calificaciones similares a las de los hombres, tomando en cuenta que tienen mayores dificultades para estudiar, por la desigualdad de oportunidades que prevalece generalmente en su entorno familiar. Incluso, se podría ir más allá y definir una cuota de becas para ellas.

4.4.1.2 Normativa de la CEDAJ (Comisión Estatal del Deporte y Atención a la Juventud): Ley Estatal del deporte y Reglamento Interior de la CEDAJ

Análisis y recomendaciones

Podemos observar que el espíritu tanto de los legisladores como del ejecutivo del Estado en su iniciativa de Ley para la Entidad fue que se promoviera o impulsara equitativamente el deporte entre las y los guanajuatenses, pues se incluyó en el II objetivo “sin distinción alguna”. En este sentido, da pie, a incluir, como lo hace la Ley de la Juventud para el estado de Guanajuato, una definición institucional tendiente a la incorporación de la equidad de género en su ámbito de aplicación que crea la Comisión Estatal del Deporte y Atención a la Juventud (CEDAJ).

De hecho hay diferencias en esta ley respecto a la de otros consejos incluidos en el estudio. Por un lado, debo afirmar que el Reglamento no hace ninguna referencia en su lenguaje y contenido al sistema sexo-género, en cambio, es interesante apuntar que la Ley diferencia a las personas según su sexo, al hablar de los cargos de las dependencias estatales y de la propia comisión, como la o el secretario, la o el director general, por citar sólo dos ejemplos.

Se recomienda incorporar la misma terminología con el Enfoque de Género en su reglamento, con el fin de visibilizar la igualdad para el acceso a oportunidades de participación, con el fin de contrarrestar desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a recursos, oportunidades y beneficios que ofrece el deporte y la atención a la juventud en nuestro Estado.

Los dos documentos jurídicos enuncian la composición del Consejo Directivo, es pertinente referirnos a las fracciones VI y VII de la Ley sobre los representantes de municipios, del sector social o privado, donde pudiera establecerse un porcentaje mínimo de mujeres.

Algo similar se pudiera implementar en relación a los suplentes, actualmente no hay ningún procedimiento o criterios para su designación; esta es otra área de oportunidad en materia de equidad de género, para disponer que los titulares propietarios del consejo que sean hombres tengan de preferencia a una mujer como suplente y recíprocamente en el caso contrario.

La estructura orgánica y las unidades administrativas previstas en el reglamento no hacen alusión a ambos géneros, presentándose una neutralidad que pudiera inhibir una mayor participación de mujeres en los puestos directivos de la Comisión.

Sin embargo, el hecho de que la designación del secretario del Consejo Directivo no recaer en el titular de la Comisión sino que se selecciona de manera democrática entre sus integrantes ofrece la posibilidad de recomendar que esta responsabilidad esté ocupada por una mujer (tal y como sucede actualmente).

La Ley fija que el Consejo Directivo tendrá, entre otras facultades, la de instrumentar un órgano de vinculación y consulta integrado por representantes de organismos sociales y privados; en la creación de este consejo consultivo, se

sugiere considerar una política de acción afirmativa y contemplar una cuota mínima de mujeres.

El reglamento de la CEDAJ al enunciar sobre la estructura orgánica y luego referirse a cada una de las unidades administrativas y sus facultades no hace alusión a ambos géneros, presentándose una neutralidad de género que pudiera inhibir una mayor participación de mujeres en los puestos directivos de la Comisión.

Finalmente, dos recomendaciones más. Es indudable que el ejercicio físico no requiere del mismo tipo de entrenamiento ni presenta los mismos riesgos para hombres o mujeres. Por lo tanto, convendría que los programas de fomento al deporte incluyan una capacitación para maestros/as y entrenadores/as sobre la aplicación concreta del enfoque de género en sus actividades

En cuanto a las atribuciones de la CEDAJ, relativas a la promoción del deporte, otra área de oportunidad para favorecer la Equidad de Género, es que se establezca en su normatividad una atribución relativa a buscar erradicar los estereotipos relativos a los sexos que prevalecen en el ámbito deportivo; por lo que se recomienda, que en la parte del contenido, respecto a promover la actividad deportiva y a los deportistas, se haga explícito el que se incluya la perspectiva de Equidad de Género en los programas, becas y apoyos que derivan de esta atribución de la Comisión.

4.4.1.3 Normativa de la CEAG (Comisión Estatal del Agua de Guanajuato): Ley Estatal de Aguas y Reglamento Interior de la Comisión

Análisis y recomendaciones

La Ley Estatal de Aguas que crea la Comisión y su reglamento interior tienen un vocabulario genérico masculino que no atiende la necesidad de equidad en cuanto a su conformación, a la de su Consejo Directivo, e, incluso a los usuarios de los servicios.

Ello puede provocar que, debido a los rezagos e inercias históricas que han provocado la desigualdad de derechos entre mujeres y hombres, las instancias tengan una mayoría de hombres en los puestos y cargos, especialmente en los de

mayor jerarquía y poder. La recomendación es, en consecuencia, como un primer paso en busca de mayor justicia, comenzar usando un lenguaje que de cabida a ambos sexos y al referirse a la integración del Consejo Directivo, al nombramiento del titular de la CEAG y, a propuesta de este, del desconcentrado Perforaciones de Guanajuato, busque que cuando existan perfiles con similar capacidad competencia para estas responsabilidades, se de preferencia a la candidata mujer para ocupar estas posiciones de mando.

En el Consejo Directivo, además de los servidores públicos, existen representantes municipales y de los usuarios; atendiendo las recomendaciones del comité de la CEDAW ¹⁰ y la plataforma de acción del documento de Beijing +5 ¹⁰, se propone como acción afirmativa de carácter temporal incluir un porcentaje mínimo de mujeres para estas representaciones, titulares y suplentes, en la misma modalidad que para la CEDAJ.

El reglamento establece la creación de Consejo Estatal Hidráulico, un organismos de concertación y coordinación, e incluso prevé qué tipo de instituciones u organizaciones deberán representar quienes formen parte de este órgano colegiado multisectorial; sin embargo, estas disposiciones adolecen de un enfoque de equidad para la conformación de un grupo balanceado de consejeras y consejeros, sin menosprecio de que tengan los conocimientos y capacidad para participar propositiva y eficazmente en el trabajo.

El reglamento establece la creación de Consejo Estatal Hidráulico, un organismo de concertación y coordinación, e incluso establece a qué tipo de instituciones u organizaciones quienes formen parte de este órgano colegiado multisectorial; sin embargo, en estas disposiciones se adolece de una consideración al género a fin de conformar un grupo balanceado de consejeras y consejeros, sin menosprecio de que tengan los conocimientos y capacidad para participar propositiva y eficazmente en el trabajo del consejo.

¹⁰Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México (2006), fuente CEDOC del INMUJERES

¹⁰ Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES.

En lo referente a los servicios, se pudieran establecer lineamientos de preferencia y consideración especial a las usuarias ya que el significado y el manejo del agua son distintos para un hombre y una mujer y responden a necesidades diferentes, una acción afirmativa para contrarrestar las desigualdades existentes, por ejemplo, para facilitar las responsabilidades en el hogar por su rol reproductivo, esta medida es especialmente necesaria en el área rural, para evitar que las mujeres tengan que desplazarse para obtener agua para las tareas domesticas.

4.4.1.4 Normatividad del INAEBA (Instituto de Alfabetización y Educación Básica para Adultos): Decreto de Creación y Reglamento Interior del Instituto *Análisis y recomendaciones*

El Instituto fue creado en el sexenio pasado, durante el gobierno del Lic. Juan Carlos Romero Hicks, pero continua experimentando cambios, el más reciente fue su reubicación a la ciudad de León, donde ahora tienen su sede. Las atribuciones del INAEBA son congruentes con el objetivo No. 1 del eje Contigo Vamos, Escuela del Plan de Gobierno 2006-2012, el cual señala “brindar una educación de calidad, equitativa, pertinente e integral” y que incluye como una de las acciones a tomar “Fortalecer el programa de educación de adultos”.

En el pasado inmediato las responsabilidades del Instituto eran parte de las que correspondieron al extinto SEEVYT (Sistema Estatal de Educación para la Vida y el Trabajo), ahora el INAEBA las retoma conservando las correspondientes a Alfabetización ampliándolas para cualquier persona mayor a 15 años que se encuentra fuera del sistema escolarizado formal o tradicional; y añadiendo las de educación básica (niveles primaria y secundaria) para este mismo segmento de la población guanajuatense.

La normatividad del Instituto incluye diversas atribuciones relacionadas a erradicar el Analfabetismo en Guanajuato, lo cual es muy loable; sin embargo, no existe una referencia explícita, concreta y enfocada a atender de manera diferenciada las desigualdades existentes en este derecho universal entre mujeres y hombres.

Ambos documentos revisados, en un afán de neutralidad en género, tienen un vocabulario genérico masculino, que no atiende la necesidad de incorporar en su

lenguaje la referencia a ambos géneros y posibilitar que en parte de su contenido, sea más claro y contundente, el incluir a contrarrestar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a recursos, oportunidades y beneficios que ofrece un instituto con la vocación tan socialmente deseable como lo es el INAEBA.

Esta neutralidad de género en el clausulado del decreto de creación y reglamento del INAEBA, hace invisible e inexistente un énfasis o preponderancia de atención a la mujer analfabeta, cuya priorización en su contenido sería recomendable que existiera.

Profundizando, la normatividad del Consejo Directivo del INAEBA puede incluir algunas cláusulas que incluyan y estén encaminadas a cumplir, en Guanajuato, el compromiso de nuestro País derivado del objetivo B.2 de la Plataforma de Beijín “Eliminar el analfabetismo entre mujeres”.

Es innegable que la preocupante feminización de la pobreza que persiste a nivel mundial, de la cual México no está exento, tenga entre sus causas, la también feminización del analfabetismo y el rezago educativo de las mujeres mexicanas y guanajuatenses (específicamente en cuanto a educación básica se refiere); es decir, que también existen indicadores que señalan que los problemas de analfabetismo y bajo nivel educativo, son más preponderantes entre la población femenina que la masculina, especialmente entre las familias de más pobres..

Una posible causa, es que en nuestro País persiste en la cultura el que en el seno de las familias donde no sea posible que todos los hijos e hijas sean alfabetizados y educados, se llegue a discriminar a las niñas o jovencitas respecto a los hijos varones, en cuanto a que sean estos últimos los que acudan a la escuela, y “las niñas y jovencitas se queden en casa”. Este fenómeno social y familiar, puede presentarse también en los mayores de 15 años que pueden participar en procesos de alfabetización y educación básica fuera del sistema formal escolarizado, que proveen tanto el INAEBA como el INEA (del gobierno federal).

Las recomendaciones a la normativa, también pueden referirse al acceso de hombres y mujeres mayores de 15 años a la educación básica; e incorporar cláusulas sobre una atención preferente a las mujeres; con ello se estaría

avanzando en la meta del Plan de Gobierno referida a “generar la agenda de políticas públicas para la atención a las mujeres y niñas”, donde el Plan incluye entre sus líneas de acción el “reducir el rezago educativo de las mujeres”.

En concordancia con acuerdos internacionales y leyes nacionales, como la plataforma de Beijín y las recomendaciones de la CEDAW, que hacen referencia a, por un lado, eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, beneficios y oportunidades y, por el otro, asegurar la igualdad de acceso a la educación; se recomienda incluir en la normatividad cláusulas que contrarresten las desigualdades existentes en los promedios de Alfabetismo y Educación Básica entre los dos sexos y contribuyan a lograr equidad en el acceso a las alternativas de alfabetización y educación no escolarizada que ofrece el Instituto.

La cabeza de sector en materia educativa, la Secretaría de Educación (SEG), quien por ende preside el Consejo Directivo del INAEBA de acuerdo a su normatividad, debe promover la incorporación de las recomendaciones anteriores, por su responsabilidad social al respecto y replicando a nivel estatal, la obligación que tiene la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el ámbito nacional, de conformidad a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de “Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de la mujeres en todas las etapas del proceso educativo” y de “incorporar en los programas educativos, en todos los niveles, el respeto de los derechos humanos de las mujeres”¹¹.

En otro orden de ideas, en cuanto a la integración del Consejo Directivo y del consejo consultivo del INAEBA, en la normatividad y de acuerdo a la forma que está redactada, no se contempla explícitamente que los cargos de sus integrantes también puedan ser mujeres. Por ello, se recomienda considerar la posibilidad de establecer un porcentaje mínimo de mujeres que integren dichos consejos, cuota que estaría acorde en la propuesta a México de Beijing +5,¹² con el fin de que

¹¹ Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres, fuente CEDOC de INMUJERES.

¹² Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES.

haya participación de mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.

Para precisar, en el caso de la conformación del Consejo Directivo se contempla la designación, por parte del gobernador, de hasta 4 representantes de organizaciones académicas y sociales (afines al objeto del instituto), se recomienda establecer que al menos el 50% de estos nombramientos ciudadanos recaigan en mujeres.

En cuanto al Consejo Consultivo cuya posible creación se menciona en la norma, se hace la recomendación de que el texto se refiriera a que “deberá crearse” para que no haya discrecionalidad en cuanto a su conformación y funcionamiento. Así mismo, se pudiera incluir, una cláusula que establezca una cuota de género, a manera de acción afirmativa, determinando que al menos 30% de los integrantes del órgano de consulta sean mujeres.

En corto, a través de incluir la perspectiva de equidad de género en el contenido de los documentos normativos y rectores del quehacer del INAEBA, incluyendo su organización o gobierno, se buscaría contribuir a reducir o erradicar desigualdades existentes entre mujeres y hombres en materia de la condición y la posición de mujeres y hombres en lo referente a educación, y en particular, en cuanto a la alfabetización y educación básica a mayores de 15 años, cuyas recomendaciones pueden incluir acciones afirmativas para un ejercicio del poder y toma de decisiones más equitativo entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de consulta del Instituto.

4.4.1.5 Normatividad de la COFOCE (Coordinadora de Fomento al Comercio Exterior del Estado de Guanajuato): Decreto que reestructura la organización interna y Reglamento Interior de COFOCE.

Análisis y recomendaciones

En el decreto de reestructura y en su reglamento interior, denotamos la neutralidad de género, al observar que ambos documentos normativos tienen un vocabulario genérico masculino, que no atiende la necesidad de incorporar en sus términos la mención explícita a ambos géneros. Se recomienda referirse explícitamente a

mujeres y a hombres, de esta manera, posibilitar que su contenido sea más claro y contundente en cuanto a contrarrestar desigualdades existentes entre los sexos, en cuanto al acceso a recursos, oportunidades y beneficios.

Observamos también que en la normatividad de COFOCE, a pesar de que en su decreto de creación haya tenido una reforma relativamente reciente (es del sexenio pasado), no se incluyeron mecanismos o criterios para contribuir a una mayor presencia y por ende, representatividad de las funcionarias, ni de las empresarias que participan en el sector exportados del Estado.

A diferencia de otros organismos descentralizados en este existen 3 diferentes autoridades para su administración: su Consejo Directivo, el presidente ejecutivo (esta figura o cargo no existe explícita en otros órganos de gobierno) y un director general.

Una recomendación es incluir dentro del artículo que se refiere al mecanismo y procedimiento para la designación del presidente ejecutivo, el que la consulta al sector deberá ser siempre a empresarios incluya a ambos sexos, es decir, que las mujeres empresarias del sector sean incluidas en la consulta de manera equitativa con relación a sus homólogos varones.

Adicionalmente, en esta misma parte de la normatividad, se recomienda señalar que, en caso de contar con más de una propuesta para la Presidencia Ejecutiva que incluya tanto hombres como mujeres que cuenten perfiles similares (igualmente capacitados y competentes), se de preferencia a la empresaria del sector exportador, buscando así contrarrestar las desigualdades históricas vigentes de representatividad, empoderamiento y de posición del género femenino.

La Normatividad para la conformación del Consejo Directivo también establece que, para la designación de los llamados consejeros empresariales, también exista una consulta previa con el sector, por lo que nuevamente la recomendación es que en la consulta haya equidad entre el número de empresarias y empresarios incluidos.

Las y los propios consejeras/os empresariales previstos como integrantes del Consejo Directivo, representan otra área de oportunidad para incorporar o

incrementar la presencia de la perspectiva de género en su conformación, mediante el establecer una acción afirmativa a favor de las mujeres, consistente en fijar en la normatividad una cuota mínima de empresarias para estar sentadas en el Consejo Directivo de la Coordinadora, que se recomienda sea de 30%; ello para actuar en consecuencia las recomendaciones a México provenientes del comité de la CEDAW¹³ y las nuevas acciones propuestas en el documento de Beijing +5¹³.

Una recomendación adicional, que se pudiera implementar, es respecto a las suplencias, ya que la normatividad establece que por cada integrante propietario del consejo se designará un suplente; pero ni el decreto ni el reglamento interior establecen ningún mecanismo, procedimiento o criterios para seleccionarlos; esta es otra área de oportunidad en materia de incorporar la perspectiva de género, pues se recomienda establecer que para los casos en que el consejero propietario sea hombre, se designe siempre a una mujer como su suplente.

Finalmente, otra área de oportunidad para incrementar la presencia de la perspectiva de género en la administración de la COFOCE existe en los artículos que tienen que ver con el Consejo Consultivo, donde también está prevista la participación de representantes de los sectores económicos y regionales del Estado, en su conformación se recomienda establecer una cuota mínima de representación femenina de al menos 30% de estas designaciones beneficien a mujeres.

4.4.1.6 Normatividad del IPLANEG (Instituto Estatal de Planeación del Estado de Guanajuato): Decreto de Creación y Reglamento Interior del Instituto

Análisis y recomendaciones

La creación de este instituto se contempló en el Plan de Gobierno 2006-2012, la cual se realiza en julio de 2007 a través de decreto gubernativo, IPLANEG nace como un órgano desconcentrado del poder ejecutivo, adscrito al Gobernador del Estado. Posteriormente, en noviembre del mismo año, se publica el reglamento

¹³ Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México y Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES

interior, que da cumplimiento al transitorio correspondiente en el decreto de creación.

Es necesario resaltar en el decreto de creación de IPLANEG, artículo 2, que este organismo tiene entre sus atribuciones, algunas que podrían incluir el enfoque de género, como son, entre otras:

La I.- sobre construir de manera participativa la visión del desarrollo a largo plazo, en la cual podría, a manera de recomendación, señalarse que se asegurara la participación tanto de mujeres como de hombres en dicha construcción

En el mismo sentido la V.- que se refiere a la promoción de la participación social en la formulación de planes y programas de largo plazo, pudiera ser objeto de la misma recomendación.

En otras partes de la normativa, de manera reiterada, se menciona sobre la participación social para la toma de decisiones sobre el desarrollo del Estado, sin embargo, esas cláusulas o artículos no incluyen una consideración o mención clara y contundente para asegurar que una parte importante de esa participación provenga de mujeres. Dicha omisión se puede considerar como que en Guanajuato no se está atendiendo las recomendaciones recibidas por México de la CEDAW y Beijing +5, acerca de establecer cuotas en los casos pertinentes.

El punto de vista de la mujer es importante en pro de la integralidad de los planes y programas estatales, para que se haga realidad la obligación y el derecho de participación, con equidad, en la toma de decisiones y formulación de Políticas Públicas. Por lo que se recomienda incluir en la normatividad, una acción afirmativa consistente en un porcentaje o cuota mínima de mujeres en la participación social para planes y programas acerca del desarrollo del Estado de Guanajuato

De acuerdo al Decreto de Creación, es posible que se amplíe la invitación a participar en las estructuras y procesos de planeación, a sectores sociales que incluyan a grupos prioritarios y vulnerables como son las mujeres, tal como también se señala en el Plan de Gobierno, particularmente en el eje Contigo Vamos Familia (en su objetivo No. 6), por lo que se recomienda incorporar el punto de vista de la mujer en las estructuras y procesos de planeación;

enfaticando su involucramiento al momento de formular una agenda de Políticas Públicas del Estado –transversales- para la atención de la mujer y de los demás grupos desfavorecidos, también previsto en la Ley de Igualdad .¹⁴.

En el decreto, también se menciona la atribución del IPLANEG de proponer al Gobernador la política de población (fracción IV), la cual al diseñarse e implementarse, puede abonar a favor de lo que marca la Ley General para la Igualdad como una obligación para los gobiernos estatales, la de “elaborar las Políticas Públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la Ley,...” entonces la recomendación es que en la formulación de la política de población, el ejecutivo estatal incluya la perspectiva o enfoque de género en aquellos componentes de la misma donde sea pertinente¹⁴.

También, en materia de atribuciones (artículo 2), la fracción XV el decreto hace referencia a proponer e impulsa esquemas para estandarizar los procesos de información estadística y geográfica: En esta parte de la normatividad, en el propio decreto o en el reglamento; se recomienda incluir un clausulado referente a que en dicha estandarización se debe hacer obligatorio el contar con información desagregada por sexo, para actuar en concordancia a otra de las obligaciones para los Estados establecidas en la Ley para la Igualdad ¹⁴ y, en este mismo orden de ideas, seguir contando con los indicadores por género que aporten información valiosa y pertinente para la planeación y toma de decisiones de Política Pública en el Estado de Guanajuato para conformar la agenda que señala el párrafo anterior y que fue establecida en el plan de gobierno.

En el Decreto de Creación, se incluye en la sección segunda el establecer un sistema de consulta. Así como también, en la sección cuarta, se señala la integración del Consejo Consultivo, tomando en cuenta las dependencias públicas, secretarías y demás organismos, para auxiliar en la toma de decisiones en este organismo. En ese respecto, atendiendo las recomendaciones a México

¹⁴ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 15, fracción III; y Artículo 35, fracción VI; Fuente CEDOC del INMUJERES.

provenientes del comité de la CEDAW ¹⁵ y las nuevas acciones propuestas en el documento de Beijing +5 ¹⁵ de la correspondiente plataforma de acción, se recomienda una política de acción afirmativa a favor de la equidad de género, incluyendo en el Reglamento que, al menos 30% de los 20 miembros que conforman el Consejo Consultivo sean mujeres. Representación femenina que igual puede ya lograrse ya que, como lo señala el transitorio, la selección e invitación a los integrantes de dicho consejo es por parte del Gobernador, sean tomadas en cuenta capacidades y facultades, sin distinción de sexo, quien con la debida asesoría puede evitar dejar sin una representación significativa al género femenino.

Un beneficio colateral, también en cuanto a la incorporación del enfoque de género, sería que de esa participación femenina que existiese en este órgano de consulta para la planeación, se reflejara en la Comisión ejecutiva del IPLANEG; es decir se pudiera aprovechar la presencia y participación de algunas de estas consejeras mujeres en el órgano consultivo, pues 5 de sus integrantes también son contemplados para formar parte del órgano máximo de autoridad del IPLANEG (artículo 7 del decreto).

En el marco legal en el ámbito nacional, en el capítulo referido a la participación política equilibrada de las mujeres y los hombres de la Ley General para la Igualdad¹⁵ contempla la equidad de género desde el punto de vista interno de las dependencias, y la posibilidad de que se prevea en las políticas públicas la equidad de género; la Ley toca también puntos importantes que se refieren precisamente a la toma de decisiones, en cuanto la equidad y de oportunidades laborales, y lo más importante es que establece como objetivo que existan líderes mujeres y hombres, y así lograr contar con liderazgos igualitarios como lo señala dicha ley.

En suma, tanto el decreto como el reglamento referentes al IPLANEG, pudieran tener señaladas explícitamente, ciertas obligaciones para que por una parte, en su gobierno y estructura orgánica del propio instituto se tenga la presencia de una

¹⁵ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 35, y Artículo 36 en sus fracciones V y VI, fuente CEDOC del INMUJERES

mayor equidad de género; y por otra, en los órganos y mecanismos de planeación y de información para la planeación, establecidos y coordinados por el Instituto para la toma de decisiones en materia de Políticas Públicas para el desarrollo del Estado de Guanajuato, se cuente con la perspectiva de equidad de género e información desagregada por sexo.

4.4.1.7 Normatividad del CEIEGDRUS (Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica para el Desarrollo Rural Sustentable): Reglamento Interior del Comité

Análisis y recomendaciones

Al revisar la normatividad de este comité encontramos que es un órgano muy complejo con alcances y estructuras muy diversas, pero al mismo tiempo que presentan un engranaje difícil de operar.

Es un comité muy amplio en su participación, abarca muchos organismos y dependencias, predominantemente públicas, lo que resulta en un órgano muy numeroso en su conformación; ello no lo calificamos como positivo o negativo, pero si es menester señalar que a pesar de contar con una gran representatividad pública y privada, la normatividad no estableció ningún mecanismo o procedimiento para incorporar la perspectiva de género en su integración, lo que de facto, no contrarresta las históricas desigualdades –vigentes y evidentes- entre mujeres y hombres, que persisten en el campo mexicano.

En la conformación del Comité, no existen criterios para mejorar la presencia de la mujer, de acuerdo a la normatividad, sus integrantes provienen de encabezar instituciones gubernamentales, privadas o sociales enfocadas al campo (la mayoría de la administración estatal y federal). La recomendación a favor de la equidad de género, sólo podría enfocarse a las suplencias, pero es pertinente mencionar que la normatividad no hace mención alguna a que existan los suplentes para cada consejero propietario del CEIEGDRUS.

Lo que también observamos es de acuerdo a su normatividad, está previsto que este comité se despliegue en su operación a través de instancias más connotadas como los mencionados Subcomités (agrícola, pecuario y pesquero) y también

otros grupos de trabajo más específicos. Estos representan una mayor área de oportunidad en materia de equidad de género, se recomienda incluir un articulado a favor de una mayor y mejor presencia, representatividad y posición de las mujeres del campo en estas subestructuras del Comité, incluyendo incluso el establecer una cuota, a manera de acción afirmativa, de un porcentaje mínimo de presencia femenina en las diferentes instancias del CEIEGDRUS.

Existe en la norma, la posibilidad de tener invitados al comité, aunque solo tendrán derecho a voz y no a voto, en esta parte de la normatividad se recomienda reforzar a través de modificaciones a su contenido en pro de contar con mayor participación de mujeres del campo o de organismos de la sociedad civil (ONGs) afines a los temas del Comité.

4.4.1.8 Normatividad del COMINNOVA-GTO Consejo de Competitividad e Innovación del Estado de Guanajuato: Decreto de creación.

Análisis y recomendaciones

En el general, el texto del decreto, tiene un vocabulario genérico masculino, es decir, presenta la pretendida neutralidad de género que, de facto o “en los hechos”, se convierte en un género ciego que ignora las desigualdades o inequidades en la participación y posición entre mujeres y hombres en estas instancias de planeación, no contribuyendo así a revertir las diferencias de empoderamiento y posición en la toma de decisiones de la mujer en estas estructuras y procesos.

El consejo estatal de competitividad e innovación fue creado en la presente administración estatal como órgano de consulta y asesoría del recientemente creado Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato (IPLANEG).

Desde su creación, a través de acuerdo gubernativo, este Consejo fue concebido como una instancia de planeación con alta participación social a través de representantes de sectores como el académico y el de investigación, así como, liderazgos de las diferentes regiones del Estado y otros cinco representantes ciudadanos provenientes del consejo consultivo del IPLANEG (designados por el Gobernador, previa propuesta del propio consejo consultivo). De entre los cinco

integrantes del COMINNOVA-GTO que provienen del consejo consultivo del IPLANEG deberá surgir quien se designe como presidente del presente Consejo. Así mismo, los integrantes investigadores o académicos, así como, los liderazgos claves regionales; serán nombrados por el C. Gobernador a propuesta de organismos de la sociedad relacionados con los temas de competitividad e innovación, estableciendo en la norma dos características referentes al perfil requerido. Contar con una visión integral en el tema de competitividad, así como, con experiencia y conocimiento en el ámbito o sector del que provengan. Sin embargo, no se establece ningún criterio o consideración a favor de la equidad de género en la conformación del consejo en cuanto a la presencia, representatividad y posición de la mujer en relación al hombre.

Es interesante el mecanismo que establece la normatividad de este consejo para dar continuidad a los trabajos del mismo, a través de los periodos de 3 años para los consejeros que provienen de la sociedad civil, que pueden ser reelectos para un segundo periodo, pero especialmente cuando se establece que la renovación de la mitad de los consejeros se hará en los segundo y quinto año de la administración estatal en turno, logrando desvincularlo del periodo constitucional de seis años de cada Gobernador.

En este sentido, la normatividad del COMINNOVA-GTO tiene como área de oportunidad el incluir en su contenido, en concordancia con las recomendaciones y acciones generales, provenientes tanto de la CEDAW como de la plataforma de acción, de las nuevas acciones de Beijing +5,¹⁶ y de la Ley General para la Igualdad¹⁸, esta última, que a la letra señala, “la Política Nacional (de igualdad) propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en las toma de decisiones políticas y socioeconómicas”, en concordancia con los ordenamientos anteriores, las reformas al decreto y al formular un eventual reglamento del Consejo, para

¹⁶ Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México y Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES

¹⁶ Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, artículo 35, fuente CEDOC del INMUJERES

incorporar la perspectiva de género en su conformación, pueden establecer un porcentaje mínimo de 30% de mujeres representantes –respecto al total- provenientes de los consejeros correspondientes a:

- Los 5 miembros que provienen del Consejo Consultivo del IPLANEG
- Los 5 investigadores o académicos, y
- Los al menos cinco liderazgos regionales.

No se contempla que para cada consejero se designe a un suplente, sin embargo, la normatividad si prevé un consejero sustituto para los casos de renuncia o falta absoluta; cuando este supuesto se de, es pertinente que se aprovecha para aumentar la representatividad y posición del género femenino al interior del consejo.

Entre las atribuciones se contempla la de aprobar la creación de comisiones o grupos de trabajo, donde el COMINNOVA-GTO podrá desplegar una mayor participación y mejorar la posición de la mujer en relación a los integrantes varones, para incorporar ambos puntos de vista en la toma de decisiones y la formulación de Políticas Públicas en materia de competitividad e innovación.

4.4.1.9 Normatividad del Consejo Estatal de Mejora Regulatoria COEMER: Acuerdo Gubernativo de creación del Consejo.

Análisis y recomendaciones

En lo general, en cuanto a su redacción, el decreto de creación en un afán de neutralidad en género, tienen un vocabulario genérico masculino, que no atiende la necesidad de incorporar en su lenguaje o terminología la referencia a ambos géneros y, posibilitar así, el contribuir a contrarrestar las desigualdades históricas que prevalecen entre mujeres y hombres en cuanto a su presencia, posición y empoderamiento para la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones, en este caso, en materia de mejora regulatoria.

Además, de acuerdo al análisis de su decreto de creación, encontramos que, en cuanto a sus objetivos, alcance e integrantes, es un consejo estratégico para el desarrollo económico del Estado donde participan representantes de ámbitos y niveles públicos y privados muy diversos.

Está prevista la participación de autoridades de los tres poderes y también de gobiernos municipales, representativos de sectores y regiones del Estado; así como también, una importante inclusión de representantes de los sectores educativo y productivo en Guanajuato.

Este consejo es encabezado por dos importantes Secretarías del Poder Ejecutivo Estatal, la de Desarrollo Económico Sustentable y la de Gestión Pública, quienes tienen normativamente la posibilidad de incidir, a través de sus propuestas, en la designación del C. Gobernador de los presidentes municipales que representen a las 6 regiones, así como en la invitación a los representantes de los sectores productivo y educativo.

El consejo integra también representantes de los consejos municipales de mejora regulatoria, uno por cada región, estableciendo que quien funja como tal provenga o emane de las representaciones del sector social o privado en estas instancias del municipio.

Analizando la normatividad del Consejo Estatal de Mejora Regulatoria observamos que establece lineamientos para asegurar la representatividad de sectores que inciden en el desarrollo y de las diferentes regiones que conforman el Estado de Guanajuato; en cambio, denotamos que no cuenta con mecanismo alguno, ni procedimiento o criterios para favorecer que exista equidad de género en la representación, participación y posición de mujeres en relación a integrantes hombres del consejo.

Desde la normatividad, se pudieran incluir cláusulas o artículos, referentes a un mecanismo y criterios a favor de una mayor representatividad y posición de las mujeres en el seno de este importante consejo¹⁷, lo que en nuestra opinión posibilita al estado de Guanajuato, actuar en concordancia con lo señalado en la Ley General para la Igualdad respecto a que “la Política Nacional (de igualdad) propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en las toma de decisiones políticas y socioeconómicas”, así como atender las recomendaciones del comité de la

¹⁷ Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres, artículo 35, fuente CEDOC del INMUJERES

CEDAW y las acciones generales de la plataforma de Beijing ¹⁸; específicamente se sugiere establecer cuotas mínimas de representación femenina en aquellos grupos de miembros del Consejo donde es viable hacerlo: como serían los representantes del sector productivo, del sector educativo y de las instancias municipales (Alcaldes e integrantes de los consejos locales de mejora regulatoria), tipos de integrantes donde se recomienda un porcentaje mínimo de representantes mujeres del 30%; como una política o medida de acción afirmativa..

Otra área de oportunidad, para lograr más participación de la mujer en el consejo es, aprovechando la facultad de su presidente de poder invitar (con carácter permanente o temporal) a más representantes de instituciones públicas y privadas, así como ciudadanos con el perfil y trayectoria pertinentes; se recomienda incluir que sean preferentemente mujeres o establecer una cuota de que al menos la mitad de estos sean del género femenino.

4.4.1.10 Normatividad del COMEEG (Consejo del Migrante Emprendedor del Estado de Guanajuato): Decreto de Creación y Estatuto Interno.

Análisis y recomendaciones

El tema y objeto de este consejo son altamente impactados por el género y viceversa; es decir, que la migración tiene una gran influencia del enfoque de género y familia, y a su vez, la condición y posición de las mujeres y hombres tiene un impacto considerable en el fenómeno social de la migración. En otras palabras, el proceso de la migración incide en las relaciones, roles y funciones de género, pero a su vez el género es un determinante crucial de la migración y moldea sus características.

Los documentos normativos del COMEEG no hacen diferenciación alguna sobre si el migrante pertenece a un sexo o a otro, ni tampoco a quien se refiere como familia que se queda en Guanajuato o de quien se queda al frente de la familia

¹⁸ Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6to. Informe de México y Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII Periodo de Sesiones AGNU (2000), fuente CEDOC del INMUJERES

que permanece en nuestro País. Podemos en esta parte concluir que en este decreto de creación y estatuto interno, no se hace referencia a los sexos sino que se utiliza el género neutro, ya que solo menciona la ayuda y apoyo a migrantes y familias usando el genérico masculino o neutral.

Es importante distinguir que el género neutro se refiere a la búsqueda de opciones e intervenciones de Política Pública que están basadas en metas u objetivos de manera tal que está libre del impacto de géneros. La neutralidad de géneros se refiere no sólo al resultado o una política pública como es en nuestro caso la creación y puesta en funcionamiento del Consejo del Migrante Emprendedor del Estado de Guanajuato –el COMEEG-, sino también a su diseño.

El género ciego se refiere a acciones que parecen ser neutras pero en realidad son tendenciosas y no toman en cuenta factores que contribuyen a un resultado no equitativo. Los documentos normativos de este y la gran mayoría de los consejos revisados, presentan este tipo de género y dejan un lado que en su contenido, se incluyan explícita y concretamente cláusulas que favorezcan la disminución de las desigualdades que persisten tanto para la migrante mujer, como -en su caso- la madre que se queda en México, encabezando a la familia que permanece en Guanajuato.

El Consejo del Migrante Emprendedor (COMEEG), su creación y operación la podemos calificar como una opción de Política Pública que adoptó el actual Gobierno Estatal, para el desarrollo social y humano del migrante y su familia, de conformidad con varias partes de la Ley Estatal sobre la materia.

En cuanto a la normativa del Consejo, su alcance se pretende no sea solo de traer beneficios o apoyos a quien migra, sino también a sus familias, aunque aparentemente de acuerdo a su contenido, sólo cuando estas permanecen viviendo en nuestro Estado.

A pesar de lo afirmado hasta ahora, aunque la migración es un proceso de género neutro (ambos miembros de un sexo y otro migran), está relacionada con el género, debido a que mujeres y hombres migran por diferentes razones, usan diferentes canales y tienen diferentes experiencias. El contexto social, dentro del

cual ocurre la migración, es totalmente influenciado por el género, así como las relaciones y responsabilidades familiares.

El papel que el género desempeña en la decisión de un individuo de migrar o no, también ilustra por qué es importante considerar los asuntos de género cuando se consideran y se formulan opciones de política, programas, proyectos, etc. que surjan en el seno del COMEEG para los migrantes y sus familias, como consecuencia de sus procesos de planeación y decisiones.

Respecto al Estatuto Interno del COMEEG haciendo mención de lo que serán los consejeros, en primer lugar podríamos hablar de que viéndolo desde una perspectiva general menciona a los consejeros sin distinción de los géneros, y en cuanto a sus actividades, hace referencia al apoyo de los migrantes, ya que los consejeros cuidaran y contribuirán a la relación y ayuda a los migrantes y sus familias, lo que pareciera llevar implícito el supuesto de que es el padre quien migra y la madre quien permanece en el Estado con su familia, sin distinguir de que hombres y mujeres migran y que también, ambos, forman parte de una familia.

En cuanto a la integración del COMEEG, pudimos darnos cuenta de que el Consejo realmente es numeroso ya que el campo de trabajo es amplio y cuenta con una importante representación social, empresarial y de los propios migrantes. Una recomendación, como política o medida de acción afirmativa, es establecer una cuota o porcentaje mínimo de mujeres en algunas de las fracciones del decreto referentes a los consejeros: Por lo tanto, en la fracción donde se habla de que existirán hasta 9 migrantes como consejeros, se podría incluir una cuota: que al menos 3 de ellos fueran mujeres (actualmente solo una lo es); así mismo, otra recomendación de acción afirmativa es que de los 5 representantes de la sociedad organizada (de la academia, la empresa y organizaciones civiles), establecer que al menos 2 de ellos fueran mujeres²⁰.

Es de llamar la atención que, en la conformación del COMEEG, se establezca la integración de migrantes pero no así representantes de sus familias que muchas veces se quedan en Guanajuato: Lo anterior, a pesar de que en sus facultades o atribuciones se incluya una referente a contribuir también al bienestar de las

familias de los migrantes, ello representa una discriminación implícita en la representatividad de la mujer en el consejo, pues en la mayoría de los casos, es la esposa y madre quien se queda al frente como jefa de familia, y en consecuencia, estas jefas de familia que permanecen en el País no tienen representantes ante el COMMEG. Se hace la recomendación de incluir consejeras o consejeros que representen a las familias que se quedan en México y en Guanajuato, estableciendo que al menos la mitad de estas posiciones correspondan a mujeres¹⁹.

En la normatividad, también se recomienda incluir un clausulado adicional, para asegurar que los programas, proyectos o acciones que se decidan y acuerden en el consejo incluyan la perspectiva de equidad de género, para que dichas políticas públicas contribuyan a cumplir con lo señalado en las Leyes del ámbito federal, estatal y los tratados internacionales¹⁹.

¹⁹ Recomendaciones del comité de la CEDAW al sexto informe de México (2006) y Nuevas Acciones de Beijing +5 (2000), fuente CEDOC del INMUJERES:

4.4.2- Análisis de la información obtenida en la investigación en campo

De acuerdo a la metodología establecida para la investigación en campo del presente proyecto, se utilizó el instrumento de la entrevista para las y los funcionarios públicos que ocupasen los cargos de Presidente o Secretario dentro de los consejos de la muestra

Para el resto de los integrantes, es decir las y los consejeros, comisarios vocales o asimilados, se optó por emplear la encuesta a través de un cuestionario. En ambos casos, cuando no fue posible conseguir una cita con el propietario, se buscó agendarla con la o el suplente.

Es pertinente mencionar que actualmente en todos los casos el cargo de Presidente de consejo recae en un hombre, mientras que en los diez consejos muestreados hay tres mujeres Secretarías, en los consejos directivos de INAEBA, CEAG y CEDAJ respectivamente.

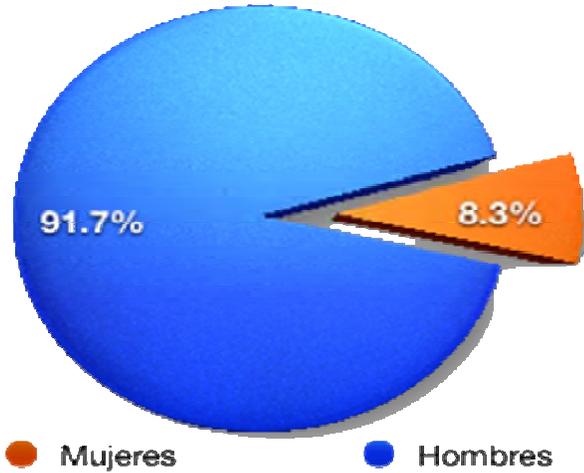
La distribución de los espacios y los cargos dentro de los consejos de planeación o dirección revisados, reflejan los cargos, lo que es ilustrativo en términos de posición de género.

En campo, al gestionar citas para aplicar el instrumento de la entrevista, el resultado fue que los casos que se logró concretar la cita para realizarla fueron solamente con algunas/os que ocupaban el cargo de Secretaría/o (en algunos casos propietario y en otros suplente), no lográndose concretar entrevista alguna con quienes ocupan la responsabilidad de presidir los consejos. Para el cargo de Secretario, se hicieron 4 entrevistas a propietarias/os (57.14% del total) y 3 a suplentes.

En cuanto al resto de los integrantes de los consejos muestreados, al gestionar las citas para aplicar el cuestionario, se logró concretar la cita con cuarenta, de los cuales siete fueron consejeras o vocales (mujeres) y el resto varones.

1.- La composición de los Consejos y perfil de la muestra de sus integrantes

1.1. Por sexo



Grafica 1 Composición de la totalidad de las y los miembros de los 10 consejos, por sexo²⁰

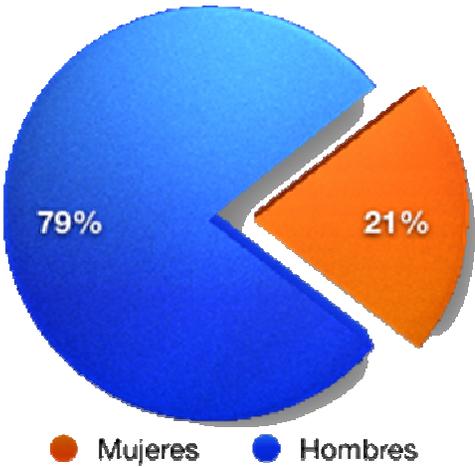
Composición de las y los miembros de los 10 Consejos			
Mujeres	%	Hombres	%
17	8.3%	187	91.7%

Partiendo del universo de 204 integrantes de los 10 consejos seleccionados, se revisó la composición por sexo, con el resultado de que están conformados por 187 hombres (91.7%) y 17 mujeres (8.3%); primer indicador básico que refleja una considerable desigualdad.

En el cargo más importante de los 10 consejos, es decir, el de presidente la prevaencia de hombres fue más evidente, al encontrarse que el 100% de quienes los presiden son varones, como fue mencionado líneas arriba.

²⁰ Estos datos corresponden a la totalidad de los integrantes de los 10 consejos.

En cambio, en el siguiente cargo en importancia, el de Secretario de consejo, sí existe participación femenina, un 30% del total. Esta representación de la mujer se explica en dos casos, porque dicha responsabilidad recae en el titular del organismo descentralizado, ambas mujeres, el INAEBA y la CEAG. La tercera Secretaría corresponde al Consejo Directivo de la CEDAJ fue nombrada por el C. Gobernador. Todos estos datos son ilustrativos del estatus de la posición de mujeres y hombres en el Sistema de Planeación del Estado de Guanajuato



Gráfica 2) Distribución porcentual de la muestra de integrantes de los 10 consejos, por sexo (entrevistas y encuestas)²¹

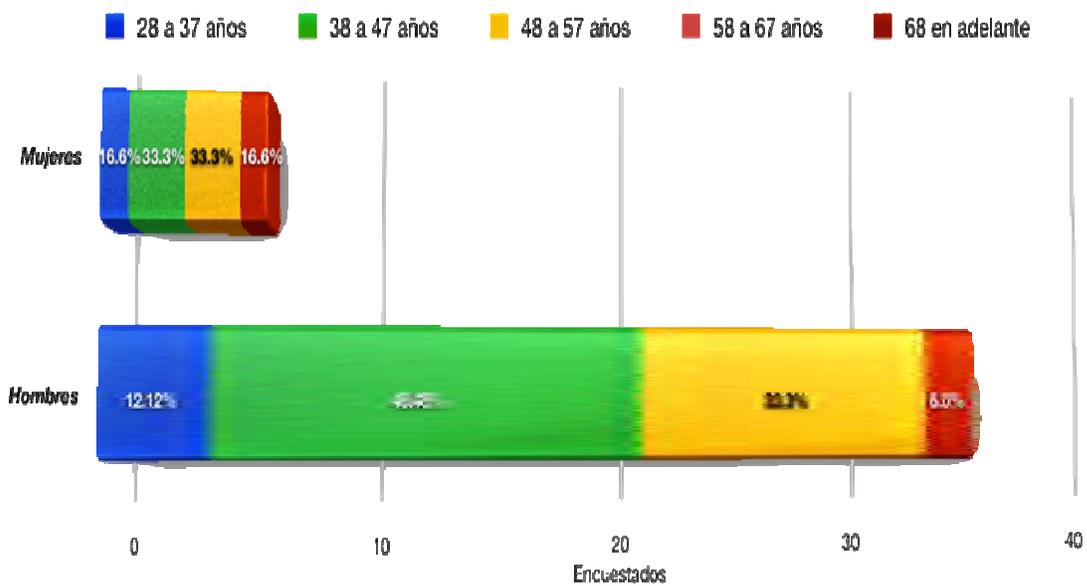
Composición de la muestra de integrantes de los 10 Consejos			
Mujeres	%	Hombres	%
10	21%	37	79%

Cuadro 1) Numeralía de la distribución de la muestra, por sexo (entrevistas y encuestas)

Para la aplicación de los instrumentos de medición, se seleccionó el método de una muestra aleatoria estratificada por cargo, pero es importante señalar que, en la gestión de citas para aplicar el instrumento de medición, se buscó privilegiar las entrevistas o los cuestionarios aplicados a mujeres, como se observa en la gráfica anterior, correspondiente ya al trabajo de campo realizado.

²¹ En cada gráfica o cuadro se especifica entre parentesis la fuente en cuanto a resultados de el o los instrumentos de medición utilizados.

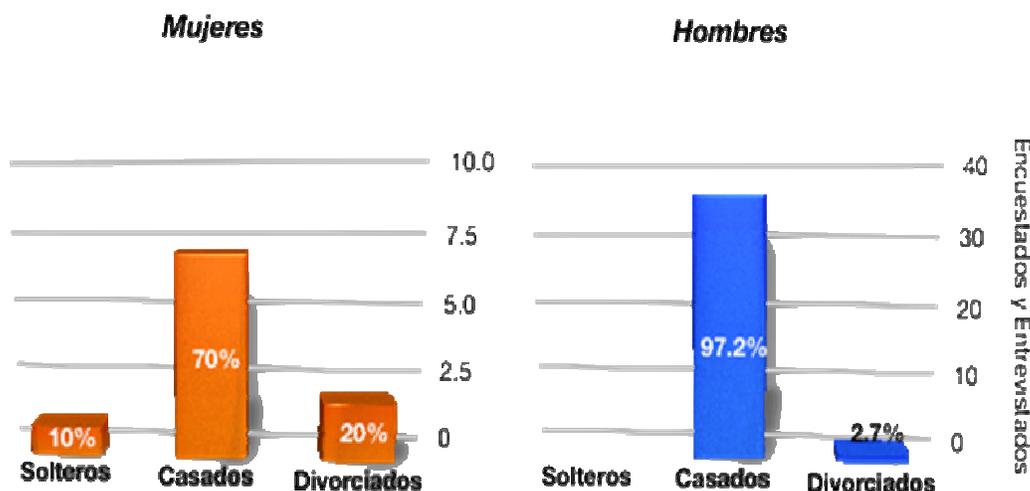
1.2. Por edad



Gráfica 3) Distribución porcentual de la muestra, por rango de edad y por sexo (entrevistas y encuestas)

La mayoría de los hombres con los que conversamos se encuentran en el rango de 38 a 47 años (48.4%) y de 48 a 57 años (33%). Las dos terceras partes de las mujeres tienen más de 28 años, pero, en nuestro universo de trabajo, proporcionalmente, hay más jóvenes de sexo femenino que masculino.

1. 3. Por estado civil y nivel educativo



Gráfica 4) Distribución porcentual de los integrantes de la muestra, por sexo y por estado civil (entrevistas y encuestas)

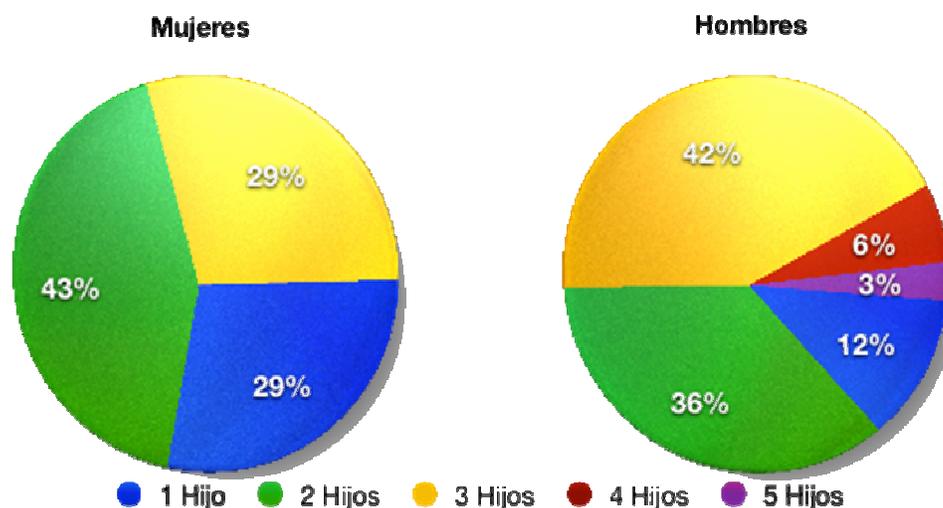
En relación a escolaridad, todas las personas entrevistadas o encuestadas tienen licenciatura, pero el dato interesante en el análisis de género de la información, es que la mitad de las mujeres cuentan además con un posgrado, a diferencia de solamente el 41% de los hombres, lo que mediante un análisis más profundo, pudiera indicar que ellas necesitan presentar una curricula más elevada para acceder al mismo tipo de responsabilidades en el Sistema Estatal de Planeación.

El registro muestra una mayor diversidad de situaciones en las mujeres que en los hombres. La situación familiar de nuestro grupo de referencia es muy similar de la del conjunto de consejeros y consejeras, con 97% de hombres casados y 3% de divorciados, contra 67% de mujeres casadas, 17% de solteras y 17% de divorciadas.

Entre las mujeres, se puede presumir que el 30% de divorciadas y solteras asumen la jefatura del hogar, lo que se traduce en una triple jornada de trabajo y en un cúmulo de responsabilidades. El hecho de que casi todos los hombres estén casados refleja a su vez una doble característica genérica: por un lado, el matrimonio es considerado todavía como garantía de seriedad y estabilidad profesional, por el otro, en una sociedad donde el reparto de las tareas domésticas

es poco más que inexistente en las parejas, los funcionarios disponen de más tiempo y autonomía para dedicarse al servicio público.

1.4) Por responsabilidad familiar



Gráfica 5) Distribución porcentual en relación al número de hijas e hijos, por sexo hijos (encuestas)

Absolutos en la muestra de miembros de los Consejos Directivos en relación al número de hijos, por sexo				
# de Hijos	Mujeres	%	Hombres	%
1 Hijo	2	29.0%	4	12.0%
2 Hijos	3	43.0%	12	36.0%
3 Hijos	2	29.0%	14	42.0%
4 Hijos	0	0.0%	2	6.0%
5 Hijos	0	0.0%	1	3.0%

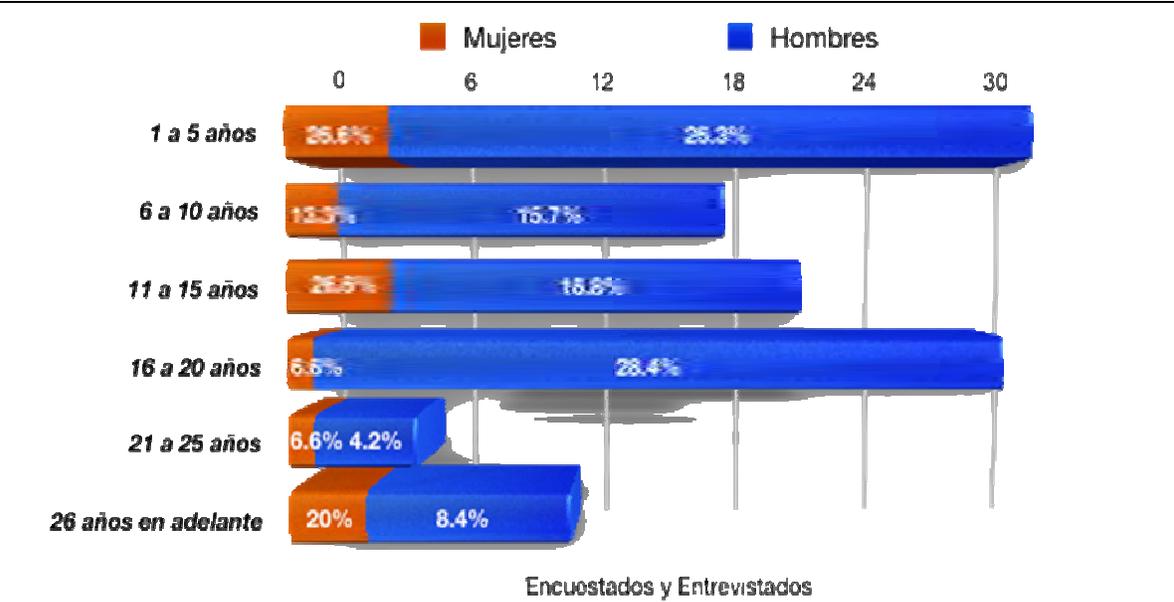
Cuadro 2) Numeralía por No. de hijos, por sexo (encuestas)

También se observa una diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a los hijos/as, en tanto que una quinta parte de ellas no tiene, mientras todos ellos tienen descendencia. Aunque estas cifras requieren un mayor análisis, desde el

punto de vista de género, es explicable pues para las mujeres es más complicado conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

El mayor rango del número de hijos (casi el 75% para ambos sexos) se encuentra entre 2 y 3. Sin embargo, se observa que ninguna mujer tiene más, mientras uno de cada 10 hombres sí. Otra vez esta diferencia pudiera explicarse en términos de género, por el hecho de que el número de hijos, para un hombre no representa una limitación para asumir responsabilidades en su caso, aunque les pueda incitar a buscar mayores ingresos.

En la siguiente grafica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes de los consejos en relación a la edad que tienen sus hijos por sexo³, en la cual encontramos lo siguiente



Gráfica 6) Distribución porcentual de la muestra en relación a las edades de sus hijas/os (entrevistas y encuestas),

La edad de los hijos es relativamente similar para consejeros y consejeras hasta los 11 años, pero se contrasta en el grupo de 11 a 20 años, subrepresentada con

un 6.6%, en el caso de las segundas. A la inversa, 20% de las mujeres tienen hijos mayores de 26 años que no necesitan cuidado, contra solamente 8.4% de los hombres.

2) Actividades profesionales adicionales

La entrevista tuvo, entre otros objetivos, identificar a las y los funcionarios que ocupan posiciones de nivel directivo en sus dependencias (generalmente titulares) al tiempo que, por su encargo público, presiden o son secretarios de un Consejo Directivo o de planeación, cuestionándoles si tienen otra actividad profesional, lo que puede eventualmente convertirse en una doble, triple o incluso una mayor cantidad de jornadas.

En la entrevista se cuestionó: *¿Actualmente realiza alguna otra actividad además del servicio público?*

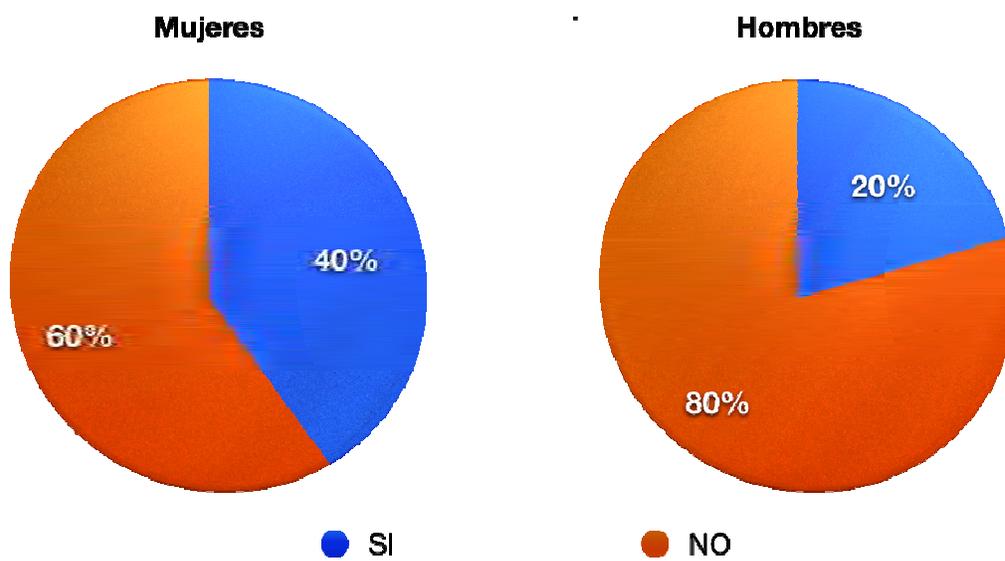
Matriz de afinidad		
<i>Sí, realiza otra actividad además del servicio público (3)</i>		
Porcentaje	Sexo	ACTIVIDAD ADICIONAL
14.28%	Hombre	OSC, Consejo de Vida y Familia, Banco de Alimentos y Liceo León.
14.28%	Hombre	Clases en la Universidad, actividad profesional como arquitecto.
14.28%	Mujer	Consejera en el Instituto de Administración Pública de Guanajuato.
Total: 42.8%		

Cuadro 3) Matriz de respuestas cualitativas respecto a otra actividad profesional (entrevistas)

Es significativo que la mitad de las entrevistadas no se dedica a más de un empleo, por falta de tiempo, mientras que el 67% de sus colegas varones lo hace. En conjunto, el 42.8% de los entrevistados realiza otra actividad aparte del servicio público, participan en Organismos de la Sociedad Civil, en otros consejos, son docentes o ejercen su profesión en forma privada.

Las y los entrevistados que no realizan otra actividad profesional, argumentan que es por razones de falta de tiempo o porque su puesto les demanda todo el tiempo disponible.

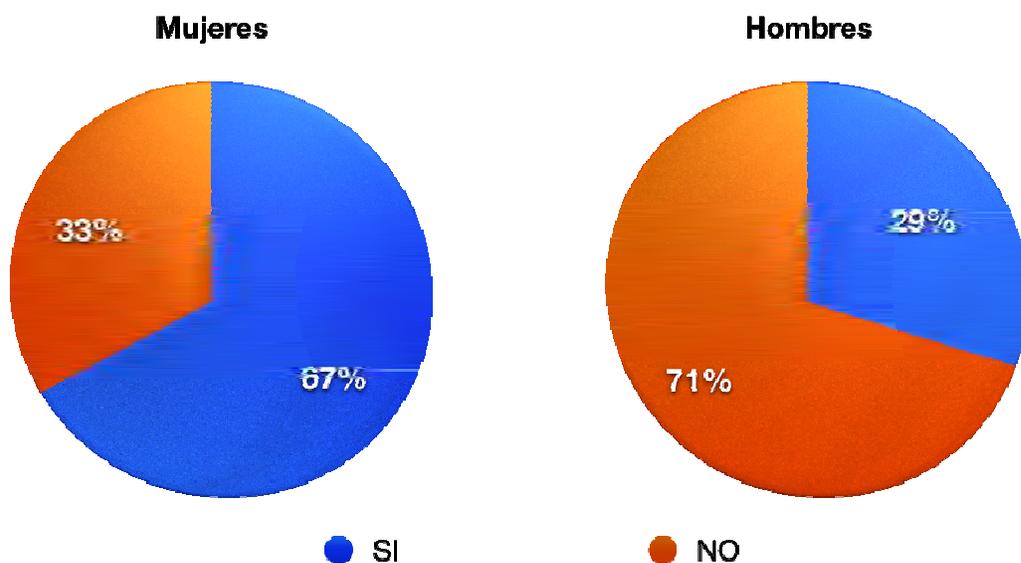
También en la encuesta se cuestionó si las y los funcionarios públicos realizaban alguna otra actividad profesional además del servicio público, encontrándose que, a diferencia de lo encontrado en las entrevistas, la proporción de mujeres que realizan una actividad adicional es significativamente mayor.



Gráfica 7) Distribución porcentual de la muestra respecto a tener actividades profesionales adicionales, por sexo (encuestas)

Evidentemente esto tiene impacto, aún en mayor grado en las mujeres, en la doble o triple jornada de trabajo que enfrentan las funcionarias. Así como en mayor dificultad para conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Además, en las encuestas se cuestionó sobre si las y los integrantes de los consejos muestreados realizaban algún tipo estudios además de trabajar, encontrándose los siguientes resultados:



Gráfica 8) Distribución porcentual de la muestra en relación a si realizan estudios actualmente, por sexo (encuestas)

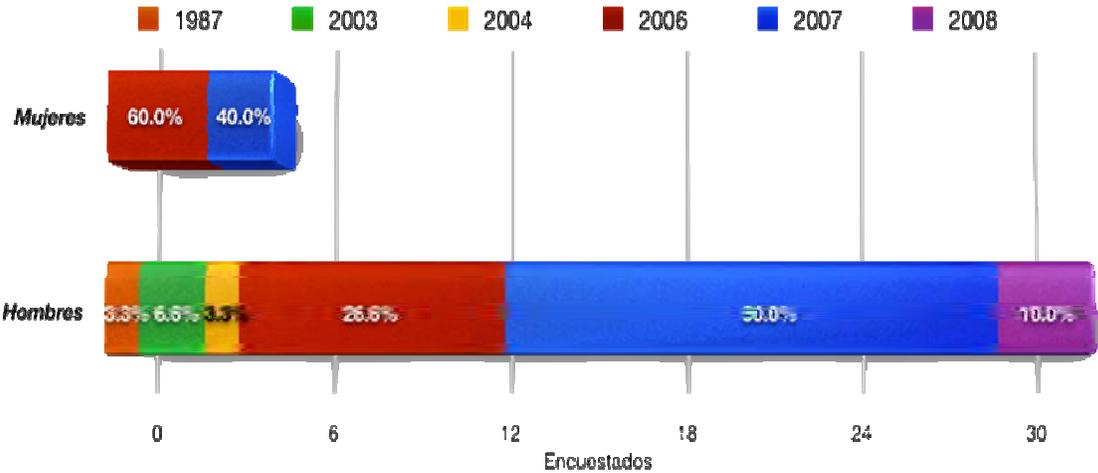
Nuevamente, la respuesta afirmativa a estudiar además de trabajar, tiene un impacto en las y los integrantes del consejo, especialmente para el caso de las mujeres, tiene impacto en la doble o triple jornada de trabajo que enfrentan las funcionarias. Así como en mayor dificultad para conciliar las responsabilidades familiares y laborales

3.- Participación en el órgano de planeación y su responsabilidad en la dependencia o entidad

En esta parte de la investigación se buscaba conocer información sobre la posición y calidad de participación de mujeres y hombres en los consejos, así como la posición, autoridad y representatividad de estos en las dependencias o entidades de las que provienen.

a) Participación en los consejos

3.1.- Año de ingreso al consejo

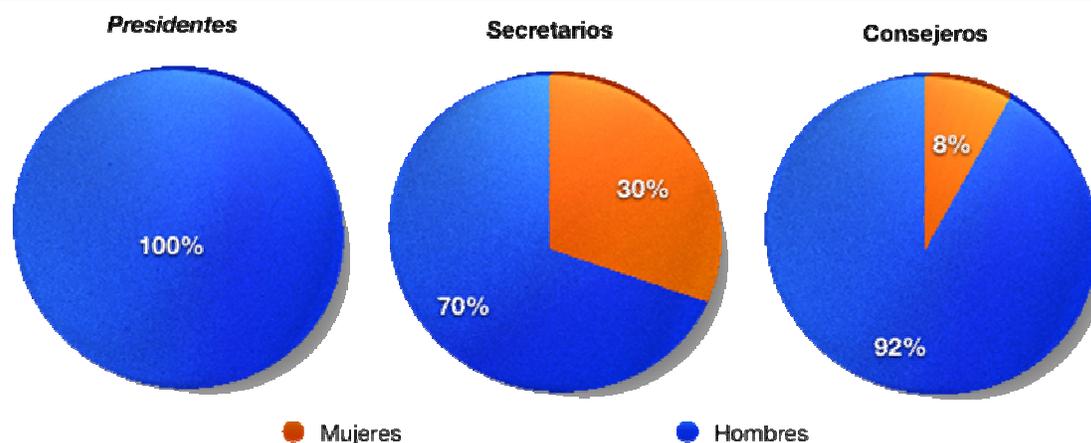


Gráfica 9) Distribución porcentual de la muestra en cuanto a su año de ingreso al consejo, por sexo (encuestas)

Lo observado en cuanto al año a partir del cual participan en el Consejo las y los encuestados, refleja que los funcionarios varones han tenido más continuidad entre administraciones estatales, por ello acumulan mayor antigüedad dentro de los consejos de planeación o dirección.

3.2) Ocupantes de los cargos en los consejos, por sexo

En la siguiente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes de los consejos en relación ocupantes de su cargo.



Gráfica 10) Distribución porcentual de los cargos en los 10 consejos de la muestra, por sexo

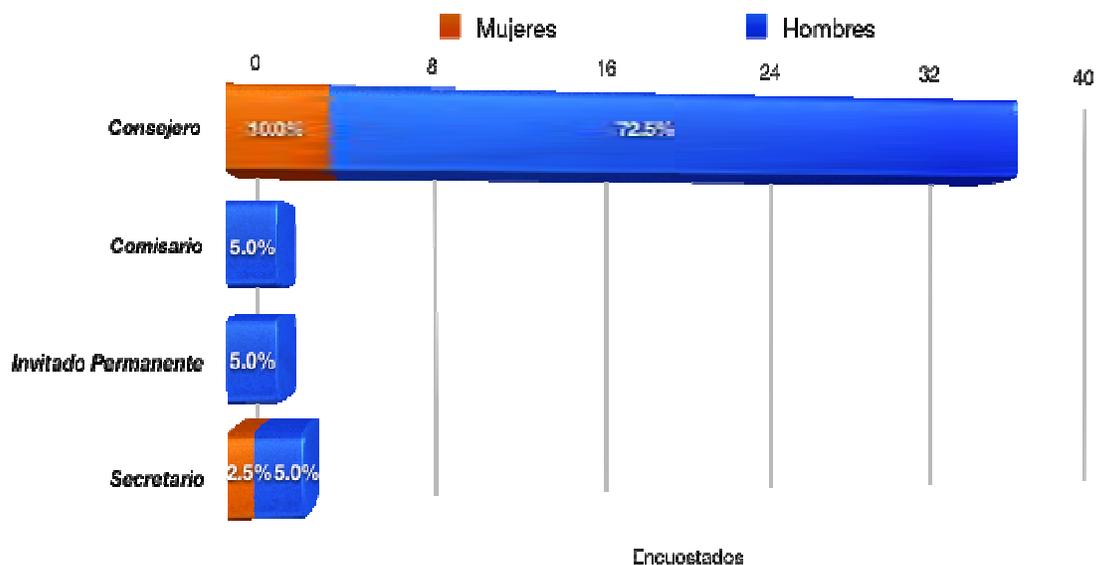
Como podemos observar, un hallazgo relevante en materia de género ya citado anteriormente, es que en el cargo de Presidente encontramos únicamente hombres y en el cargo de Secretario 3 son mujeres. En relación de consejeros el 92% son hombres y el 8% restante son mujeres.

Al realizar el análisis de género, vemos que estos datos están reflejando desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a la posición de estos en los consejos de planeación o dirección y, por ende, pueden estarse marginando o considerando con una baja prioridad los temas de perspectiva de equidad de género.

En cuanto al nombramiento del suplente para dichos cargos (en los consejos donde existe este), 10% de los hombres encuestados respondieron que si influye el sexo en esta designación, mientras que el 100% de mujeres de la muestra respondieron que no es un factor al tomar esta decisión.

3.3) Concentrado de los cargos ocupados por la muestra de integrantes de los consejos encuestados o entrevistados.

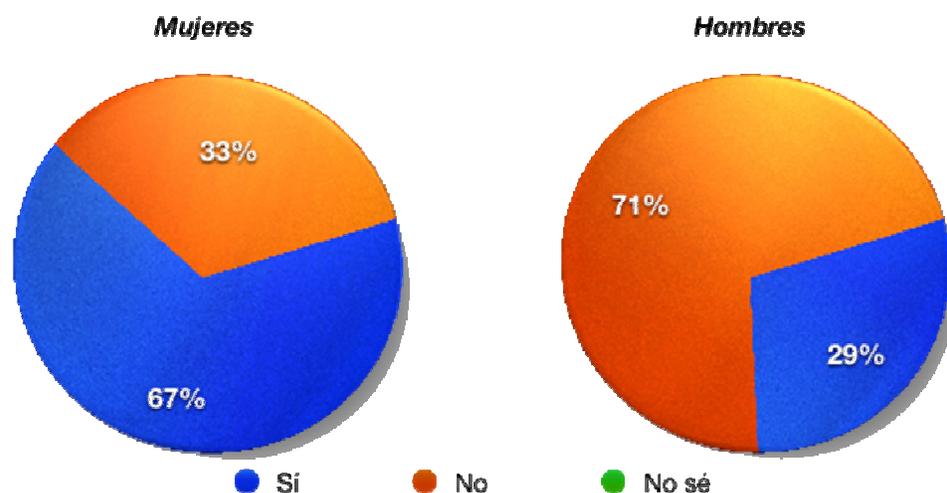
La siguiente gráfica muestra la distribución porcentual del total de los cargos de las y los entrevistados o encuestados, distinguiendo mediante un color diferente los sexos para cada responsabilidad en el consejo.



Gráfica 11) Distribución porcentual de la muestra, cargo y por sexo (entrevistas y encuestas), por

3.4) Representación de su dependencia o entidad en otros consejos y otros cargos en el mismo

La presente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes encuestados de los consejos en relación a si estos pertenecen a otro consejo.



Gráfica 12) Participación de la muestra de integrantes en otros consejos, por sexo (encuestas)

Como se observa, un 67% de las mujeres mencionan que si pertenecen a otro consejo, mientras que un 71% de los hombres respondieron en el mismo sentido.²²

²² **Observaciones:** Dichos Consejos a los que también pertenecen son:

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| COFOCE | GUANAJUATO PUERTO INTERIOR |
| COMEEG | IBUR |
| CONCYTEG | IEC |
| CONSEJO ARTESANAL | INAIPE |
| CONSEJO DE EDUCACIÓN | IPLANEG |

En cuanto a la pregunta de que sí las o los encuestados tienen otro cargo o comisión dentro del propio consejo, encontramos que un 100% de las mujeres no tienen algún otro cargo, mientras que un 6% de los hombres encuestados si lo hacen.

Aunque requeriría un análisis con mayor profundidad, observamos que las mujeres difícilmente pueden buscar o aceptar otras responsabilidades dentro o en otros consejos debido a su doble o triple jornadas que complica el conciliar sus responsabilidades familiares y laborales.

3.5) Inclusión en la orden del día de los consejos de temas vinculados con los derechos de las mujeres y los hombres o la equidad de género

El 67% de las mujeres encuestadas manifestaron que no se abordan estos temas, mientras que 83% de los hombres manifestaron también que no se incluyen estos temas dentro de la orden del día vinculados a los temas en cuestión.²³

²³ **Observaciones:** Los temas vinculados con los derechos de las mujeres y los hombres o la equidad de género mencionados por las y los entrevistados fueron:

- Programa de Mujeres Empresarias,
- Programa De Mujeres Inversionistas.
-

3.6) Equidad en la participación de mujeres y hombres en el seno de los consejos

Esta parte de la investigación se pretendió conocer la percepción de cada integrante entrevistado o encuestado, sobre el grado de equidad entre hombres y mujeres que existe al interior de las instituciones públicas muestradas.

En la entrevista, se cuestionó: *En el consejo que nos ocupa, ¿cómo valora la participación de las consejeras en relación con los consejeros?*

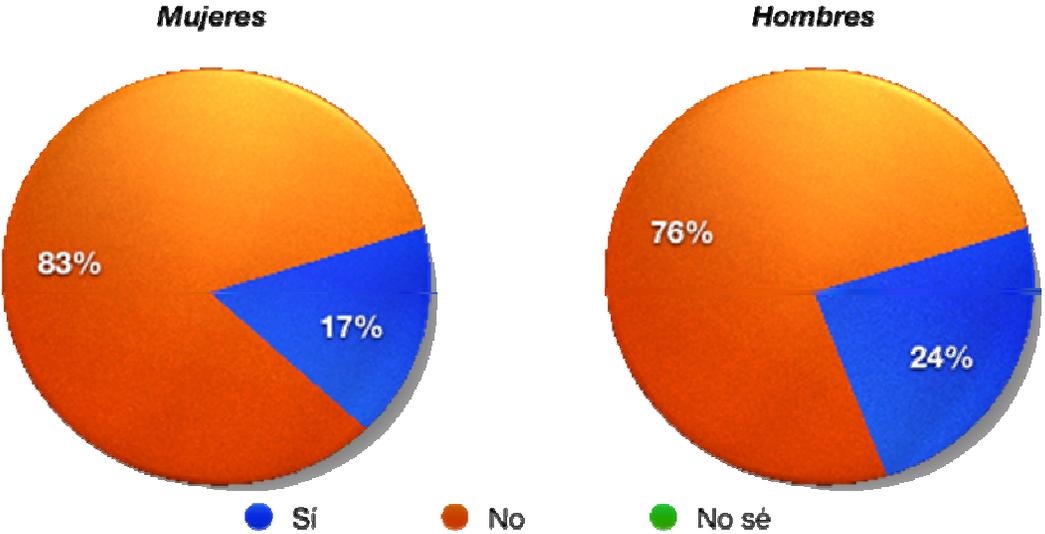
Matriz de afinidad de los miembros de los Consejos Directivos entrevistados en relación a cómo valora la participación de las consejeras en relación con los consejeros		
<i>Se valora de forma equitativa y sin distinción(5)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Como miembros de opinión es igual, no existe distinción alguna.
14.28%	Hombre	Cuenta con consenso y parte directiva en el Instituto el 50% son mujeres y todos tienen la misma participación.
14.28%	Mujer	Igualdad y tomando en consideración que la titular es mujer.
14.28%	Mujer	La participación es en base a los conocimientos y recomendaciones o propuestas que puedan hacer los integrantes sin distinción de sexo.
14.28%	Mujer	Mucha más activa, crítica e informada de las mujeres que asisten al COMEEG (Consejo del Migrante Emprendedor).
Total		71.4%
<i>No hay paridad o no hay mujeres en el Consejo(2)</i>		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
14.28%	Mujer	No es factible valorar toda vez que no se tiene representación femenina.
14.28%	Hombre	No, porque no hay paridad. Es normal que no sea equitativo, ya que hay más cantidad de hombres ocupando puestos y cargos en el consejo, pero cuando se toman decisiones, claro que se toma en cuenta el punto de vista de la mujer o consejera que también integra el consejo, porque ahí todos somos iguales.
Total		28.6%

Cuadro 4) Matriz de respuestas sobre la existencia de equidad en la participación de mujeres y hombres en los consejos

El 71.4% menciona que existe una participación equitativa y sin distinción de género, de las consejeras en relación a los consejeros. El 28.6% restante menciona no hay paridad o no hay representación de la mujer.

Por otro lado, en este mismo orden de ideas, en la encuesta se cuestionó sí se motiva la participación equitativa de las y los integrantes -sin distinción de sexo- dentro del consejo, las respuestas fueron contundentes el 100% de las mujeres y de los hombres en la muestra, manifestaron que sí era así.

Sin embargo en otra parte de la investigación, dentro de la misma encuesta, se cuestionó –también- en cuanto a si consideran que existe alguna diferencia en la participación de hombres y mujeres dentro del consejo, encontrando respuestas de los encuestados de ambos sexos que reflejan la percepción de cierta inequidad.

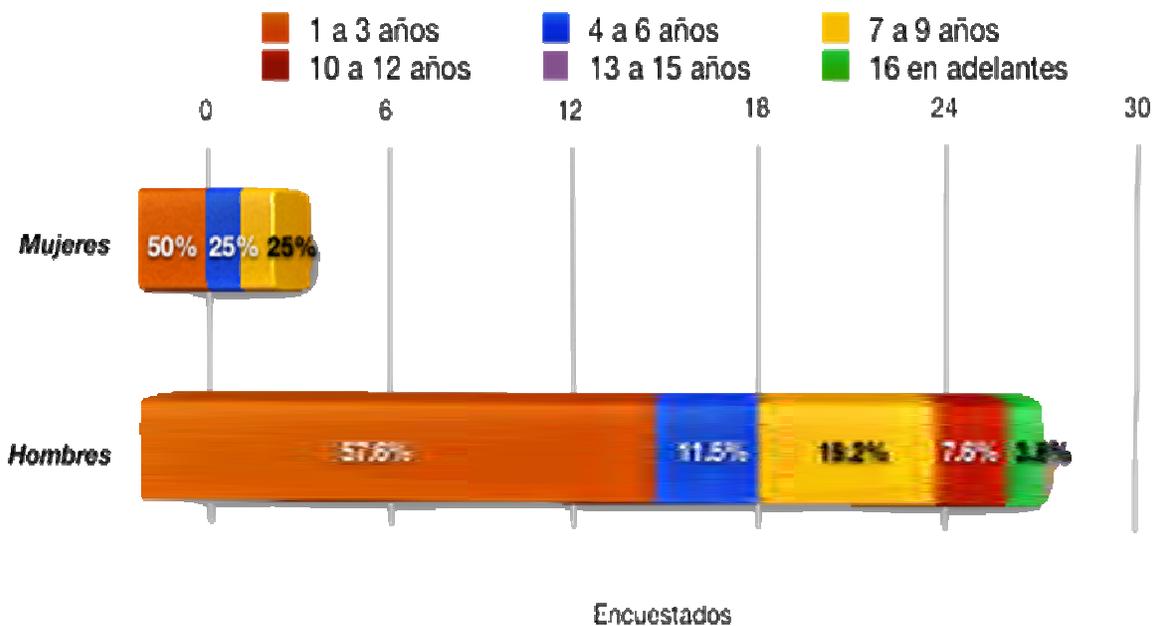


Gráfica 13) Percepción de la existencia de diferencias en la participación de mujeres y hombres en los consejos, por sexo (encuestas)

b) Responsabilidad en la dependencia o entidad

3.7) Antigüedad en la institución

La presente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes encuestados que integran los consejos en relación a su antigüedad en la dependencia.



Gráfica 14) Distribución porcentual de la muestra respecto a su antigüedad en la dependencia o entidad, por sexo (encuestas)

A lo cual en las respuestas encontramos que un 50% de las mujeres tiene de 1 a 3 años de antigüedad, mientras que un 57.6% de los hombres encuestados tienen de 1 a 3 años dentro de la dependencia y un 19.2% tiene de 7 a 9 años de antigüedad; nuevamente en estos datos, al igual que respecto a los consejos, observamos que los integrantes varones tienen más tiempo de pertenecer a la dependencia o entidad. Se estima que mediante un análisis más profundo respecto a la posición de los hombres en relación a las mujeres, puede confirmarse que en los puestos de alto nivel de la Administración Pública Estatal, los varones han tenido más continuidad entre administraciones.

3.8) Participación de mujeres dentro de la dependencia o entidad en los mandos estratégicos y de toma de decisiones

Esta parte de la entrevista pretendió conocer la representatividad y posición de la mujer dentro de la dependencia o entidad, en posiciones o puestos que representan autoridad y poder, e importante participación e influencia en la toma de decisiones sobre el quehacer institucional.

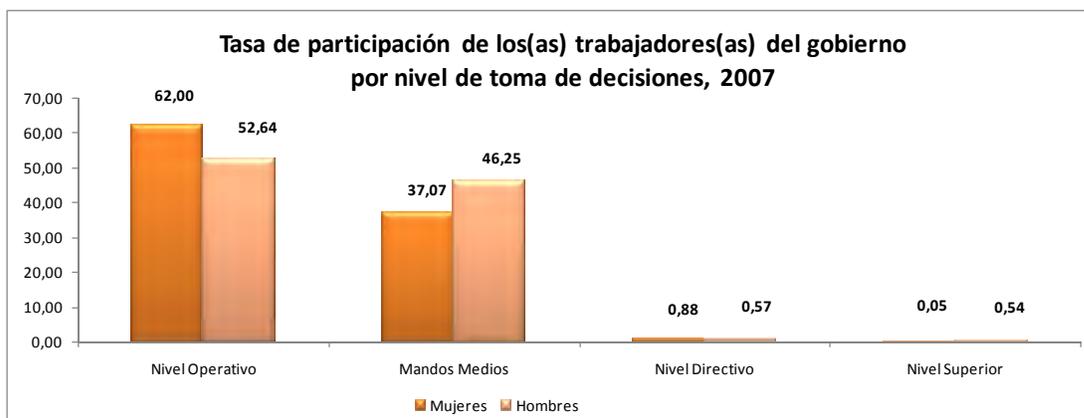
En la entrevista se cuestionó: *En el nivel directivo ¿Cuál es el porcentaje aproximado de mujeres que colaboran en su dependencia o entidad con respecto al total?*

Matriz de afinidad de los miembros de los Consejos Directivos entrevistados en relación cuál es el porcentaje aproximado de mujeres que colaboran en su dependencia o entidad con respecto al total		
<i>Mencionan un porcentaje en relación a la pregunta</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	40% respecto al total (COFOCE).
14.28%	Hombre	50% (IPLANEG).
14.28%	Mujer	34% (CEAG).
14.28%	Mujer	46.86% del total de directivos (SDSyH Des. Social y Humano)
14.28%	Hombre	11% lo representan mujeres (SDA, Des. Agropecuario).
14.28%	Mujer	66% (SDSyH)
Total		85.7% de los entrevistados si respondieron

Cuadro 5) Información cualitativa respecto al porcentaje de mujeres en el equipo directivo de la dependencia o entidad

El conocimiento de un porcentaje aproximado de mujeres que colaboran en el equipo directivo en la dependencia o entidad de las y los entrevistados, se encontró con porcentajes variados; pero en ningún caso se supero el 50% y, en algunos de los casos, la representatividad de las mujeres llega solamente a ser de un 11% aproximadamente.

En contraste con estas respuestas de percepción o, en el mejor de los casos, de recordación, se obtuvo información gráfica y numérica de 2007 respecto a trabajadoras/es del Gobierno del Estado, de acuerdo a nivel de toma de decisiones.



Grafica 15) Información de la conformación de las y los trabajadores por niveles de toma de decisiones del gobierno del estado, por sexo

Fuente: Elaborado por el IMUG con base en Secretaría de Finanzas y Administración de Guanajuato, Dirección General de Recursos Humanos, Enero, 2008

En los datos proporcionados por el IMUG, se menciona que se está revisando el dato de No. de hombres en el nivel directivo, sin embargo, la información respecto al nivel superior es ilustrativa de la posición de la mujer en relación al hombre en el gabinete del actual Gobierno del Estado, pues se del total de 44 cargos se tienen únicamente 3 mujeres (lo que representan menos del 7%).

Sin embargo, en otra parte de la encuesta al cuestionar a las y los integrantes sobre si el sexo influía en la asignación de los puestos directivos en sus dependencias o entidades, todas y todos los encuestados respondieron que estos cargos no se asignan en función del sexo.

4) Equidad de género e igualdad de derechos entre los sexos en la administración pública estatal (conciencia y conocimiento)

En esta parte de la investigación, se buscó identificar las necesidades de formación y capacitación de funcionarias/os (en materia de igualdad de derechos entre mujeres y hombres y equidad de género), para una mejor toma de decisiones en las políticas públicas.

La información fue obtenida a través de algunos reactivos incluidos en los instrumentos de medición que se aplicaron a la muestra de integrantes de los 10 consejos incluidos.

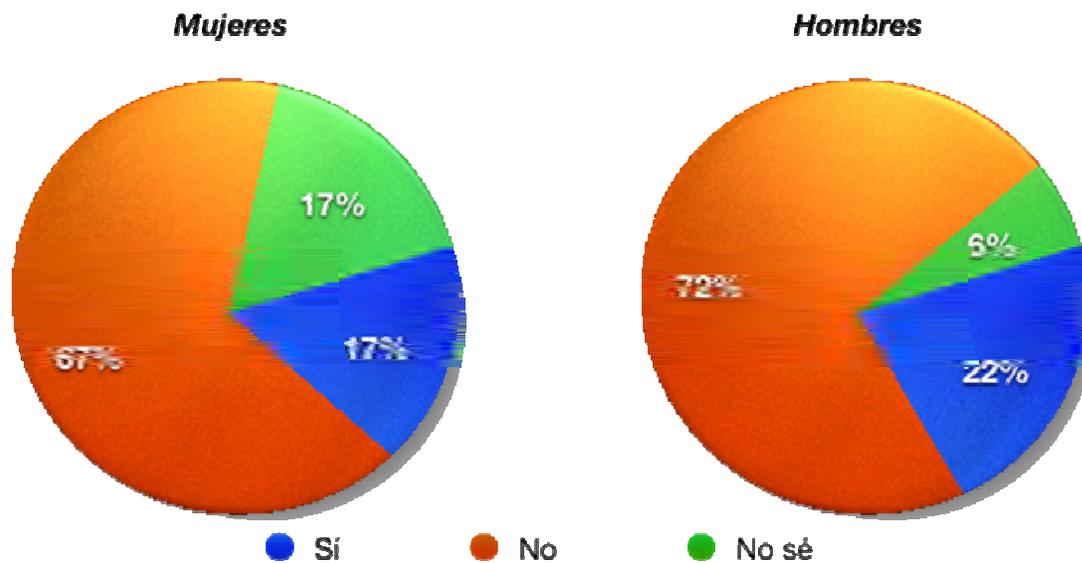
4.1) Conocimiento de planes o programas de los ámbitos federal o estatal que se refieran a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres o a la equidad de género

La presente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes encuestados de los consejos en relación a la pregunta de si conocen planes y programas estatales o federales referentes a equidad de género o de igualdad de derechos a lo cual 83% de las mujeres encuestadas manifestaron si conocer planes o programas, mientras que 61% de los hombres encuestados dicen si conocer también planes o programas en esta materia (información de las encuestas).²⁴

²⁴ **Observaciones:** Los planes o programas de los ámbitos federal o estatal citados por las y los encuestados fueron:

- Programas de la Comisión de Derechos Humanos,
- Pláticas del Instituto de La Mujer de León,
- Programas Estratégicos del IMUG,
- Programa en contra de la violencia Intrafamiliar,
- Programas de Capacitación Financiera Empresarial a Mujeres,
- Consejo Estatal de la Mujer,
- Proyecto de Productividad Para Mujeres,
- Programa Estatal de la Mujer,

4.2) Eventos de formación o capacitación en materia igualdad de derechos entre mujeres y hombres y/o de equidad de género en la dependencia



Gráfica 16) Existencia de eventos de formación o capacitación sobre equidad de género, distribución porcentual por sexo (encuestas)

En esta parte de la investigación, se buscaba conocer acerca de la disponibilidad y posibilidades de acceso a alternativas de formación y capacitación en la dependencia o entidad correspondiente, en materia de igualdad de derechos entre ambos sexos y de equidad de género.

Por otra parte, en la entrevista se cuestionó: *¿Existen en su dependencia eventos formativos o de capacitación que impulsan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?*

Matriz de afinidad de las y los entrevistadas/os en relación si existen en su dependencia eventos formativos o de capacitación que impulsan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres		
<i>Sí existen eventos (2)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Si, implementamos el modelo de las mejores empresas para trabajar.
14.28%	Mujer	Si, dentro de la Secretaría no, pero como parte de la estructura del estado si, a través de la Dirección de Personal, Gestión Pública.
Total		28.5%
<i>No existen eventos (5)</i>		
Frecuencia	Sexo	Respuesta
14.28%	Mujer	No, aunque formar parte de varios consejos, se participa en dichos eventos.
14.28%	Mujer	No, nunca he asistido a ningún evento que tenga ese tema.
14.28%	Mujer	No. Sin comentario
14.28%	Hombre	No .sin comentario
14.28%	Hombre	En el sentido estricto de la palabra no, pero si eventos formativos que incentivan la calidad humana.
Total		71.4%

Cuadro 6) Matriz de respuestas cualitativas sobre la existencia de eventos de formación o capacitación sobre los temas de interés (entrevistas)

Al revisar las respuestas, es ilustrativo que entre este grupo de la muestra, personas de mayor nivel en sus dependencias o entidades al ocupar el cargo de Secretaría/o del consejo, la respuesta de que no existen este tipo de eventos fue más contundente, pues 71.4% respondió negativamente a la pregunta formulada, el detalle de las respuestas se ilustra en el cuadro anterior:

4.3. Eventos de formación o capacitación en estos temas, tomados por su cuenta (iniciativa propia de la o el integrante)

Al cuestionar mediante la encuesta, si alguna vez habían cursado por su cuenta eventos de formación y capacitación en materia de equidad de género, las mujeres en 67% respondieron que sí han cursado algún evento en este tema, a diferencia de sus 94% de los hombres manifestó no haberlo hecho. Considerando las respuestas de ambos sexos, el dato es más ilustrativo acerca del bajo interés en estos temas, pues 89.7% no han tenido la iniciativa de formarse o capacitarse al respecto por interés y medios propios.

4.4) Interés en que se ofrezcan eventos de formación o capacitación en estos temas en la dependencia o entidad

Absolutos en la muestra en relación a si le interesaría que su dependencia le ofreciera eventos formativos o de capacitación				
	Mujeres	%	Hombres	%
Sí	5	83.0%	26	90.0%
No	1	17.0%	3	10.0%
No sé	0	0.0%	0	0.0%

Cuadro 7) Numeralia de respuesta sobre el interés en que se ofrezcan eventos formativos o de capacitación en estos temas, por sexo (encuestas)

Los resultados de este reactivo muestran que de acuerdo a las respuestas, sí hay un interés alto por formarse o capacitarse en los temas de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, así como de Equidad de Género entre las y los encuestados.

4.5) Percepción de la incorporación del Enfoque de Género con perspectiva de familia

En esta parte de la entrevista, se buscó conocer la opinión de cada entrevistada/o respecto a si considera posible y viable el incorporar el enfoque de género y el de familia al formular y ejecutar Políticas Públicas en el ámbito estatal.

La siguiente matriz de afinidades menciona algunas opciones u opiniones.

Matriz de afinidad de la muestra en relación a como se podría incorporar la Perspectiva de Equidad de Género con enfoque de familia en la planeación e implementación de las Políticas Públicas		
<i>Mencionó estrategias o opciones de incorporar la Perspectiva de equidad de género (6)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Es un tema fundamental, debe estar presente en todas las políticas públicas.
14.28%	Hombre	Todo lo que se está realizando en materia de planeación, cuenta con el enfoque de equidad.
14.28%	Mujer	La política pública es perspectiva de equidad de género.
14.28%	Mujer	1. Impartiendo los conocimientos básicos en esta materia. 2. Creando programas que tengan esta temática y desarrollando mecanismos de colaboración en esta materia.
14.28%	Hombre	Partiendo de la base de que las mujeres son más, y están más preparadas, y por ser el eje de la familia habría que dar la misma oportunidad. Y no solo en el aspecto laboral sino en el aspecto personal y profesional, que se permitiera el mismo crecimiento que tiene un hombre en un trabajo. Desde el punto de vista de organización, no con la parte normativa, pero en la organización, formativa, observar el desarrollo de capacidades y a través del reconocimiento de las habilidades.
14.28%	Mujer	Con la participación de las mujeres en áreas de planeación.
Total		85.7%

Cuadro 8) Opiniones cualitativas respecto a la viabilidad de incorporar la PEG y el enfoque de familia (entrevistas)

El restante 14.3% no tuvo una respuesta al respecto de dicha percepción.

4.6) Propuestas de las y los consejeros sobre temática para este tipo de eventos formativos y de capacitación

En esta parte se buscó obtener sugerencias sobre los tópicos pertinentes que las y los entrevistados proponen como temática de igualdad entre los sexos o equidad de género.

En la entrevista se preguntó: *De programar eventos de este tipo, ¿qué temática podría incluirse que contribuya a buscar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?*

Matriz de afinidad de los miembros de los Consejos Directivos entrevistados en relación la qué temática podría incluirse que contribuya a buscar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres		
<i>Temas mencionados (7 respuestas)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Ampliarlo no solo a la formación humana, sino en todos los niveles y ejes.
14.28%	Hombre	Crear mecanismos de respeto y orgullo organizacional en programas de perspectiva de equidad en género.
14.28%	Mujer	Difusión de las normativas existentes y aplicables.
14.28%	Mujer	Igualdad de derechos, violencia intrafamiliar.
14.28%	Mujer	Sensibilización en los hombres y en la mujeres, reconocer el valor de la participación en la toma de decisiones.
14.28%	Mujer	Temas que refieran a derechos humanos y equidad de género.
14.28%	Hombre	Inclusión de la mujer en la toma de decisiones.
Total		100.0%

Cuadro 9) Matriz de temas propuestos para eventos formativos y de capacitación, por sexo (entrevistas)

5) Posición de las mujeres y los hombres en su institución y en el consejo

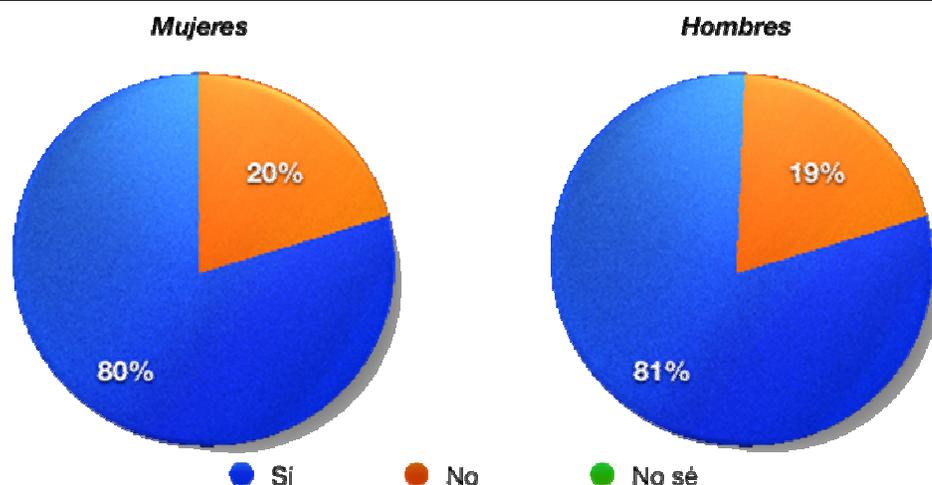
a) Posición en la dependencia o entidad

5.1) Percepción acerca de la igualdad en la participación de hombres y mujeres en la institución

Al cuestionar en la encuesta, si en su opinión existía alguna diferencia en la participación de las mujeres y hombres dentro de su dependencia o entidad, encontramos que 100% de las mujeres consideran que no existe diferencia alguna en la participación, mientras que 97% de los hombres también consideran que no la existe.

5.2) Percepción sobre la equidad en la Influencia de hombres y mujeres en la toma de decisiones en la dependencia o entidad

En el punto de vista de las y los encuestados, se encontró una respuesta muy similar entre ambos sexos respecto a la presencia de equidad en las decisiones.

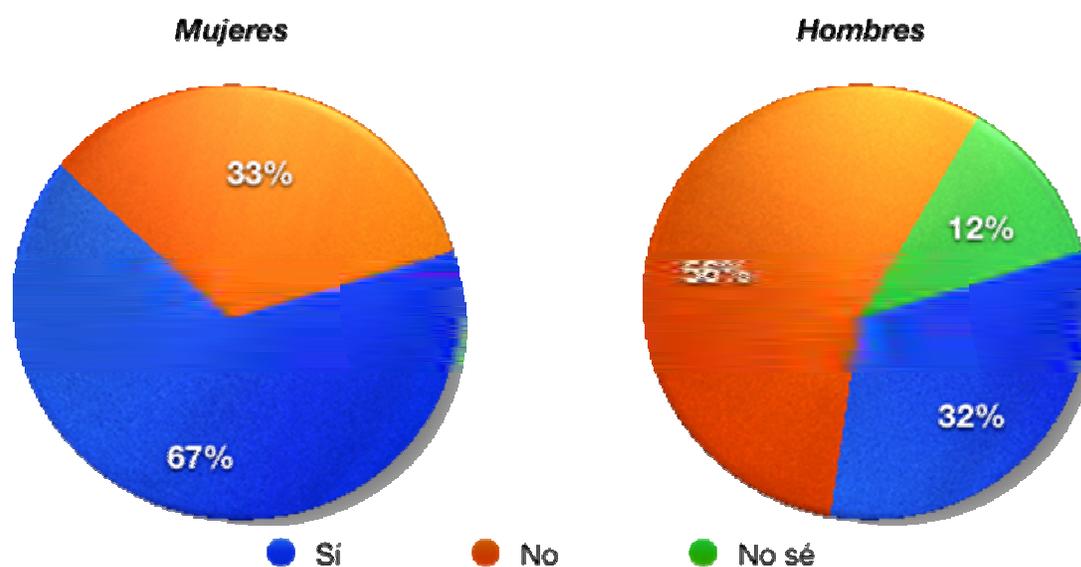


Gráfica 17) Percepción de la muestra respecto a la equidad en la influencia en la toma de decisiones en la dependencia o entidad, por sexo

b) Posición (de ella ó él) en el Consejo u Órgano de Planeación

5.3) Decisiones en el consejo sobre presupuesto(s)

La siguiente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes encuestados que forman parte de los consejos en relación a si en su consejo se revisan y se aprueban presupuestos.



Gráfica 18) Asuntos y toma de decisiones en cuanto a presupuesto(s) dentro de los consejos, distribución por sexo del respondiente (encuestas)

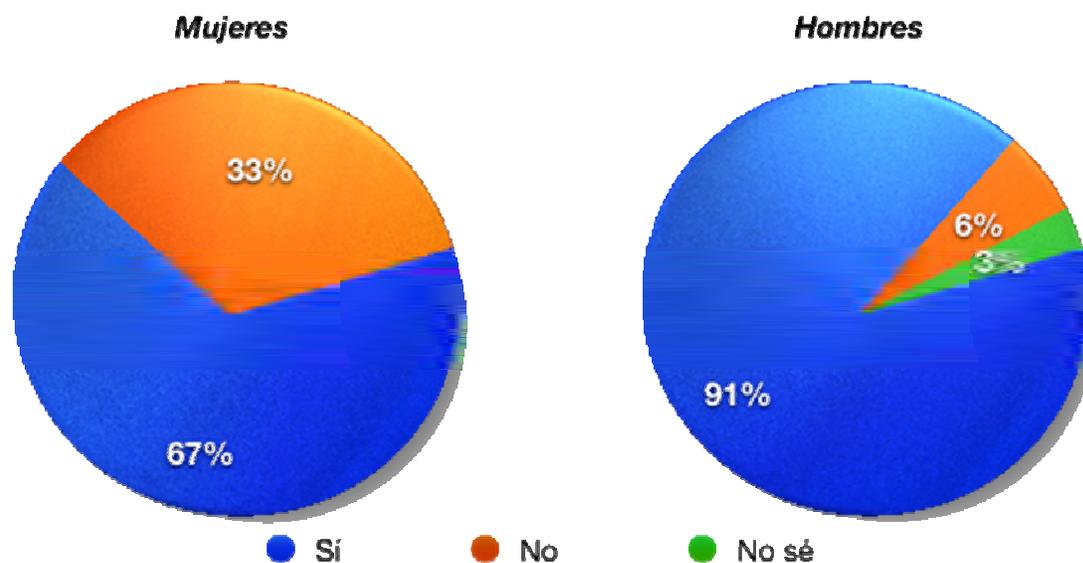
Era importante revisar si existían diferencias en el control sobre presupuesto(s) en función del sexo, pues es una característica o variable que influye en la posición de ambos. Es ilustrativo la diferencia en la dirección de las respuestas encontradas entre las mujeres y los hombres integrantes de los consejos, que aunque no nos permite derivar en conclusiones, puede estar evidenciando la búsqueda de la mujer por incidir en la toma de decisiones y control del destino y uso de recursos públicos y, en cambio, puede estar reflejando que para el integrante hombre no es relevante (neutralidad ciega de género).

5.4) Acceso a la utilización de los recursos materiales (oficinas, equipo, etc.) y/o financieros del consejo

En relación a que si dentro de su consejo tienen acceso a la utilización de recursos materiales y/o financieros, era importante revisar si existían diferencias en el acceso a los recursos del consejo en función del sexo, pues es una característica o variable que influye en la posición de ambos. En las respuestas encontramos que el 83% de las mujeres encuestadas manifestaron que no se tiene acceso a estos recursos, mientras que el 69% de los hombres también respondieron que no tienen acceso a estos recursos. Nuevamente esta variable de tener acceso y poderse beneficiar con recursos, que impacta en la posición de mujeres y hombres, es de acuerdo a las respuestas de mayor sensibilidad para las primeras quienes le dan más importancia.

5.5) Uso de un lenguaje que incluye la equidad de género en la dinámica de trabajo dentro del consejo

La presente gráfica nos muestra la distribución porcentual de las y los integrantes en relación a que si en su opinión se incluye la perspectiva de equidad de género en el lenguaje utilizado al interior del consejo.

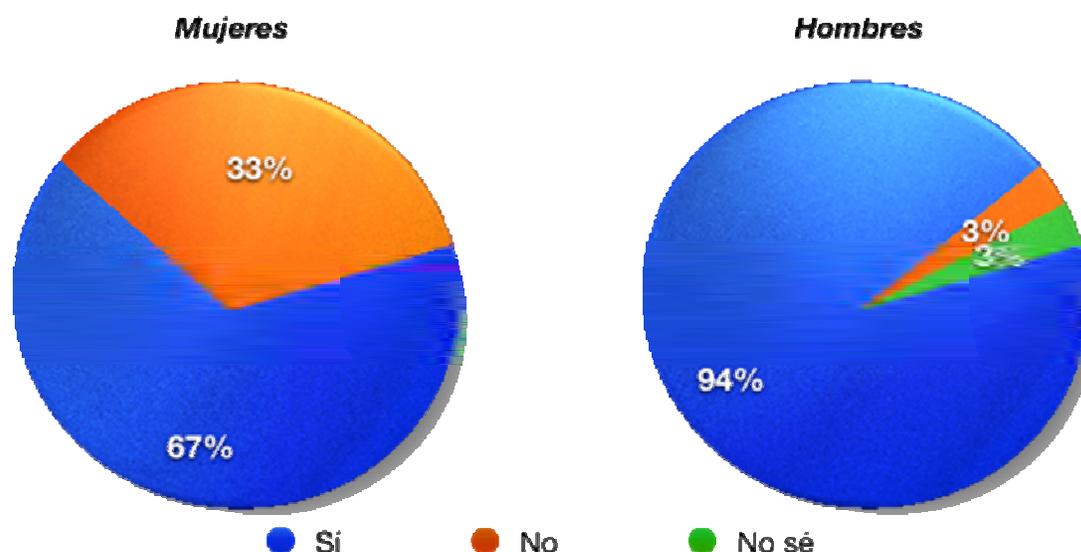


Gráfica 19) Percepción de la presencia de un lenguaje con enfoque de género en el trabajo de los consejos, por sexo (encuestas)

Estos resultados posiblemente estén reflejando el desconocimiento de este tipo de lenguaje, pues los porcentajes de respuesta en sentido positivo de ambos sexos (especialmente de los integrantes varones), contrasta con otros reactivos del instrumento, y se contraponen con la forma en que está redactada la normatividad que con una sola excepción (CEDAJ) carecen de una terminología que incluya la perspectiva de equidad de género.

5.6) Influencia en la orden del día de las sesiones del consejo

Las respuestas a esta pregunta del cuestionario están relacionadas con la posición de las y los integrantes de los consejos pues refleja el poder para incidir en la temática de las sesiones.



Gráfica 20) Distribución porcentual en relación a la capacidad de influir en la agenda de las sesiones de los consejos, por sexo (encuestas)

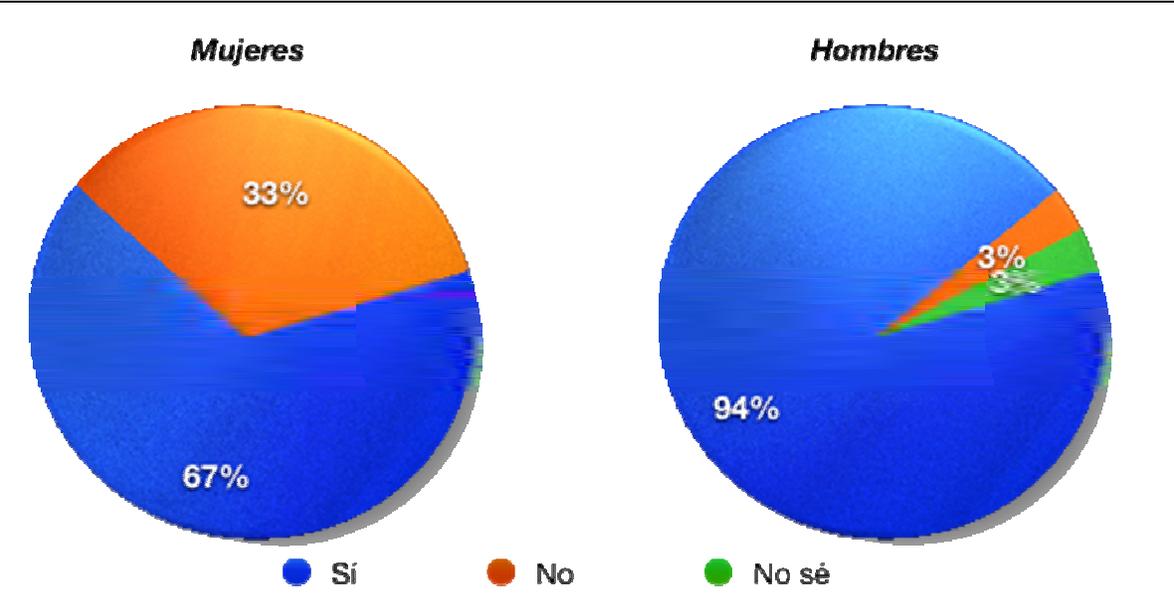
A la pregunta de si pueden influir en la agenda del día, las respuestas encontradas fueron, como se muestra en la gráfica, que el 67% de las mujeres manifestó si poder incidir, mientras que 94% de los hombres también respondió positivamente.²⁵

El resultado es ilustrativo de cierta desigualdad de posición entre mujeres y hombres en poder “subir” temas a las sesiones, al observar que solo 2 de cada 3 mujeres pueden incidir en la agenda, en cambio, haciendo a un lado la respuesta de desconocimiento al respecto, tenemos que arriba del 95% de los varones afirman influir en ella. Un factor que sin duda impacta en ello, es la baja

²⁵ **Observación:** En esta pregunta el común de la respuestas cualitativas fue que se puede influir en la orden del día o agenda de las sesiones con propuestas concretas y con fundamentos solidos apoyados del conocimiento del tema a proponer.

representación numérica y porcentual de mujeres al interior de los consejos como se revisó al principio de esta parte de la investigación.

5.7) Posibilidad de presentar propuestas que sean votadas y acordadas por el consejo



Gráfica 21) Posibilidad de los integrantes de la muestra de someter propuestas al consejo, por sexo, (encuestas)

En esta parte de la encuesta, encontramos resultados similares a la anterior, que evidentemente reflejan desigualdades en la posición de mujeres y hombres, ya que solo el 67% de las mujeres respondió que sí, mientras que 94% de los hombres respondió en el mismo sentido; las posibles causas también coinciden con las señaladas en el apartado anterior.

5.8) Percepción de la equidad en la valorización de las propuestas u opiniones formuladas de acuerdo al sexo de quien las presenta

Absolutos en la muestra en relación a si considera que se da una valorización equitativa en función del género, por sexo				
	Mujeres	%	Hombres	%
Sí	6	100.0%	25	81.0%
No	0	0.0%	5	16.0%
No sé	0	0.0%	1	3.0%

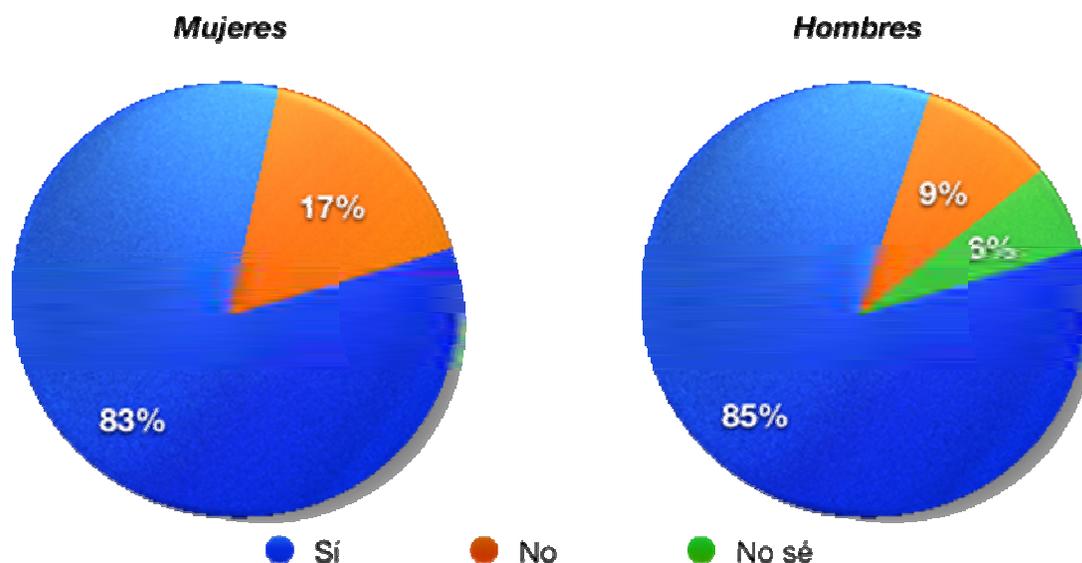
Cuadro 10) Resultados sobre la percepción de equidad al valorar las opiniones o propuestas en relación del género de quien las presenta, por sexo (encuestas)

Como se observa en la tabla, todas las mujeres consideraron que se valora de igual manera las opiniones y propuestas independientemente del sexo de su emisor o proponente.²⁶ ; por otra parte, en cambio, uno de cada 5 varones considera que el sexo de quien las presenta si afecta su valorización (reconocen inequidad de género en este tema), donde presumiblemente cuando son formuladas por una mujer se presenta desigualdad en el valor asignado a la opinión o propuesta.

²⁶ **Observación:** Se da un valorización equitativa de las propuestas ya que se realiza en atención al contenido de la propuesta, sin tomar en cuenta el sexo de la persona que la formula.

5.9) Influencia en las opiniones o posturas de otros integrantes

En esta parte de la encuesta, también se pretendió medir la posición de las y los integrantes en función de su capacidad para influir en sus pares al interior del consejo, como se aprecia en la gráfica, en esta pregunta se obtuvieron respuestas muy similares para ambos sexos.



Gráfica 22) Capacidad de influir en las decisiones de otros integrantes del consejo, distribución porcentual por sexo (encuestas)

Los resultados obtenidos en este punto contrastan relativamente con los de algunos de los reactivos anteriores, sin embargo pueden ser reflejo de una práctica no formalizada de que las mujeres se esfuerzan por encima de lo que hacen los varones para influenciar en otros y otras integrantes, que en este tópico logra cierta equidad entre los géneros.

5.10) Capacidad de influir en el sentido de la votación

En otra parte de la encuesta, se cuestionó si podían influir en el sentido de la votación de los consejos, nuevamente el 83% de las mujeres respondió que sí; mientras que, para los varones, la respuesta cambió, sólo 78% de los hombres respondieron afirmativamente. Los porcentajes restantes con relación al 100%, respondieron que no podían influir en el sentido de la votación.

6) Empoderamiento dentro de la dinámica del consejo

6.1) Percepción de la Equidad de Género en la dependencia o entidad en cuanto al empoderamiento

Esta parte pretendió conocer la percepción de los secretarios de consejo, sobre el grado de equidad entre hombres y mujeres que existe al interior de las dependencias o instituciones públicas incluidas, en cuanto a contar con poder y utilizarlo (empoderamiento).

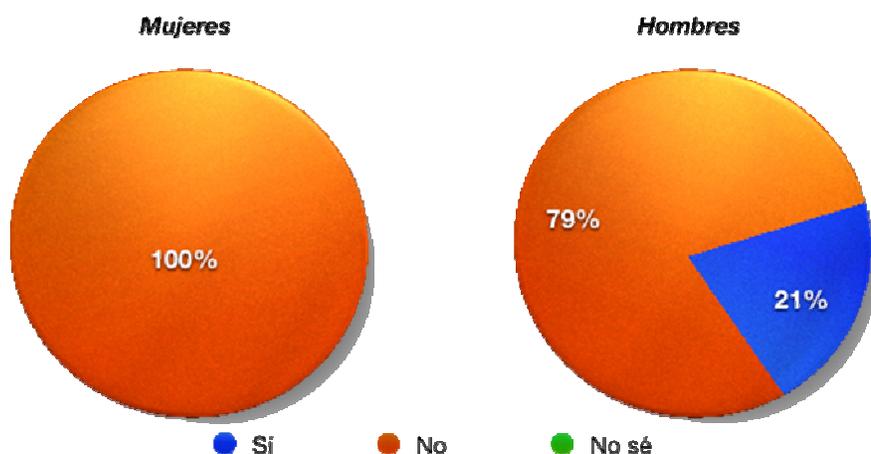
En la entrevista se cuestionó: *En el nivel directivo, ¿Es equitativo el poder que tiene las mujeres de su dependencia en relación a los hombres?*

Matriz de afinidad de los miembros de los Consejos Directivos entrevistados en relación a si es equitativo el poder que tiene las mujeres de su dependencia en relación a los hombres		
<i>Sí existe equidad en el poder a nivel directivo (7)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Sí, cada quien tiene su atribución como director y así se respeta.
14.28%	Hombre	Sí. Sin comentario
14.28%	Mujer	Sí es equitativo.
14.28%	Mujer	Sí. Sin comentario
14.28%	Hombre	Si, por la participación que tienen, experiencia, conocimiento de su área, estudio, habilidad y cualidades, en el área que se maneja.
14.28%	Mujer	Aquí es equitativo, ya que no distinguimos en razón del sexo de los integrantes de la dependencia, la diferencia que existe va a ser entorno a su capacidad laboral y humana.
14.28%	Mujer	Es relativo, si se tiene el poder como directora, pero el subsecretario y el secretario son hombres.
Total		100%

Cuadro 11) Matriz de respuestas cualitativas respecto a la percepción del empoderamiento al interior de la institución, por sexo (entrevistas)

De acuerdo a las respuestas no existe inequidad de género en el poder existente para las y los trabajadores de las dependencias o entidades muestreadas. Así lo respondieron el 100% de las y los entrevistados independientemente de su sexo.

6.2) Percepción en cuanto al poder de la mujer en relación al hombre para influir en los temas a tratar en las sesiones del consejo

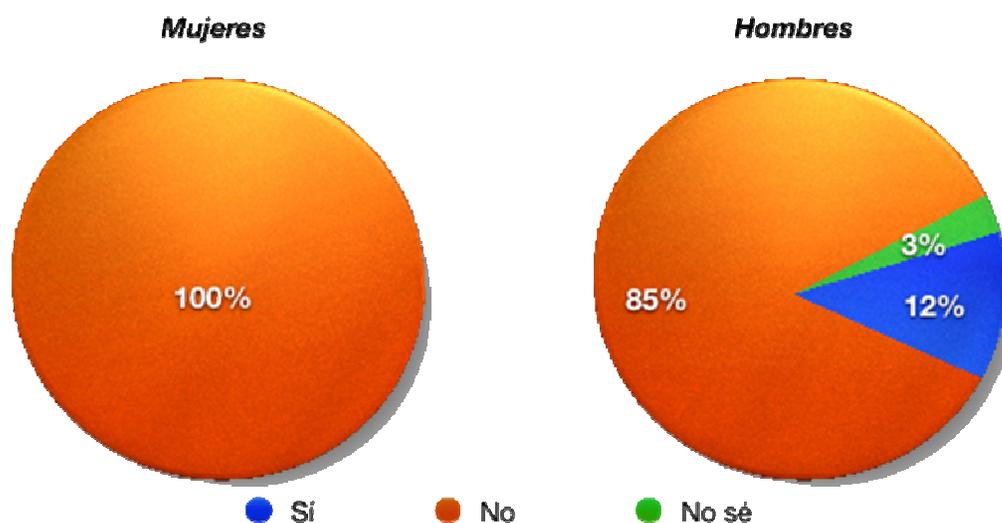


Gráfica 23) Percepción sobre la equidad en el poder de influir en los temas de acuerdo al género, por sexo (encuestas)

La gráfica anterior refleja que todas las mujeres no perciben diferencias de empoderamiento en este tema entre ambos sexos (respecto a influir en la agenda de las sesiones en los consejos), mientras casi 1 de cada 5 de los integrantes hombres si considera que el poder varia desentendiendo del género, lo que presumiblemente refleja un menor empoderamiento de la mujer al respecto, al menos en algunos de los consejos muestreados.

6.3) Percepción en cuanto al poder de la mujer en relación al hombre para influir en la toma de decisiones del consejo

A continuación se presenta la gráfica correspondiente a las respuestas de las y los encuestados en cuanto a si consideran que el hecho de que una mujer sea consejera afecta en relación al poder que tiene para influir en la toma de decisiones dentro del consejo.



Gráfica 24) Percepción la equidad en el poder para influir en la toma de decisiones, por sexo (encuestas)

Nuevamente, aunque en menor grado que en el apartado anterior, los resultados ilustran que algunos integrantes hombres reconocen diferencias en el empoderamiento de las mujeres respecto a la influencia en las decisiones adoptadas por el consejo.

6.4) Percepción respecto a la equidad en el ejercicio del poder entre mujeres y hombres

En contraste con las respuestas de algunos de los integrantes varones en los apartados anteriores, a la pregunta de si en la dinámica de trabajo y los acuerdos tomados en los consejos, existía diferencia alguna en el ejercicio de poder por el género, lo que puede estar reflejando que aunque perciban diferencias en el empoderamiento, omitan aceptarlo o manifestarlo al participar en la investigación.

7) Propuestas de acciones a favor de la igualdad y hacer más equitativa la participación de mujeres y hombres en sus dependencias y en los consejos

En este reactivo de la entrevista, se buscó abrir a cualquier propuesta a favor de mayor igualdad, de ampliar y hacer más equitativa la participación y la posición de la mujer –y del hombre, según corresponda- en las propias instituciones gubernamentales y en los consejos directivos del Sistema Estatal de Planeación.

Se cuestionó: *¿Qué acciones propondrá para favorecer una participación más equitativa entre hombres y mujeres en su dependencia y en el consejo?*

La siguiente matriz de afinidades menciona algunas opciones u opiniones.

Matriz de afinidad en relación a que acciones proponen las y los entrevistados para favorecer una participación más equitativa entre hombres y mujeres		
<i>Temas o alternativas mencionadas (7)</i>		
Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Hombre	Buscar la participación específica de la mujer dentro de los consejos consultivos. Planteamiento al presidente del consejo para buscar participación femenina. Considerar dentro de la normatividad del consejo que existan comisiones presididas por mujeres.
14.28%	Hombre	No existe equilibrio.
	Mujer	En esta dependencia hay participación de mujeres en todas las áreas, en cuanto al consejo lo establece la ley.

14.28%		
--------	--	--

Porcentaje	Sexo	Respuesta
14.28%	Mujer	Aquí se tiene bastante clara la equidad pero se puede proponer más equidad a la participación y mayor oportunidad de trabajo a las mujeres. Involucrar más a las mujeres y darles la responsabilidad de cumplir tareas.
14.28%	Mujer	Informar, capacitar y enseñar a los integrantes de la dependencia acerca del tema de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida.
14.28%	Mujer	Establecer cuotas mínimas de participación de la mujer.
14.28%	Hombre	Involucrar más a las mujeres.
Total		100%

Cuadro12) Respuestas cualitativas en relación a propuestas para una mayor equidad de género en las instituciones y en los consejos (entrevistas)

4.4.3) Análisis de la posición y condición de las mujeres y los hombres que integran los 10 consejos directivos

Como parte del contexto nacional, recordar que la estrategia de Transversalidad del género, se concibió como una acción integral cuyo objetivo fuera la inclusión de la perspectiva de género en la dinámica y los procedimientos con que se diseñan las políticas públicas, de modo que todo el conjunto de las políticas del Estado, este cruzado por la perspectiva de género y que, en consecuencia, la responsabilidad de la equidad involucrara a todo el aparato público.

En cuanto a la contribución que pretende tener este diagnóstico en el diseño, despliegue e implementación de esta estrategia en el ámbito local y en el marco de las instancias y los procesos del Sistema Estatal de Planeación, debemos referirnos a la mujeres y los hombres que son actoras y actores en los diferentes consejos directivos y de planeación, en particular a su posición y su condición.

En primer término, era menester conocer su representatividad, en cuanto a la dependencias de la que provienen y en dentro del propio consejo, y también, conocer sus posibilidades reales de tener una participación importante y trascendente, de ejercer un poder evidente y suficiente o las limitaciones que existen para esto, es decir, el grado de poder que las y los integrantes de los consejos puedan estar utilizando en la dinámica de trabajo y toma de decisiones de estos órganos de dirección o planeación.

Como premisa en la presente investigación, reconocemos que el rol de la mujer en la actualidad, en muchas ocasiones, no se reduce al reproductivo (que corresponde al ámbito privado como lo son sus responsabilidades al interior de la familia y el hogar); sino que cumple con también con el rol productivo; a través de su participación real y activa en el ámbito público, al cumplir también con responsabilidades, de tipo laboral y profesional. Por sí ello no fuera de significativo, la mujer, comúnmente asume también algún rol (casi siempre no remunerado) en la gestión de su comunidad, por ejemplo, como madre de familia y alineada con estereotipos de género que prevalecen hasta a la actualidad, suelen

ser quienes acuden y participan en las actividades para ambos padres en las escuelas donde participan sus hijas e hijos. De los resultados de la investigación, inferimos que este es el caso de las servidoras públicas que forman parte de los 10 consejos de la muestra, quienes tienen ambos roles en su vida, el reproductivo y el productivo, siendo ello más significativo y absorbente, para las que dentro del primer rol son además esposas y madres de familia.

Evidentemente estos dos roles, sus diferentes facetas y, en consecuencia las diferentes responsabilidades que, en consecuencia, recaen sobre estas servidoras públicas, redundan en una doble o triple jornada para muchas de ellas en su cotidianeidad.

La condición se refiere a las necesidades inmediatas y prácticas de productos o servicios, su estado material, que determina un mínimo de bienestar en la vida, se ha utilizado como una herramienta conceptual para el análisis de género, y se enfoca a determinar el nivel de satisfacción de sus necesidades prácticas de mujeres y hombres; mientras que la posición hace referencia al grado de acceso a las oportunidades, recursos, beneficios y espacios de participación de mujeres y hombres, nos remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres respecto a los hombres y viceversa, está enfocada a las necesidades e intereses estratégicos. Ambas, la condición y la posición son producto de muchos factores; es decir, son resultado de una multicausalidad que se buscó identificar o detectar a través de los instrumentos de medición utilizados en el trabajo en campo de la presente investigación.

En el marco de la equidad de género, empoderamiento tiene entonces que ver con la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los sexos. En esta parte de la investigación, se partió de la hipótesis de que existen diferencias en la condición y/o en la posición de las mujeres y los hombres que como funcionarias o funcionarios públicos participan en los consejos de planeación o dirección sujetos a la muestra, es decir, se presume que existen desigualdades en el grado de participación de servidoras y servidores públicos estatales, en su representatividad y posición, por ende, en el empoderamiento con el que cuentan al representar a sus dependencias en estos órganos.

En cuanto a los hallazgos de la presente investigación, en sus componentes que tienen relación con determinar la condición de género de las funcionarias y funcionarios que participan en los consejos muestreados; de acuerdo al nivel y el puesto que ocupan estas mujeres y hombres dentro de las diferentes dependencias o entidades (todas y todos son de niveles de mandos medios o directivos en sus instituciones), podemos concluir por sus ingresos tienen acceso a productos y servicios para un bienestar básico, que no existen desigualdades evidentes en la condición entre las y los integrantes de los consejos, ya que pueden ambos satisfacer sus necesidades prácticas. Salvo una cierta diferenciación en cuanto al tipo de trabajo que realizan, donde resulto evidente que los puestos directivos o las posiciones organizacionales que ocupan dentro de las dependencias y entidades de los hombres son de mayor jerarquía y responsabilidad, al interior y en los consejos como se reflejan los siguientes datos “duros” de la muestra objeto de la investigación:

- Los 6 consejos directivos de igual número de organismos públicos descentralizados, TODOS son encabezados por hombres, ya que pertenecen a este sexo todos los titulares de la instancia o dependencia que ocupa la presidencia de cada uno de estos órganos de gobierno.
- En los restantes 4 consejos de la muestra, sectoriales o especiales, son también TODOS encabezados por hombres, por la misma razón, ya que todos los titulares de las instancias o dependencias que ocupan la presidencia de estos órganos de planeación son varones.
- En cuanto a la titularidad de las instancias o dependencias previstas para ocupar el cargo de Secretario en los consejos directivos y de planeación considerados, uno de los principales hallazgos fue el siguiente:
 - Existen dos consejos donde el cargo de secretario lo ocupa una mujer (los de CEDAJ y CEAG, en el primer caso asignada por el titular y en el segundo porque la ocupa la propia titular del organismo estatal de agua quien funge como su secretaría ejecutiva), y en el caso de INAEBA no existe el cargo como tal, pero las funciones las realiza la titular del organismo, también mujer.

En la investigación de campo, continuando con los hallazgos en cuanto a la condición de género, de los instrumentos de medición aplicados, 22.5% de las personas que pudieron ser entrevistadas son mujeres, con quienes en lo referente a su condición, en la línea de identificar sobre la existencia de dobles o triples jornadas de trabajo, encontramos que el 89% de ellas tienen además de su labor como servidoras públicas, las responsabilidades familiares de madres, de edades que van desde el menor de 10 años hasta el mayor 28 años (más del 50% todavía en la niñez, una adolescente de 15 años, y 3 jóvenes de 20, 24 y 28 años de edad respectivamente). Encontramos que en un caso, una de las entrevistadas además de servidora pública al frente de un organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, ocupa un cargo honorífico como consejera en el INAP (Instituto Nacional de Administración Pública), aunque el impacto en responsabilidades familiares es menor pues su estado civil encontramos que es soltera.

En cuanto a los hallazgos de la presente investigación, en sus componentes que tienen relación con determinar la posición de género de las funcionarias y funcionarios que participan en los consejos muestreados, también se encontraron cosas interesantes.

De los 10 consejos incluidos en la investigación, encontramos 4 en los cuales no existe ningún integrante propietario que sea mujer. En los consejos donde si existen representantes del género femenino, posiciones ocupadas por mujeres van desde solamente una mujer hasta un máximo de 5 mujeres en un par de consejos.

Los casos de mayor contraste son el Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica para el Desarrollo Rural Sustentable (CEIEGDRUS) donde sus 41 integrantes TODOS son hombres, mientras que en el mejor de los casos en cuanto a la posición de las mujeres, encontramos el Consejo de competitividad e innovación cuenta con 5 mujeres entre sus 21 miembros lo que representa un 24% de representación femenina.

En lo general, en cuanto a las funcionarias y funcionarios que conforman los 10 consejos incluidos en la presente investigación, encontramos que el 92% de sus

integrantes son hombres y sólo el 8% son mujeres. Esta baja representatividad y la consecuente desigualdad en la posición de las mujeres en relación a los hombres que integran los consejos incluidos en la presente investigación, provoca inevitablemente que las prioridades, necesidades materiales e intereses estratégicos de las mujeres estén frecuentemente ausentes en la dinámica de trabajo, decisiones, planes, programas y proyectos del Sistema Estatal de Planeación.

En nuestro análisis encontramos que en muchos casos, el que las posiciones en el consejo correspondan a hombres es consecuencia de que la titularidad que ocupan estos funcionarios públicos en las dependencias o entidades gubernamentales (mismas que forman parte del órgano de planeación o dirección respectivo). Es decir, el hecho de ser titulares en sus dependencias y entidades, los ubica “en automático” en el cargo como propietarios en los consejos. Es evidente que al frente de las dependencias y entidades del gobierno estatal existen pocas mujeres, y ello, se replica en una parte de la conformación de los consejos estudiados.

Sin embargo, existe otra razón para la baja representatividad del género femenino en los consejos estudiados, ya que aunque también existen representantes de la iniciativa privada o de la sociedad civil (por ejemplo de organismos no gubernamentales), en estos casos también la mayoría de los integrantes propietarios son hombres. Estas representaciones son, en su mayoría, de conformidad a la normatividad aplicable, son designaciones del C. Gobernador, que recayeron en más de un 80% de empresarios y miembros de la sociedad civil que son varones. En algunos consejos, la norma señala algunos criterios para los consejeros que el titular del organismo descentralizado proponga al Gobernador, o para que sean considerados por este al tomar la decisión; sin embargo, no se incluye disposición alguna para que se tomen en cuenta criterios de equidad de género en estas designaciones.

La baja proporción de mujeres en los cargos en los consejos que no corresponden a dependencias o entidades gubernamentales, refleja la presencia de un menor estatus o reconocimiento a las empresarias o representantes de organismos de la

sociedad civil que son mujeres, pues fueron muy pocos los casos donde estas designaciones del sector social o de iniciativa privada recayeron en mujeres.

Considerando que las posiciones en estos consejos, son cargos que representan cierto poder en la planeación y toma de decisiones que impacta en el desarrollo del Estado, vemos que es muy desproporcionada la representatividad del género femenino respecto al género masculino; con lo que asumimos que hay desequilibrios en el manejo del poder en la dinámica de trabajo y acuerdos de estos órganos directivos y de planeación.

De la muestra de consejos, sobre los 6 consejos directivos de igual número de organismos descentralizados, como se comentó al revisar los hallazgos sobre la condición, existen 3 donde son mujeres quienes tienen el cargo y la responsabilidad de fungir como secretario:

- En el caso de la CEAG, esta recae en la propia Secretaría Ejecutiva (la titular de la Comisión Estatal de Agua de Guanajuato), quien en su cargo cuenta con voz y voto.
- En cuanto a la CEDAJ, no es el propio director general quien tiene el cargo de Secretario, sino una funcionaria de la propia Comisión Estatal del Deporte, quien fue designada como Secretaría técnica y también cuenta con voz y voto.
- En INAEBA; la Directora General aunque no ostenta el cargo propiamente de Secretaría del Consejo Directivo, como integrante cuenta con derecho a voz y voto, no así quien funge como secretario de actas, que también es mujer. Su normatividad contempla que este rol surge de la propuesta del titular del Instituto al Consejo, actualmente esta responsabilidad recae en la Directora Jurídica.

Al analizar con mayor profundidad, las respuestas a los reactivos tanto de la entrevista como de la encuesta o cuestionario que están relacionados con la posición de las y los integrantes de los diferentes consejos, encontramos e inferimos lo siguiente:

- Cuando se preguntó sobre el mecanismo para designar al suplente de del representante de cada dependencia o entidad, la respuesta fue que

siempre proviene de la designación del titular; posteriormente, al cuestionar si el sexo había influido en la decisión para designar a su suplente, la respuesta fue negativa, por lo que se infiere que no existe discriminación en función del género al momento de nombrar suplentes.

- En términos generales, en los consejos donde está prevista la figura del suplente para sus diferentes integrantes, también se prevé que tengan las mismas facultades que los propietarios.

5) Propuestas y Recomendaciones

5.1) A la normativa de los consejos para incorporar la PEG en el Sistema Estatal de Planeación.

Al realizar el diagnóstico se tuvo información de que el modelo del Sistema Estatal de Planeación se encuentra en transición y, de facto, su operación ya presenta diferencias y nuevos órganos y actores que están haciendo planeación en Guanajuato. En este orden de ideas, se presume que el Gobernador a través del IPLANEG, eventualmente presentará reformas o una nueva Ley de Planeación, y en consecuencia hará lo propio también con el reglamento correspondiente. Ante esta coyuntura de un inminente cambio en el marco legal del Sistema, se recomienda realizar las gestiones necesarias para que las propuestas en materia de la Ley y Reglamento de Planeación, que mande el poder ejecutivo al legislativo, incorporen el enfoque de género en su contenido, conceptualmente y en cuanto a la inclusión de las herramientas de género que posibiliten la institucionalización y transversalidad de la PEG.

En cuanto a todos los documentos normativos de los 10 consejos, en general, presentan neutralidad de género, al no hacer ninguna referencia en su lenguaje y contenido al sistema sexo-género, neutralidad que presume o asume equidad en la participación y posición entre mujeres y hombres en estas instancias, etapas y procesos de planeación; lo que eventual y evidentemente representa en una neutralidad ciega, que no reconoce las desigualdades entre mujeres y, por ende, no contribuye a contrarrestar estas diferencias de género en las instancias y procesos del SEPLAN.

Este afán de neutralidad, utilizando un vocabulario genérico masculino, incluso puede provocar que la representatividad femenina en estos órganos sea limitada, mínima, o de plano, nula (como se observó en la muestra de 10 consejos estudiada) y que evidentemente, tendrá, de forma inevitable, un impacto

desfavorable en la posición y el empoderamiento de la mujer en las etapas y toma de decisiones concernientes a la planeación del desarrollo del Estado.

La única excepción, donde si observamos la presencia de un lenguaje con Perspectiva de Equidad de Género fue la Ley Estatal del Deporte y Atención a la Juventud, que sí incluye la terminología de ambos géneros en su contenido. Sin embargo, ello desafortunadamente contrasta con el reglamento de la CEDAJ que maneja la neutralidad de género.

Por lo tanto, se recomienda incorporar el lenguaje de género en la normativa, y hacer explícita la referencia a ambos géneros, y posibilitar que en su contenido sea más claro y contundente el incluir estas referencias con el fin de contrarrestar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto a representación, posición, empoderamiento y acceso a recursos, oportunidades y beneficios que ofrece un Consejo.

Asumiendo que varios de los espacios y cargos en los consejos (especialmente los más relevantes, como son las Presidencias) son asumidos por quienes ocupan la titularidad de dependencias o entidades de gobierno en sus tres poderes y niveles (como se establece en ley y/o normas vigentes), en esta parte, al pretender emitir alguna recomendación, sólo es posible sugerir considerar la sensibilización y socialización del tema y beneficios de la perspectiva de equidad de género, con el afán de tratar de convencer a los liderazgos institucionales que deciden sobre las personas que los encabezan. Con esta respetuosa recomendación, se busca disminuir la desproporcionada y poca presencia femenina al más alto nivel de autoridad y toma de decisión gubernamental. y, por ende, de los distintos órganos de planeación y dirección estatales.

En cambio, sobre la participación social, académica y privada que contemplan el marco legal o normativo de los consejos revisados, es decir, los documentos legales y normativos actuales encontramos que carecen de alguna consideración al conformar los consejos, ya que no incluyen mecanismo o criterio alguno para asegurar que una parte de esa participación de la sociedad civil sea de mujeres. En esta representatividad social se sugiere atender la recomendaciones

formuladas para México por la CEDAW ²⁷, así como en las acciones generales de la plataforma y el seguimiento de Beijing +5 ²⁸ (citadas anteriormente en este trabajo); adoptando una política de acción afirmativa consistente en establecer cuotas, un porcentaje mínimo de mujeres en la conformación de los consejos, cuyo fin último es lograr que exista una mayor equidad de género en la representación, participación y posición de mujeres y hombres en las instancias, etapas y procesos de planeación²⁸.

Se recomienda un porcentaje mínimo de integrantes mujeres del 30% equivalente –de facto- a una representante del género femenino por cada tres miembros propietarios; como una acción afirmativa como una medida de carácter temporal impulsada desde la normatividad, que cesaría al eliminarse las desigualdades de género existentes, en el ámbito y temas correspondientes.

Una recomendación adicional que se pudiera implementar es sobre incrementar la representación, participación y posición de mujeres también entre los integrantes suplentes, pues en la mayoría de los consejos revisados (en el 60% de los casos), la normatividad establece que por cada integrante propietario del consejo se designará un suplente; pero ni la ley (en los que aplica), ni el decreto de creación (cuando existe tal), ni el reglamento interior o similar establecen ningún procedimiento o criterios para seleccionarlos; esta es otra área de oportunidad en materia de incorporar la perspectiva de género, pues se puede establecer que cuando el consejero propietario sea hombre, forzosamente, por normatividad, se designe a una mujer como su suplente²⁹. Así mismo se puede establecer que al menos la mitad de los suplentes pertenezcan al género femenino, en la misma línea y argumentación que se consideró arriba para un mínimo de 30% de integrantes mujeres en los cargos o asientos de propietarios ³⁰.

²⁷ Recomendaciones del comité de la CEDAW al 6to. Informe de México (2006) y Beijing +5 Nuevas Acciones XXIII periodo de sesiones AGNU (2000)

²⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 35, Fuente CEDOC del INMUJERES.

²⁹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Artículo 35, fuente CEDOC del INMUJERES.

Es relevante también resaltar que en la muestra de 6 consejos directivos de igual número de organismos públicos descentralizados estatales no encontramos la participación del Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG) entre sus integrantes. Específicamente, consideramos que la inclusión del IMUG en los órganos de gobierno de la CEDAJ, la CEAG, el INAEBA, el IPLANEG y del CONCYTEG le abonaría a la incorporación de la perspectiva de familia y el enfoque de género en sus planes, programas y proyectos, favoreciendo o contribuyendo a disminuir las desigualdades existentes en los temas y ámbitos de competencia de estas entidades paraestatales. En la misma línea, otra recomendación es incluir al IMUG en los consejos especiales del COMEEG (el del Migrante Emprendedor) y CEIEGDRUS (el de Desarrollo Rural Sustentable).

Finalmente, otra recomendación general a la normatividad de los órganos de planeación y dirección del SEPLAN, se refiere a los 5 casos donde se establece la figura de un consejo consultivo o técnico que apoya o asesora al Consejo Directivo u órgano de gobierno, estos espacios de alta participación social de los diferentes ámbitos de la vida pública y en algunos consejos del Estado, se sugiere incluir una participación equitativa de ambos sexos en su conformación, es decir, agregar a la normatividad una o varias cláusulas enfocadas a la equidad cuantitativa y cualitativa de estas instancias u órganos de consulta. Se recomienda, entonces, establecer una cuota o porcentaje mínimo de 50% en representación del género femenino ³⁰.

5.2) Recomendaciones para mejorar la posición y condición de sus integrantes (mujeres y hombres), su empoderamiento y propuesta de acciones afirmativas en la conformación de los consejos

Recopilando los principales hallazgos encontrados, conocimos que de los 204 integrantes de los 10 consejos incluidos en este trabajo, existen solamente 17 mujeres (incluyendo funcionarias, empresarias y representantes de la sociedad civil) quienes representan solamente el 8% del total de las y los que fungen como propietarios en los consejos de planeación o dirección de la muestra.

Desglosando esta información por tipo de órgano de planeación, encontramos que en los consejos directivos de las instituciones públicas descentralizadas, de los 79 integrantes de su órgano de gobierno, únicamente hay 4 mujeres; que representan sólo 5.06% del total de estos planeadores y tomadores de decisión del quehacer y rumbo de esta entidad de la Administración Pública Estatal. Mientras que en los consejos sectoriales o especiales considerados en la muestra, encontramos datos aún más representativos, ya que de 109 integrantes de su consejo, entre las y los miembros propietarios solamente 13 son mujeres, las que representan sólo el 11.9% del conjunto.

Si revisamos por tipo de organismo y por cargo en los consejos, de acuerdo a la normatividad, la mayoría las presidencias de los consejos recaen en el propio gobernador (cinco en total); en cuatro de los consejos restantes son presididos por el titular de alguna de las Secretarías y en el restante por el presidente ejecutivo del consejo de la COFOCE, todos ellos producto de la designación directa del titular del poder ejecutivo del estado; lo que trae como consecuencia que, de acuerdo a la realidad del gabinete estatal actual, en todos los casos, es un hombre es quien los preside, esto se presentó en el 100% de los consejos muestreados.

Hay tres consejos de la muestra que, de conformidad con su normativa, existe además del cargo de Presidente del Consejo (que recae en el C: Gobernador), la

figura y responsabilidad de Presidente Ejecutivo o cargo similar, que al igual que los Secretarios del gabinete son designaciones del titular del poder ejecutivo estatal, las cuales, favorecieron o recaen en un hombre.

En cuanto al cargo de Secretario, en los 6 consejos directivos de igual número de organismos descentralizados, la forma prevista de designación es variable: en algunos casos, recae en el titular de la entidad; en otros, en un determinado funcionario de nivel directivo del organismo (por estar así previsto en la norma o por designación del consejo a propuesta del titular de la entidad o del ejecutivo estatal); así en esta parte de la muestra encontramos que hay una distribución proporcional en cuanto a los sexos de quienes fungen como Secretarios, pues en 3 de los 6 estos órganos de gobierno esta función la realiza una mujer, mientras que en el restante 50% esta recae en un varón.

Cabe aclarar que en uno de estos 3 casos, donde el cargo de Secretario del Consejo Directivo también es llevado a cabo por un hombre, corresponde al órgano de gobierno de la COFOCE, pues la responsabilidad recae por norma en su Director General, quien proviene también de una designación directa del C. Gobernador, avalada por el consejo.

En contraste, en los cuatro consejos sectoriales o especiales, en todos ellos es un hombre quien desempeña el cargo de secretario del órgano de planeación correspondiente. En un caso, el consejo especial de desarrollo rural sustentable, corresponde al titular de una delegación del gobierno federal en Guanajuato (la de la SAGARPA), en los restantes tres consejos de este tipo, por normatividad este cargo recae en el titular del recientemente creado Instituto Estatal de Planeación.

En suma, de los 10 consejos revisados, 3 mujeres ocupan este cargo, lo que representa el 33% de la muestra, aunque hay que acotar que una de ellas tiene su responsabilidad limitada a secretaria de actas.

En cuanto a las y los 184 consejeras/os, una gran cantidad de las posiciones corresponden, de acuerdo a la normatividad, a funcionarias/os que son titulares o parte del equipo directivo de primer nivel de las dependencias, entidades u otros organismos gubernamentales, de la misma administración pública o de otros poderes u órdenes de gobierno; el nombramiento como vocal o consejera/o

propietario, se hace automáticamente por su puesto de dirección o titularidad en la dependencia o entidad gubernamental de la que provienen.

En los casos de designación, consistente en la gran mayoría de los consejos de una invitación directa del Gobernador, (previa propuesta del titular de la entidad y/o consulta al sector u organismos privados o sociales pertinentes), encontramos que, el participar como consejera sólo ha beneficiado o recaído en 11 mujeres, que representan un porcentaje de sólo 6.8% del total de este conjunto

En el conjunto de estas 184 posiciones en los consejos, los números que encontramos fue que sólo 14 son mujeres, es decir, solo el 7.6% de las y los vocales, comisarios o consejeros pertenecen al género femenino. El restante, 93.4% o 170 integrantes son varones.

Con base a los resultados anteriores, podemos asumir que la escasa presencia de mujeres en el seno de los consejos, provoca que los temas, planes y decisiones no incorporen su punto de vista, necesidades prácticas e intereses estratégicos de género. El contar con una mayor participación de mujeres, aunque no garantiza, sí podría contribuir a una mayor presencia de la perspectiva de género como eje transversal en la dinámica de trabajo y rumbo de estos órganos de planeación o dirección.

Lo anterior es reflejo de lo que se advierte en el siguiente texto "...el interés creciente que ha despertado el tema de la relación mujeres y poder y el considerable esfuerzo de participación que las mujeres han hecho por superar los obstáculos de género en el ejercicio del poder y la toma de decisiones, no se han logrado acortar las distancias que les separan, cualitativa y cuantitativamente de la presencia masiva de los hombres en el poder. Los avances logrados en los últimos años han producido una transformación en las condiciones de vida de una alta proporción de mujeres, pero el impacto de estos cambios en su participación en las estructuras de toma de decisiones ha sido débil."

5.2.1) Recomendaciones para mejorar la posición y condición de las mujeres y hombres y el empoderamiento de las primeras en el Sistema Estatal de Planeación.

Para pasar a las recomendaciones o propuestas, es pertinente aclarar que en su mayoría, caen en el supuesto de consistir en acciones afirmativas, es decir, medidas o acciones temporales de “discriminación positiva” destinadas a corregir las desigualdades o diferencias de trato social entre hombres y mujeres, es decir, “el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres”³⁰. Así mismo, es pertinente precisar que existieron varias coincidencias en estas recomendaciones, con las que fueron hechas en materia de la normatividad de los consejos, la diferencia y la ventaja al incluirlas en esta parte de las recomendaciones, es que hay varias de estas medidas o acciones que pueden realizarse de inmediato sin requerir reformar o sustituir el marco legal o normativo de planeación que les aplica a los órganos respectivos.

Las recomendaciones de política pública que no caen en el supuesto de ser una acción afirmativa que pretenden responder a la obligación incluida en la Ley General para la Igualdad para los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal consistente en “Elaborar Políticas Públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales...”³¹ y que no caen en el supuesto de ser una acción afirmativa, son las siguientes:

Institucionalizar un programa de sensibilización y formación básico sobre la incorporación de la perspectiva de equidad de género al gabinete ampliado del gobierno del estado

- Diseñar e implementar un programa de sensibilización sobre las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres y la inequidad de género que aún se observan en la representatividad y en la posición de

³⁰ Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Artículo 6, y Artículo 15 fracción III, fuente CEDOC del INMUJERES

mujeres en los cargos de más alta autoridad de mando y toma de decisiones al interior del Poder Ejecutivo Estatal, especialmente en la Administración Pública Centralizada (Gabinete Legal).

- Respaldo este programa de sensibilización de inducción, muy ejecutivo, sobre la importancia, beneficios, métodos y herramientas de género al nivel directivo (mandos superiores), que es como fue observado, las y los funcionarios públicos estatales que están más inmersos en los consejos de planeación y dirección del SEPLAN:
- Trabajando esta línea de acción a favor de la incorporación de la PEG, se conseguirá impactar favorablemente en la representación y la posición de la mujer en la conformación, dinámica de trabajo y toma de decisiones en los órganos de planeación y dirección.
- Tener un programa específico de ese enfoque y características, pero de mayor profundidad e intensidad, con las mujeres que ya forman parte de los consejos directivos de organismos descentralizados de la Administración Pública Estatal y otros órganos de planeación del SEPLAN:

Institucionalizar una red de agentes de cambio a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en pro de la equidad de género:

- Identificar los principales liderazgos de funcionarias públicas en el gobierno estatal en cargos superiores de autoridad o mando y toma de decisiones, que cuentan con poder para influir en otros altos directivos gubernamentales, para que se sumen a un equipo de soporte para una eventual red de facilitadores de la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género, que formen parte de un grupo de alta dirección que apoye y soporte esta iniciativa.
- Diseñar conjuntamente con el grupo mencionado, una estrategia para conformar una red de facilitadores de la incorporación de la Perspectiva de Equidad de Género en la Administración Pública Estatal, impulsada y coordinada por el Instituto de la Mujer Guanajuatense.
- Establecer un programa intensivo y efectivo de formación, capacitación y certificación en el tema del enfoque de género, que incluya métodos y

herramientas de género para la red. Para poder incluir la certificación, se debe trabajar en normalizar ciertas capacidades (conocimientos+habilidades) y comportamientos, que permitan establecer un programa de certificación de competencias para el tema de género.

- Diseñar, desplegar e institucionalizar un certamen de reconocimiento en materia de prácticas exitosas de Equidad de Género entre las dependencias y entidades estatales y municipales.

En el ámbito de la sociedad civil, también se recomienda establecer estrategias y programas a favor de la incorporación de la perspectiva de equidad de género, programas de sensibilización y de transferencia de conocimientos y habilidades para que contribuyan en los órganos de planeación y dirección del SEPLAN a mejorar la posición de las mujeres dentro de los mismos y, por ende, a buscar la igualdad de derechos entre los sexos y una mayor equidad de género en las etapas, instancias y procesos de planeación estatales.

En la línea de impulsar el empoderamiento de la mujer en las instituciones públicas y en los órganos de dirección y planeación del SEPLAN, también se recomienda diseñar y llevar a cabo medidas enfocadas a la sensibilización social y gubernamental del derecho a la participación política de la mujer y al incremento de su participación social y privada, a través de acción de formación y medidas para que más mujeres accedan a los cargos o responsabilidades de alta dirección y toma de decisiones estratégicas del ámbito público (como las que se dan en el marco del SEPLAN). Así como también implementar medidas para aumentar las capacidades que contribuyan a una mayor proyección de aquellas mujeres que están ya incorporadas a posiciones de liderazgo en la vida pública y política del Estado de Guanajuato.

5.2.2) Propuestas de acciones afirmativas en la conformación de los consejos

Establecer en la normatividad de los consejos que cuando el cargo de Secretario sea producto de un mecanismo de consulta o selección, designación y/o de la toma de decisión conjunta, además de vigilar que tenga la representación institucional requerida y el perfil necesario, se incluya en la normatividad, las políticas y el procedimiento un criterio de preferencia a favor de las mujeres. Es decir, cuando se cuente con más de una alternativa, con posibles prospectos de ambos sexos, sea seleccionada una mujer.

Observamos en los consejos estudiados, que en los órganos de gobierno de las entidades y, en mayor grado, en los consejos especiales o sectoriales fortalecidos o creados por el presente gobierno estatal están revestidos por una importante participación ciudadana, ya que existen representantes sociales y privados de diferentes sectores o regiones; en este conjunto de representantes se puede incorporar una acción afirmativa para incrementar la representación cuantitativa y cualitativa de las mujeres, como ya se logró en el código estatal de procedimientos electorales vigente en el Estado que, en cuanto a candidatos de elección directa o de representación proporcional, establece una cuota de 1 mujer por cada 3, es decir, un porcentaje mínimo de 33.3% del total postulado por los distintos partidos políticos..

- Aprovechando que en muchos de los consejos respecto a los vocales o similar, la normatividad establece la participación de personas que representen a sectores como el académico, el privado y otros de la sociedad civil, se tiene la oportunidad de establecer en la normatividad, las políticas y el procedimiento un criterio de porcentaje mínimo de mujeres; específicamente se sugiere fijar una cuota de género equivalente a la paridad.

Aunque en pocas reglamentaciones, exista un procedimiento para la designación del suplente y, solamente se tuvo acceso a algunas y algunos de estos durante el

trabajo en campo, detectamos que dichas personas pueden influir en la toma de decisiones y sí cuentan con voto en los procesos de planeación y directivos en los consejos.

Ello nos permite inferir que en estos nombramientos como presidente, secretario o consejero suplente; existe también un área de oportunidad para incrementar la presencia y posición de las mujeres, mediante un criterio de cuota o porcentaje mínimo, equivalente al 50% de estas designaciones para las suplencias y/o establecer la obligatoriedad de que en todos los casos donde el integrante es varón se designe como suplente a una mujer.³¹

Como se mencionó anteriormente, estas medidas serán de carácter coyuntural y temporales, para incrementar la participación y la posición de la mujer en estos órganos de planeación y toma de decisiones que fijan directrices en el desarrollo del estado de Guanajuato. Con esta mayor representatividad de la mujer, se contribuirá a que los temas, planes y decisiones incorporen su punto de vista, así como las necesidades prácticas e intereses estratégicos del género femenino.

³¹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 35, fuente CEDOC del INMUJERES

5.3) Documento de identificación de necesidades de formación y capacitación de funcionarias y funcionarios para una mejor toma de decisiones en la políticas públicas con PEG.

En la investigación de campo, se incluyeron algunos reactivos cuyo propósito fue conocer las necesidades de las y los integrantes de dichos consejos, en materia de formación o capacitación en la temática de equidad de género.

El objetivo específico de estas preguntas fue identificar la brecha entre los conocimientos actuales las funcionarias/os que forman parte de los consejos y los requeridos para una mejor toma de decisiones al formular e implementar políticas públicas que incorporen la perspectiva de equidad de género.

Resultados encontrados

Los hallazgos más relevantes al respecto fueron los siguientes:

En cuanto al haber accedido, a través de su dependencia o institución, a eventos formativos o de capacitación en materia de igualdad de derechos entre mujeres y hombres o equidad de género se encontró que el 67% de las funcionarias y el 75% de los funcionarios no han recibido en su trabajo actual ninguna formación sobre estos temas.

Al cuestionarles lo mismo pero tomando estos de forma independiente, es decir, el haber accedido “por su cuenta” a este tipo de eventos formativos o de capacitación; los resultados encontrados -desagregados por sexo- fueron contrastantes, ya que de las funcionarias el 67% manifestó que si han tenido la iniciativa y tomado al menos uno de este tipo de eventos, en cambio de los funcionarios varones sólo 4% han hecho lo propio.

Respecto a la pregunta de que sí conocen planes o programas sobre equidad de género en el ámbito federal o estatal, encontramos que los resultados entre los géneros fueron similares, ya que 67% de las funcionarias y un 60% de los funcionarios conocen al menos uno de estos. Sin embargo, al preguntárseles sobre cuales planes o programas conocen, la mayoría se refirió más bien a quien

los impulsó y no pudo mencionar de cual o cuales se trata específicamente. Los respondientes que manifestaron sí conocer y dieron ejemplos concretos, se refirieron al programa en contra de la violencia intrafamiliar, el programa de capacitación financiera empresarial a mujeres o el proyecto de productividad para mujeres.

Al preguntárseles a las y los integrantes de los consejos sí les interesaría que sus dependencias o entidades les ofrecieran eventos de formación o capacitación en los temas de igualdad de derechos y equidad de género, las respuestas encontradas fueron muy favorables encontrándose que el 100% de las funcionarias y el 95% de los funcionarios desean tener estas oportunidades para prepararse al respecto.

Estos altos porcentajes, reflejan la importancia que han alcanzado los temas de igualdad entre los sexos y equidad de género entre las y los integrantes de los órganos de planeación o dirección del SEPLAN. El reconocimiento a esta importancia deriva de su impacto en el quehacer cotidiano de las instituciones gubernamentales y en la toma de decisiones de los consejos que impacta tanto dentro como fuera del gobierno estatal.

Finalmente a estos respondientes a favor de ser formados y capacitados en estos temas, se les preguntó sobre la temática que proponen para los eventos, encontrando respuestas pertinentes que si tienen que ver con igualdad de derechos entre los sexos o equidad de género, y otras que no correspondían.

Los temas que si corresponden fueron tan generales como derechos humanos y dignidad de la persona humana, o más enfocados o connotados a la adopción del enfoque de género, como fueron: incorporación de los derechos de la mujer en la administración pública, derechos de la mujer en el ámbito laboral, equidad de género en general, en la familia y para el desarrollo.

Lo anterior denota que en el pasado, ha habido pocos casos y poco interés en formarse o capacitarse sobre esos temas, tanto institucional como personalmente; pero las respuestas también presentan evidencia de que ello está cambiando y hay interés en aprender sobre estos importantes temas, aunque al tratar de precisar temas de su preferencia, se nota que persiste cierto grado de

desconocimiento o claridad sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres, y sobre la equidad de género.

Al revisar los resultados obtenidos en campo con las y los integrantes de los consejos que formaron parte de la muestra, encontramos que funcionarias y funcionarios del gobierno que participan en estos consejos presentan interés pero también desconocimiento sobre los temas señalados; conocimientos que serían deseables para quienes están tomando las decisiones de políticas públicas cuando se está buscando impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en el marco del SEPLAN.

Existen funcionarias participando en los consejos de planeación o directivos, que aún no han recibido o accedido a algún evento formativo o de capacitación sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres o equidad de género; por lo que podemos inferir que al menos 1/3 de ellas requieren oportunidades formativas que incluyan desde los conceptos, marco legal y herramientas básicas, de los temas señalados. En el caso de los funcionarios esta brecha es aún mayor, ya que al menos $\frac{3}{4}$ de ellos tampoco han tenido ninguna formación o capacitación al respecto.

Las y los funcionarios que ya han tenido alguna capacitación al respecto y que mostraron interés de seguir formándose en estos temas, denotan solo un conocimiento general sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres, y sobre equidad de género; esto se denota por el hecho de que los temas que proponen para eventos formativos son muy generales o básicos. Como consecuencia de lo anterior, se puede inferir que se requiere ofrecer o facilitar la participación en formación y capacitación que partiendo de las bases y fundamentos, incluyan una temática que proporciones metodología y herramientas para incorporar la perspectiva de equidad de género en las estructuras y procesos de planeación estatales.

La necesidad de más y mejor capacitación en estos temas obedece a la trascendencia de estos conocimientos y herramientas de género, pues los integrantes de los consejos son tomadores de decisión que establecerán el rumbo

de las dependencias o entidades, pero también del sector al que pertenece el organismo público donde participan.

Temas relacionados que proponen las y los encuestados/entrevistados

- Equidad de Género
- Equidad de Género dentro de la Familia.
- Programas para aplicar la Equidad de Género dentro de la Administración Pública.
- Legislación en Materia de Equidad de Género
- Violencia Intrafamiliar
- Mujeres Empresarias
- Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres.
- Derechos de la Mujer en el Ámbito Laboral.
- Dignidad de la Persona Humana.
- Derechos Humanos.
- Relación Armónica de Mujeres y Hombres.
- Equidad de Género para el Desarrollo.
- Derechos de la Mujer.

Recomendaciones sobre formación y capacitación en los temas objeto de la presente investigación.

Se sugiere implementar una oferta de eventos formativos y de capacitación en dos líneas:

- 1) Iniciación en los Derechos de la Mujer y Equidad de Género

Cursos, talleres o estrategia similar sobre: Conceptos, antecedentes, marco legal y herramientas de género.

- 2) La Equidad de Género en el diseño e implementación de Políticas Públicas

Seminarios, diplomados o estrategia similar con la siguiente temática

- Igualdad de derechos de mujeres y hombres, y Equidad de Género de la A a la Z.

- Antecedentes internacionales y nacionales, Marco Legal en México y en el Estado de Guanajuato en estos temas.
- Políticas Públicas: Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- Planeación con Perspectiva de Género: metodologías y herramientas.

Sobre este último modulo propuesto, siendo este fundamental para los propósitos prácticos del presente proyecto, quisiera enfatizar que para entender y poner en contexto el alcance y la trascendencia formar y capacitar a las funcionarias/os que dentro de los consejos, en el marco del SEPLAN, están haciendo Políticas Públicas; debemos recordar las siguientes premisas de la Planeación con Equidad de Género:

- La Planeación con Perspectiva de Género –PPG- es un proceso político.
- La PPG involucra procesos de transformación social.
- La PPG requiere que los proyectos, los planes y las políticas, se planeen, se ejecuten y se evalúen, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:
 - Fomenten la participación equitativa de mujeres y hombres
 - Creen las condiciones y los mecanismos necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres: en cuanto al acceso a servicios, recursos, información, poder y toma de decisiones
 - Mejoren la condición de ambos géneros.
 - Transformen la posición de la mujer.

6) Glosario de Términos

Acciones afirmativas o positivas. Un conjunto de medidas destinadas a corregir las desigualdades o diferencias de trato social entre hombres y mujeres; implican la adopción de disposiciones especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para alcanzar una mayor equidad de género.

Autoconcepto: se refiere al concepto de una o uno mismo -valga la redundancia- sobre su persona; es decir, la imagen que tiene cada quien de sí misma(o), también se define como la suma de creencias sobre sus cualidades personales; el Autoconcepto es producto de varios factores que lo determinan, a saber: Su actitud o motivación, su esquema corporal, sensaciones y estímulos sobre su cuerpo, sus aptitudes, y su valoración externa.

Autoestima: consiste en la valorización, el sentimiento valorativo del ser, está basada en la opinión emocional profunda, de uno o una misma; por lo que ante un Autoconcepto coherente y mejor, la persona alcanza una mayor autoestima.

Condición de género: se refiere a las necesidades inmediatas y prácticas de productos (alimentación, vivienda, ingresos) o servicios (educación, transporte) que determinan un mínimo de bienestar en la vida.

Equidad de género: se relaciona con Justicia, se entiende un trato diferenciado hacia mujeres y hombres, en función de sus necesidades respectivas, para reducir la brecha de género en lo que se refiere a sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Empoderamiento: proceso mediante la cual las personas adquieren crecientes poder y seguridad personales. Involucra la toma de conciencia, la construcción de confianza y la ampliación de opciones y oportunidades.

Empoderamiento (de la mujer): incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o desaparecer las relaciones de poder entre los sexos.

Género: lo que cada sociedad atribuye a cada uno de los sexos”, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y a la relación de poder/subordinación que presentan.

Igualdad de género se entiende una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

Persona: el ser concreto provisto de sensibilidad al igual que otros seres vivos que habitamos el planeta tierra, pero con la voluntad y la inteligencia que son cualidades propias y únicamente humanas; desde el ámbito jurídico, la persona se puede considerar un ente, que individualmente o como parte de un grupo, puede ser acreedor de derechos así como también contraer obligaciones legales.

Perspectiva de género: consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un sistema sexo-género más justo y equitativo.

Posición de género: hace referencia al grado de acceso a las oportunidades, recursos, beneficios y espacios de participación de mujeres y hombres

Sexo: diferencia biológica entre mujeres y hombres, referida a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

Sistema Sexo-Género: el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

Sistema Estatal de Planeación (SEPLAN) es un mecanismo permanente de planeación participativa, en el que la sociedad organizada, el Poder Ejecutivo del Estado, el Poder Ejecutivo Federal y los Ayuntamientos establecerán las relaciones conducentes para lograr el desarrollo de la Entidad.

Planeación Estratégica: la de Gran Visión y alcance, la de largo plazo, que en el caso de Guanajuato, se concretiza en un Plan Estatal de Desarrollo con un horizonte temporal de 25 años y que debe ser actualizado al menos cada 5 años.

Planeación Táctica: la de mediano plazo que se hace coincidir con el periodo de gobierno y de la cual emerge el Plan de Gobierno para el sexenio correspondiente.

Planeación Operativa: la de corto plazo, que se refiere a la planeación anual y que se concretiza en los POA's o Programas Operativos Anuales, que como su nombre lo implica, corresponden a cada año de la gestión estatal.

Programación: La planeación en las distintas áreas de la actividad de la administración pública se despliega a mayor detalle por medio de programas. La programación es una actividad de carácter administrativo que se deriva del proceso de planeación y tiene por objeto preparar, calendarizar y ordenar las actividades a realizar en el quehacer gubernamental. Se establecen los programas que son inferidos de los Planes Estatal de Desarrollo y de Gobierno, y que representan las diversas vertientes del plan llevados al detalle. Los programas pueden ser sectoriales, institucionales o regionales. El contar con los programas sectoriales (responsabilidad de las dependencias cabezas de sector) y los programas institucionales (responsabilidad de las entidades paraestatales de la administración pública descentralizada) y los programas especiales o regionales; permiten realizar la presupuestación programática o presupuesto por programas.

Presupuestación. Consistente en el ejercicio de hacer un pronóstico de los ingresos y establecer entonces un presupuesto de egresos acorde al primero. El presupuesto es una decisión del órgano legislativo (en nuestro caso el Congreso del Estado) que permite a la Administración Pública usar los recursos monetarios del estado durante un año fiscal, en los denominados POAs o Programa Operativo Anual de cada dependencia y entidad del poder ejecutivo estatal. El presupuesto es uno de los ingredientes de la planificación destinado a disciplinar todo el proceso de la programación.

Ejecución: se refiere propiamente al ejercicio real o implementación de lo planeado, lo programado y lo presupuestado para un determinado de tiempo del ejercicio de gobierno.

Seguimiento y evaluación: consiste en diversos mecanismos y procesos de control del ejercicio y resultados del gasto e inversión efectuados, es decir, que revisa los avances financieros y físicos (referidos al cumplimiento de las metas establecidas). Estos procesos son realizados por diferentes instancias internas y externas al propio poder ejecutivo del gobierno del Estado; incluso la realizan instancias del poder ejecutivo del gobierno federal, además de otros poderes en los ámbitos estatal y federal; los cuales realizan labores de fiscalización que incluyen el revisar la cuenta pública.

Replaneación: Se refiere a que basándose en los resultados encontrados en la etapa anterior, se realicen cambios o ajustes a lo planeado, basados naturalmente en el ejercicio y resultados reales de la gestión pública.

Políticas Públicas son procedimientos de intervención estatal, altamente institucionalizados, que requieren para su operación el manejo de aspectos técnicos y políticos, sobre los problemas públicos y expectativas sociales expresadas por la ciudadanía

7) Bibliografía

CONVENCIONES Y CONFERENCIAS INTERNACIONALES

- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Beijing, China. A/CONF.177/20/Rev.1 (96.IV.13). 4 de Septiembre de 1995 al 15 de Septiembre de 1995 y las nuevas acciones derivadas de las sesiones de seguimiento en el año 2000 conocidas como Beijing +5.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del 2000 y las recomendaciones emitidas en 2006 por su comité al 6to. Informe de México..
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres. Belem do Para, Brasil. Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones. 9 de junio de 1994.

LEGISLACIÓN O NORMATIVIDAD NACIONAL

- México, D.F. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida sin Violencia. 1° de febrero de 2007, Diario Oficial de la Federación.
- México, D.F. Ley General Para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. 27 de Julio de 2006., Diario Oficial de la Federación.
- México, D.F. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 12 de enero de 2001, Diario Oficial de la Federación.
- *“Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación”* PROEQUIDAD <http://cedoc.inmujeres.gob.mx>

LEGISLACIÓN O NORMATIVIDAD ESTATAL, se incluye la de alcance estatal en la materia y temas de la investigación, se obvia la que corresponde a cada uno de los consejos de planeación o dirección incluidos.

- Guanajuato, México. 2001, Ley Estatal de Planeación.

- Guanajuato, México. 2005; Reglamento de la Ley de Planeación estatal
- Guanajuato, México. Plan de Gobierno para el Estado de Guanajuato. 2006-2012.

TEXTOS o SITIOS CONSULTADOS

Aguilar Villanueva Luis F., El estudio de las Políticas Públicas, Colección de antologías de Política Pública, Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México DF., 2003

Aguilar Villanueva Luis F., La hechura de las Políticas y la Implementación de las Políticas, Colección de antologías de Política Pública, Grupo editorial Miguel Ángel Porrúa, México DF., 2003

Steiner, George A., Planeación Estratégica, Editorial CECOSA, México, DF., 2000

Moore, Mark H., Gestión estratégica y creación de valor en el sector público, Paidós, España, 1998

ABC de Género, CEDOC INMUJERES

Silvia Larralde y Yamilette Ugalde. Glosario de Género, INMUJERES, Nov. 2007
Primera edición

Safa Barraza Alejandra y Safa Barraza Ma Cristina (2008), Formulación de Proyectos Sociales, INDESOL y Grupo de Educación Popular con Mujeres A.C., México, DF., 2008

De la Cruz, Carmen, Guía Metodológica para integrar la Perspectiva de Género en proyectos y programas de desarrollo, EMAKUNDE, Instituto Vasco de la Mujer, España, 1998

Documento “Develando el género” Elementos básicos conceptuales para entender la equidad. UICN, INMUJERES Modulo 9.

Videoconferencia “La institucionalización del enfoque género en las políticas públicas” Apuntes de Teresa Ichaustegui Romero. México, DF. 2008.

Teleconferencia “Planeación con Perspectiva de Género, ámbito local y nacional / elementos metodológicos, INDESOL, Abril 2008.