

TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

INFORME FINAL

26 Y 27 DE OCTUBRE Y 7 Y 8 DE NOVIEMBRE DE 2011



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.



TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	PERFIL INSTITUCIONAL	4
3.	CARACTERÍSTICAS DEL TALLER REALIZADO.....	9
3.1.	NOMBRE DEL TALLER:.....	9
3.2.	OBJETIVO GENERAL.....	9
3.3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3.4.	ESTRUCTURA DEL TALLER	9
3.5.	METODOLOGÍA DE TRABAJO Y DURACIÓN DEL TALLER:.....	10
4.	INFORME NARRATIVO Y DE RESULTADOS.	11
4.1.	ASISTENCIA	11
4.2.	ACTIVIDADES DE INICIO Y PRESENTACIÓN.....	11
4.3.	DESARROLLO DEL TALLER	13
4.4.	ACTIVIDADES CONCLUSIVAS	70
5.	RECOMENDACIONES FINALES.....	74
6.	ÍNDICE DE ANEXOS.....	75
I.	MANUAL DE TRABAJO	75
II.	CARTA DESCRIPTIVA	75
III.	PRESENTACIÓN DE POWER POINT	75
IV.	MATERIALES Y FORMATOS UTILIZADOS	75
V.	GALERÍA FOTOGRÁFICA.....	75
VI.	LISTAS DE ASISTENCIA	75
VII.	CARTAS COMPROMISO FIRMADAS	75



1. PRESENTACIÓN

Éste informe compila el proceso y los resultados logrados durante el Taller “**Políticas Públicas con Perspectiva de Género**”, el cual fue diseñado con el objeto de sensibilizar y capacitar a 30 enlaces de género de la Administración Pública Estatal y Municipal en políticas públicas con PEG para contribuir a garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en congruencia con los planes y programas instrumentados para el mismo fin.

“El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de la perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles”¹. En ello, los Mecanismos Nacionales para el Adelanto de la Mujer tienen un papel estratégico para “diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer”².

Son los enlaces de género, la figura que a nivel institucional fungen como el mecanismo para el avance de las mujeres, quienes además de compartir saberes, motivan cambios y armonizan habilidades con otras personas que ejercen políticas públicas para que compartiendo un enfoque común, promuevan la equidad, erradiquen la discriminación e impulsen una nueva cultura de respeto e igualdad de oportunidades.

Lograr los cambios cotidianos y culturales que aseguren el Desarrollo, la justicia y la Paz para mujeres y hombres en México, exige la transmisión y adopción de conocimientos y habilidades para Institucionalizar la Perspectiva de Género en el ciclo de la política pública. En este sentido, los Mecanismos Nacionales tienen entre sus tareas sensibilizar y capacitar a funcionarias y funcionarios públicos que coadyuven en tan relevante tarea.

De acuerdo con ello, se desarrolló el contenido y metodología del taller, realizado los días 26 y 27 de octubre y 7 y 8 de noviembre de 2011, en la ciudad de Guanajuato, GTO.

¹Declaración y plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)

² Idem, H. de los Mecanismos para el adelanto de la mujer.



2. PERFIL INSTITUCIONAL

El Taller se implementó bajo la responsabilidad de la Asociación Nacional Cívica Femenina A.C. (ANCIFEM). Ancifem es una organización de la Sociedad Civil

- Independiente del gobierno
- Partidos políticos
- Iglesias
- No lucrativa
- Constituida como asociación civil en 1975.
- Con Estatus Consultivo en la Organización de las Naciones Unidas en 2005
- Con registro ante el Instituto Nacional de Desarrollo Social, CLUNI (INDESOL)

Su razón de ser es contribuir al desarrollo de México a través del compromiso de mujeres líderes en la promoción de la educación cívica, la participación ciudadana y el desarrollo de una cultura de respeto a la dignidad femenina.

HISTORIA:

La mujer ha sido siempre factor de desarrollo social. Tradicionalmente la participación de la mujer se había limitado al campo de la asistencia. En la década de los setentas, el horizonte de la participación femenina se abre y la mujer deja sentir su influencia en el campo cívico-político.

Es entonces cuando surge la Asociación Nacional Cívica Femenina, como una institución comprometida con México; que reconoce y valora la importancia de la mujer como factor de solución a los problemas que vive nuestro país. Ancifem se constituye como asociación civil en 1975, a nivel nacional.

La Asociación Nacional Cívica Femenina A. C. (Ancifem) es la primera asociación que se dedica a promover la formación y participación cívico - política de la mujer en México. Es un referente en ámbitos nacionales e internacionales. Miles de mujeres que influyen en el espacio público y en el privado se han formado en Ancifem.

OBJETIVOS:

- Encauzar la energía y el talento de las mujeres para influir en la sociedad
- Generar una cultura de pertenencia y corresponsabilidad de los ciudadanos hacia su país
- Formar ciudadanos capaces de ejercer plenamente su ciudadanía
- Crear en todas las expresiones de la sociedad el respeto a la dignidad femenina.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



PERTENECE (IÓ) A LOS CONSEJOS:

- Consejo Social del Instituto Nacional de las Mujeres (2006 a la fecha)
- Consejo del Instituto Mexicano de la Juventud en el período 2005-2007, desde donde promovió acciones para evitar el abstencionismo juvenil en las elecciones de 2006 y campañas a favor del Voto
- Secretaría de Desarrollo Social

ALGUNOS RECONOCIMIENTOS

- 1995 Premio Guillermo Barroso Corichi, por su labor de 20 años a favor de la educación cívica en todo el país, Centro Cívico de Solidaridad, 1993
- En 2005, conseguimos el Estatus Consultivo ante la Organización de las Naciones Unidas
- 2009, Homenaje a fundadoras de Ancifem en el Honorable Congreso de la Unión

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

- Capacitación y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Se ha capacitado a miles de mujeres desde 1996 a través del curso “El Desafío de ser Mujer” en diferentes ciudades, municipios y comunidades rurales de casi todo el país.
- También en Sindicatos como el de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, de la Secretaría de Salud, del Instituto Mexicano del Seguro Social, empleados de instituciones Bancarias, etc., abordando temas sobre el liderazgo de la mujer la organización sindical y el trabajo.
- Taller “Construyendo Caminos hacia la Equidad”
 - Universidad de Guanajuato
 - Tecnológico de Irapuato
 - Empresas del sector privado
 - Universidad Tecnológica de Tecamachalco, Puebla y de Nezahualcóyotl
 - En municipios a través de Instancias Estatales o Municipales de la Mujer.
- “Foros de análisis y propuestas en torno a la violencia contra las mujeres, las necesidades jurídicas y sociales para su erradicación”. En coordinación con los Institutos de las Mujeres”
- Foros “Diálogos y retos de la participación ciudadana en torno a la conmemoración del voto femenino en México”
- Formación y desarrollo de actitudes y competencias empresariales para mujeres
- Diseño e implementación del taller de capacitación “Mega-tendencias para empresarias” beneficiarias del Fondo Nacional de Empresas Sociales (FONAES) de la Secretaría de Economía en el Distrito Federal, Coahuila, Campeche, Oaxaca, Guerrero y Aguascalientes y colaborado en la capacitación de 2000 empresarias en los Encuentros Nacionales de Formación.
- Capacitación a funcionarias y funcionarios públicos
- Taller “Caminos hacia la Equidad” y el Foro Municipal “Caminos hacia la equidad, perspectivas y retos”, en:

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- Ciudad Hidalgo, Michoacán 2008 y 2010, con financiamiento del Fondo de Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer (FODEIMM)
- Taller: Políticas públicas con Perspectiva de Género (2010) en:
 - Salamanca, Guanajuato
 - Purísima del Rincón, Guanajuato
 - Zumpango, Estado de México
 - Guanajuato
- Elaboración del Programa Municipal para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010)
 - Salamanca, Guanajuato
 - Purísima del Rincón, Guanajuato
- Incorporación de la PEG al Bando de Gobierno (2010)
 - Ciudad Hidalgo, Michoacán
- Más de 700 funcionarias (os) públicos a través de talleres bajo el nombre de “La Perspectiva de Género y su utilidad de Administración Pública, en diferentes dependencias públicas: Procuraduría Agraria, el Instituto Nacional de Migración, Comisión Nacional del Agua, Instancias estatales y Municipales de la Mujer, Funcionarias recién electas.

INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES

- Módulo “Mujer y política” dentro del programa de Género en la Nueva Cultura Laboral, para la STPS en 2003.
- Estudio sobre las denuncias relacionadas con situaciones de violencia, interpuestas por mujeres al interior de la Procuraduría General de Justicia del estado de Morelos, para la Instancia Estatal de la Mujer, 2009
- Elaboración del “Marco teórico y recomendaciones del Diagnóstico sobre habilidades y capacidades de las mujeres trabajadoras del sector industrial del estado de Guanajuato” y “Análisis de la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral a nivel nacional y estatal y la condición y posición que ocupan en el mercado formal de la industria en el estado de Guanajuato” para el Instituto de la Mujer de Guanajuatense.
- Elaboración del Módulo único e interdisciplinario para las dependencias que integran el Sistema estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres, 2010.

MIEMBRO DE LA DELEGACIÓN OFICIAL DE MÉXICO EN LA:

- IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, China, 1995.
- IX y X Conferencia de la Mujer en la reunión de la CEPAL, celebrada en México y Ecuador respectivamente.
- 53º Período de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).
- Participación en diferentes sesiones de la Comisión sobre el Status de la Mujer en la Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, (Beijing +5, y Beijing +10 y B+15)
- Participación en eventos internacionales
- Encuentro Iberoamericano:

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- «El rol de la mujer en la consolidación de la democracia», Buenos Aires, Argentina, 1987.
- «El rol de la mujer en la democracia», Encuentro Regional México, Centro América Latina y el Caribe, Santo Domingo y República Dominicana, Buenos Aires, Argentina, 1988.
- «El rol de la mujer en la democracia», Encuentro Regional México, Centro América Latina y el Caribe, Santo Domingo y República Dominicana, Guatemala, 1989.
- Encuentro Mundial de Museología, Venezuela, 1999
- Encuentro de la Red Interamericana para la Democracia, Guatemala, 1998.
- Participamos como observadores de los procesos electorales, en Nicaragua 1990 y en Ecuador en el año 2000.

PARTICIPACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS:

- Plan Nacional de Desarrollo 1994-2000 y 2000-2006
- Parlamento de Mujeres 1998 - al 2004.
- Foros de consulta del CONMUJER e INMUJERES.
- Mesas de evaluación del cumplimiento de nuestro país de los acuerdos internacionales en materia de género, convocados por la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Foros de Consulta sobre Participación Ciudadana y Reforma Laboral.
- Con el Instituto Nacional de las Mujeres e institutos estatales y municipales de la Mujer en diferentes estados y municipios.
- Panel organizado por el Instituto Nacional de Migración.
- Secretaría: de Comunicaciones y Transportes, Gobernación y Desarrollo Social.

PROYECCIÓN DE LIDERAZGOS DE MUJERES DESDE ANCIFEM:

La Asociación forma y promueve la presencia de mujeres en cargos públicos como Congresistas, integrantes del Poder ejecutivo, Candidatas y Colaboradoras de Campañas político-electorales.

También a través de su Taller de fortalecimiento de liderazgo social habilita a mujeres para que desarrollen actitudes y habilidades para ejercer su liderazgo en los espacios en los que se desenvuelva.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DEMOCRÁTICO DEL PAÍS:

- Campañas educativas para la democracia:
 - “Por un voto libre y razonado”; “Las Mujeres Cambiaremos a México”;
 - “Por un voto libre y elecciones limpias”
 - “Ahora que tu voto cuenta haz que tu voto valga”,
 - “Por la transición pacífica y la Democracia”
 - “Promoción de credencialización ciudadana (IFE)”.
 - Brigadas cívicas: “promoción del voto libre y secreto”.
 - “Un buen ciudadano, es un buen mexicano”



3. CARACTERÍSTICAS DEL TALLER REALIZADO

3.1. NOMBRE DEL TALLER:

“POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

3.2. OBJETIVO GENERAL

Impulsar políticas públicas orientadas a lograr la Igualdad entre mujeres y hombres en cualquier espacio de la sociedad.

3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar la Perspectiva de Género en el ciclo de la política pública
- Fortalecer el liderazgo de las personas que fungen como enlaces de género para que asuman un rol más protagónico en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en su ámbito de competencia.
- Identificar la importancia que tienen las políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres, para la construcción de una sociedad en la que el desarrollo, la justicia y la paz sea una realidad.
- Elaborar un plan que incorpore lo abordado durante el taller (plan o programa 2012)

3.4. ESTRUCTURA DEL TALLER

Módulo I. Conceptos para la igualdad

- Dignidad, igualdad, equidad y no discriminación
- Paradigmas de lo femenino y lo masculino que potencian o limitan el desarrollo de las personas
- Roles y estereotipos

Módulo II. Situación y posición de las mujeres y hombres en Guanajuato: hacia un diagnóstico sobre la igualdad de género en el Estado.

- Demografía
- Educación
- Salud
- Economía y trabajo
- Violencia
- Participación y toma de decisiones

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Módulo III. Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM), realidades y retos.

Módulo IV. La perspectiva de género en la Administración Pública.

Módulo V. Marco normativo para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Normativa nacional e internacional
- Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD)
- Programa de Cultura Institucional (PCI)

Módulo VI. Aplicación de la perspectiva de género en la agenda estatal y municipal, ámbitos y alcances.

- Diagnósticos, estudios, investigaciones, sistemas de información
- Planes, programas y presupuesto
- Cultura institucional
- Estadísticas e indicadores
- Armonización legislativa y acceso a la justicia
- Gestión y fortalecimiento de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
- Participación ciudadana
- Financiamiento: FODEIMM
- Evaluación, rendición de cuentas y transparencia

3.5. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y DURACIÓN DEL TALLER:

- Exposición teórica: Enfoque pedagógico constructivismo social. Participación activa.
- A cada exposición teórica correspondieron técnicas grupales y material didáctico de reforzamiento.
- El taller tuvo una duración de 32 horas en cuatro sesiones de 8:30 a 16:00 hrs. Las fechas de las sesiones fueron: 26, 27 de octubre y 7 y 8 de noviembre, en el Hotel Gran Plaza- Guanajuato
- En el anexo se adjuntan la carta descriptiva, y los formatos de trabajo utilizados para el logro de los objetivos.



4. INFORME NARRATIVO Y DE RESULTADOS.

4.1. ASISTENCIA

La convocatoria fue dirigida a 76 funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Estatal y Municipal que han participado en las mesas de trabajo de la red de enlaces de transversalidad de la peg.

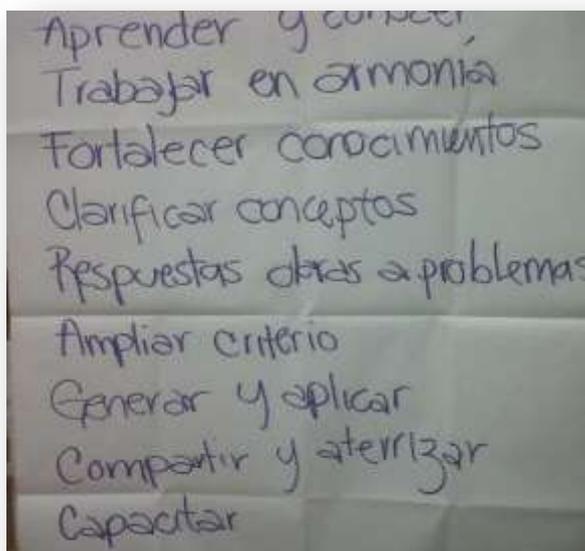
Confirmaron su participación 32 funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Estatal y Municipal. Por cuestiones de imprevistos en la agenda laboral participaron y concluyeron en las sesiones de capacitación solamente 25 personas, de las cuales 21 son mujeres y 4 hombres.

Las sesiones de capacitación se realizaron los días 26, 27 de octubre y 7 y 8 de noviembre, en el Hotel Gran Plaza- Guanajuato.

En el anexo se adjuntan la carta descriptiva, y los formatos de trabajo utilizados para el logro de los objetivos.

4.2. ACTIVIDADES DE INICIO Y PRESENTACIÓN

Luego de la inauguración oficial del taller, se presentaron los objetivos generales y metodología a seguir, así como la presentación de las y los asistentes con la técnica “Canasta de frutas”. Las y los asistentes además expusieron sus expectativas las cuales se escribieron en un cartel que estuvo durante toda la sesión.



INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Después de conocer sus expectativas, las personas participantes firmaron la carta compromiso de participar activamente en el taller y aplicación de los conocimientos adquiridos.

--	--	--	--

CARTA COMPROMISO

POR MEDIO DE LA PRESENTE ME COMPROMETO A ASISTIR AL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, EL CUAL SE LLEVARÁ A CABO EN CUATRO SESIONES DE 8:30 A 16:00 HRS. LOS DÍAS 26, 27 DE OCTUBRE Y 7 Y 8 DE NOVIEMBRE, EN EL HOTEL GRAN PLAZA-GUANAJUATO, INCLUYENDO LOS SIGUIENTES TEMAS:

- MÓDULO I. CONCEPTOS PARA LA IGUALDAD
- MÓDULO II. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN GUANAJUATO: HACIA UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO.
- MÓDULO III. LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTO DE LA MUJER (MAM), REALIDADES Y RETOS.
- MÓDULO IV. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- MÓDULO V. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES.
- MÓDULO VI. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENDA ESTATAL Y MUNICIPAL, ÁMBITOS Y ALCANCES.

ASÍ MISMO, ME COMPROMETO A PONER EN PRÁCTICA LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS E INCORPORARLOS AL PLAN DE TRABAJO RESULTADO DE ESTE TALLER.

NOMBRE
FIRMA

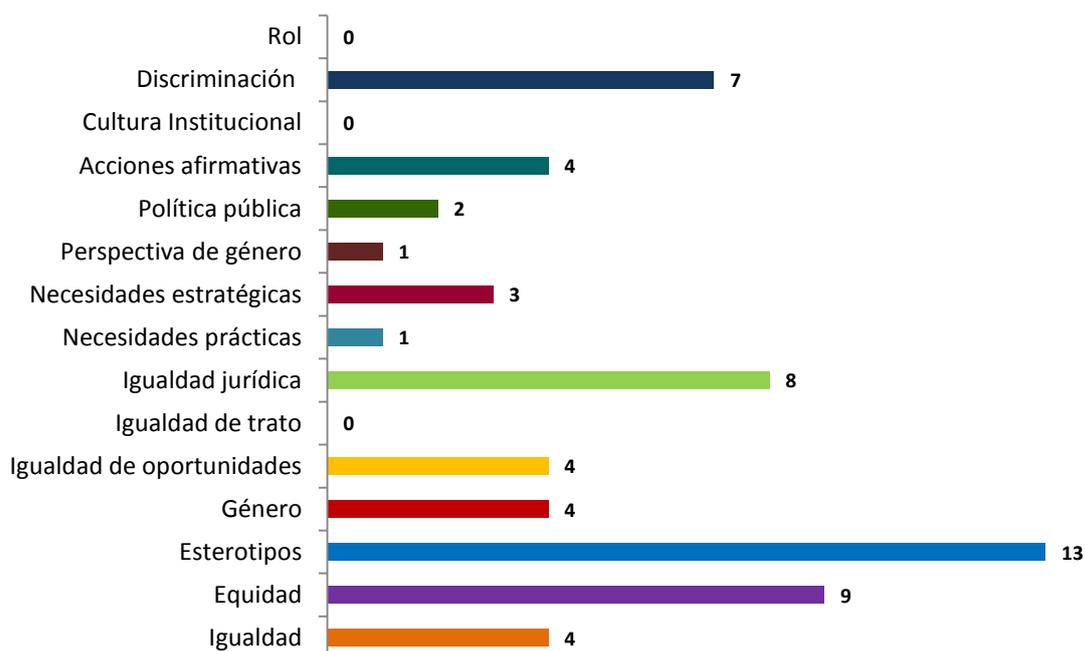
Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



La introducción al taller culminó con la realización de la evaluación de entrada con la técnica “sopa de letras”. De acuerdo con la sistematización de los resultados de la misma se puede concluir que el grupo dominaba en un 26.7% los conceptos básicos, como lo muestra la siguiente gráfica.

NUMERO DE PERSONAS QUE CONOCEN CADA UNO DE LOS CONCEPTOS AL INICIO DEL TALLER



4.3. DESARROLLO DEL TALLER

El primer módulo dio inicio con la presentación de los objetivos del mismo, los cuales fueron:

- Conocer y valorar los principios de dignidad, igualdad, equidad y no discriminación entre hombres y mujeres. Así como diferenciar e identificar los conceptos igualdad sustantiva, de trato, de oportunidades, necesidades prácticas, estratégicas, condición, posición, acciones afirmativas.
- Identificar los paradigmas de lo que se considera femenino y masculino que potencian o limitan el desarrollo de las personas.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- Tener una mejor percepción de los roles que tanto hombres como mujeres juegan en la sociedad.

Se inició el módulo con la aplicación de la técnica completa la frase, con la intención de evidenciar cuáles son los estereotipos para mujeres y hombres que intervienen en la apropiación del género de las personas y en las relaciones entre las personas.

Estereotipos de mujeres	Estereotipos de hombres
La belleza no se lleva con la inteligencia	Los hombres son infieles
Las mujeres son conflictivas y más entre mujeres	Los hombres no deben llorar
las mujeres bonitas son inútiles	Los hombres no juegan con muñecas
Las mujeres poseen un sexto sentido	Los hombres no deben hacer labores domésticas
La mujer debe estar en su casa	los hombres son machistas
las mujeres no deben andar en las cantinas	Los hombres inteligentes son feos
Las mujeres conducen mal	Los hombres son borrachos
Las mujeres siempre están a dieta	Deben trabajar fuera de casa
Las mujeres no saben tomar decisiones	Los hombres flacos no tienen fuerza
La vida sexual solo es para los hombres	Los hombres que no se casan antes de los 40 años son gays
Las mujeres son intensas	Los hombres que ayudan en su casa son mandilones
La mujer atractiva consigue buen puesto	El hombre guapo es mujeriego
La mujer es dependiente	Cuanto tienes cuanto vales
Forma de vestir de las mujeres	Quien lleva los pantalones en la casa es el hombre
Las mujeres son chismosas	El hombre es el proveedor
La mujer que alcanza un puesto alto es por "otras razones"	Los hombres casados son más estables
Las mujeres son débiles	Los hombres las prefieren rubias
Las mujeres que mandan son histéricas	Feos, fuertes, formales
Las mujeres son más organizadas	Libres
Las mujeres son más sensibles	Proveedores
Las mujeres en puestos directivos no tienen autoridad	No se quejan
Las mujeres juntas ni difuntas	Líderes
Tiernas y amorosas	Mejores para ciencias duras
Modestas y castas	Todo lo que deciden está bien
Melodramáticas	Son prácticos, rápidos
Compradoras compulsivas	Vida sexual activa permitida
Aptas para temas delicados	
Reina del hogar	

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



El ejercicio permitió a las personas realizar una reflexión sobre todas las expectativas que existen y se suponen para mujeres y hombres. A partir de la reflexión sobre ésta técnica se abordó el tema de manera expositiva-participativa de: Mujeres, hombres y el sistema sexo género. Se proyectó el video “Peor es nada” realizado por la Comunidad Europea y en plenaria se comentaron las impresiones y opiniones sobre lo natural y lo construido, la moderadora en algunas ocasiones planteó algunos dilemas para generar el debate y la participación de las personas.

Se realizó la exposición sobre el marco conceptual con la participación activa de las y los funcionarios presentes, en equipos trabajaron sobre los conceptos y ejemplos de discriminación los cuales se muestran en la siguiente tabla.

Situaciones de discriminación

Que se fomenten las actividades deportivas de niños en la escuela
Que se utilice la imagen de la mujer como objeto
Que en las familias no se estimule la formación profesional de las mujeres
Que no se consideren necesidades de mujeres en los hogares
Que se impida el desarrollo de las mujeres si su desempeño no tiene sentido para la formación de un rol de madre
Que no se consideren las necesidades concretas de las mujeres en materia de seguridad pública
Se castiga más a las mujeres que a los hombres en delitos
Dar trabajo a los amigos en lugar de personas capacitadas
No dar trabajo a las mujeres embarazadas
No se da trabajo a personas indígenas o comunidades rurales
Como te ven te tratan
Que no se tenga conocimiento y manejo de herramientas tecnológicas
En las escuelas no hay condiciones para recibir a niñas/os discapacitados
Talleres del DIF enfocados a actividades para mujeres
La venta de mujeres en algunas comunidades
Preferencias sexuales o forma de vestir

Al finalizar el módulo se verificó la comprensión de las personas asistentes sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres así como el motivo por el cual se ha de incorporar la PEG al ciclo de las políticas públicas.

Se reforzó el marco conceptual al revisar en grupo la sopa de letras inicial y en aclarar las dudas.

El segundo módulo “Situación y posición de las mujeres y hombres en Guanajuato: hacia un diagnóstico sobre la igualdad de género en el Estado” tuvo como objetivos:

- Conocer la situación y posición de las mujeres y los hombres en Guanajuato.
- Reforzar los conceptos de posición y condición así como necesidades prácticas y estratégicas.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- Reflexionar y conocer herramientas para el diagnóstico con PEG, la generación de datos e indicadores para el análisis e identificación de inequidades. (Temas salud, trabajo, empoderamiento económico, social) manejo permanente para cubrir los temas de la agenda.

La moderadora realizó una introducción de manera expositiva-participativa sobre la importancia de las estadísticas desagregadas por sexo y el análisis de género que se puede realizar sobre los datos y cifras.

Con la finalidad de conocer las realidades en el estado, así como identificar y clarificar los conceptos de posición, condición, necesidades prácticas y estratégicas se distribuyó a las y los participantes un documento con estadísticas desagregadas por sexo de los ámbitos, educación, poblacional, salud, empleo, participación política y cívica, entre otros.

El grupo se dividió en equipos y realizaron la tarea de acuerdo a los criterios: 1. Revisar cifras referentes al tema o ámbito que les fue asignado (un tema por equipo) 2. Analizar y comentar por equipo, implicaciones de las cifras, situación de las mujeres, causas y efectos de tales realidades (en este caso, se comenzó a trabajar de manera indirecta en la identificación de problemas y otras habilidades necesarias para los módulos posteriores).

Finalmente, 3. Los equipos debían plasmar en una cartulina sus conclusiones respondiendo a cuatro preguntas:

- 1.Cuál es la situación de las mujeres
- 2.Cuál es la condición de las mujeres
- 3.Cuál es la posición de las mujeres
4. Que estereotipos generan dicha situación

Los resultados del trabajo por equipos se muestran en las siguientes imágenes.

Equipo 1

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



<p>Estereotipo</p> <p>Ama de casa</p>	<p>Situación</p> <p>* Profesionalista</p> <p>Pero... Responsable del hogar y SIN remuneración económica.</p>
<p>Condición</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dependencia económica - Poco reconocimiento a su trabajo - Poca mujer emprendedora 	<p>No existen las oportunidades de acuerdo a las necesidades REALES de la mujer</p>

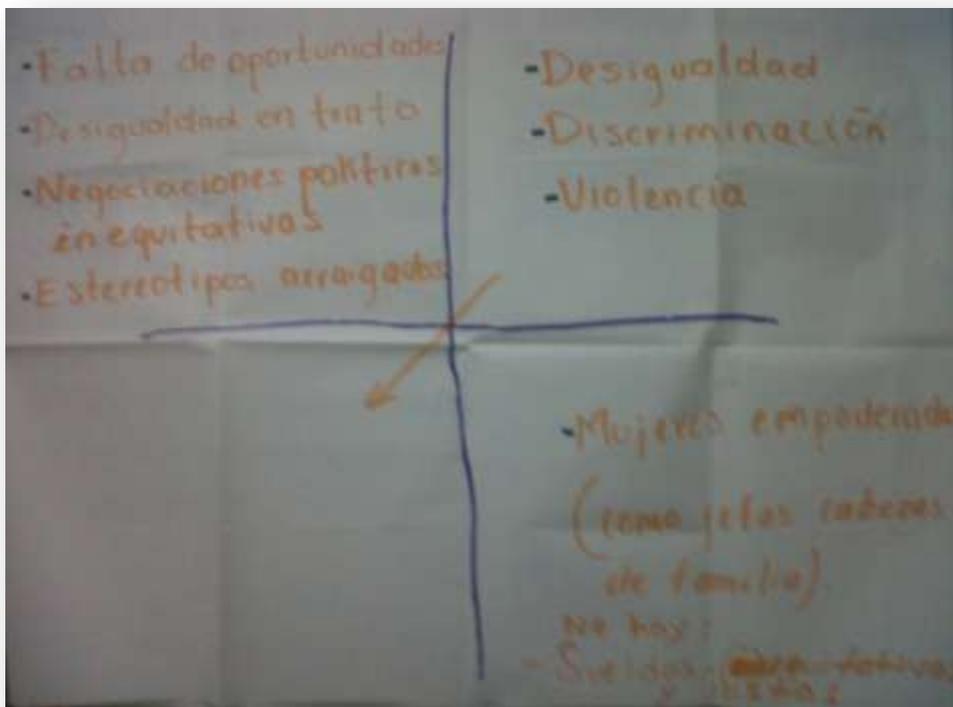
Equipo 2

<p>La mortalidad en mujeres es por salud y la mortalidad en hombres es por violencia.</p> <p>El índice de mortalidad materna, infantil y cáncer se dan más en zonas rurales.</p>	<p>La mortalidad materna aumento 10 puntos.</p> <p>Aumento de muertes por cáncer mamario casi 4 puntos.</p> <p>La tasa de fecundidad adolescentes disminuyo 20 puntos.</p>
<p>Se mejoran los servicios médicos</p> <p>Los registros de nacimiento son más precisos.</p>	<p>Existe con desigualdad, las mujeres empiezan a acceder al uso de servicios de salud.</p> <p>Mayor aptitud a educación básica de salud.</p>

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Equipo 3



Al finalizar el trabajo en equipos, cada uno expuso sus hallazgos en plenaria. Las conclusiones fueron:

- La presencia de estereotipos genera expectativas específicas para mujeres y hombres, estos estereotipos crean condiciones de inequidad.
- Los problemas sociales afectan a todas las personas, pero el impacto de estos problemas, reflejado en las estadísticas demuestra que las mujeres, comparativamente viven una situación de desventaja, es decir, existe una brecha.
- Estas brechas limitan el acceso a derechos humanos concretos, como la alimentación, el hogar, la educación. Las situación de las mujeres, es inequitativa e injusta.
- La situación de las mujeres puede cambiar, cuando las políticas públicas miran las realidades con PEG, pero no solo basta ver las realidades, hay que considerar la posición de las mujeres de manera que desde la política se puedan considerar acciones tendientes al empoderamiento de las mujeres que más allá de resolver un problema de educación, por ejemplo, estén en condiciones de independencia económica.

Con este ejercicio se reforzaron los conceptos previamente revisados, se avanza sobre el diagnóstico de la realidad y del problema, así como se encaminó la discusión grupal hacia la tarea de los mecanismos para el avance de las mujeres, que fue el tema del siguiente módulo.

18

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Después del trabajo grupal y las conclusiones del mismo, se realizó una exposición sobre las características de las estadísticas, los 5 pasos para la generación de información con PEG, las principales fuentes y la importancia de generar indicadores y estudios propios cuando no se cuente con la información necesaria, a demás de incorporar el proceso de medición en las distintas etapas de planeación, presupuesto o evaluación.

Para concluir el módulo, con el objeto de verificar aprendizajes se preguntó al grupo cuáles eran las conclusiones del mismo, a lo que respondieron:

- “Hacen falta datos más específicos en casi todos los rubros con información desagregada por sexo”
- Las personas provenientes de las áreas de planeación comentaron que, “uno de los ámbitos en los que no han visto el enfoque de género de manera útil y clara es en las cifras de CONEVAL”.
- “El origen de las brechas son los estereotipos que prevalecen así como su determinación para la condición u posición de las mujeres y hombres en el estado”
- “La PEG en las estadísticas y diagnósticos permite realizar acciones atinadas, eficientes y eficaces para resolver problemas”
- “Existen temas prioritarios uno de ellos que llama la atención es la participación política de las mujeres, que aunque ha incrementado en los últimos años, la presencia de mujeres aumenta en la cifra de candidatas por mayoría y en las plurinominales desciende, pareciera que cuando no se trabaja en lo cultural de fondo, las cuotas no funcionan, ahora las mujeres son quienes se llevan el desgaste de las campañas y los hombres son electos en el interior de su partido para no hacer campaña”

Estas conclusiones permitieron introducir el módulo 3, “Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM), realidades y retos.” El objetivo de este tema fue:

- Identificar el marco normativo de los MAM’s
- Identificar el ámbito de trabajo, realidades y retos de los MAM’s, reflexionando sobre el papel de las Instancias de la mujer y el de enlaces de género.

Inicialmente se revisó el contenido del inciso H de la Plataforma de Acción de Beijing, para conocer el fundamento jurídico que dio origen a los mecanismos. Siguiendo con la lógica de construcción de un marco conceptual sobre el tema, se revisó el concepto de transversalidad de la perspectiva de género.

A raíz de las reflexiones del tema anterior se identificó como necesario el trabajo estratégico de los mecanismos, sean instancias de la mujer o bien, enlaces de género, el trabajo de estos equipos debe caminar hacia la resolución de los problemas a través del empoderamiento de las mujeres así como en la supervisión de la coherencia con el enfoque de género en las diferentes áreas o dependencias responsables de cada uno de los ámbitos del gobierno para resolver las necesidades prácticas de las mujeres.

Después de revisar el ámbito de competencias de los MAM’s, se realizó una técnica llamada “juego de roles” en el que las personas participantes debían elegir un problema de los observados en el ejercicio

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



anterior, y suponer una solución ejecutable desde la administración pública estatal o municipal según fuera su ámbito de trabajo.

Una vez elegido el problema y la solución, se repartieron roles a las y los participantes. Estos eran: dirección o responsable de planeación, líder de gabinete, dirección o responsable de administración, dirección o responsable de la instancia de la mujer, legisladora/or, ciudadanía y empresas.

La técnica consistió, asumir su rol, en buscar al equipo que consideraran más integral para la ejecución de esa solución y realizar un flujograma de acciones y responsables para ejecutarla.

Al concluir el trabajo y antes de presentar su flujograma en plenaria, las y los participantes identificaron situaciones muy importantes para el desarrollo del taller y el alcance de los objetivos:

- “No nos podíamos poder de acuerdo, cuál era el equipo idóneo. La intervención de quienes fungieron como instancias de la mujer fue crucial para establecer prioridades”
- “Excluimos a la ciudadanía, solo la visibilizamos como beneficiara, o como peticionaria, pero es un error, deben participar en todo el proceso”
- Las empresas también fueron excluidas, de hecho se armó un equipo solo de personas que representaban dicho rol, porque ningún equipo los incorporó “es bueno darse cuenta que desde otros sectores de la sociedad se puede hacer mucho por resolver los problemas, sin embargo ojalá hubiéramos participado en el juego de la mano, autoridades y empresas, pues la solución hubiera sido más rápida”
- “Teníamos objetivos diferentes y nos costó mucho llegar a alguna conclusión”

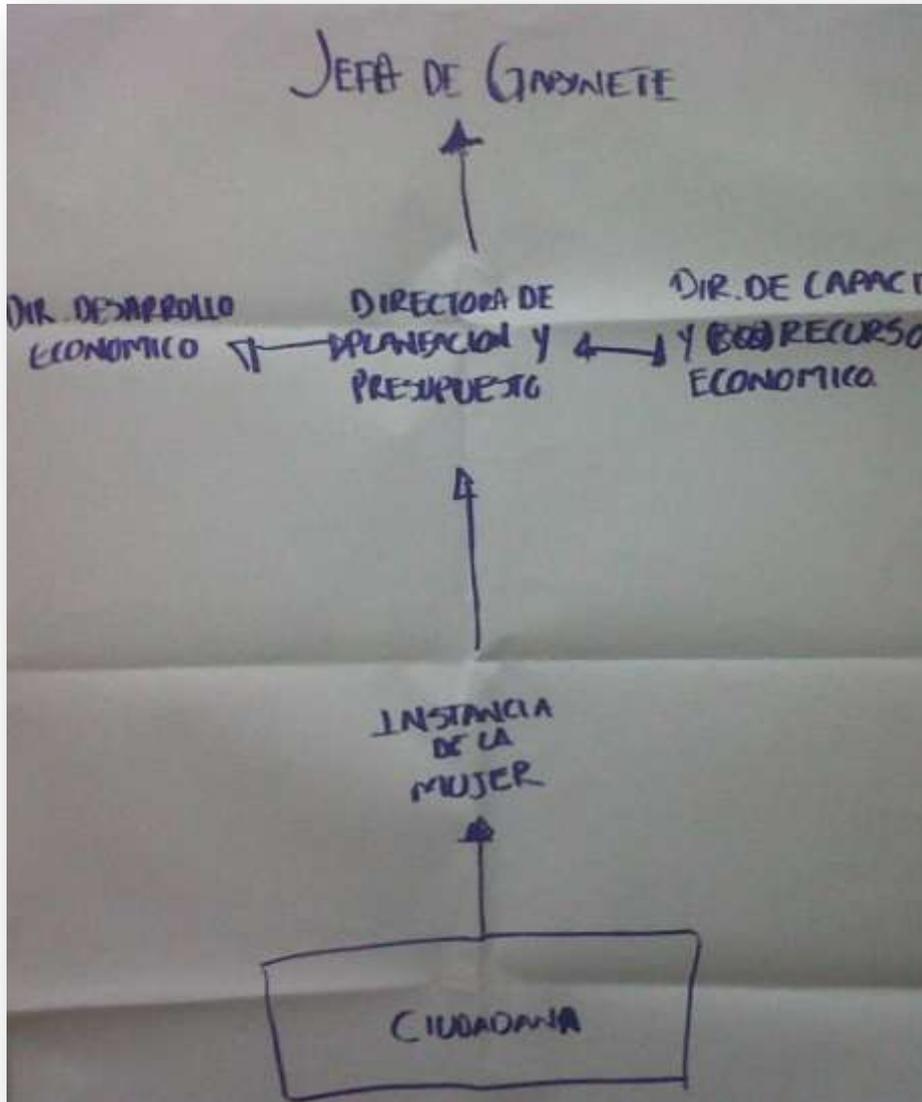
Estas reflexiones permitieron al grupo comprender la importancia y el papel que deben ocupar las instancias o enlaces de género en las instituciones como rectoras de la política de igualdad, su ámbito es el estratégico; objetivos comunes en una institución permiten el éxito de las políticas públicas. Este proceso no puede excluir a otros sectores.

Los flujogramas que se presentan a continuación permitieron ir avanzando en la aplicación del concepto de transversalidad, identificación de las etapas de la política pública y la incorporación de la PEG en la misma, así como la función de las instancias y los enlaces en tales procesos.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Equipo 1



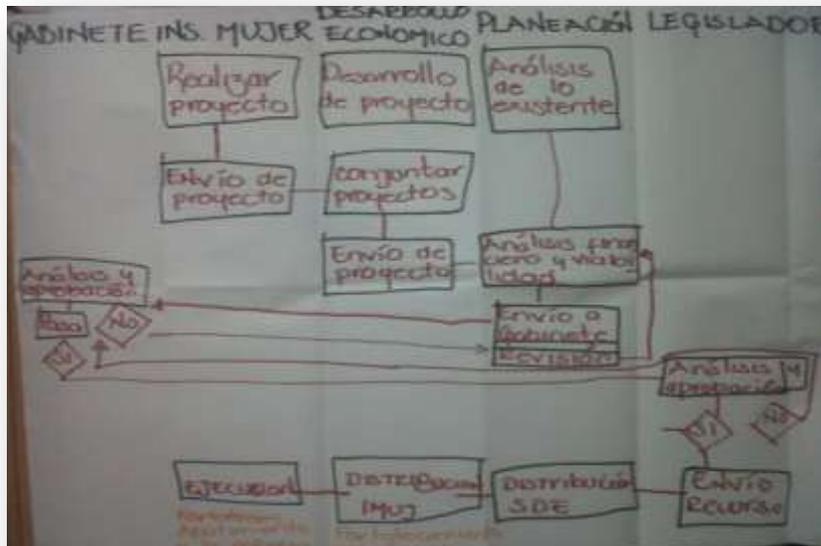
Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Equipo 2



Equipo 3 (parte 1)



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

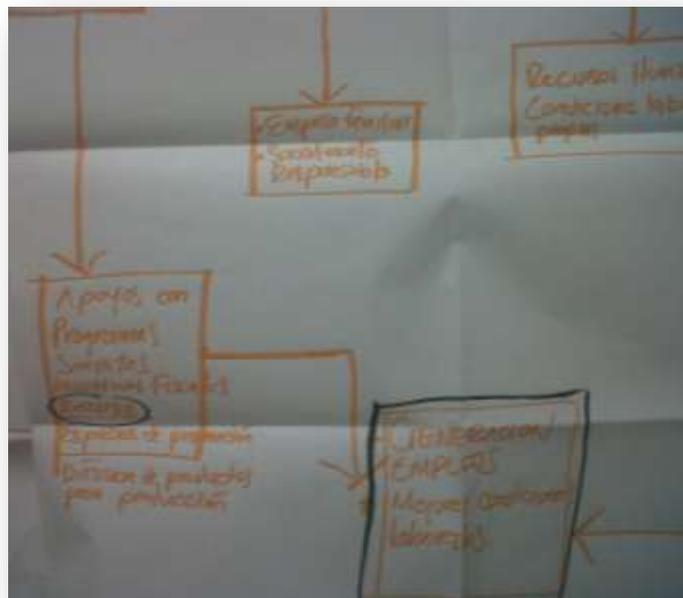
INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Equipo 3 (parte 2)



Equipo 3 (parte 3)

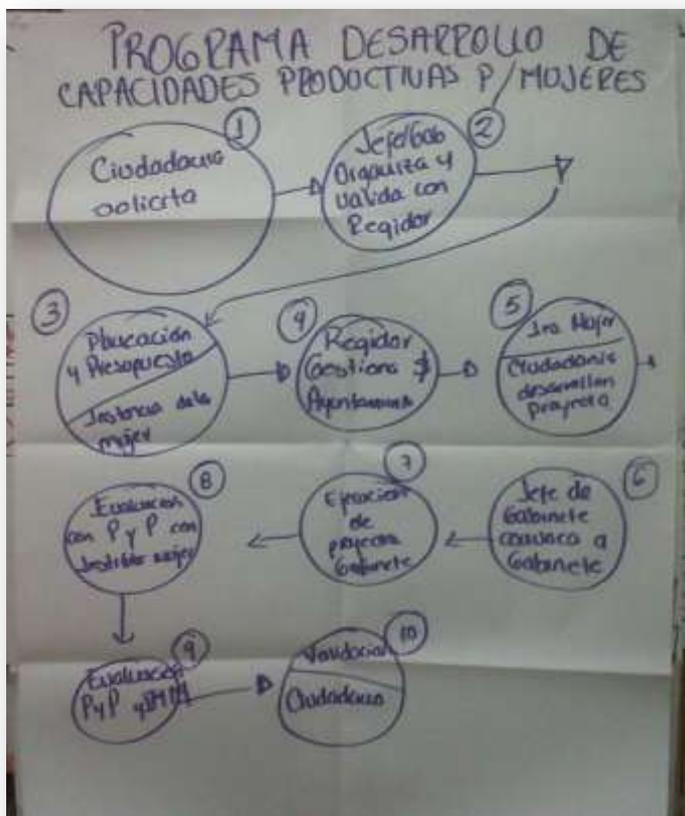


Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.



Equipo 4



Una conclusión adicional a la que llegó el grupo, la cual no estaba prevista, es que a pesar de que los papeles que asignaban un rol a cada una de las personas tenían un lenguaje incluyente, a la hora del trabajo, la mayoría los cambió por el genérico masculino, lo cual lo observaron y comentaron como una de las prácticas que deben cambiar.

Estas conclusiones permiten evidenciar que el grupo se concientizó sobre la importancia de la participación de todos los actores, del papel de los MAM's y el proceso de la política pública que incorpora entre sus prioridades la solución de problemas prácticos y estratégicos.

Estos tres módulos de se revisaron los primeros dos días de trabajo con el grupo, los días 26 y 27 de octubre.

Al finalizar esta primera etapa, se les solicitó a las y los participantes realizar una primera encuesta de satisfacción y como tarea se les pidió que en la siguiente sesión llevaran un programa de trabajo de su competencia, susceptible de aplicarse en el año 2012, con la finalidad de tener insumos para trabajar con el marco lógico en la siguiente etapa.

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



El día 7 de noviembre del presente año se dió inicio al tercer día de los cuatro en los que se desarrolla el taller. Se realizó en un primer momento un proceso de recapitulación de los contenidos vistos en las sesiones anteriores así como el avance en el logro de los objetivos.

Posteriormente a la recapitulación, se procedió a abordar el módulo 4 del taller, “La perspectiva de género en la Administración Pública.” Cuyos objetivos fueron:

- Conocer las dimensiones de la perspectiva de género como herramienta analítica y su utilidad en el campo de la administración pública.
- Identificar el ciclo de las políticas públicas y la aplicación de la PEG en el diseño, ejecución y evaluación de las mismas.

Como ninguna de las personas participantes llevó el programa definido a trabajar, se asignó un tiempo para que de acuerdo a su procedencia y en equipos revisan y establecieron el programa con el que trabajarán y al que le incorporarían la PEG.

En plenaria presentan el programa tal cual como hasta ese día está contemplado, excepto un equipo, que por su área de trabajo, atención a la demanda ciudadana, se dedicarían a un proceso.

Después de presentado su programa, de los cuales se hablará más adelante, se inició propiamente con el contenido teórico de este módulo. Se abordó de manera expositiva – participativa los elementos de la AP.

La conclusión de la exposición llevó a la importancia de la definición sobre el problema, con la técnica: “8 columnas Políticas con PEG” se pretendió mostrar la relación directa entre los problemas y las soluciones, ésta técnica consistió de redactar una nota de 8 columnas ideal sobre el anuncio de la erradicación del problema que de hecho es parte del proyecto que han elegido.

- La Comisión Estatal del Agua de Guanajuato alcanza el 100% de cobertura de agua potable en comunidades rurales, mejora la condición de las mujeres
- Disminuyen los tiempo de atención de respuesta de las peticiones realizadas por mujeres al Gobernador
 - Se atienden 6840 peticiones de la población, mujeres satisfechas con la atención
 - Mujeres Guanajuatenses, 100% emprendedoras.
 - Disminuye el turno de las peticiones de 8 a 6 días hábiles
 - Violencia intrafamiliar erradicada en el estado de Guanajuato
 - Guanajuato libre de violencia
 - Irapuato, primer lugar en eliminación de actos de discriminación
 - Mujeres y hombres en equidad, por fin una realidad en el municipio de Irapuato
 - Guanajuato, una sociedad incluyente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Las conclusiones del ejercicio fueron sobre la importancia de mantener el objetivo de igualdad y equidad en el centro de todo el ciclo.

Se realizó la exposición teórica-participativa sobre el ciclo de las políticas públicas y el marco metodológico, los conceptos de institucionalización y transversalidad de la PEG.

Para aplicar estos conocimientos las personas trabajaron sobre el formato “transversalizando la PEG”, sobre el cuál debían identificar, de acuerdo con las etapas o acciones de planeación, presupuesto, cultura institucional, mejora de la gestión pública, e implementación de las políticas públicas ¿cómo hacerlo? Y ¿cómo medirlo?, los resultados del ejercicio son los siguientes:

	¿Cómo?	Indicador
Planeación	Diagnóstico	Un diagnóstico
	Firma de convenios institucionales	Número de convenios
	Diagnóstico e Indicadores con PEG en seg. Publica	Número de denuncias atendidas desagregados, personas sensibilizadas, asesorías, casos resueltos
	Encuesta de salida para identificar situaciones de discriminación institucional a todas las personas que acudan a algún servicio al gobierno	Número de personas encuestadas
	Diagnóstico sobre la alimentación infantil desagregado por sexo	Diagnóstico desagregado
	Diagnóstico	Padrón de alumnas/os desagregado por sexo
	Programación de cursos con PEG para la población	Cursos impartidos
Presupuesto	Atraer inversión o fondos federales o extranjeros con PEG	Presupuesto etiquetado
	Etiquetar gasto para la prevención y atención de la violencia	Gasto de inversión desagregado por sexo y número de familias
	Coordinación de dependencias para unir esfuerzos presupuestales	Presupuesto unido etiquetado o con PEG
	Que todas las dependencias etiqueten una parte presupuestal para el combate a la discriminación	Dependencias que etiquetan, porcentaje etiquetado
	Diferenciar cuanto se gasto en niñas y en niños en educación	Reporte de presupuesto desagregado
	Etiquetar gasto	Número de personas beneficiadas desagregado por sexo

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Cultura Institucional	Presupuesto desagregado que identifica mujeres y hombres en situación de pobreza	Presupuesto etiquetado para comunidades en las que haya un mayor porcentaje de mujeres u hombres pobres
	Etiquetar presupuesto para capacitar a la población objetivo de programas que tengan PEG	Presupuesto ejercido
	Implementación de reglamento con PEG	Reglamento y personal capacitado en PEG
	Programa sobre violencia intrafamiliar al interior de la institución, código contra violencia	Código, programa, capacitaciones
	Talleres de sensibilización para funcionarias/os	Numero de talleres, asistentes desagregados por puestos y sexo
	Campaña de promoción de alimentación sana	Una campaña
	Campaña de promoción de PEG	Numero de talleres, de personas participantes en programas con PEG que implemente el gobierno
Mejora de la gestión pública	Incorporar la PEG a las ROP	ROP con PEG
	Certificar procesos con PEG	Procesos logrados
	Mejorar el proceso de atención de las personas involucradas en casos de violencia	Procesos mejorados
	Evaluación de las y los usuarios a través de un buzón	Propuestas recibidas, propuestas atendidas e implementadas
	Involucrar a padres de familia en diseño de programas de salud infantil	Numero de reuniones con padres de familia
Implementación de políticas públicas	Promoción y difusión de convocatorias de programas con PEG	Posters distribuidos, anuncios
	Establecer reglas de operación específicas	ROP, documento
	Estrategia de armonización legislativa y reglamentaria	Numero de leyes con PEG
	Campaña de sensibilización sobre violencia intrafamiliar	Numero de instrumentos de difusión
	Asesorías	Personas atendidas
	Revisión de los programas implementados en el gobierno para evaluar su incorporación de PEG	Reporte de evaluación
	Revisión al programa de educación y becas	Padrón de beneficiarios

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



	Capacitación para el autoempleo	Personas con una fuente de empleo propia desagregadas por sexo
	Difusión de los programas y capacitación de las y los funcionarios sobre las ROP	Número de personas beneficiadas y numero de funcionarias/os capacitados desagregado por sexo

En plenaria se presentaron los resultados del trabajo, este ejercicio presenta algunas propuestas sobre los elementos para la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública.

Como puede observarse en dichos resultados, las personas participantes identificaron claramente las áreas y ámbitos en los que implica trabajar para transversalizar la PEG, algunos de estos elementos como el ámbito de la cultura institucional y el manejo de indicadores son el primer acercamiento a los temas siguientes a revisar, el marco normativo y el marco lógico. Aspectos que se retomaron y perfeccionaron en éstos dos últimos módulos del taller.

Se prosiguió con el quinto módulo, Marco normativo para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Los objetivos de éste módulo fueron:

- Identificar la normatividad internacional, federal y estatal de la transversalidad de la perspectiva de género en el Estado mexicano así como la plataforma de transversalidad: retos para su implementación, la armonización
- Identificar los elementos básicos del Programa de Cultura Institucional y del PROIGUALDAD los retos y oportunidades que implica su aplicación en la Administración Pública Municipal.
- Sociabilizar la aplicación del MEG, la norma para la igualdad y el protocolo de atención a la violencia como otros instrumentos jurídicos.

Se realizó una exposición teórica- participativa sobre la normatividad internacional, nacional y estatal. Desde los documentos de Beijing, la Declaración de los Derechos Humanos, las convenciones internacionales y sus respectivos protocolos, hasta el Plan de Desarrollo Estatal.

Se reflexionó sobre aspectos importantes como la armonización legislativa en todos los niveles de gobierno. En este sentido, el grupo expuso un breve resumen del marco legal estatal, con documentación que les fue entregada y contribuyeron a definir el marco normativo local y las áreas susceptibles de armonización.

Posteriormente, la moderadora presentó las características principales del PROIGUALDAD y el Programa de Cultura Institucional de la APF.

Derivado de esta exposición, el grupo trabajó por equipos para revisar los nueve objetivos del PCI y aterrizar cada uno de los puntos en acciones concretas que pueden implementarse en sus oficinas, direcciones o departamentos. El objeto de este ejercicio fue desarrollar propuestas que las y los

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



funcionarios presentes pudieran implementar sin las condiciones necesarias, aunque deseables, de todo un programa que incluya a toda la APE o APM según fuera el caso.

Inclusive para quienes ya contaran con dicho instrumento, el ejercicio pretendió proponer acciones para hacer más evidente y llevar a la práctica tal programa de cultura institucional. De las propuestas que los equipos desarrollaron y presentaron en plenaria, se identificaron las que podrían detonar mejores conductas y acciones, sobre todo aquellas que compartían y que todas y todos están en disposición de implementar. Estos fueron los resultados del trabajo sobre el formato “lo que yo puedo implementar”

OBJETIVO	EQUIPO 1	EQUIPO 2	EQUIPO 3
Incorporar la PEG a la cultura institucional	Diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual	Curso al área administrativa	Código de valores
Clima laboral	Campaña contra hostigamiento	Mejorar mecanismos de comunicación	Promover Toma de decisiones compartidas
Comunicación incluyente	Incluirla en el reglamento interno	Lenguaje no sexista	Lenguaje incluyente en todas las comunicaciones internas y externas
Selección, salarios y prestaciones	Respetar el servicio profesional de carrera	Sensibilizar a recursos humanos	Capacitación para todas y todos
Promoción vertical y horizontal	Horarios de capacitación en horas laborales	Revisar perfiles	Promover trabajo en equipo con sensibilización en género
Capacitación	Horarios de capacitación en horas laborales	Capacitación a todas y todos	Cursos de PEG
Corresponsabilidad	Campaña para respeto de horarios	Respeto de horarios	Uso del tiempo responsable
Hostigamiento	Código de ética	Sensibilización y mecanismo de denuncia	Fomentar la cultura de denuncia

Al finalizar la reflexión sobre estas acciones y de un compromiso exteriorizado de realizarlas, se expuso sobre otras herramientas que posibilitan e impulsan el verdadero cambio en la cultura institucional, como las certificaciones y el protocolo de atención a la violencia.

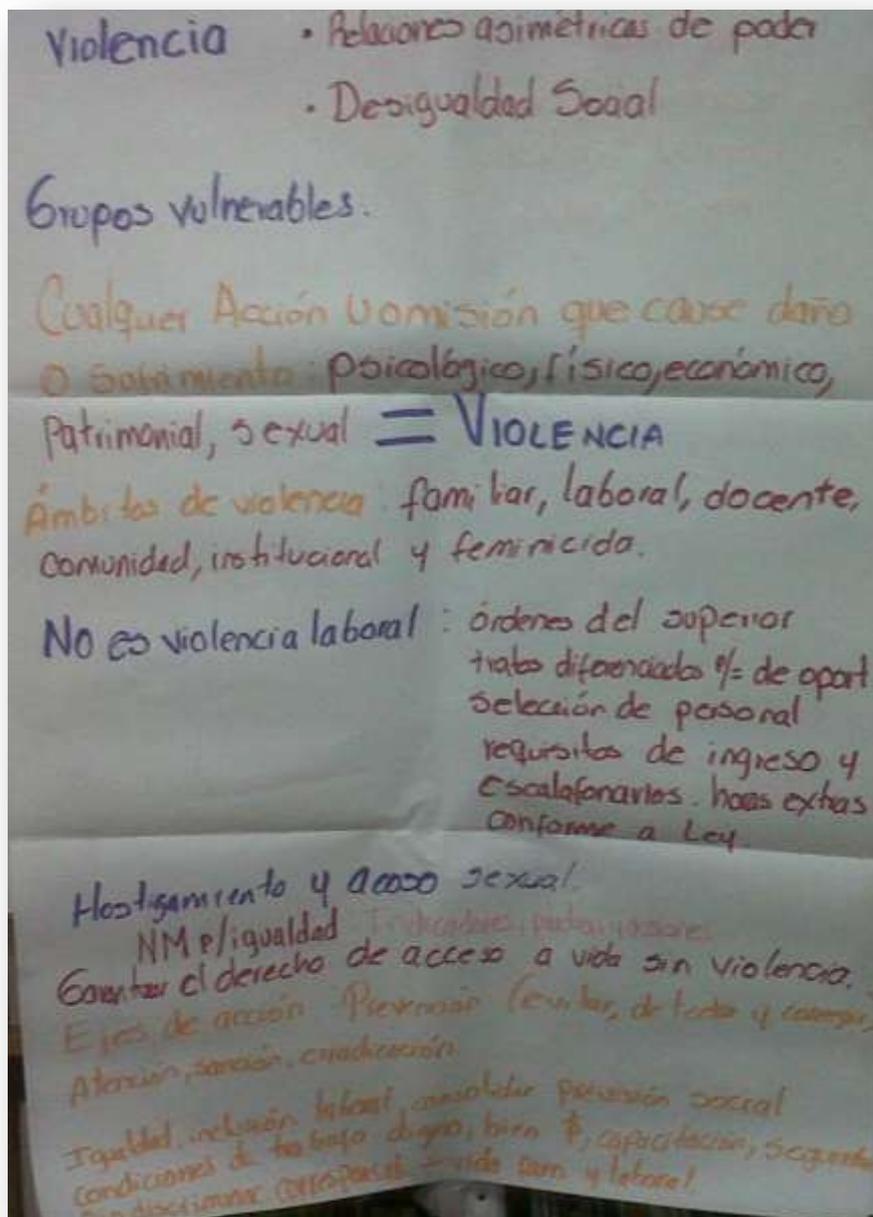
Para desarrollo de este punto, el grupo se dividió en equipos, el primer equipo realizó una presentación de las definiciones de violencia, el segundo sobre el procedimiento para la atención y prevención de la misma, específicamente acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, el tercero sobre el MEG y la Norma

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



para la igualdad entre mujeres y hombres, y el cuarto para la implementación de un programa de corresponsabilidad laboral-familiar.

Equipo 1, sobre la definición de la violencia



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.



Equipo 2, sobre el procedimiento de atención y prevención a la violencia.





Equipo 3, sobre la Norma y el MEG

NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD Y EL MEG.

NMX-R-025-SCFI-2008 → REQUISITOS PARA LA CERTIFICACION PUBLICADA EN EL DOF-2009 DE LAS PRACTICAS PARA LA I L M H.

INCLUYE: INDICADORES, PRACTICAS Y ACCIONES

BUSCA

- INCLUSION LABORAL
- CREAR ONDI CIONES - TRABAJO DIGNO
- B - REMUNERADO
- CAPACITACION - CORRESPONSABILIDAD VF y VL F y T.
- SEGURIDAD, LIBRE DE DISCRIMINACION

CERTIFICACION

- ACCESIBILIDAD LABORAL
- LIBERTAD
- RESPECTO
- IGUALDAD
- NO DISCRIM.
- PREVENION SOCIAL
- LICHA LABORAL AD.

MEG

ESTRATEGIA - HEREMITICA

DIRECCION A E, OSC, IP

REVISAN PRACTICAS Y POL.

INTERNS - DEFINIR MECAN.

QUE INDIQUEN LA PEG. Y

ACCIONES AFIRMATIVAS

C - M - PLAZO

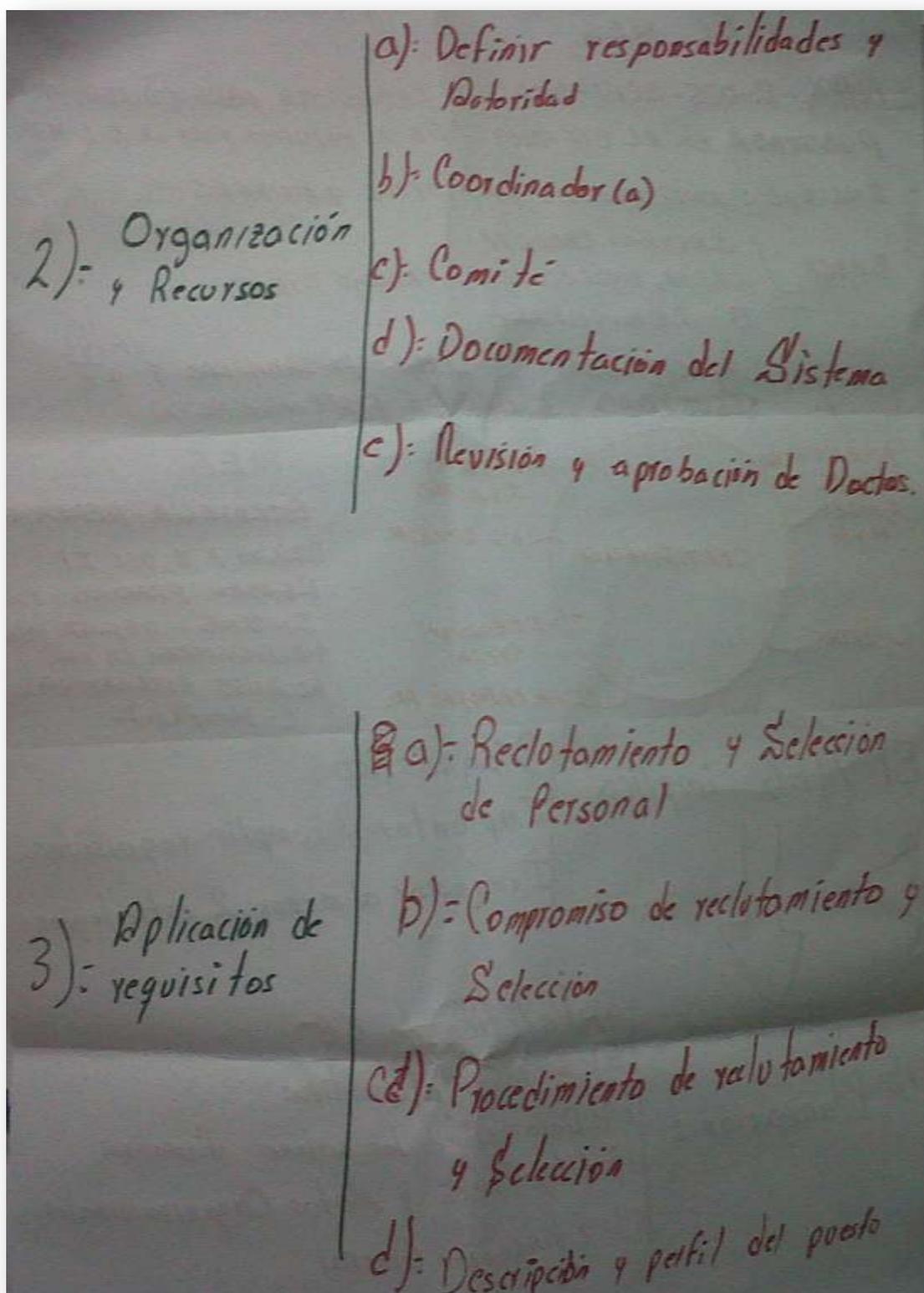
El MEG implica

- Diagnóstico
- Implantar y cumplir requisitos
- Incorporar al menos 2 estrategias

Ha revisar

1). Planeación:

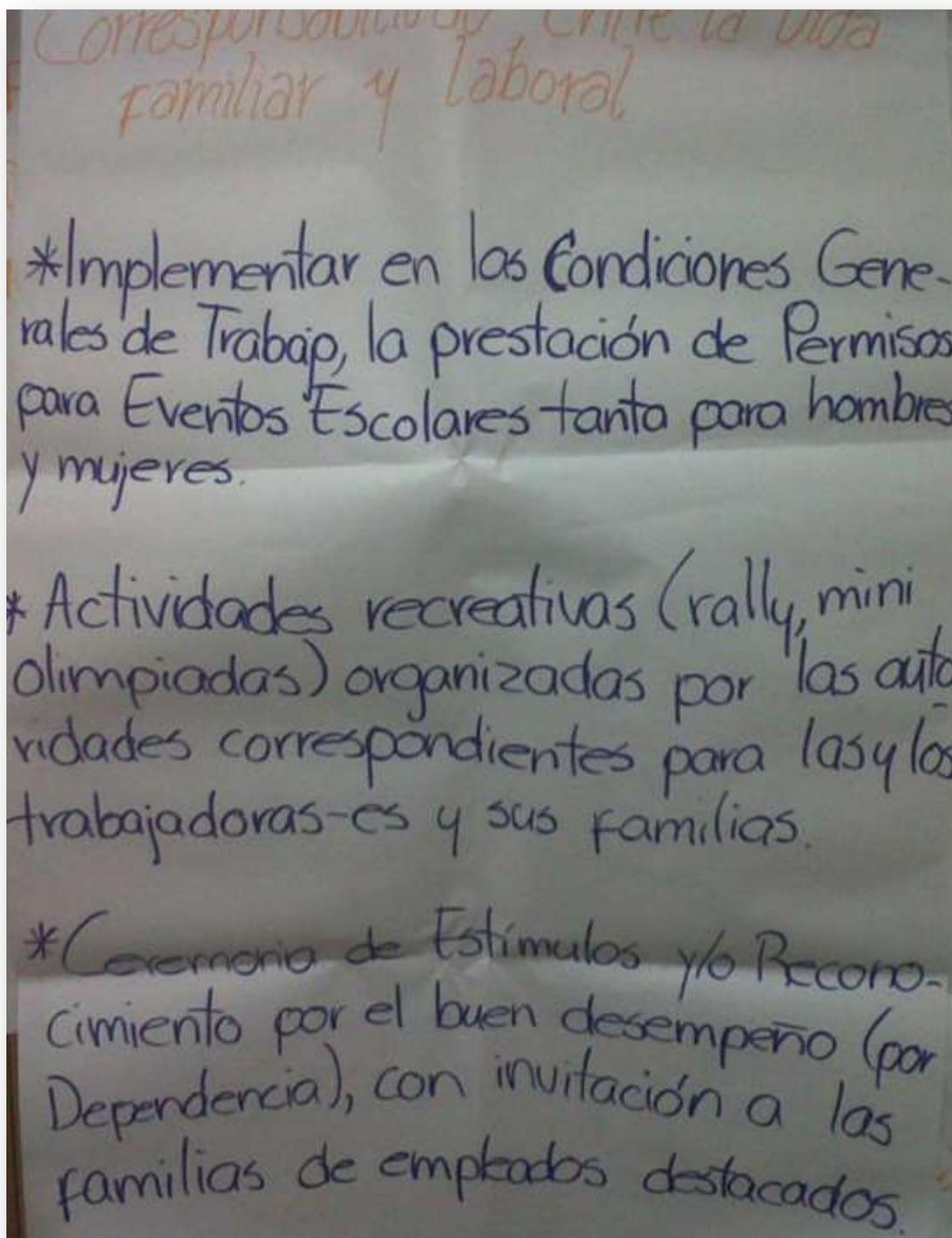
- a) Política de EG
- b) Raciones afirmativas
- c) Desarrollo de las acciones afirmativas
- d) Objetivos y Metas Organizacionales
- e) Planeación General



4. Capacitación: Debe ser igualitario P/H y M
 - a) Detección de necesidades de capacitación.
 - b) Programa de Capacitación.
5. Desarrollo de ~~Persona~~ Profesional
 - a) Criterios de Promoción
 - b) Evaluación al desempeño
6. Igualdad de Oportunidades y Compensaciones
 - a) Compromiso de igualdad de Op y no discriminación
 - b) Igualdad de Oportunidades
 - c) Compensaciones y deducciones
7. Vida Familiar y Laboral
 - a. Propiciar Canales para q' el personal externe sus necesidades particulares con Rel. al tiempo y a las actividades q' realiza en su trabajo y Hogar
 - b. Formalizar los acuerdos de horarios flexibles y compromisos y desarrollar un compromiso de paternidad.
 - c. Documentar las acciones afirmativas para apoyar a los/las empleados/empleadas en el cumplimiento de sus responsabilidades en el ámbito profesional y laboral.

8. Ambiente Laboral y Salud en el Trabajo
9. Hostigamiento Sexual
- Compromiso en contra del Hostigamiento Sexual
 - Medidas de Prevención
 - Sensibilización en Eq. de Género
 - Desarrollo de la Sensibilización en EG.
10. Evaluación, Seguimiento y Mejora
- Ev. del Sistema de gestión de EG.
 - Seguimiento de Acciones
 - Indicadores de Género
 - Aplicación de Indicadores
 - Áreas de Oportunidad y Mejora
 - Revisión por la Dirección
 - Análisis de Áreas de Oportunidad y mejora.
- * Las organizaciones calificadas podrán hacer uso de la marca modelo de EG en su Imagen documental, etc. a fin que la sociedad y los Trabajadores y clientes identifiquen su compromiso con la igualdad Laboral y Equidad entre Hombres y Mujeres. *

Equipo 4, sobre acciones de corresponsabilidad vida laboral-familiar.





Al verificar el trabajo de los equipos se observó que fueron capaces de proponer acciones que a nivel institucional en lo general y particular pueden implementar en el ámbito de la cultura institucional, así como identificaron la ausencia de armonización en la normatividad local así como aspectos importantes a modificar o implementar.

El último módulo del taller, buscó habilitar a las y los funcionarios en las siguientes competencias:

- Utilizar la matriz de marco lógico para la planeación de políticas públicas con PEG.
- Definir estrategias y acciones orientadas a promover el adelanto de las mujeres e incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las fases de planeación, presupuesto, ejecución y evaluación de las acciones sustantivas que desarrolla el municipio o el estado. Y,
- Diseñar propuestas viables, medibles y evaluables de trabajo en el ámbito de su competencia donde evidencien la incorporación la PEG.

La primera parte de este módulo fue expositiva sobre el instrumento metodológico de marco lógico y su aplicación en el proceso de diseño de política pública, en las etapas de: Diagnósticos, estudios, investigaciones, sistemas de información; Planes, programas y presupuesto, Estadísticas e indicadores; Gestión y fortalecimiento de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; Participación ciudadana; Evaluación, rendición de cuentas y transparencia.

La segunda parte consistió una combinación entre exposición y trabajo práctico; el grupo se reunió en equipos dependiendo de las áreas o direcciones representadas y de acuerdo a los programas elegidos previamente para incorporar la PEG. De esta manera se brindó una exposición teórica-participativa de cada una de las etapas para la construcción de un programa con la metodología de marco lógico y un ejercicio correspondiente a dicha etapa, de la siguiente manera:

- Trabajo práctico: rescatar el programa y problema establecidos en la sesión anterior.
- Exposición: El análisis de involucrados (grupos, intereses, problemas percibidos, recursos y mandatos y conflictos potenciales)

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- Trabajo práctico: sobre formato etapa 1, llenar el cuadro de identificación de involucrados y exposición en plenaria.
- Trabajo práctico: clasificación de dichos actores por importancia e influencia (potenciales beneficiados, aliados y contrapartes, actores que podrían quedar fuera, opositores o fuentes de riesgo) Se comparte en plenaria.
- Exposición: Paso 2 El árbol del problema y su utilidad.
- Trabajo práctico: Análisis del problema con el formato del árbol para identificar causas y consecuencias. Exposición en plenaria.
- Exposición: paso 3 Análisis de objetivos, cómo convertir el árbol del problema en árbol de objetivos.
- Trabajo práctico: Redacción de objetivos en el formato “análisis de objetivos” rescatando los resultados del árbol.
- Exposición: paso 4 Análisis de alternativas, a la luz de los objetivos definidos, cómo se construyen estrategias.
- Trabajo práctico: sobre el formato análisis de alternativas, definir al menos tres estrategias: una para abatir la inequidad, otra una acción afirmativa y una más sobre capacitación y/o sensibilización.
- Exposición: Paso 5, la matriz de marco lógico (definición de fin, propósito, componentes, actividades, indicadores, fuentes de verificación y supuestos)
- Trabajo práctico: realizar el plan sobre el formato de matriz de marco lógico. Y exposición en plenaria.

Los resultados finales de este trabajo se consideran tanto como evaluación de portafolio, como productos del taller, dada la dinámica de trabajo, cada ejercicio implicó el acercamiento y utilización de la herramienta, así como la incorporación de la PEG a un programa que será implementado en el 2012.

Los programas elegidos por las y los participantes fueron:

- Campaña por una cultura de no discriminación.
- Proyectos productivos para mujeres
- Prevención del delito.
- Procedimiento de atención a las peticiones de la ciudadanía al Gobernador del estado.
- Agua y empleo para mujeres de Guanajuato.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- Combate a la deserción escolar por situación de pobreza.

Los esquemas de trabajo que evidencian el avance en la construcción de la matriz se exponen a continuación.



TALLER "POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG "CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN" INSTITUTO DE LA MUJER DE IRAPUATO

MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
Mujeres del municipio	Tener las mismas oportunidades	No están conscientes del problema, resistencia al cambio	Tienen necesidades cotidianas	Rechazo de la comunidad, falta de capacitación
Área de planeación	Cumplir con los objetivos del PMD	Desconocen el problema	Objetivos del milenio, plan municipal, Proigualdad municipal	Falta sensibilización en el cabildo
Área de presupuestos	Presupuesto corto	Desconocen el problema	No hay presupuesto etiquetado, pero si hay financiamientos externos	Falta sensibilización en el cabildo
INMIRA	Erradicar la discriminación Diagnosticar la discriminación en el mpio.	Discriminación	FODEIMM, Ley para la igualdad, Proigualdad municipal, posibilidad de hacer convenios interinstitucionales y un consejo ciudadano sensible	Falta de personal, falta de vinculación, falta de herramientas metodológicas para diagnosticar.

Conclusiones: una parte importante del programa tendrá que versar en la sensibilización, ya que no existe una clara identificación del problema ni al interior del gobierno, ni en la población. Para ello el diagnóstico es clave como una herramienta para sensibilizar durante su aplicación y en la difusión de los resultados.

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN” INSTITUTO DE LA MUJER DE IRAPUATO

PASO 1 DE PLANEACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

IMPORTANCIA ALTA ↑ IMPORTANCIA BAJA	POTENCIALES BENEFICIARIOS Mujeres del municipio	POSIBLES ALIADOS Y CONTRAPARTES Presidenta de la comisión edilicia de género Consejo del inмира ONG's Organismos sensibles (salud, educación) Medios de comunicación local Líderes de comunidades Instituciones educativas
	PUEDE QUEDAR FUERA (PERO SE DEBE TRATAR DE METER EN LOS OTROS CUADRANTES)	OPOSITORES O FUENTES DE RIESGO La comunidad en la que se promueva la no discriminación La falta de sensibilidad del cabildo Censura en medios por cultura Falta de voluntad política Falta de personal capacitado
	← INFLUENCIA BAJA → INFLUENCIA ALTA →	

Comentarios: al revisar la clasificación de involucrados, identificamos a más áreas o personas que en la tabla anterior no contemplamos.

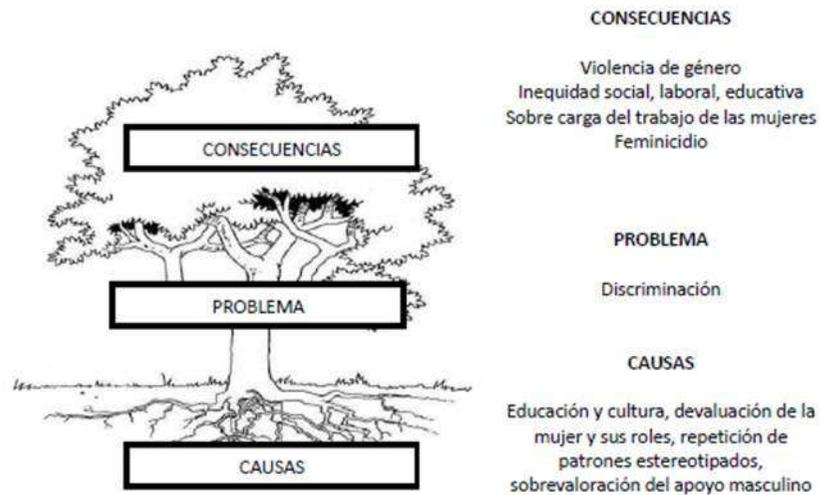
INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN” INSTITUTO DE LA MUJER DE IRAPUATO

PASO 2: ANÁLISIS DEL PROBLEMA



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN” INSTITUTO DE LA MUJER DE IRAPUATO

PASO 3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ANÁLISIS DEL PROBLEMA (ARBOL) (ELEGIR UNA)	ANÁLISIS DE OBJETIVOS
CONSECUENCIA Violencia de género	OBJETIVOS Promover la cultura de la igualdad Sensibilizar a la población sobre inequidad de género Difusión de los derechos de las mujeres Favorecer estrategias para el empoderamiento de las mujeres.
CAUSA Educación y cultura, devaluación de la mujer y sus roles, repetición de patrones estereotipados, sobrevaloración del apoyo masculino	

PASO 4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	ALTERNATIVAS (ESTRATEGIAS: ABATIR INEQUIDAD, ACCIONES AFIRMATIVAS, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN)
Promover la cultura de la igualdad Sensibilizar a la población sobre inequidad de género Difusión de los derechos de las mujeres Favorecer estrategias para el empoderamiento de las mujeres.	Diagnóstico sobre discriminación Convenios para transversalizar la PEG (acción afirmativa para el respaldo de las APM) Campaña de difusión sobre los derechos de las mujeres Campaña en medios de comunicación

Comentarios: previendo la falta de voluntad política, se requiere realizar cursos de sensibilización con funcionarios a partir de los resultados del diagnóstico para contar con un impulso mayor a las campañas.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN” INSTITUTO DE LA MUJER DE IRAPUATO

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Favorecer y fomentar la cultura de equidad entre mujeres y hombres, tal cual como lo establece el objetivo estratégico X del PMD	Incremento porcentual de mujeres con acceso a educación, salud, empleo.	Estadísticas de INEGI Un Diagnóstico post.	Las mujeres beneficiadas del proyecto de vuelven promotoras de la paz y el combate a la discriminación.
Propósito	Disminuye la violencia de género en el municipio de Irapuato	100% de las comunidades del municipio reciben sensibilización y campaña de difusión	Evidencias, fotografías, informes	Los estudios demuestran que la disminución de la denuncia de violencia se debe al abatimiento del problema y no a la falta de denuncia
Componentes	Capacitación y sensibilización a funcionarios. Campaña de difusión Firma de convenios Diagnóstico pre y post sobre discriminación en Irapuato	1 taller de sensibilización a funcionarios. 1000 posters distribuidos 100 intervenciones en radio 1 diagnóstico pre y 1 post 10 convenios 10 talleres a la comunidad	Evidencias y productos de diagnóstico Informe Fotografías Firmas de convenio	Las y los funcionarios continúan transversalizando la PEG en otros ámbitos para abatir la discriminación en toda la institución. El diagnóstico pre y post arroja datos referentes.
Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y presupuestp)	Diagnóstico pre Talleres a funcionarios Evento para firma de convenios interinstitucionales Talleres en la comunidad Campaña de difusión Diagnóstico post	Un institución externa responsable de los diagnósticos Una persona capacitada en el INMIRA para darle seguimiento Presupuesto ejercido, 100% Listas de asistencia a talleres de funcionarios....	POA 2012 e informe de ejecución de presupuesto Convenio con la institución externa	El presupuesto asignado para este programa se etiqueta para que cada año se cuente con el recurso para mejorar y reforzar la cultura incluyente. EL INMIRA se fortalece e implementa otros proyectos para atacar la discriminación en el municipio.

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROYECTOS PRODUCTIVOS PARA MUJERES” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potencia
Dirección administrativa	Ahorrar recursos	No percibe el problema de desempleo en mujeres	Financiamiento y presupuesto federal y estatal	Que no se ejerza el presupuesto
Área de planeación	Diseñar el programa	Falta de personal	Financiamiento y presupuesto federal y estatal	No cumplir la meta
Área de vinculación	Ejercer el programa	Falta de compromiso	Financiamiento y presupuesto federal y estatal	No cumplir con la meta
Sociedad	Capacitarse, obtener una forma de autoempleo	Distancias y lejanía de los planteles, falta de difusión de los programas ya existentes	Necesidad y urgencia de obtener una forma de auto empleo. Fuerza productiva	Carencia de información.

PASO 1 DE PLANEACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

IMPORTANCIA ALTA	POTENCIALES BENEFICIARIOS	POSIBLES ALIADOS Y CONTRAPARTES
	Ciudadanía	Administrativo Planeación y vinculación Direcciones de empleo regionales
IMPORTANCIA BAJA	PUEDA QUEDAR FUERA (PERO SE DEBE TRATAR DE METER EN LOS OTROS CUADRANTES)	OPOSITORES O FUENTES DE RIESGO Falta de presupuesto federal.
	INFLUENCIA BAJA →	INFLUENCIA ALTA

Comentarios: al revisar la clasificación de involucrados, identificamos a más áreas o personas que en la tabla anterior no contemplamos.

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROYECTOS PRODUCTIVOS PARA MUJERES” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PASO 2: ANÁLISIS DEL PROBLEMA

CONSECUENCIAS

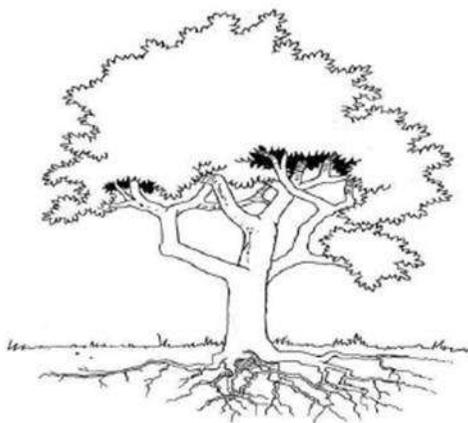
Discriminación, exceso de trabajo,
no empoderamiento

PROBLEMA

Falta de acceso a fuentes de
empleo

CAUSAS

Discriminación falta de
responsabilidad, falta de
oportunidades y recursos técnicos
y financieros



INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROYECTOS PRODUCTIVOS PARA MUJERES” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PASO 3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ANÁLISIS DEL PROBLEMA (ARBOL) (ELEGIR UNA)	ANÁLISIS DE OBJETIVOS
CONSECUENCIA Pobreza de las mujeres y sus familias	OBJETIVOS Contribuir con el empoderamiento de las mujeres para la generación de riquezas. Fomentar la capacitación de las mujeres Sensibilizar a las mujeres para aumentar su independencia Impulsar la generación de proyectos productivos.
CAUSA Falta de oportunidades de empleo para las mujeres jefas de familia	

PASO 4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	ALTERNATIVAS (ESTRATEGIAS: ABATIR INEQUIDAD, ACCIONES AFIRMATIVAS, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN)
Contribuir con el empoderamiento de las mujeres para la generación de riquezas. Fomentar la capacitación de las mujeres Sensibilizar a las mujeres para aumentar su independencia Impulsar la generación de proyectos productivos.	Implementar cursos y talleres para mujeres enfocados a la creación de fuentes propias de empleo a través de proyectos productivos. Destinar recursos para créditos o financiamientos de los proyectos desarrollados durante la capacitación. Sensibilizar a las mujeres sobre la equidad de género

Comentarios: previendo la falta de voluntad política, se requiere realizar cursos de sensibilización con funcionarios a partir de los resultados del diagnóstico para contar con un impulso mayor a las campañas.

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Mujeres emprendedoras, que superan situación de pobreza y desempleo en el estado de Guanajuato	IDH, Informes CONVAL, Estadísticas de autoempleo, ingresos de las mujeres	IECA INEGI, Estadísticas de STPS	Las mujeres emprendedoras continúan con sus negocios e ingresan al ámbito de mas medianas empresas y éstas generan más empleos
Propósito	Generar oportunidades técnicas y financieras para propiciar el autoempleo de las mujeres.	% de mujeres desempleadas capacitadas, % de mujeres capacitadas que iniciaron un negocio, % de mujeres que continúan en el programa después de un año.	IECA informes	Se amplía la cobertura de cursos y fondos de financiamiento
Componentes	Capacitación a mujeres Creación de un fondo para créditos y financiamientos. Seguimiento, acompañamiento y asesoría para las empresarias	Numero de cursos implementados, numero de asistentes, un plan de financiamiento, un plan de seguimiento.	IECA informes	Se gasta el presupuesto asignado
Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y presupuestp)	Diseño curricular para el emprendimiento de negocios y proyectos productivos. Definición de políticas de financiamiento Impartición de cursos Difusión de cursos Entrega y seguimiento de apoyos	Evidencias de cada actividad Un curriculum, 1 documento ROP, medios de difusión	IECA informes	Se asigna un presupuesto fijo para el programa

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PREVENCIÓN DEL DELITO” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potencia
NO ENTREGARON EL FORMATO				

PASO 1 DE PLANEACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

IMPORTANCIA ALTA	POTENCIALES BENEFICIARIOS Ciudadanía	POSIBLES ALIADOS Y CONTRAPARTES Asociaciones civiles Comisión de seguridad del congreso Derechos humanos Dirección de planeación Dirección de Seguridad pública
IMPORTANCIA BAJA	PUEDE QUEDAR FUERA (PERO SE DEBE TRATAR DE METER EN LOS OTROS CUADRANTES)	OPOSITORES O FUENTES DE RIESGO Partidos políticos “mafia” Servidores públicos en procesos
	INFLUENCIA BAJA →	INFLUENCIA ALTA

Comentarios: al revisar la clasificación de involucrados, identificamos a más áreas o personas que en la tabla anterior no contemplamos.

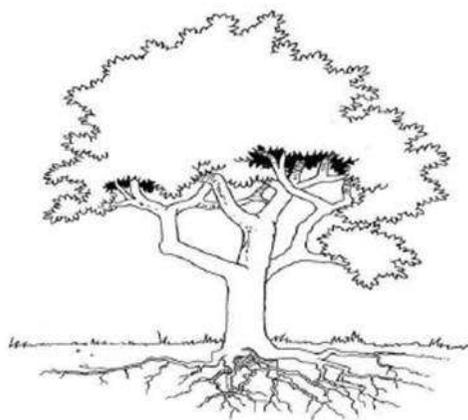
INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PREVENCIÓN DEL DELITO” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PASO 2: ANÁLISIS DEL PROBLEMA



CONSECUENCIAS

Incertidumbre
Miedo
más violencia

PROBLEMA

Inseguridad

CAUSAS

Conductas antisociales
Impunidad
Insuficiente reglamentación
Corrupción
Desconocimiento de derechos de las mujeres

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
SDH y S	Operar con éxito el programa	Fines políticos	Marco jurídico y presupuesto	Corrupción o politización
Alumnas/os	Obtener la beca	No obtienen un beneficio directo	Apoyo	Manifestaciones de inconformidad
Tutores/ Madres y padres de familia	Que sus hijas/os estudien	Utilizar los recursos para fines distintos	Apoyo	Duplicidad de intereses
ISSEG	Entregar los apoyos	Puede haber favoritismos	Infraestructura	Duplicidad de pagos
Comité de becas	Vigilar la correcta aplicación de los recursos	Que algunas personas no cuenten con cred IFE	Normatividad	Conflicto de intereses
USAE	Revisar y validar las capturas y experiencias de las y los alumnos.	Expedientes incompletos documentos apócrifos	Software y documentos	Pérdida de la información

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PREVENCIÓN DEL DELITO” DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Disminuir el número de ilícitos cometidos contra mujeres y hombres	Índice delictivo	Índice delictivo del primer semestre de 2012	Daño en información
Propósito	Fortalecer la cultura de prevención en materia de seguridad pública	Cantidad de población desagregada por sexo, número de personas capacitadas por sexo	Minutas de reuniones, talleres llevados a cabo, listas de asistencia	La población involucrada multiplica el programa de capacitación
Componentes	Código de ética, convenio interinstitucional, programa de capacitación, convenio con programas de empleo para mujeres y hombres	1 código de ética Programa de capacitación (diseño) Listas de asistencia y evidencia de los productos del programa de capacitación, programas de empleo, personas inscritas por sexo	SEE, SP,	Interés de las instituciones por continuar con programas de sensibilización particulares. Metas para los siguientes años superiores a las de 2012. Presupuesto incrementándose para programas de prevención de la violencia de género
Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y presupuesto)	Planeación, presupuesto, diseño de instrumento, diseño de programa, definición de apoyos	Número de leyes aplicadas, número de denuncias atendidas, funcionarias/os capacitados, protocolo de atención	Evidencias de cada acción, evaluación del POA	Se incrementa el presupuesto para este rubro.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LAS PETICIONES DE LA CIUDADANÍA AL GOBERNADOR” DIRECCIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA
 MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
Ciudadanía del estado	Demanda atención en menos tiempo sin que pese ninguna condicionante como sexo, filiación política, etc.	El procedimiento es lento		Falta de difusión adecuada para que mujeres y hombres por igual conozcan los procedimientos para solicitar apoyo.
Coordinación de peticiones y seguimiento	Recibir, analizar, revisar, canalizar y dar seguimiento a las peticiones de la ciudadanía en un tiempo máximo de 6 días hábiles	Existe retraso en la atención a las peticiones, muchas personas no reciben lo solicitado en tiempo.	La Dirección General de Atención ciudadana tiene el compromiso de atender a mujeres y hombres de manera pronta	No todas las coordinaciones de la dirección cuentan con mensajería, escasez de recursos económicos para la franqueadora
Secretaría particular	Agilizar y canalizar los compromisos del gobernador a través de la dirección	No todas las instancias responden a la ciudadanía sin hacer ninguna distinción	Atender al mayor número de personas en el menor tiempo posible	
Instancias	Ejecutar sus programas	Las peticiones que llegan de la dirección no siempre están consideradas en los POAS	Presupuesto asignado	Las instancias no responden a la ciudadanía sin hacer distinciones.
Dirección de administración	Administrar el presupuesto para los programas del POA	Las peticiones que recibe la dirección exceden las consideradas en POAS		No visibilizar las condiciones de mujeres, adultos mayores, personas de extrema pobreza que requieren diversidad de herramientas para la respuesta

Esta material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

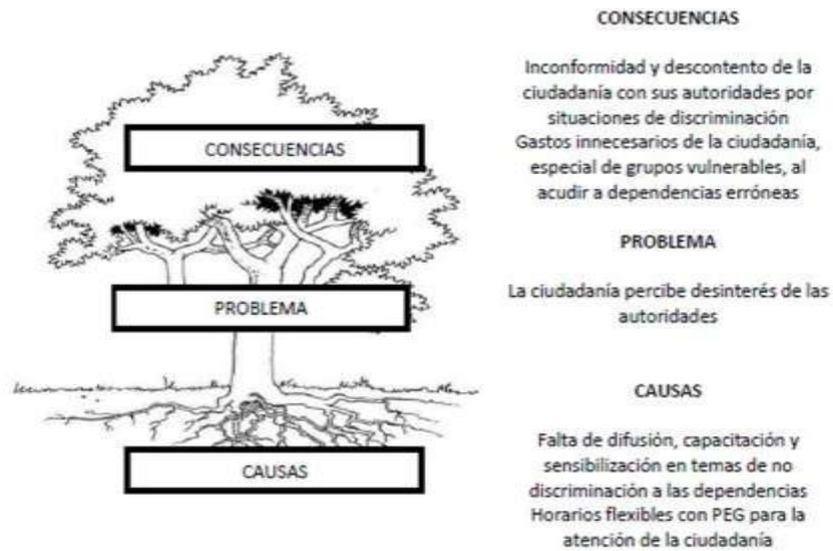
Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LAS PETICIONES DE LA CIUDADANÍA AL GOBERNADOR” DIRECCIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA PASO 2: ANÁLISIS DEL PROBLEMA



INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LAS PETICIONES DE LA CIUDADANÍA AL GOBERNADOR” DIRECCIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA PASO 3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ANÁLISIS DEL PROBLEMA (ARBOL) (ELEGIR UNA)	ANÁLISIS DE OBJETIVOS
<p>CONSECUENCIA Inconformidad y descontento de la ciudadanía con sus autoridades por situaciones de discriminación</p>	<p>OBJETIVOS</p> <p>General: atender las demandas de la ciudadanía que son planteadas ante el Gobernador, con prontitud y bajo el principio de no discriminación.</p> <p>Particulares: difundir los procedimientos de recepción y canalización Atender las peticiones de manera pronta y oportuna.</p>
<p>CAUSA Falta de sensibilización de género y no discriminación en las dependencias que resuelven las peticiones, horarios no flexibles de atención</p>	

PASO 4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	ALTERNATIVAS (ESTRATEGIAS: ABATIR INEQUIDAD, ACCIONES AFIRMATIVAS, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN)
<p>General: atender las demandas de la ciudadanía que son planteadas ante el Gobernador, con prontitud y bajo el principio de no discriminación.</p> <p>Particulares: difundir los procedimientos de recepción y canalización Atender las peticiones de manera pronta y oportuna.</p>	<p>Abatir inequidad: Atender a todas las personas bajo el mismo criterio, para ello definir un procedimiento que exprese el principio de no discriminación.</p> <p>Contar y publicar un listado de programas dirigidos a mujeres, pues son quienes solicitan más apoyos.</p> <p>Acción afirmativa: Premiar o reconocer a las instancias que respondan a la ciudadanía en tiempo y forma a las comunidades más vulnerables</p> <p>Sensibilización: Sensibilizar a las y los funcionarios de las dependencias en PEG</p>

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LAS PETICIONES DE LA CIUDADANÍA AL GOBERNADOR” DIRECCIÓN DE ATENCIÓN CIUDADANA

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Favorecer la igualdad e oportunidades de la ciudadanía, mujeres y hombres para la atención de sus necesidades	Porcentaje de la población atendida, por sexo y comunidad de origen	Estadísticas y sistema de captura	
Propósito	Atender las demandas de la ciudadanía que son planteadas ante el Gobernador, con prontitud y bajo el principio de no discriminación.	Un procedimiento con PEG, número de personas atendidas en tiempo y forma desagregado por sexo y comunidad. Encuesta de satisfacción	Sistema de captura, resultados de encuesta de satisfacción	El 100% por ciento de la ciudadanía que realiza una petición esta satisfecha por la atención.
Componentes	Difusión Petitionen Respuestas Encuesta de satisfacción Procedimiento	1 campaña de difusión Incremento del 25% de peticiones de mujeres y comunidades vulnerables 100% de respuestas en tiempo y forma 1 procedimiento con PEG	Evidencias de campaña Sistema de captura Procedimiento en el manual	Se establecen más indicadores de calidad del servicio, se realiza un diagnóstico de necesidades para focalizar la atención en comunidades con un módulo itinerante.
Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y	Realizar un curso de sensibilización con las dependencias involucradas en la resolución de peticiones que concluya en observaciones y modificaciones a los	1 curso de sensibilización Número de dependencias asistentes y participantes por sexo 1 procedimiento con PEG 1 formato de indicadores que evalúen la atención y la	Evidencias de curso Evidencias de campaña Procedimiento Sistema de captura	Los resultados positivos alientan a la dirección de planeación a incrementar el presupuesto para mejorar el sistema de atención ciudadana con módulos itinerantes para la atención a comunidades y población vulnerable.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

presupuestp)	<p>procedimientos de atención que incluyan el principio de no discriminación y la creación de indicadores para medir que el principio es aplicado</p> <p>Se realiza una campaña de difusión</p> <p>Se flexibilizan los horarios de atención a la ciudadanía</p> <p>Diseñar e implementar una encuesta de satisfacción.</p>	<p>aplicación del principio de no discriminación</p> <p>Aumento de 2 horas de horarios de atención</p> <p>1 campaña de difusión</p> <p>1 formato de encuesta de satisfacción</p> <p>100% de la población atendida realiza la encuesta de satisfacción</p> <p>100% de la población recibe respuesta en menos de 6 días</p>		
--------------	--	---	--	--

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “AGUA Y EMPLEO PARA MUJERES DE GUANAJUATO” JEFATURA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ORGANISMO ESTATAL DEL AGUA MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
Mujeres del municipio	Contar con acceso al agua en cantidad y calidad	Desorganización de los comités rurales	Derecho a los servicios y al agua	Falta de información básica de programas rurales, distancias.
Área de planeación	Buscar alternativas para satisfacer las necesidades de agua potable.	Recursos no disponibles	Plan de gobierno, ley de aguas, agenda 20-30, programa sectorial	
Dirección general de gestión social				
Dir Jurídica				
Dirección de Desarrollo Hidráulico				Definición institucional para la realización y ejecución del proyecto
Dirección de Estudios y Monitoreo				
IMUG	Garantizar el acceso de las mujeres a condiciones que garanticen el ejercicio de derechos	Recursos no disponibles	Derecho al agua	
Otras dependencias (desarrollo económico, ecología, agropecuario)	Vincular proyectos productivos para mujeres con temas de sustentabilidad	Poblaciones específicas para cada área	Plan de gobierno, ley de aguas, programa sectorial	

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “AGUA Y EMPLEO PARA MUJERES DE GUANAJUATO” JEFATURA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ORGANISMO ESTATAL DEL AGUA PASO 1 DE PLANEACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

IMPORTANCIA ALTA  IMPORTANCIA BAJA	POTENCIALES BENEFICIARIOS Mujeres del estado Comunidades rurales Comités rurales Consejos técnicos de agua	POSIBLES ALIADOS Y CONTRAPARTES SDESHYU GTO Instituto de Ecología Finanzas Ares que convocan proyectos productivos para mujeres CONCYTEC SDA Salud CONAGUA
	PUEDE QUEDAR FUERA (PERO SE DEBE TRATAR DE METER EN LOS OTROS CUADRANTES) Seguridad Pública	OPOSITORES O FUENTES DE RIESGO Distribuidores de agua embotellada Conagua (posiblemente)
	INFLUENCIA BAJA  INFLUENCIA ALTA	

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente



INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “AGUA Y EMPLEO PARA MUJERES DE GUANAJUATO” JEFATURA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ORGANISMO ESTATAL DEL AGUA PASO 3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ANÁLISIS DEL PROBLEMA (ARBOL) (ELEGIR UNA)	ANÁLISIS DE OBJETIVOS
CONSECUENCIA Las mujeres viven inequidad toda vez que son quienes viven la cotidianidad del problema de acceso a agua, acarreo, salud-limpieza, deserción escolar o poco rendimiento por problemas de salud, desorden cultural en el consumo de agua	OBJETIVOS Satisfacer el acceso al agua potable en comunidades rurales en cantidad y calidad mediante la implementación de tecnologías nuevas para la captación de lluvia Particulares: Mejorar la situación y condición de las mujeres de zonas rurales en ámbitos de salud, higiene. Ofrecer un medio de desarrollo económico que empodere económicamente a las mujeres del estado Disminuir el ausentismo de niñas y niños a la escuela por motivos de salud.
CAUSA Comunidades dispersas, lo que genera altos costos en la implementación de redes de distribución convencionales, falta de recursos económicos en las comunidades, índice de pobreza en otros ámbitos.	

PASO 4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	ALTERNATIVAS (ESTRATEGIAS: ABATIR INEQUIDAD, ACCIONES AFIRMATIVAS, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN)
OBJETIVOS Satisfacer el acceso al agua potable en comunidades rurales en cantidad y calidad mediante la implementación de tecnologías nuevas para la captación de lluvia Particulares: Mejorar la situación y condición de las mujeres de zonas rurales en ámbitos de salud, higiene. Ofrecer un medio de desarrollo económico que empodere	Capacitación en el uso de las tecnologías al personal que opera el sistema Capacitación al personas de la comunidad en el uso de tecnologías de captación de agua de lluvia Capacitación a mujeres en el uso y consumo adecuado del agua Campañas de verificación Impulso de proyectos productivos de comercialización de agua embotellada



INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

<p>económicamente a las mujeres del estado Disminuir el ausentismo de niñas y niños a la escuela por motivos de salud.</p>	
--	--

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “AGUA Y EMPLEO PARA MUJERES DE GUANAJUATO” JEFATURA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL ORGANISMO ESTATAL DEL AGUA

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Que la comunidad cuente con agua potable en calidad y cantidad como lo establece el programa estatal hidráulico	Índice de desarrollo humano, acceso a agua, coneval	CONAGUA, CONAPO, INEGI	Cambios institucionales
Propósito	Contribuir a mejorar las condiciones alimenticias y de salud mediante el consumo de agua de calidad	Número de personas, mujeres y hombres que cuentan con acceso a agua potable, número de comunidades rurales marginadas que cuentan con el servicio	Organismo operador	Presupuesto constante para incremento de población beneficiada
Componentes	Sistema de potabilización y capacitación Equipo tecnológico implementado Personas capacitadas Dependencias de gobierno que	Equipos instalados y mujeres capacitadas	Comités rurales	Proveedores vinculándose con las empresas pequeñas que surgen

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

	vinculan sus proyectos productivos con el de agua potable embotellada			
Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y presupuestp)	Gestión recursos Capacitación Vinculación interinstitucional Mantenimiento Agenda de relaciones publicas	1 agenda de relaciones publicas Numero de minutas Presupuesto aprobado Cursos realizados, asistentes por sexo Número de familias con nueva tecnología Numero de proyectos productivos de mujeres que implementaron las otras dependencias con este innovación	CEAG Ecología Desarrollo económico	Aumenta el presupuesto cada año para llevar la tecnología a comunidades. Los proyectos productos son exitosos para las mujeres que adoptan la tecnología.

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

MAPA DE INVOLUCRADOS DETECTADOS POR LAS PARTICIPANTES.

Grupos	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Conflictos potenciales
SDH y S	Operar con éxito el programa	Fines políticos	Marco jurídico y presupuesto	Corrupción o politización
Alumnas/os	Obtener la beca	No obtienen un beneficio directo	Apoyo	Manifestaciones de inconformidad
Tutores/ Madres y padres de familia	Que sus hijas/os estudien	Utilizar los recursos para fines distintos	Apoyo	Duplicidad de intereses
ISSEG	Entregar los apoyos	Puede haber favoritismos	Infraestructura	Duplicidad de pagos
Comité de becas	Vigilar la correcta aplicación de los recursos	Que algunas personas no cuenten con cred IFE	Normatividad	Conflicto de intereses
USAE	Revisar y validar las capturas y experiencias de las y los alumnos.	Expedientes incompletos documentos apócrifos	Software y documentos	Pérdida de la información

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

PASO 1 DE PLANEACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS

IMPORTANCIA ALTA 	POTENCIALES BENEFICIARIOS Alumnas/os Madres y padres de familia/tutores ISSEG SEDESHU	POSIBLES ALIADOS Y CONTRAPARTES Junta de validación de aspirantes Comité de becas USAE Cámara de diputados SF DGA – SEDESHU DGP y E – SEDESHU Atención a ciudadanía Beneficiarias/os de servicio social de becarias/os
	PUEDE QUEDAR FUERA (PERO SE DEBE TRATAR DE METER EN LOS OTROS CUADRANTES) Beneficiarias/os de servicio social de becarias/os	OPOSITORES O FUENTES DE RIESGO Medios de comunicación
IMPORTANCIA BAJA 	INFLUENCIA BAJA INFLUENCIA ALTA	

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

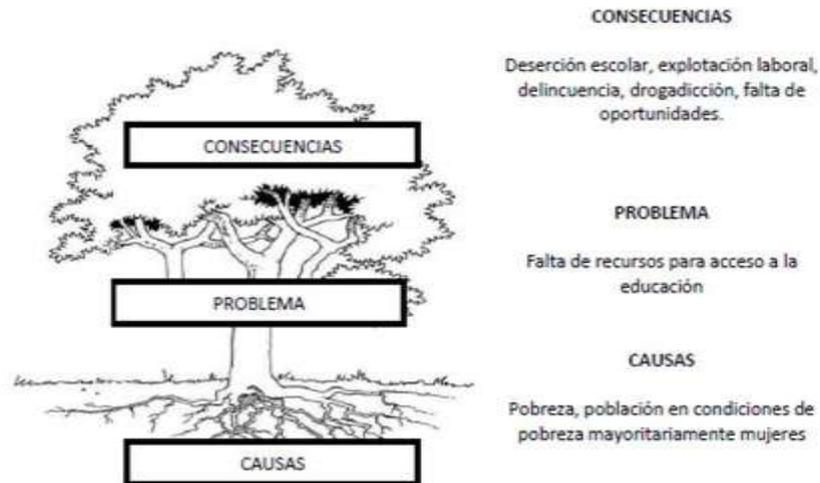
INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

PASO 2: ANÁLISIS DEL PROBLEMA





INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

PASO 3 ANÁLISIS DE OBJETIVOS

ANÁLISIS DEL PROBLEMA (ARBOL) (ELEGIR UNA)	ANÁLISIS DE OBJETIVOS
CONSECUENCIA Deserción escolar	OBJETIVOS Otorgar apoyo económico a niñas y niños estudiantes ára que continúen y concluyan su preparación académica. Celebrar convenios con instituciones educativas y empresas para que se establezcan horarios flexibles Generar nuevos empleos remunerados a través de la inversión privada Sensibilizar a la población sobre la necesidad y beneficios de la educación para niñas y niños.
CAUSA Pobreza, población en condiciones de pobreza mayoritariamente mujeres	

PASO 4 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	ALTERNATIVAS (ESTRATEGIAS: ABATIR INEQUIDAD, ACCIONES AFIRMATIVAS, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN)
Otorgar apoyo económico a niñas y niños estudiantes ára que continúen y concluyan su preparación académica. Celebrar convenios con instituciones educativas y empresas para que se establezcan horarios flexibles Generar nuevos empleos remunerados a través de la inversión privada Sensibilizar a la población sobre la necesidad y beneficios de la educación para niñas y niños.	Otorgar apoyos económicos suficientes con perspectiva de género Firma de convenios con instituciones educativas y empresas para que establezcan horarios flexibles en apoyo a la competitividad Atracción de inversión del sector privado para la generación de empleos sin prácticas discriminatorias Foros de sensibilización sobre la importancia de la educación en zona rurales y municipios de mayor deserción escolar que hayan sido diagnosticadas con PEG

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

PROPUESTA DE PROGRAMA CON PEG “COMBATE A LA DESERCIÓN ESCOLAR POR SITUACIÓN DE POBREZA” SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

PASO 5: MATRIZ DE MARCO LÓGICO	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a través de apoyos económicos a personas en situación de pobreza para que concluyan sus estudios, como lo establece el objetivo estratégico 1.4 del programa sectorial de desarrollo social y humano	Incrementar la eficiencia terminal de niñas y niños del presente ciclo escolar respecto del anterior en __ %	SEG o SEP	El enfoque del nuevo gobierno adopta la prioridad
Propósito	Asegurar que niñas y niños estudiantes asistan a la escuela	Disminuir al menos un 1% la deserción escolar por motivos de pobreza	SEG o SEP	Se combate la corrupción con políticas para ello
Componentes	Becas, beneficiarios, convenios, presupuesto, marco normativo. Solicitud Aprobación Revisión y firma Aprobación del POA Sesiones ordinarias	Número de becas, beneficiarias y beneficiarios, convenios firmados, presupuesto autorizado y publicado	SEDESHU	Aumenta el presupuesto

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.



TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

<p>Actividades (la dependencia se compromete a incorporar a esta parte calendario y presupuestp)</p>	<p>Generar un diagnóstico, Etiquetar presupuesto Elaborar convocatoria Publicar programa Distribuir solicitudes Sesiones de la junta de validación y comité de becas, notificación de resultados, entrega de becas</p>	<p>1 diagnóstico 1 convocatoria 1 presupuesto publicado Numero de solicitudes entregadas a familias Número de solicitudes presentadas por sexo, número de sesiones, listas de resultados desagregadas por sexo, evidencias de eventos</p>	<p>SEDESHU</p>	<p>El diagnóstico evidencia que se abate el problema.</p>
---	--	---	----------------	---

Esta material se realizo con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente

Una vez concluida la exposición y trabajo práctico para incorporar la PEG a los programas de cada una de las dependencias representadas se concluyó que:

- Se trabajará en lo particular para detallar y perfeccionar las actividades de acuerdo con el calendario de otros programas.
- Se definirán en coordinación con otras personas responsables el calendario de actividades.
- Hace falta definir el presupuesto. Ello no se pudo concretar en este taller por falta de insumos e información.
- Incorporar a los POA's 2012.

A pesar de ser un producto que aún no puede considerarse terminado, el trabajo de las personas participantes representa una guía aplicable para el ejercicio 2012, ya que considera la perspectiva en todas las etapas del programa.

La identificación clara de problemas, objetivos, y los demás rubros de la matriz permiten a las y los funcionarios obtener una herramienta que les posibilite en este momento y a futuro para el diseño de políticas públicas incluyentes.

De acuerdo a las aportaciones de las y los participantes, se puede concluir que hubo una comprensión tanto de la utilidad como de la importancia del marco lógico como herramienta. Visibilizaron algunas deficiencias de enfoque, información y sobre todo de capacitación en estos temas; como podrá observarse en el apartado de recomendaciones, las personas desean seguir profundizando en esta herramienta metodológica.

4.4. ACTIVIDADES CONCLUSIVAS

Como último momento del taller, se abrió un espacio para conclusiones del taller, evaluación final, encuesta de satisfacción, entrega de constancias y despedida.

De acuerdo con los resultados de la evaluación final que a continuación se presentan y comparativamente con la evaluación inicial, se puede observar un aprendizaje significativo en el dominio conceptual del tema, por otro lado, todos los productos y evidencias del trabajo práctico realizado por este taller, los cuales constituyen en sí mismos una evaluación de portafolio, con resultados satisfactorios para todas las personas participantes.

Como se mencionó anteriormente, la evaluación final arrojó los siguientes resultados comparativamente superiores a la inicial, el promedio de respuestas cambió de 26.7% a 93.3%.

Los resultados de la evaluación final se muestran en la siguiente tabla:

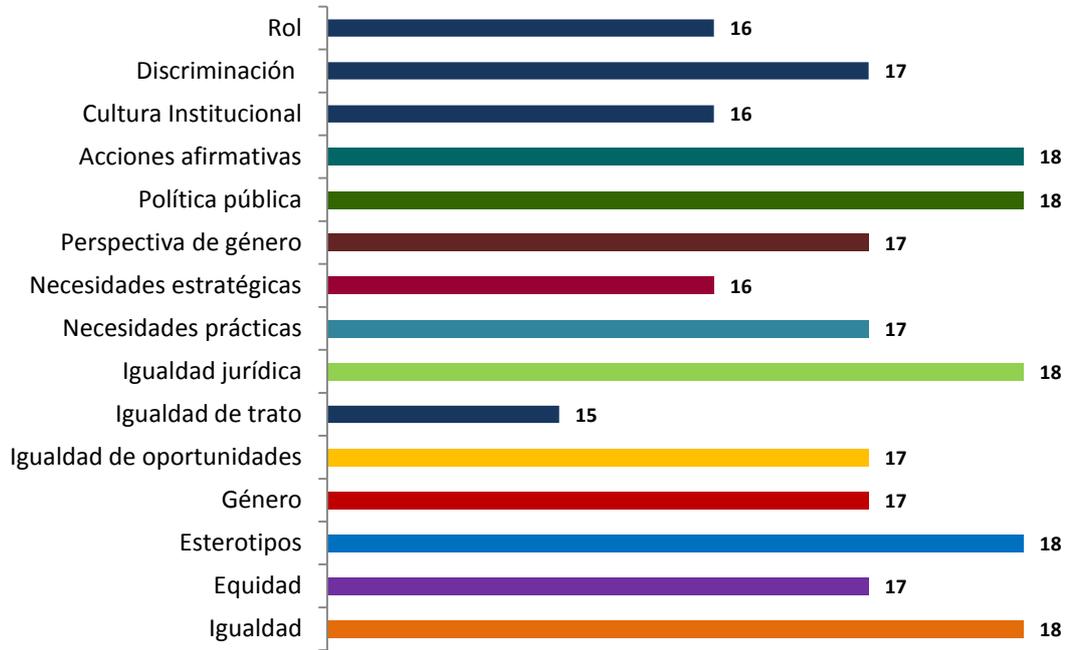
Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

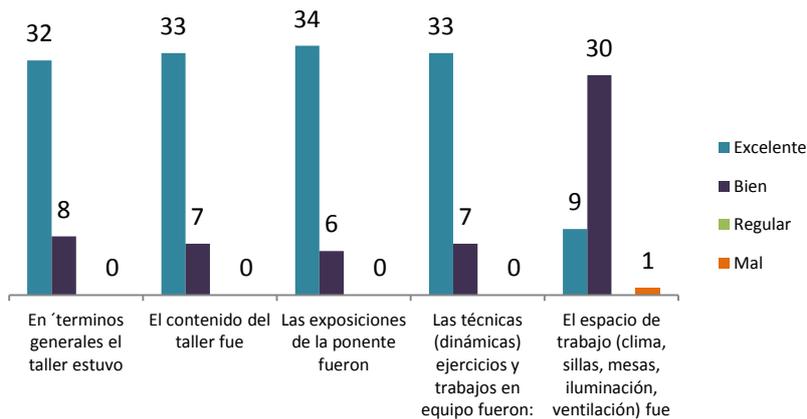
INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



NUMERO DE PERSONAS QUE CONOCEN CADA UNO DE LOS CONCEPTOS AL FINALIZAR EL TALLER



Al finalizar se aplicó una encuesta de satisfacción, cabe destacar que ésta se aplicó en las dos sesiones en que se desarrolló el taller, una correspondiente al 26 y 27 de octubre y otra para el día 7 y 8 de noviembre del presente año. Los resultados de dicha encuesta son:



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las autoras del presente trabajo.

Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



	Lo que más me gusto	
Dominio del tema	Discusión	Contenido
Contenido	Dinámica	Instructora
Unión	Contenido	Horario
Dinámica	Contenido	Versatilidad
Exposición	Estadísticas de género	Referencias
Contenido	Dinámica	Material
Trabajo en equipo	Ágil	Contenido y técnica expositiva
Contenido	Aprender	Marco lógico
Contenido	Participación	Contenido
Instructora	Disponibilidad de la instructora	
Taller	Información	
	Lo que menos me gustó	
poca	asistencia	nada
nada	nada	Sonido
nada	Iluminación	nada
Sillas	nada	Horario de inicio
Contraparte	Que no hay muchas cifras	Que vine solo un día
Falta tiempo	Iluminación	nada
Sillas	nada	Posturas muy radicales
Tiempo para el marco lógico	nada	nada
Instalaciones	nada	cafetería
Instalaciones	nada	Lugar
Nada	Los baños	
	Lo más valioso del taller	
Aportaciones de asistentes convivencia	Aprender	Conocimiento-
Práctico	Aprender	Información
Aprender	Practicidad del conocimiento	Herramienta marco lógico
Aprender	Aprender	Contenido
Aprender	Aprender	Marco lógico
Aprender	Conocer diferentes criterios	Aprender
Contenido	Aprender	Aportaciones de asistentes
Aportaciones de asistentes	Herramienta metodológica	Aprender
Aprender	Conocimiento-convivencia	Aprender
Aportaciones de asistentes	Aprender	Aprender
Aprender		
	Lo inaceptable	
Mucho ruido exterior	El proyector ayer Aburrirse	Horario de inicio
Nada	Premura	Resistencia al cambio
Nada	Espacio de comida	Nada
Nada	Nada	Nada
Nada	Ignorarlo	Desinterés de la gente
No abrirse a nuevos criterios	Nada	Nada
Impuntualidad de compañeros	Nada	Nada
Impuntualidad de compañeros	Impuntualidad de compañeros	Nada
Nada	Nada	

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



Lo que recomiendas que cambie		
Clima del salón	Nada	Nada
Nada	Nada	Espacio
Espacio	Coffe break	Un ejemplo de marco lógico
Nada	Los horarios	Nada
Nada	Mas tiempo	Mentalidad de la gente
Abrir paradigmas	Mas tiempo	Nada
Nada	Tiempo	Más ejercicios
El lugar	Espacio	Nada
Nada	Nada	
Lo que recomiendas que continúe		
Coffee break	Si	Dinámicas
Estos talleres	Dinámicas	Este tipo de talleres
Género	Dinámicas	Alentar a participar
Todo	La dinámica de la instructora	Capacitación continua

Comentarios y sugerencias de las personas participantes:

- Insistir en la asistencia de directivos hombres, para lograr una cultura institucional de manera más directa y rápida
- Me hubiese gustado trabajar con las diapositivas impresas para hacer anotaciones
- Me parece que es un excelente taller y sugiero difundir y realizar cada vez con más frecuencia estos talleres
- Es efectiva la dinámica que se empleó en el curso
- Bueno el curso en general
- Excelente la participación de Maru
- La impartición del taller es muy dinámica y enfoca perfecto la perspectiva de género, excelente
- Felicidades, excelente el tema del taller y en general la forma de realizarlo, felicidades maru
- En un buen taller, ojalá se promueva más y participen las personas que deben aplicar estos conocimientos
- El marco lógico me pareció que faltó tiempo para el desarrollo, planear un tiempo mayor cuando se trate de herramientas metodológicas
- Sugiero que personas como maru sigan compartiendo sus conocimientos ya que es una excelente ponente y capacitadora
- Muy bueno en general, solo que los últimos días las sillas resultaron incómodas y la comida no muy recomendable
- El taller estuvo excelente, además de las exposiciones , que se continúen haciendo estos talleres
- Poner en diapositiva la actividad a desarrollar, el objetivo y tiempos.
- Demasiado material, sobre todo los dos días últimos de taller.

INFORME DEL TALLER “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”



- El tema fue muy bueno así como la capacitadora, sin embargo las instalaciones y servicio deja mucho que desear.
- Felicidades a Maru

5. RECOMENDACIONES FINALES

El taller se desarrolló y culminó de manera satisfactoria, es evidente que las personas funcionarias participantes pusieron todo su empeño y participación para el logro de los objetivos de la capacitación.

Entre las mismas observaciones y aportaciones del grupo, se encuentran algunas tareas a futuro que se considera adecuado poner en práctica.

La proporción de mujeres y hombres entre el grupo demuestra que el tema de políticas públicas con perspectiva de género sigue siendo un tema que mayoritariamente se identifica como tema de mujeres, conviene seguir insistiendo en la participación de varones en este tipo de cursos y talleres.

La mayoría de las personas participantes identificaron al marco lógico como una herramienta que debe dominarse de manera urgente. En este taller se brindó un primer acercamiento, sin embargo 8 horas, que fue el tiempo asignado al tema, resultan insuficientes. Por lo que se recomienda que en un futuro próximo se continúe profundizando en esta herramienta.

Finalmente, es importante dar seguimiento, no solo a las propuestas y compromisos de las y los participantes, que son sumamente importantes y donde se destacan dos aspectos: el trabajo en la cultura institucional y la incorporación de la PEG en los programas a ejecutarse en el año 2012. Sino también a la propia red de enlaces de género.



6. ÍNDICE DE ANEXOS

- I. MANUAL DE TRABAJO
- II. CARTA DESCRIPTIVA
- III. PRESENTACIÓN DE POWER POINT
- IV. MATERIALES Y FORMATOS UTILIZADOS
- V. GALERÍA FOTOGRÁFICA
- VI. LISTAS DE ASISTENCIA
- VII. CARTAS COMPROMISO FIRMADAS

Manual de Trabajo

TABLA DE CONTENIDO

1.	BIENVENIDA	3
2.	PERFIL INSTITUCIONAL.....	3
3.	PRESENTACIÓN DEL TALLER.....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3.3.	ESTRUCTURA DEL TALLER.....	4
3.4.	METODOLOGÍA DE TRABAJO Y DURACIÓN DEL TALLER:.....	5
4.	CONTENIDO DEL TALLER.....	7
4.1.	MÓDULO I. CONCEPTOS PARA LA IGUALDAD.....	7
4.1.1.	LA PERSONA	7
4.1.2.	IGUALES PERO DIFERENTES.....	8
4.1.3.	ROLES Y ESTEREOTIPOS.....	8
4.1.4.	IGUALDAD, EQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN	9
4.2.	MÓDULO II. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN GUANAJUATO: HACIA UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO.....	12
4.3.	MODULO III. MECANISMOS PARA EL AVANCE DE LA MUJER21
4.4.	MODULO IV “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”	25
4.4.1.	TRANSVERSALIDAD E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PEG.....	26
4.4.2.	MARCO METODOLÓGICO.....	27
4.4.3.	PASOS BÁSICOS PARA LA INCLUSIÓN TRANSVERSAL DEL GÉNERO.....	28
4.4.4.	ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS QUE SE SUGIERE TRANSVERSALIZAR LA PEG:	29
4.5.	MÓDULO V. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES.	31
4.5.1.	INSTRUMENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES	31
4.5.2.	PROIGUALDAD.....	34
4.5.3.	PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL.....	36
4.5.4.	VIOLENCIA	37

4.5.5.	MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS PRÁCTICAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	39
4.5.6.	NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD Y EL MEG	39
4.6.	MÓDULO VI. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENDA ESTATAL Y MUNICIPAL, ÁMBITOS Y ALCANCES.	44
4.7.	MARCO LÓGICO Y SU UTILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN	45
5.	BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE CONSULTA	48

1. BIENVENIDA

"Cuando consideramos que la mujer tiene que asumir un papel concreto en la marea cambiante de la cultura podemos preguntarnos, ¿cómo puede una de nosotras encarar este reto?"

Mary Ann Glendon

En las últimas décadas la situación de la mujer ha mejorado, su incorporación a las actividades de la vida social, económica, política, cultural, científica, etc. muestra cifras sin precedentes; lo que ha cambiado la dinámica de las relaciones entre mujeres y hombres en esos mismos ámbitos.

El reto es encontrar soluciones prácticas a problemas cotidianos que este cambio les ha venido generando; lo que requiere una verdadera acción coordinada entre los diferentes actores de la sociedad que, superando visiones reduccionistas sobre mujeres y hombres respondan a la necesidad de cerrar las brechas de inequidad e injusticia que aún prevalecen.

Este es el momento para construir una sólida plataforma que genere relaciones de respecto, crecimiento mutuo, de igualdad de oportunidades y de equidad entre mujeres y hombres, pues son condiciones para la paz, la justicia y el desarrollo de la sociedad.

2. PERFIL INSTITUCIONAL

El Taller se implementará bajo la responsabilidad de la Asociación Nacional Cívica Femenina A.C. (ANCIFEM), es una organización de la sociedad civil, independiente del gobierno, partidos políticos e iglesias. Su trabajo data de 1975 y su trayectoria fue reconocida por la Organización de las Naciones Unidas, al otorgarle carácter Consultivo ante el Consejo Económico y Social (ECOSOC).

Ancifem integra mujeres que se comprometen a actuar en la vida pública de la nación para lograr una nueva cultura cívica basada en una participación consistente, informada e influyente. Encauza su energía y talento para influir en la sociedad; genera una cultura de pertenencia y corresponsabilidad de mujeres y hombres hacia su país; desarrolla competencias para el ejercicio pleno de la ciudadanía; crea en todas las expresiones de la sociedad respeto a la dignidad femenina.

Con más de 35 años de experiencia en la implementación de programas de educación cívica y participación ciudadana, Ancifem implementa cursos, seminarios, talleres y conferencias que bajo el nombre de "Brigadas cívicas", "Observación electoral", "Hagamos Quórum", "Capacitación a Candidatas y Colaboradoras de Campaña", "Jornadas de Capacitación empresarial" y "El desafío de Ser Mujer", "Construyendo Caminos hacia la equidad", "La perspectiva de género en la Administración Pública", entre otros que se han implementado prácticamente en todo el país.

Nos puedes contactar en (0155) 55 14 65 63. Correo electrónico: ancifem@prodigy.net.mx

3. PRESENTACIÓN DEL TALLER

3.1. OBJETIVO GENERAL

Impulsar políticas públicas orientadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres en cualquier espacio de la sociedad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar la Perspectiva de Género en el ciclo de la política pública
- Fortalecer el liderazgo de las personas que fungen como enlaces de género para que asuman un rol más protagónico en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en su ámbito de competencia.
- Identificar la importancia que tienen las políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres, para la construcción de una sociedad en la que el desarrollo, la justicia y la paz sea una realidad.
- Elaborar un plan que incorpore lo abordado durante el taller (plan o programa 2012)

3.3. ESTRUCTURA DEL TALLER

Módulo I. Conceptos para la igualdad

- Dignidad, igualdad, equidad y no discriminación
- Paradigmas de lo femenino y lo masculino que potencian o limitan el desarrollo de las personas
- Roles y estereotipos

Módulo II. Situación y posición de las mujeres y hombres en Guanajuato: hacia un diagnóstico sobre la igualdad de género en el Estado.

- Demografía
- Educación
- Salud
- Economía y trabajo
- Violencia
- Participación y toma de decisiones

Módulo III. Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM), realidades y retos.

Módulo IV. La perspectiva de género en la Administración Pública.

Módulo V. Marco normativo para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Normativa nacional e internacional
- Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD)
- Programa de Cultura Institucional (PCI)

Módulo VI. Aplicación de la perspectiva de género en la agenda estatal y municipal, ámbitos y alcances.

- Diagnósticos, estudios, investigaciones, sistemas de información
- Planes, programas y presupuesto
- Cultura institucional
- Estadísticas e indicadores
- Armonización legislativa y acceso a la justicia
- Gestión y fortalecimiento de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
- Participación ciudadana
- Financiamiento: FODEIMM
- Evaluación, rendición de cuentas y transparencia

3.4. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y DURACIÓN DEL TALLER:

Cada Módulo contiene:

- Exposición teórica: Enfoque pedagógico constructivismo social. Participación activa.
- A cada exposición teórica corresponderán técnicas grupales y material didáctico de reforzamiento.
- El taller tiene una duración de 32 horas en cuatro sesiones de 8:30 a 16:00 hrs. Las fechas de las sesiones son: 26, 27 de octubre y 7 y 8 de noviembre, en el Hotel Gran Plaza- Guanajuato

Las acciones que se implementan en el taller, se fundamentan en el reconocimiento:

Del valor de la persona por el único hecho de serlo.

De la función pública como un espacio de servicio, cuyo principal reto es devolver la ética a la política y sumarse o generar las condiciones que propicien el Desarrollo Humano Integral de cada ciudadano al que le toque servir.

De la necesidad de relaciones más equitativas, más justas y más acordes a los derechos humanos de mujeres y hombres, fundadas en el reconocimiento y respeto a la dignidad y en el aprecio y aprovechamiento de las diferencias.

Del respeto, el diálogo, la solidaridad, la tolerancia, la ética y la responsabilidad como elementos que contribuyen a lograr una sociedad más equitativa, en la que el desarrollo, la justicia y la paz serán una realidad para mujeres y hombres.

De la necesidad y trascendencia de la presencia e influencia de la mujer en la forja de la Patria y en la humanización de las estructuras sociales.

4. CONTENIDO DEL TALLER

4.1. MÓDULO I. CONCEPTOS PARA LA IGUALDAD

4.1.1. LA PERSONA

Compartimos con otros seres vivos nuestra naturaleza biológica, tenemos un cuerpo, que como todos los demás, nace, crece, se reproduce y muere; sin embargo tenemos algunas facultades que nos distinguen del resto.

INTELIGENCIA: Capacidad del entendimiento que lleva a reconocer la realidad, o la Verdad. Es la parte racional del ser humano en la que se interpreta o procesa todo a la luz de los conocimientos, aprendizajes y experiencias que adquirimos a través de nuestra vida.

VOLUNTAD Disposición que mueve a alcanzar lo Bueno. Es la capacidad que tenemos para tomar una acción determinada: hacer, decir, actuar, caminar. Los seres humanos tenemos dos formas de ejercer la voluntad: La libertad y la capacidad de amar.

LIBERTAD: Nos lleva a decidir los actos eligiendo el mayor bien haciendo uso de la inteligencia, de los sentimientos y de la voluntad.

AMOR: Con nuestra inteligencia y voluntad podemos decidir, desear y hacer el bien a la persona que amamos.

AFFECTIVIDAD: El ser humano tiene la posibilidad de experimentar emociones ante determinadas situaciones y acontecimientos y de reaccionar ante ello de acuerdo con el temperamento (que se hereda) y el carácter (que se forma a lo largo de la vida). La afectividad también es la cualidad humana que nos permite reconocer, apreciar y disfrutar lo bello, lo estético, lo armónico.

Estas capacidades, inteligencia, voluntad y afectividad se derivan en otras que también son exclusivamente humanas:

- Somos seres sociales,
- Tenemos intimidad y somos capaces de buscar y cuidar esa intimidad,
- Tenemos conciencia de nuestro presente, pasado y futuro,
- Somos perfectibles,
- Somos únicos e irrepitibles, no existe, ni ha existido, ni existirá una sola persona igual a nosotros.
- Somos además, seres trascendentes: es decir, podemos ir más allá de nuestras propias limitaciones, obstáculos, condiciones... no tenemos límites, podemos dejar huella.

Todas estas características nos hacen dignos, merecedores de respeto. Al igual que los derechos humanos, la dignidad está en la propia naturaleza humana, independientemente del reconocimiento de los otros: valemos por nosotros mismos.

La dignidad es inalienable y no se deprecia por ninguna circunstancia, todas las personas valemos lo mismo por el simple hecho de serlo.

4.1.2. IGUALES PERO DIFERENTES

Todas las personas somos iguales porque compartimos la misma naturaleza humana, somos iguales ante la ley y compartimos los mismos derechos y responsabilidades.

Pero, hay dos caras de la misma moneda, digamos dos formas igual de valiosas de expresar lo humano: hombre y mujer. Todos los seres humanos tenemos una información genética diferente lo que nos hace únicos e irrepetibles.

Esta comprobado científicamente¹ que los cerebros del hombre y la mujer son diferentes, no solo en tamaño (que es proporcional) sino también en algunas habilidades. Esto no quiere decir que hombres o mujeres estemos limitados para determinadas actividades, sólo quiere decir que se nos facilita más la realización de algunas actividades.

Por ejemplo: investigaciones científicas han comprobado que los hombres tienen mayor capacidad espacial y de orientación, mientras que las mujeres mayor capacidad para el lenguaje verbal y no verbal. Existen muchas diferencias que tienen origen en la composición genética y por cuestión hormonal o las diferencias cerebrales nos hacen diferentes en lo físico, afectivo, emocional, por citar algunos aspectos, en la forma de comunicarse, también en el cómo resolvemos problemas, cómo trabajamos, etc.

Es importante no generalizar capacidades en el hombre y la mujer, pues a excepción de algunas, no son limitativas y todas las personas podemos adaptarnos, aprender, ser mejores. Tampoco se podría decir que algunas son mejores que otras, simplemente, son específicas.

La especificidad de cada persona, nos da la posibilidad de enriquecernos, de lograr que el género humano mejore, pues cada persona afirma su identidad, frente a otra persona concreta. Esto no quiere decir que estamos incompletos o que nos falta algo, simplemente confirma que las personas somos seres sociales por naturaleza y que los ámbitos privado y público requieren la presencia e influencia tanto de las mujeres como de los hombres para ser espacios más humanos.

Sin embargo, lamentablemente, a partir de estas diferencias hemos “etiquetado” a hombres y mujeres y muchas veces valoramos o devaluamos a unos u otras, limitando los derechos y capacidades que todas las personas tenemos, justificando la subordinación y discriminación.

4.1.3. ROLES Y ESTEREOTIPOS

Llamamos sexo a todo lo que alude a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombre y mujer; y género todo lo que se

¹ RUBIA, Francisco J. (2007) *El sexo del cerebro: la diferencia fundamental entre hombres y mujeres*, Ed. Temas de Hoy, Madrid; 256 pags. Francisco J. Rubia es Catedrático de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, y también lo fue de la Universidad Ludwig Maximilian de Munich, así como Consejero Científico de dicha Universidad. Estudió Medicina en las Universidades Complutense y Düsseldorf de Alemania. Ha sido Subdirector del Hospital Ramón y Cajal y Director de su Departamento de Investigación, Vicerrector de Investigación de la Universidad Complutense de Madrid y Director General de Investigación de la Comunidad de Madrid. Durante varios años fue miembro del Comité Ejecutivo del European Medical Research Council. Su especialidad es la Fisiología del Sistema Nervioso, campo en el que ha trabajado durante más de 40 años, y en el que tiene más de doscientas publicaciones. Es Director del Instituto Pluridisciplinar de la Universidad Complutense de Madrid, miembro numerario de la Real Academia Nacional de Medicina (sillón nº 2) y Vicepresidente de la Academia Europea de Ciencias y Artes con Sede en Salzburgo, así como de su Delegación española.

refiere a los conceptos de masculinidad y feminidad, mismos que establecen el comportamiento, las funciones, oportunidades y valoración de los hombres y de las mujeres y sus relaciones entre ellos.²

A partir de estas ideas, las estadísticas evidencian no nos va igual a todos. Hombres y mujeres no contamos con las mismas condiciones para desarrollarnos, nos valoramos y asignamos tareas o funciones muchas veces de acuerdo a estereotipos.

Los estereotipos son creencias que se usan para designar a las personas a partir de convencionalismos, que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.³

El estereotipo más evidente es el de asignar a las mujeres los roles relacionados con el ámbito privado y a los hombres con el público.

A pesar de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, aun siguen siendo quienes atienden las labores del hogar (trabajo doméstico) y quienes se responsabilizan de las actividades del cuidado de otros (educación de los hijos, cuidados de niños, enfermos o ancianos, etc.), casi de manera exclusiva.

Existen otros estereotipos que de alguna manera limitan nuestras oportunidades, veamos algunos ejemplos:

- El estereotipo de belleza exige manejar tallas por debajo de lo saludable.
- Los hombres con prestaciones de seguro social o similar no pueden solicitar el servicio de guardería a menos de que ellos tengan la patria potestad.
- Existen empleos más “ad hoc” para mujeres: enfermeras, educadoras, etc.
- En muchos casos los hermanos mayores tienen responsabilidades diferentes a los demás integrantes de la familia.
- Cuando una mujer alcanza un puesto muy alto en su empresa o en el ámbito de la política suele decirse “¿Qué habrá hecho para conseguirlo?”
- De igual manera cuando vemos a un discapacitado en un empleo se dice “está ahí porque legalmente tienen que incorporarlos”, no pensamos en que realmente tenga las capacidades para hacer su trabajo...

Estas reflexiones nos llevan a concluir que el desarrollo tanto personal, familiar, laboral y social puede limitarse cuando calificamos o etiquetamos a los otros, ya sea por su sexo, religión, raza, etc. Esto es la discriminación. Y ante la pregunta si a todos nos va igual en cuanto a las oportunidades de desarrollo la respuesta es negativa.

4.1.4. IGUALDAD, EQUIDAD Y DISCRIMINACIÓN

La igualdad se define como un principio jurídico que garantiza el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones de las mujeres y los hombres ante la ley.

Sin embargo, el principio de igualdad jurídica no es suficiente para asegurar el acceso real a los derechos por parte de grupos de personas, como en el caso de las mujeres, que están en situaciones de desventaja, razón por lo cual requieren que sus derechos sean especificados a su condición y garantizados en su acceso.

² ABC de género en la Administración Pública, 2004

³ Glosario de Género, INMUJERES, Junio 2008

La igualdad será posible cuando las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, se tomen en cuenta, valoren y promuevan de la misma manera.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades, e implica la posibilidad de tratamientos diferenciados –acciones afirmativas-, conducentes a la igualdad entre mujeres y hombres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

La equidad es un principio de justicia sobre la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias” entrelazando la referencia a los imperativos éticos (Derechos humanos) que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias.

La idea es que mujeres y hombres puedan realizarse en sus propósitos de vida. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes: **el respeto y garantía de los mismos derechos humanos y la igualdad de oportunidades.**

Para lograr la igualdad de oportunidades y por consiguiente la igualdad sustantiva, las políticas públicas han de encaminarse a resolver las necesidades prácticas de hombres y mujeres, relativas a su condición.

Y por el otro, las necesidades estratégicas, aquellas que permiten colocar a las mujeres y a los hombres en una posición equilibrada en los lugares que ambos ocupan en la sociedad.

La discriminación, concepto sobre el cual se profundizará a detalle en el módulo referente al marco legal, se define como toda aquella distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas” (Art. 4 LFPED)

¿QUÉ NO ES DISCRIMINACIÓN?

- 1.- Acciones legislativas, educativas o de políticas públicas que establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades.
- 2.- Distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.
- 3.- Las que se establezcan como requisito de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales.
- 4.- Distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos.
- 5.- Todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, libertades o la igualdad de oportunidades de las personas, ni de atentar contra la dignidad humana.

¿Cuáles son conductas discriminatorias en el ámbito laboral?

- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- Limitar el acceso a los programas de capacitación.
- Explotar o dar un trato abusivo o degradante
- Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular, o por asumir públicamente su preferencia sexual.

4.2. MÓDULO II. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN GUANAJUATO: HACIA UN DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO.

Como se ha establecido hasta ahora, el principio de igualdad supone, no solo un enunciado jurídico, sino también:

- Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.
- Igualdad de trato: Presupone igual consideración y respeto, por ejemplo, el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
- Igualdad sustancial: Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales. Lo cual implica remover los obstáculos a la igualdad en los hechos.

En este sentido es que, a la luz de estadísticas y otros métodos de diagnóstico se ha de medir la situación, condición y posición de las mujeres, recordando que condición se refiere a las condiciones en las que se vive, es decir la situación de vida de las personas y apunta específicamente a las llamadas prácticas (condiciones de pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades de atender su salud, educación, vestido, vivienda, por ejemplo).

Mientras que posición nos remite a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión en los espacios de toma de decisiones, a nivel comunitario, iguales salarios por igual trabajo, impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación, por ejemplo).

Para lograr la igualdad de oportunidades y por consiguiente la igualdad sustantiva, las políticas públicas han de encaminarse a resolver las necesidades prácticas (CINTEFOR, 2010) de hombres y mujeres, relativas a su condición, es decir, aquellas relacionadas con las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la sobrevivencia: vestido, abrigo, alimentación, agua, casa, trabajo, salud, vivienda, energía eléctrica, entre otras, por un lado.

Y por el otro, las necesidades estratégicas, aquellas que permiten colocar a las mujeres y a los hombres en una posición equilibrada en los lugares que ambos ocupan en la sociedad. (CINTEFOR, 2010) Comprenden aspectos como la participación ciudadana, las posibilidades de decidir en condiciones de democracia, las oportunidades de capacitación y formación, desigualdad respecto a la toma de decisiones, acceso y decisión sobre el control y uso de los recursos, barreras culturales para la participación y consideración en igualdad de condiciones de lo que sucede en los ámbitos público y privado.

Estos son los rubros que debe visibilizar un diagnóstico integral que permita sentar las bases para el diseño de políticas públicas con Perspectiva de género.

Guanajuato

Población	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	2,429,717	2,846,947	49,891,159	57,481,307
Hombres	2,233,315	2,639,425	47,592,253	54,855,231

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Índice de femineidad	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
	109	108	105	105

Número de mujeres por cada 100 hombres

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Distribución de la población por tamaño de localidad	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres				
Urbana	67	69.7	75	77.1
Rural	33	30.3	25	22.9
Hombres				
Urbana	67.4	70.1	74.2	76.5
Rural	32.6	29.9	25.8	23.5

Rural: Localidades menores de 2500 habitantes

Urbana: Localidades mayores a 2500 habitantes

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Esperanza de vida al nacer	Guanajuato		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Mujeres	76.4	78.1	76.5	77.9
Hombres	71.4	73.6	71.6	73.2

Esperanza de vida. Número de años que en promedio se espera que viva una persona al momento de su nacimiento.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Tasa Global de Fecundidad	Guanajuato		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
	2.6	2.1	2.4	2

Número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa de fecundidad adolescente	70.1	56.2	60.4	59.6
Número de hijos nacidos vivos por cada 1000 mujeres que tienen entre 15 y 19 años de edad				
Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.				
CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.				

	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo	5.9	7.2	7.5	8
Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.				
Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.				

	Guanajuato		Nacional	
	2001	2009	2001	2009
Tasas de mortalidad por cáncer				
Cáncer cérvico-uterino	15.5	10.9	19	14.1
Cáncer mamario	11.3	15.4	14.7	16.8
Tasas por cada 100,000 mujeres de 25 años y más				
Fuente: SSA, México 2001. Información para la rendición de cuentas.				
SSA, México 2009. Información para la rendición de cuentas.				

	Guanajuato		Nacional	
	2000	2009	2000	2009
Tasa de homicidios				
Mujeres	1.6	1.7	2.6	3.5
Hombres	8.7	18.6	19.8	33.7
Tasas por cada 100,000 mujeres(hombres)				
Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SSA. Sistema Nacional de Información en Salud, (SINAIS) [en línea]: Información dinámica: bases de datos en formato de cubo dinámico/Defunciones 1979-2007. Consultado en: http://sinais.salud.gob.mx . CONAPO. Proyecciones de la Población de México, 1990-2006. Agosto 2006. CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2005-2050.				

	Guanajuato		Nacional	
	2002	2009	2002	2009
Razón de mortalidad materna	50.9	60.9	60	62.2
Número de muertes por complicaciones del embarazo, parto o puerperio, entre los nacidos vivos por cada cien mil nacimientos.				
Fuente: SSA, Dirección General de Información en Salud. 2002				
SSA, Dirección General de Información en Salud, 2009. Nacimientos estimados por Conapo, Versión Censo 2005 y proyecciones de población 2005-2030 del CONAPO				

	Guanajuato		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Tasa de mortalidad infantil				
Mujeres	20.7	13	20.6	12.1
Hombres	26	16.4	26	15.2
Tasa de mortalidad por cada 1 000 niñas(niños) menores de un año.				

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050. Indicadores demográficos básicos 1990-2030

CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

Tasa de asistencia escolar	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	85.1	93.1	88.5	93.4
Hombres	86.6	92.6	89.3	92.9

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	86	90.1	88.6	91.1
Hombres	90.1	92.6	92.5	93.7

Tasa por cada 100 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Tasa de alfabetismo de la población de 15 a 29 años	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	96.6	98	96.1	97.2
Hombres	96.2	97.5	96.6	97.3

Tasa por cada 100 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Promedio de escolaridad	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	6.2	7.6	7.2	8.5
Hombres	6.6	7.8	7.7	8.8

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Rezago educativo	Guanajuato		Nacional	
	2005	2010	2005	2010
Mujeres	56.8	50.6	46.8	42.9
Hombres	53.6	49.5	43.6	40.4

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005/ITER

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según nivel de instrucción	Guanajuato		Nacional	
	2000	2009	2000	2009
Educación básica	48.7	49.2	48.7	49.2
Educación media	52.5	52.2	50.6	51
Educación superior	51.4	51.7	49	50

Matrícula: Comprende a los (as) alumnos (as) de primer ingreso y reingreso

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEP, Subsecretaría de Planeación y Coordinación. Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional cursos 2009-2010

Tasa de participación económica	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	35.7	42	38.2	42.5
Hombres	80.8	76.6	81	77.6

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Tasa de desocupación	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	0.9	5.6	1.9	5.3
Hombres	1.7	6	1.6	5.3

Desocupación: Personas de 14 años y más que no estando ocupadas en la semana de referencia, buscaron activamente incorporarse a alguna actividad económica en algún momento del mes previo.

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más económicamente activas(os).

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Porcentaje de la población ocupada que no recibe remuneración	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	15.1	8.9	12.6	9.4
Hombres	5.1	5	6.1	5.1

Mujeres (hombres) de 14 años y más.

Se considera como no remunerados a los trabajadores familiares y no familiares sin pago.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

Porcentaje de la población ocupada que se desempeña como empleadora	Guanajuato		Nacional	
	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}
Mujeres	1.5	2	1.9	2.4
Hombres	6	6.3	5.5	6.2

Mujeres (hombres) de 14 años y más.

^{1/} Empleador: Persona que ocupa por lo menos una persona a cambio de un sueldo o salario en la semana de referencia.

^{2/} Empleador: Trabajador independiente que ocupa personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

Porcentaje de la población ocupada en el sector gobierno	Guanajuato		Nacional	
	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}	2000 ^{1/}	2010 ^{2/}
Mujeres	2.6	3.2	4.3	4.8
Hombres	2.6	3.7	4.6	5.2

^{1/} Porcentaje de mujeres(hombres) de 14 años y más ocupadas (os) que laboran en la administración pública y defensa.

^{2/} Porcentaje de mujeres(hombres) de 14 años y más ocupadas (os) que laboran en el gobierno y organismos internacionales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

Tasa de jubilación	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	2.8	6.1	5.5	10.6
Hombres	12.6	45.4	18.2	51.6

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 60 años y más que en el año 2000 y 2010 eran jubilados o pensionados

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. Censo de Población y Vivienda 2010.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre.

Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Total de hogares	20.1	23.9	20.6	24.6
Hogares familiares	18.2	21.8	18.7	22.3
Hogares no familiares	55.1	50.1	47.3	45.8

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Porcentaje de población indígena	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	0.2	0.3	7	6.6
Hombres	0.3	0.3	7.3	6.8

Porcentaje de mujeres (hombres) de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

	Guanajuato	Nacional
--	------------	----------

Porcentaje de divorcios judiciales por causas seleccionadas	Guanajuato		Nacional	
	2000	2008	2000	2008
Mutuo consentimiento	45.5	60.7	67.3	67.7
Abandono de hogar	14.6	6.4	10.6	5.8

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de matrimonios y divorcios. Cuaderno 8. Edición 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de nupcialidad. Consulta interactiva de datos.

Porcentaje de divorcios judiciales solicitados por la mujer	Guanajuato		Nacional	
	2000	2008	2000	2008
	26	22	16.6	19.1

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de matrimonios y divorcios. Cuaderno 8. Edición 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Estadísticas de nupcialidad. Consulta interactiva de datos.

Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja	Guanajuato	Nacional
	2006	2006
Total	32	40
Emocional	25.3	32
Económica	19.9	22.9
Física	8.7	10.2
Sexual	6.2	6

Incidentes de violencia en los últimos 12 meses

Fuente: Inmujeres-INEGI-UNIFEM-FEVIM-CEFEMIN, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

Porcentaje de presidentas municipales	Guanajuato		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
	2.2	13	3.5	5.3
Porcentaje de mujeres que se presentaron como candidatas a algún cargo en ayuntamientos durante las últimas elecciones				39.4
Porcentaje de síndicas y regidoras				31.9

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, 5 de septiembre de 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal, datos a julio 2010.

Participación política Congreso	Guanajuato		Nacional	
	2005	2008	2003-2006	2009-2012
Porcentaje de Diputadas	22.2	16.7	23.6	27.8
Porcentaje de Senadoras	n.a.	n.a.	18.8	23.4

n.a. =No aplica Fuente:Inmujeres, Cálculos a partir de la Cámara de Diputados, consultados en <http://www.diputados.gob.mx/>, datos al 10 de octubre 2005 y al 30 de julio 2010.

Medición de la Pobreza, Estados Unidos Mexicanos, 2010
Incidencia, número de personas y carencias promedio en los indicadores de pobreza, 2008-2010

Indicadores	Porcentaje		Millones de personas		Carencias promedio	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Pobreza						
Población en situación de pobreza	44.5	46.2	48.8	52.0	2.7	2.5
Población en situación de pobreza moderada	33.9	35.8	37.2	40.3	2.3	2.1
Población en situación de pobreza extrema	10.6	10.4	11.7	11.7	3.9	3.7
Población vulnerable por carencias sociales	33.0	28.7	36.2	32.3	2.0	1.9
Población vulnerable por ingresos	4.5	5.8	4.9	6.5	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	18.0	19.3	19.7	21.8	0.0	0.0
Privación social						
Población con al menos una carencia social	77.5	74.9	85.0	84.3	2.4	2.3
Población con al menos tres carencias sociales	31.1	26.6	34.1	29.9	3.7	3.6
Indicadores de carencia social						
Rezago educativo	21.9	20.6	24.1	23.2	3.2	3.0
Carencia por acceso a los servicios de salud	40.8	31.8	44.8	35.8	2.9	2.8
Carencia por acceso a la seguridad social	65.0	60.7	71.3	68.3	2.6	2.5
Carencia por calidad y espacios de la vivienda	17.7	15.2	19.4	17.1	3.6	3.5
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	19.2	16.5	21.1	18.5	3.5	3.3
Carencia por acceso a la alimentación	21.7	24.9	23.8	28.0	3.3	3.0
Bienestar						
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	16.7	19.4	18.4	21.8	3.0	2.7
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar	49.0	52.0	53.7	58.5	2.5	2.2

Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2008 y 2010.

NOTA: las estimaciones utilizan los factores de expansión ajustados a los resultados definitivos del Censo de Población y Vivienda 2010, estimados por INEGI.

Medición de la Pobreza, Guanajuato, 2010
Incidencia, número de personas y carencias promedio en los indicadores de pobreza, 2008-2010

Indicadores	Porcentaje		Miles de personas		Carencias promedio	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Pobreza						
Población en situación de pobreza	44.2	48.5	2,365.0	2,673.8	2.6	2.3
Población en situación de pobreza moderada	36.3	40.5	1,941.1	2,228.6	2.3	2.1
Población en situación de pobreza extrema	7.9	8.1	423.9	445.2	3.6	3.5
Población vulnerable por carencias sociales	36.7	29.5	1,963.0	1,622.4	2.0	1.8
Población vulnerable por ingresos	4.4	5.6	235.6	309.8	0.0	0.0
Población no pobre y no vulnerable	14.6	16.4	781.7	901.4	0.0	0.0
Privación social						
Población con al menos una carencia social	81.0	78.0	4,328.0	4,296.2	2.3	2.1
Población con al menos tres carencias sociales	30.8	23.5	1,644.0	1,296.9	3.5	3.4
Indicadores de carencia social						
Rezago educativo	25.8	23.6	1,380.1	1,299.6	2.9	2.6
Carencia por acceso a los servicios de salud	38.2	27.1	2,040.7	1,492.4	2.9	2.7
Carencia por acceso a la seguridad social	66.7	65.7	3,563.1	3,620.0	2.5	2.3
Carencia por calidad y espacios de la vivienda	13.2	9.6	705.8	526.3	3.4	3.3
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	14.6	13.9	778.9	764.6	3.3	3.0
Carencia por acceso a la alimentación	27.1	23.7	1,448.1	1,307.7	2.9	2.8
Bienestar						
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	13.0	16.5	694.6	906.4	2.8	2.5
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar	48.7	54.2	2,600.5	2,983.6	2.3	2.1

4.3. MODULO III. MECANISMOS PARA EL AVANCE DE LA MUJER

De acuerdo con la Plataforma de Acción de Beijing, inciso H. sobre los Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, numeral 201, los MAM son Organismos de coordinación de política de los gobiernos, cuya tarea principal es apoyar en los procesos de la incorporación de la PEG en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, es preciso que para lograr un funcionamiento eficaz:

“A) Se les incluya en las esferas más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro de gabinete;

B) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;

C) Se disponga de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;

D) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.”

Su objeto es promover la participación plena e igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de toma de decisiones en el Estado, la sociedad y el mercado y fomentar la participación de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de mujeres en los procesos de adopción de decisiones en los ámbitos local, nacional, regional y global a fin de avanzar en la construcción y ejercicio de la ciudadanía plena de todas las mujeres de la región.

De tal modo que algunos de los siguientes indicadores permitirían medir la pertinencia, eficiencia y eficacia del trabajo los MAM:

1. El nivel de Transversalidad de la PEG en la formulación de políticas públicas y acciones específicas del gobierno.
2. Instrumentos técnicos y metodológicos cuenta para incorporar la PEG en la planeación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de los programas implementados.
3. Procesos de sensibilización y capacitación en la PEG ha participado y convocado 4. Con qué recursos económicos cuenta para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales de equidad de género. Origen y resultados.
5. Nivel de voluntad política de los actores estratégicos clave, en concordancia con el Plan Nacional, Estatal y Municipal de desarrollo, la Política y el Acuerdo para la Igualdad, según la percepción de la titular de la Instancia.
6. Proceso administrativo, que contribuya al fortalecimiento de una AP que facilite la igualdad de oportunidades como una conducta habitual en las relaciones laborales en el interior de las dependencias.
7. Gestión jurídica, verificar la concordancia con los instrumentos jurídicos municipales con los nacionales, internacionales y estatales en la materia.

Para un mayor acercamiento al trabajo de los mecanismos, se expone a continuación la minuta de la COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES CIM/DEC. 5 (XXXIV-O/08) sobre el FORTALECIMIENTO DE LOS

MECANISMOS NACIONALES DE LA MUJER PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, la cual fue aprobada en la Segunda Sesión de la Comisión General celebrada el 11 de noviembre de 2008.

LAS DELEGADAS TITULARES Y ALTERNAS ANTE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM) DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA), reunidas en Santiago de Chile, los días 10, 11 y 12 de noviembre de 2008, en ocasión de la Trigésima Cuarta Asamblea de Delegadas de la CIM;

1. *RECORDANDO que las iniciativas multilaterales, regionales y subregionales desde la década de los setenta han reconocido la importancia de contar con instituciones nacionales y locales con capacidades efectivas para formular y coordinar políticas y programas que fomenten la activa y plena participación social, política, económica y cultural de las Mujeres, mejorando su posición dentro de la sociedad, particularmente en nuestro hemisferio;*
2. *TENIENDO PRESENTE que el papel y la importancia de los Mecanismos Nacionales de la Mujer, como instancias rectoras en género, han sido reconocidos, entre otros, en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad e Igualdad de Género, adoptado por la Asamblea General de la OEA en 2000; en los Planes de Acción de la Segunda y Tercera Cumbre de las Américas; y en el Consenso de Quito, aprobado en la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2007;*
3. *LLAMAMOS LA ATENCIÓN sobre el hecho de que la desigualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres es uno de los componentes fundamentales de los altos niveles de desigualdad social que afecta a la Región, lo que dificulta el bienestar, desarrollo y cohesión social de nuestros países, situación agravada por el actual contexto económico internacional.*
4. *DESTACAMOS que los Mecanismos Nacionales de la Mujer han contribuido a reducir las desigualdades, mejorando la condición de las mujeres, a través de reformas legales, diseño e implementación de programas específicos, producción de conocimientos y políticas públicas con enfoque de género;*
5. *RECONOCEMOS que los Mecanismos Nacionales de la Mujer cumplen un rol fundamental en la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, contribuyendo con el empoderamiento de las mujeres y el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres;*
6. *CONSIDERAMOS que aún existen limitaciones en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y reformas legales. Esta situación exige respuestas concretas ya que las oportunidades de las mujeres de participar en el desarrollo dependen de un conjunto más amplio de políticas públicas y de normas legales, así como de las relaciones que se establecen en la sociedad civil y en el sistema productivo, reconociendo el papel proactivo de las mujeres como actoras en el desarrollo y la prosperidad económica.*
7. *TOMAMOS NOTA de la existencia de fenómenos y problemas que afectan a nuestras sociedades y que impactan de manera diferenciada y con particular gravedad a las mujeres, tales como los patrones culturales discriminatorios, la violencia basada en género, la informalidad laboral, la alta tasa de desempleo, la trata de personas, el fenómeno migratorio, la falta de acceso a la justicia y a los espacios de poder y toma de decisiones, así como los desastres naturales, el acceso a los servicios de salud y la educación de calidad;*
8. *CONSCIENTES de la necesidad de fortalecer los Mecanismos Nacionales de la Mujer, dotándolos de las atribuciones, la jerarquía, el respaldo político, los recursos y la sostenibilidad necesarios para desempeñar su cometido de manera efectiva, impulsando y consolidando la integración de la*

perspectiva de género en todas las áreas de la sociedad y profundizando el análisis de fenómenos y problemas que afectan a las mujeres, para optimizar las políticas públicas y la acción de actores públicos y privados;

9. *Que para obtener logros sustantivos y sostenibles en la participación de las mujeres en el desarrollo se requiere el concurso activo de todos los poderes del Estado y/u órganos o instituciones públicas, del sector privado, la sociedad civil y los medios de comunicación; y*

10. *REITERAMOS nuestro compromiso con el cumplimiento de las metas de la Declaración del Milenio y expresamos que para alcanzar los objetivos en materia de equidad e igualdad de género en las Américas se requiere fortalecer el papel de los Mecanismos Nacionales de la Mujer para que lideren e impulsen una agenda gubernamental con perspectivas de género, intensificando y ampliando los esfuerzos de los países en la materia,*

ALENTAMOS a todos los Estados Miembros de la OEA a:

1. *Impulsar la adopción de medidas para que los Mecanismos Nacionales de la Mujer existentes cuenten con los presupuestos y la autonomía institucional para cumplir su labor, otorgándoles autoridad para orientar, hacer seguimiento y evaluar, políticas públicas de género y, de conformidad con la legislación interna de cada país monitorear los presupuestos desde una perspectiva de equidad de género, así como para participar en acuerdos de cooperación técnica y política, tanto a nivel nacional como internacional.*

2. *Dar cumplimiento, según los compromisos suscritos por los Estados, a las disposiciones aprobadas en los foros y mecanismos internacionales, regionales y subregionales sobre el fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales de la Mujer y reconocer la importancia de la dimensión de género en la elaboración e implementación de políticas públicas.*

3. *Diseñar estrategias para fortalecer la institucionalidad de género en su conjunto, con el fin de abordar las desigualdades de género como problema público que debe ser resuelto y registrándolo a través de indicadores apropiados que contribuyan a monitorear sus avances y obstáculos y, cuando corresponda, apoyar y cooperar en la creación de Mecanismos Nacionales de la Mujer, respetando la diversidad cultural y los sistemas administrativos, organizativos y políticos de los Estados Miembros.*

4. *Promover alianzas entre los actores y sectores estratégicos en el funcionamiento de los Estados y/o Gobiernos encargados de la planificación, la administración financiera, el desarrollo social, la administración de justicia y la administración pública, para que la equidad e igualdad de género se transformen en un criterio transversal en la acción de los gobiernos.*

5. *Que dentro del estudio de prioridades del presupuesto de la Organización se otorgue la debida importancia a las actividades de la CIM, orientadas a fortalecer políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad e igualdad de género.*

6. *Reafirmar los resultados de la X Reunión de Ministros de Finanzas y Presidentes de los Bancos Centrales del G-20, reunidos en Sao Paulo, Brasil, el 8 y 9 de noviembre de 2008, respecto a la protección de las inversiones sociales frente a la crisis económica mundial y a dar prioridad a los programas nacionales y globales para el fortalecimiento económico de las mujeres.*

INSTAMOS a los Mecanismos Nacionales de la Mujer a:

7. *Establecer alianzas con organizaciones de la sociedad civil, en particular organizaciones vinculadas a la promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres, los medios de comunicación y el sector privado para avanzar en la implementación de la equidad e igualdad de género,*

asegurando el progreso de las mujeres y el acceso a posiciones de toma de decisiones en los ámbitos social, político, económico y cultural.

8. *Que, en coordinación con las instituciones nacionales que corresponda, promuevan el enfoque de género en la elaboración, análisis y evaluación de indicadores y estadísticas.*

9. *Que otorguen prioridad en sus presupuestos a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas, fomentando así la plena participación social, económica, política y cultural de las mujeres.*

SOLICITAMOS al Comité Directivo de la CIM para el bienio 2008-2010:

10. *Que intensifique su trabajo de coordinación con los Mecanismos Nacionales de la Mujer y sus organismos subregionales para favorecer la cooperación, el intercambio y la transferencia de experiencias entre países, así como también incrementar la coordinación entre éstos y las instituciones y organismos del Sistema Interamericano.*

11. *Que, de conformidad con los recursos financieros que le fueran asignados, promueva la realización de estudios, la identificación de buenas prácticas y la promoción e implementación de políticas con enfoque de género, de acuerdo con la Agenda Interamericana en temas tales como: cambio climático, desastres naturales, la lucha contra la delincuencia, el fenómeno migratorio, la feminización del VIH/SIDA, la participación política, la violencia basada en género, el acceso a la justicia, el trabajo decente, entre otros.*

12. *Que se encargue al Secretario General de la OEA continuar sus esfuerzos para fortalecer a la CIM al interior del Sistema Interamericano.*

13. *Que conjuntamente con otros organismos especializados de la OEA difunda las buenas prácticas y experiencias exitosas de medición y evaluación del impacto diferenciado de las políticas y programas públicos entre hombres y mujeres, identificando los mecanismos institucionales, bases de información e indicadores que han contribuido al logro de los buenos resultados en la materia.*

INVITAMOS:

14. *A otras instituciones y organismos del Sistema Interamericano, del Sistema de Naciones Unidas, a los Observadores Permanentes ante la OEA y a los organismos de cooperación internacional a reafirmar su compromiso con la equidad e igualdad de género en el Hemisferio, apoyando las iniciativas existentes para el fortalecimiento de los Mecanismos Nacionales de la Mujer y de la institucionalidad de género en su conjunto promoviendo, la incorporación del enfoque de género en los proyectos y programas regionales y subregionales que patrocinan.*

Agradecemos al pueblo y al Gobierno de Chile por su generosa hospitalidad y las facilidades otorgadas para la realización exitosa de esta Trigésima Cuarta Asamblea de Delegadas de la CIM.

4.4. MODULO IV “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

“La Perspectiva de género es un tema de hombres y mujeres”

Las características del entorno y las cifras que documentan la situación y posición de mujeres y hombres en la sociedad evidencian que existe discriminación, inequidad y desigualdad entre ambos. Ante ello surge un cuestionamiento importante para el Gobierno, ¿cómo enfrentar esta situación?

El diseño y la aplicación de políticas públicas enfocadas a generar condiciones de desarrollo, justicia y paz para mujeres y hombres que promuevan el desarrollo integral de ambos, es la respuesta.

Una política pública es un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas o establecer incentivos de acción colectiva entre aquéllos que comparten metas afines para la solución de un problema. Derivan en un programa de acción gubernamental para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado. Consta de un conjunto de prácticas o normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etc.

El enfoque de una política pública varía según la postura política, ideológica de quienes toman las decisiones y los diversos enfoques teóricos que se le han asignado a lo largo de la historia. Sin embargo se compone fundamentalmente de un proceso que inicia después de la toma de decisión, en el que se realiza una planeación de la política, se implementa y posteriormente, se evalúan los resultados.⁴

El principio que rige el Plan Nacional de Desarrollo, PND, (2007-2012) es el Desarrollo Humano Sustentable: “Su propósito es crear una atmósfera en que todos puedan aumentar su capacidad y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras”. EL PND coloca al centro de sus acciones, decisiones y en la definición de las políticas públicas a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades.

Desarrollo Humano sustentable implica asegurar la satisfacción de las necesidades fundamentales de la población, y que las oportunidades puedan ampliarse, una política integral que propicie el desarrollo armónico y pleno de la sociedad.

Esto requiere poner en práctica una acción sistemática, intencionada, que tiene consecuencias sobre un segmento específico de la población a la que se dirige, lo que exige que en el ejercicio de la función pública se respete la dignidad de la persona, se ejerza la solidaridad y la subsidiariedad, cumpliendo con un código ético y promoviendo la libertad y responsabilidad de cada persona, condiciones necesarias para el desarrollo, la justicia y la paz, notas esenciales del Bien Común.

Por otra parte, se puede definir a la Perspectiva de Género (PEG), como una herramienta metodológica utilizada en las ciencias sociales y humanidades, que observando las relaciones entre mujeres y hombres, analiza los mecanismos que justifican la subordinación y discriminación a partir de las diferencias biológicas.

⁴ Glosario de Género, INMUJERES, Junio 2008

Esta metodología de interpretación e instrumento crítico de análisis, aplicado a la política pública, orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, para que los gobiernos vean a mujeres y hombres en todas sus dimensiones y necesidades.

4.4.1. TRANSVERSALIDAD E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PEG

La perspectiva de género ayuda a que la política pública incorpore una mirada crítica de mujeres y hombres a cualquier problemática, es decir concientizar que en la relación entre iguales existe subordinación y discriminación. Por lo que se hace necesario Institucionalizar la PEG.

La institucionalización⁵ se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la Perspectiva de género, se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de: dignidad, justicia social, solidaridad, subsidiariedad, de igualdad jurídica y equidad entre mujeres y hombres.

Para lograrla se requieren políticas públicas que generen la igualdad de oportunidades y reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención, capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales e inmateriales por parte de las mujeres, quienes tienen más desventajas de lograrlo dada su posición de género, esto es:

- Repensar las políticas públicas.
- Contar con leyes y procuración de justicia.
- Eliminar en los medios de comunicación estereotipos y/o mensajes discriminatorios.
- Generar impactos en la sociedad.
- Rediseñar sistemas y cultura institucional.
- El monitoreo y la evaluación de la política pública.

Institucionalizar la PEG exige transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas, para que esto sea permanente y no dependa de la voluntad política de quien esté al frente de la misma.

Para ello, la estrategia es transversalizar⁶ la PEG, que implica incorporarla en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas pública. Con ello se asegura que mujeres y hombres accedan a la igualdad de oportunidades.

Una política con PEG tendrá claro que el objetivo es erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres, pondrá énfasis en cambiar la forma de las intervenciones, prestará atención al empoderamiento de las mujeres, involucrará a los hombres.

Las políticas públicas son las acciones que los gobiernos eligen para resolver un problema colectivo que se ha definido como un asunto público. La definición de estas acciones es un proceso complejo en el que intervienen distintos actores y agentes que deliberan sobre la manera más apropiada de atender

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

aquellos problemas sociales que se consideran merecedores de la atención pública (Incháustegui y Ugalde, 2007).

Desde mediados de la década de los ochenta, a nivel internacional, se propone la inclusión del género de una **manera transversal** en las políticas públicas. Esto significa hacerlo buscando impactar los distintos procesos que intervienen en la definición, ejecución y evaluación de las políticas. Lo que implica no sólo afectar los programas y estrategias de intervención sino también la cultura organizacional de las dependencias públicas, ya que se considera que la mentalidad, valores y prácticas de los y las servidores públicos afectan el diseño y ejecución de las políticas.

El desafío principal de este enfoque transversal, consiste en superar la consideración del género como una “problemática aparte” que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar, propone la integración del género como una dimensión integral que afecta tanto la concepción de los programas y políticas públicas, como el diseño de los servicios y bienes y por supuesto, los resultados esperados.

La transversalidad del género supone actuar en distintos niveles, diferentes instancias y articulando una red de actores diversos tanto internos como externos a las propias dependencias públicas. Por ello, necesariamente requiere la coordinación interinstitucional y la voluntad de las autoridades para romper la inercia de estructuras sectoriales que operan bajo una lógica de segmentación.

Esta lógica se convierte en un obstáculo para el desarrollo de políticas de equidad de género porque dificulta la coordinación y el diseño de estrategias integrales que replanteen los términos de la tradicional división de lo público y privado.

El uso de este término ha predominado para referirse a los cambios que se buscan implementar en las estructuras y dinámicas del Estado. **Los conceptos de transversalidad e institucionalización se refieren a procesos diferentes, siendo la transversalidad un medio para la institucionalización.**

Busca impactar diversos ámbitos bajo un enfoque de equidad: el Estado (Poder Ejecutivo, Legislativo Judicial) la familia, el mercado, la educación y, la legislación, los medios de comunicación, entre otros.

4.4.2. MARCO METODOLÓGICO

Para transversalizar la perspectiva de género (PEG) en las políticas públicas se cuenta con dos herramientas importantes: el marco normativo y el marco metodológico.

Algunas claves metodológicas para transversalizar de la PEG en las políticas públicas son

- Planear, hacer diagnósticos, la desagregación de estadísticas por sexo, construcción de indicadores de equidad de género, presupuestos sensibles.
- Ejecutar, diseñar acciones afirmativas ⁷, armonización legislativa, capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos, transformar la cultura institucional
- Evaluar costo – beneficio, repensar, reformular políticas públicas, monitorear
- Rendir cuentas

⁷ *Ibid.* Acciones afirmativas: Un conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, es decir a que accedan en igualdad a las oportunidades para lograr su desarrollo humano integral. Una de las acciones afirmativas más conocidas son las cuotas

4.4.3. PASOS BÁSICOS PARA LA INCLUSIÓN TRANSVERSAL DEL GÉNERO

No existe una receta que nos indique paso a paso cómo incorporar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas. Sin embargo a partir de la experiencia se han decantado un conjunto de aspectos que hoy se consideran estratégicos.

Estos aspectos son:

- Incluir el género en la agenda institucional de las políticas públicas. Este paso supone un análisis crítico de la forma cómo (como) está incorporado el principio de equidad de género en las políticas vigentes de cada secretaría. A partir de esta valoración es posible replantear las concepciones imperantes sobre la desigualdad de género y valorar el impacto que los servicios y bienes tienen sobre las relaciones el balance de equidad entre mujeres y hombres.
- Promover la coordinación política intersectorial, a fin de garantizar la alineación sectorial con los objetivos previstos. El ejemplo más claro de este paso es la política de violencia que implica por definición que cada secretaría incorpore los objetivos prioritarios respecto a la prevención, atención y sanción en su marco de acción y programa interno de trabajo.
- Planear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para dar sostenibilidad al proceso. Una vez las prioridades de género hayan sido establecidas en la agenda de las instituciones, es necesario desarrollar estrategias de transversalidad que identifiquen los cambios que se requieren implementar en los diversos procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- La selección de estos procesos es muy importante. Principalmente deben ubicarse aquellos que sean estratégicos. La experiencia ha indicado aquellos relacionados con la desagregación estadística de la información, los procedimientos y métodos de diagnóstico y consulta a la ciudadanía así como el otorgamiento de servicios tienen un efecto directo en los resultados alcanzados. Por otra parte, se requiere presupuestar los cambios, por lo que la inclusión de estas acciones en el Presupuesto operativo anual es indispensable para disponer de recursos que viabilicen las transformaciones buscadas.
- Monitorear el seguimiento y ejecución de las acciones de transversalidad. Para que un plan de intervención tenga éxito es necesario desarrollar una estrategia de monitoreo y seguimiento que permita identificar los obstáculos en el camino y las vías alternativas para superarlos.
- Construir indicadores de género, que permitan orientar el sentido de las políticas conforme a los resultados esperados. La construcción de indicadores no es una tarea simple ni estrictamente estadística, como suele pensarse. La misma supone en primera instancia, un modelo teórico sobre las relaciones de género que conceptualice e identifique las áreas más significativas en la producción y reproducción de las desigualdades de género (Guzmán, 1996). Una vez identificado este modelo, el contar con estadísticas de género es indispensable para cuantificar la magnitud de la desigualdad y monitorear el impacto de las acciones públicas.
- Crear una cultura organizacional a fin a las innovaciones que supone la incorporación del género. La cultura refiere a los valores y prácticas que dan sentido al trabajo de las personas. Para la transversalidad del género la cultura organizacional es una pieza clave ya que permite en primer término generar un ambiente propicio a los cambios y a la equidad. La generación

de este ambiente pasa por la transformación de las inequidades presentes en el ambiente de trabajo a nivel de las brechas salariales, la promoción de los puestos, la comunicación organizacional interna, la prevención del hostigamiento sexual y el buen trato y la no discriminación a las mujeres ni aquellas personas con preferencias sexuales distintas, con capacidades diferentes, entre otros.

- Contar con sistema de interlocución con la sociedad y los grupos organizados de mujeres. Las políticas públicas son el canal que media la relación entre la ciudadanía y el Estado, para que éstas sean pertinentes y adecuadas a las necesidades de la población se requiere establecer canales de comunicación y consulta ciudadana. En relación a las mujeres, estos canales son indispensables, dada la marginalidad con que los intereses y demandas femeninas han sido incorporadas en las políticas del Estado.
- Implementar Acciones afirmativas Son acciones de política pública de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. A lograr una mayor participación de las personas que, por su condición de desigualdad tienen más dificultades para acceder en igualdad de oportunidades a un empleo, educación y vida civil a través de prácticas que toman en cuenta las diferencias específicas de éstos para promover las oportunidades de desarrollo. Una de las acciones afirmativas más conocidas son las de las cuotas, pero también se incluyen otras como la de aplicación de fondos económicos o becas

4.4.4. ÁMBITOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS QUE SE SUGIERE TRANSVERSALIZAR LA PEG:

Ámbitos	Cómo	Indicador
Presupuesto Público	Etiquetando el gasto	El gasto e inversión pública se desagrega por sexo.
	Transversalizando en el proceso de programación y presupuesto	
Planeación	Diagnosticando	Identificando y abordando problemas por sexo
	Herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada.	Análisis de género de las políticas vigentes
	Estadísticas desagregadas por sexo	Estadísticas desagregadas
	Persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.	
	Indicadores con perspectiva de género	Diagnostico de la situación y avance en el cumplimiento de las metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto en mujeres y hombres.
	Es una medida numérica o valor que da cuenta de una situación o condición sobre un fenómeno particular, referido a un periodo de tiempo determinado y a un espacio geográfico específico	

Cultura Institucional	Transformando la práctica, normas y procedimientos para innovar la racionalidad de las instituciones y la forma en la que abordan la desigualdad entre mujeres y hombres.	Los asuntos ingresan a la agenda pública como un tema que reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de una institución así como las relaciones entre las distintas instituciones del estado, tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas).
Mejora de la gestión pública	Se consideran acciones interrelacionadas que mejoran la eficiencia y eficacia de las organizaciones públicas reduciendo los costos de los servicios públicos.	<p>Mejorar el impacto de los programas y políticas públicas.</p> <p>Modernizar el desempeño de las instituciones públicas.</p> <p>Reducir costos a partir de la optimización de los recursos y la operación de procesos eficientes.</p> <p>Incrementar la productividad.</p> <p>Mejorar la calidad de los servicios.</p>
Implementación de políticas públicas	Cumpliendo los objetivos y metas planteadas en la política. Incluye la toma de decisiones y el seguimiento de acciones.	Mejora en el bienestar y bien - ser de mujeres y hombres

4.5. MÓDULO V. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES.

4.5.1. INSTRUMENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES

El marco normativo está integrado por lineamientos nacionales e internacionales, clasificados de la siguiente manera:

Instrumentos Nacionales:

- Constitución Política de los EUM.
 - Art. 1.- “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”
 - Art. 4.- “El varón y la mujer son iguales ante la ley”
 - Art. 123, B, Fr. V: “A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.
 - Fr. XI, c) Las mujeres durante el embarazo...”

Durante el sexenio 2001-2006 se emitieron leyes y se aprobaron modificaciones que favorecen el avance de las mujeres:

- Promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: garantiza la igualdad sustantiva de mujeres y hombres;
 - Aprobada en 2006 por la XL legislatura, establece la obligación del Estado para el diseño de una política nacional para la igualdad de oportunidades y la equidad entre los sexos.
 - La ley incorpora algunas pautas para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos civiles, sociales, políticos y culturales de mujeres y hombres. Esta disposición al tener carácter de ley federal supera los problemas de la institucionalización de la perspectiva de género vigentes en el Estado Mexicano coadyuvando a la planeación sistemática y favoreciendo la coordinación intersectorial lo que es un requisito indispensable para el diseño y ejecución de las políticas de equidad de género.
 - La Ley (LGIMH), establece tres instrumentos que son parte de la Política Nacional de Igualdad en función de la articulación de acciones en los órdenes federal, estatal y municipal.
 - Sistema Nacional para la igualdad



- Conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que tiene por función atender los compromisos derivados de la aplicación de la Ley. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres está conformado por 41 organismos federales, los cuales deberán atender el eje estratégico de igualdad de oportunidades previsto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como crear y/o consolidar las áreas de equidad de género y elaborar un Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad de oportunidades.
- Código Federal de Instituciones y Procedimiento Electorales (COFIPE): establece acciones afirmativas en las candidaturas;
- Ley del Servicio Profesional de Carrera en la APF: instaura el servicio de carrera con enfoque de género;
- Ley General de Educación: para eliminar estereotipos y la discriminación en contra de las mujeres;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED): establece medidas positivas y compensatorias a favor de las mujeres;
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: establece la obligación del presupuesto con equidad de género;
- Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil: para apoyar la promoción de la equidad de género;
- Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas: apoya a las mujeres de las fuerzas armadas en el periodo de lactancia;
- Ley del Seguro Social: establece el derecho de recibir ayuda de gastos de matrimonio a cualquiera de los cónyuges.
 - Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Siguiendo con los lineamientos establecidos por la Convención Belem do Pará, en diciembre del 2006, el Senado de la República aprobó la **Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia**, la cual obliga al Estado a intervenir de forma directa para evitar cualquier tipo de agresión contra mujeres y niñas. Esta ley propicia la vinculación necesaria entre la federación, las entidades federativas y los municipios para trabajar de manera coordinada en la prevención, atención y erradicación de la violencia de género conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.
 - Obliga al Estado a destinar recursos suficientes para enfrentar la violencia contra las mujeres, a los Congresos locales a trabajar en la materia. De igual forma obliga a las autoridades públicas a garantizar, mediante políticas gubernamentales, la atención, sanción y erradicación de la violencia desde el municipio hasta la federación.

- Considerando que la violencia como fenómeno social debe ser atendido desde un enfoque multidimensional, la *Ley* incorpora una amplia gama de dependencias públicas involucradas en el marco de la constitución de un *Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres*, el cual tiene por función coordinar los esfuerzos institucionales para la implementación de instrumentos, políticas públicas, servicios y acciones en esta materia.

Instrumentos internacionales

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer
- Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Pará”
 - La Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) es una de las más importantes en su tipo, pues ha vinculado a los países miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) que la han ratificado o se han adherido a ella. En México, el decreto de promulgación de esta Convención se publicó en el *Diario Oficial* el 19 de enero de 1999, luego de poco más de dos años de procesos legislativos para su entrada en vigor. La Convención protege los siguientes derechos:
 - Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
 - Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:
 - el derecho a que se respete su vida;
 - el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
 - el derecho a la libertad y a la seguridad personal;
 - el derecho a no ser sometida a torturas;
 - el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
 - el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
 - el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
 - el derecho a libertad de asociación;
 - el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
 - el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.
 - El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:
 - el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y;

- el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
-
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
 - Convenios internacionales (ejemplos de algunos con la OIT)
 - 100. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 - 111. Convenio sobre igualdad de remuneración.
 - 156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
 - 183. Convenio sobre protección de la maternidad.

4.5.2. PROIGUALDAD

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD) representa una acción decisiva en nuestra lucha en favor de la equidad. Con el PROIGUALDAD se busca generar una cultura nacional que nazca de prácticas cotidianas del Gobierno y se traduzca en una forma de vida donde impere el respeto entre iguales; entre mujeres y hombres. Con este fin se ha puesto en marcha un enfoque transversal, cuyo objetivo es que la perspectiva de género permee todas las políticas públicas que se implementan en nuestro país.

El PROIGUALDAD se propone sumar a esta causa los esfuerzos de todos los sectores de la sociedad civil organizada y la academia, así como a los tres órdenes de gobierno.

Los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD se vinculan de forma transversal con los 5 ejes del PND, pues contemplan la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional:

1. Estado de derecho y seguridad
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

El Programa contempla 7 objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012:

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Estrategias:

- 1.1. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.
- 1.2. Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género.
- 1.3. Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores sobre las acciones que realiza la APF para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.
- 1.4. Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la APF.

1.5. Fortalecer y ampliar los mecanismos de consulta y participación de la sociedad civil y el sector académico en el análisis de la aplicación y los resultados de la Política Nacional de Igualdad.

1.6. Impulsar la armonización de la legislación nacional conforme a los tratados y convenciones internacionales en coordinación con los tres poderes de las entidades federativas y los MAMs.

Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Estrategias:

2.1. Garantizar la plena observancia y ejercicio de los DDHH de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

2.2. Eliminar las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres indígenas y fomentar una cultura de respeto y pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos del desarrollo.

2.3. Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los DDHH de las mujeres en condiciones de discriminación, discriminación por edad y la igualdad de trato para el goce de sus derechos.

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Estrategias:

3.1. Garantizar a las mujeres el disfrute de la seguridad, incorporando el enfoque de género y de seguridad humana en las políticas y servicios de seguridad pública.

3.2. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, incorporando el enfoque de género en la procuración, impartición y administración de la justicia.

3.3. Incorporar la PEG y seguridad humana en la prevención de riesgos, así como en el manejo y reconstrucción en casos de desastres naturales y emergencias civiles.

Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Estrategia

4.1. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres.

Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Estrategias

5.1. Eliminar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo y disminuir la brecha educativa entre mujeres y hombres.

5.2. Eliminar los estereotipos sexistas y discriminatorios de los libros de texto, métodos de enseñanza, materiales didácticos, prácticas educativas, y profesionalizar al magisterio en PEG y DDHH de las mujeres.

5.3. Mejorar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

5.4. Incrementar las capacidades de participación, gestión y organización de las mujeres en situación de pobreza para mejorar sus oportunidades productivas, incrementar su autosuficiencia económica y potenciar su desarrollo humano.

Objetivo estratégico 6: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Estrategias:

- 6.1. Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo.
- 6.2. Fomentar y fortalecer la agencia económica de las mujeres para favorecer su autosuficiencia económica, ampliar sus oportunidades y potenciar sus capacidades en pro del crecimiento económico y el bienestar personal, familiar y comunitario.
- 6.3. Crear incentivos para que el comportamiento del mercado actúe en beneficio de la agencia económica de las mujeres e incremente su participación en la economía competitiva generadora de empleos.
- 6.4. Incorporar la PEG en los programas de desarrollo rural y de sustentabilidad ambiental.
- 6.5. Desarrollar, promover y adoptar, políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida.

Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Estrategias:

- 7.1. Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado.
- 7.2. Impulsar la cultura de igualdad y equidad de género, y una mayor representación de las mujeres en las estructuras de decisión de los partidos políticos y las organizaciones sociales.
- 7.3. Impulsar la creación de espacios públicos para la participación y organización de las mujeres en la deliberación política de los asuntos que interesan a la nación y en la consolidación de la cultura democrática.

El seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en materia de Igualdad estará a **cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.**

4.5.3. PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

La Administración Pública Federal (APF), ha implementado el Programa de Cultura Institucional, **(PCI)** al que están sujetas todas sus dependencias, fundado derivado en el PROIGUALDAD.

La operatividad del PCI en la estructura de la APF se sustenta en la intersectorialidad, donde el INMUJERES y la SFP promueven la transparencia, no discriminación e igualdad de género como elementos predominantes de la gestión pública.

Supone la aplicación de los tres principios orientadores que rigen en el funcionamiento de programas intersectoriales como éste, a saber:

Gradualidad. Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo institucional y de conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que imponga la realidad administrativa, presupuestal y organizacional de las dependencias y entidades públicas.

Flexibilidad. Supone, por un lado, identificar la experiencia y capacidad instalada institucional y, por otro, la creatividad y el desempeño presentes en las y los servidores públicos de toda la APF.

Coordinación de esfuerzos. Alude a las personas, recursos, normas, procesos y valores que deben ser parte de un mismo círculo de cultura institucional, en un sistema plenamente interconectado de actores y estrategias.

El PCI contempla **nueve** objetivos estratégicos con los que se busca inculcar una cultura de igualdad entre hombres y mujeres al interior de las dependencias y entidades de la APF, a través de estrategias y líneas de acción.

Incorporar la PEG en la Cultura institucional; lograr un clima laboral con mejores resultados; lograr una comunicación incluyente que promueva igualdad de género y no discriminación; selección de personal basado en habilidades y aptitudes; que los salarios y prestaciones se otorguen en base a la transparencia e igualdad; asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas; lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para la incorporación de la PEG; garantizar la corresponsabilidad entre vida familiar, laboral, personal e institucional: establecer mecanismos para eliminar practicas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación.

4.5.4. VIOLENCIA

La violencia es producto de las relaciones asimétricas de poder entre las personas, así como de las desigualdades sociales, y esto explica por qué hay personas o grupos que son más susceptibles de vivir en situación de violencia.

La Norma Oficial Mexicana NOM-190-SSA1-1999 identifica como “grupos vulnerables a las niñas, niños, adolescentes mujeres embarazadas o personas en situaciones especialmente difíciles, adultos mayores; hombres y mujeres con enfermedad física o mental discapacitante, o en desventaja física, económica o cultural.”

Si bien cualquier miembro de la familia – mujer u hombre – puede ser susceptible de sufrir agresiones por parte de otro, hay suficientes evidencias que muestran que son las niñas, los niños y las mujeres quienes mayoritariamente viven situaciones de violencia. Es por ello que este fenómeno ha sido reconocido como un problema de salud pública tanto en México como en el ámbito internacional.

Existen muy diversos términos y expresiones para referirse al problema de la violencia contra las mujeres. Es frecuente escuchar hablar de las mujeres maltratadas o mujeres golpeadas, de violencia doméstica o violencia intrafamiliar y violencia basada en el género.

TIPOS DE VIOLENCIA

- Física: acto que inflige daño no accidental usando la fuerza física, produzca o no lesión
- Psicológica: acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica [negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, que llevan a la víctima a la depresión, aislamiento o devaluación de la autoestima aún al suicidio]
- Patrimonial: acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima, por un daño o perjuicio en su patrimonio
- Económica: acto u omisión que controle o menoscabe el ingreso económico “así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral
- Sexual: acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad. “Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto”

AMBITOS DE VIOLENCIA

- 1.- Violencia familiar
- 2.- Violencia laboral y docente
- 3.- Violencia en la comunidad
- 4.- Violencia institucional
- 5.- Violencia feminicida

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

“La violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Es un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos, e incluye el acoso y el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

¿QUÉ NO ES VIOLENCIA LABORAL?

- Las órdenes dadas por el superior jerárquico en uso de sus atribuciones
- Tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades
- Selección de personal según capacidades y conocimientos
- Los requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales
- Los requisitos escalafonarios
- El requerimiento de horas extras, conforme a la ley

HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Delito Código Penal Federal)

259 Bis.-“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo... Sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.

Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

ACOSO SEXUAL

Art. 260.- “Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de 6 meses a 4 años de prisión. Si hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentarán hasta en una mitad. No hay subordinación pero sí un ejercicio abusivo de poder que lleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos.

¡NO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO!

Esta conducta lesiona la dignidad de las personas y ocasiona:

- Frustración

- Inseguridad
- Ansiedad y depresión
- Adicciones

Además deteriora el clima laboral porque:

- Propicia la discriminación
- Altera las relaciones interpersonales
- Genera rotación en el personal
- Deteriora la imagen institucional
- Disminuye la calidad en el trabajo y los índices de productividad
- Favorece el ausentismo de los colaboradores

CREAR procedimientos administrativos claros para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión

* No hacer público el nombre de la víctima

* Sumar las quejas anteriores sobre el mismo agresor

* Sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del agresor cuando omitan recibir o dar curso a la queja

4.5.5. MECANISMO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS PRÁCTICAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El mecanismo o protocolo emana del Programa de Cultura Institucional, genera acciones encaminadas a crear un clima laboral acorde a los valores de carácter ético y los derechos humanos, que redunde en espacios seguros y libres de violencia para las personas. Su objetivo es contribuir en la prevención y atención del Acoso y hostigamiento sexual, por ser formas de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad. Las acciones que genera el Protocolo se verán reflejadas en los servicios que otorgan las Instituciones públicas. Sus componentes son:

- a) Prevenir, generar estrategias que busquen la intervención coordinada al interior de las instituciones públicas y en las/os actores estratégicos clave para prevenir, detectar y disminuir las dinámicas sociales que generan contextos de hostigamiento y acoso sexual.
- b) Atender, se trata de brindar servicios especializados en todos los casos de recepción de quejas, para ofrecer la asesoría correspondiente; para que las Instituciones generen un mecanismo de actuación y procedimiento en los casos presentados.⁸

4.5.6. NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD Y EL MEG

La norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 “que establece los requisitos para la Certificación de las prácticas para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres” publicada en el DOF en 2009, incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre

⁸ Estrategia de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, Mecanismo de actuación y procedimiento, INMUJERES, SFP. 2011

de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

El objetivo de la norma es, establecer los requisitos para obtener la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres y es aplicable a todas las Organizaciones que cuenten con los servicios de trabajadoras y trabajadores, sin importar su tamaño o actividad, en todo el territorio mexicano.

La organización interesada deberá cumplir los requisitos consistentes en indicadores, acciones y prácticas laborales, y de los cuales deberá mostrar evidencias de aplicación durante el último año, para que sea evaluada. En caso de alcanzar el puntaje requerido⁹ de acuerdo con las tablas que la propia norma establece, recibirá el certificado derivado del cumplimiento de la presente norma mexicana, una vez que se publique la declaratoria de vigencia en el Diario Oficial de la Federación.

Los rubros que atiende la norma mexicana son:

1. Igualdad y no discriminación (Adopción y fomento de la igualdad y la no discriminación en la organización, Reclutamiento y selección, Permanencia en el trabajo, Salarios, incentivos y compensaciones iguales por trabajos de igual valor, y libres de toda discriminación, Movilidad vertical y horizontal)
2. Previsión Social. (Previsión Social (general), Formación y capacitación, Conciliación entre vida familiar y laboral)
3. Clima laboral (Violencia laboral, Satisfacción de las y los empleados en el espacio laboral)
4. Accesibilidad y ergonomía, se refiere a espacios físicos y mobiliario adaptados a las necesidades de mujeres embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores.
5. Libertad sindical (Libertad de asociación sindical, Autonomía sindical, Libertad de negociación colectiva)
6. Puntos adicionales (como reconocimientos, distinciones o certificaciones [Empresa Incluyente, Empresa Familiarmente Responsable, Modelo de Equidad y Género. No discriminación]; valor comparable de salarios)

Las organizaciones certificadas podrán hacer uso de la marca Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en sus productos, documentos e imagen institucional, a fin de que la sociedad en general y las y los trabajadores y clientes identifiquen su compromiso con la igualdad laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

El Modelo de Equidad de Género (MEG) es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo, es un sistema de gestión voluntario y certificable y está diseñado para aplicarse en todo tipo de organizaciones. (MEG en www.inmujeres.gob.mx)

⁹ La norma establece un máximo de 255 puntos a alcanzar, para la certificación se requieren al menos 191.

La certificación en el MEG implica a las empresas:

1. Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes.
2. Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el modelo de equidad de género.
3. Incorporar, en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de las acciones afirmativas y/o en favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.

En los siguientes aspectos:

1. Planeación

El liderazgo, compromiso y participación activa de la alta dirección de cada organización son esenciales para desarrollar y mantener un sistema de gestión de equidad de género eficaz y eficiente, que promueva beneficios para todas las partes interesadas.

Para ello, la alta dirección deberá revisar, planear y definir compromisos con respecto a la equidad de género, a través del establecimiento de una política de equidad de género y de un plan para el cumplimiento de los requisitos del sistema, así como asegurar la integridad del sistema cuando existan cambios que pudiesen afectarlo. Lo cual implica:

- a) Política de equidad de género
- b) Acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal
- c) Desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal.
- d) Objetivos y metas organizacionales.
- e) Planeación general

2. Organización y recursos

La alta dirección debe asegurarse de que los recursos esenciales para el logro de los objetivos han sido identificados y se encuentran disponibles, incluyendo los recursos para la operación y mejora del Sistema de Gestión de Equidad de Género y para la satisfacción del personal y otras partes interesadas.

Los recursos asignados pueden ser personas, infraestructura, ambiente de trabajo, información y recursos financieros. Adicionalmente, se requiere que la organización cuente con buenas prácticas de control de documentos y evidencias como herramientas básicas de un sistema de gestión. Es decir,

- a) Definir responsabilidades y autoridad.
- b) Coordinador/a de equidad de género.
- c) Comité de Equidad de Género.
- d) Documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género
- e) Revisión y aprobación de documentos

3. Aplicación de los requisitos de equidad de género

La aplicación de los requisitos de este modelo permitirá a las organizaciones visualizar las posibles brechas entre mujeres y hombres, que suelen pasar desapercibidas como desigualdades. El modelo planteado en este documento, contiene los requisitos mínimos que pueden aplicarse en una organización para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con objeto de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de sus recursos humanos.

- a) Reclutamiento y selección de personal
- b) Compromiso de reclutamiento y selección
- c) Procedimiento de reclutamiento y selección
- d) Descripción y perfil del puesto

e) Contrato laboral

4. Capacitación

El acceso a la capacitación y/o formación del personal debe asegurarse de manera igualitaria para hombres y mujeres, ya que esta preparación les ofrece mayores oportunidades de desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos.

La identificación de las necesidades de capacitación y el acceso equitativo de hombres y mujeres a ella, favorece la eficacia y la eficiencia en los procesos de la organización. El objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia. Sin la oportunidad de aumentar sus habilidades y calificaciones a través de la capacitación, mujeres y hombres verán limitadas sus oportunidades de ser promovidos y contar con mejores condiciones de trabajo.

- a) Detección de necesidades de capacitación
- b) Programa de capacitación

5. Desarrollo profesional

La mejora de las organizaciones se alcanza con la participación y el apoyo de las personas. Para lograrlo, es recomendable que los programas de desarrollo profesional establezcan criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, las cuales deben también promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro de la organización.

- Documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño:
 - a) Criterios de promoción
 - b) Evaluación del desempeño

6. Igualdad de oportunidades y compensaciones

La igualdad de oportunidades se basa en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política. El desarrollo de prácticas no discriminatorias es un factor relevante que favorece la igualdad y contrarresta la exclusión que pueden experimentar mujeres y hombres por distinciones o preferencias sobre el sexo de la persona, su estado civil o sus responsabilidades familiares, etc. Estas distinciones, exclusiones y preferencias nulifican a las personas y crean desigualdad de oportunidades para el empleo y el trabajo.

- a) Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación
- b) Igualdad de oportunidades
- c) Compensaciones y deducciones

7. Vida familiar y laboral

El apoyo que la organización otorgue a sus colaboradores y colaboradoras para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares es de especial relevancia, ya que propicia que hombres y mujeres atiendan su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y crea condiciones de trabajo más favorables. Por ello, este factor puede y debe considerarse en el desarrollo de medidas, acciones afirmativas y/o a acciones en favor del personal.

- Propiciar canales para que el personal externe sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
- Formalizar los acuerdos de horarios flexibles o permisos y desarrollar un compromiso de paternidad.

- Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.
 - a) Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en el hombre y la mujer

8. Ambiente laboral y salud en el trabajo

La promoción de buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la organización y satisfacer sus necesidades personales, genera un mayor compromiso y lealtad por parte del personal. El cuidado de la salud del personal es también una tarea prioritaria con la que se busca mejorar las condiciones de salud e higiene que le afecta directamente.

- a) Ambiente laboral
- b) Salud en el trabajo

9. Hostigamiento sexual

Los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la organización. El acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implicaciones negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.

- a) Compromiso en contra del hostigamiento sexual
- b) Medidas de prevención
- c) Sensibilización en equidad de género
- d) Desarrollo de la sensibilización en equidad de género

10. Evaluación, seguimiento y mejora

El sistema de gestión requiere como herramienta básica, que la organización cuente con buenas prácticas de evaluación y que éstas sean llevadas a cabo por personal calificado y con la debida autoridad, para sugerir acciones cuando se detecten áreas de oportunidad de mejora.

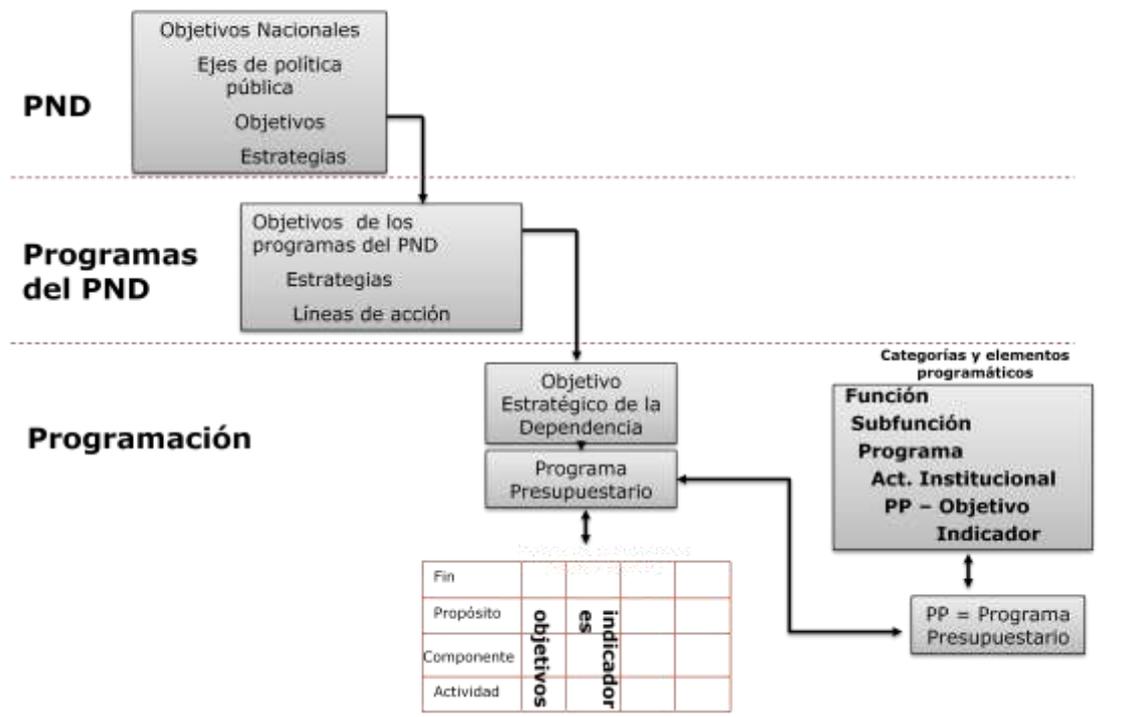
- a) Evaluación del Sistema de Gestión de Equidad de Género
- b) Seguimiento de acciones.
- c) Indicadores de género
- d) Aplicación de indicadores
- e) Áreas de oportunidad y mejora
- f) Revisión por la dirección
- g) Análisis de áreas de oportunidad y mejora

Las organizaciones certificadas podrán hacer uso de la marca modelo de equidad de género en sus productos, documentos e imagen institucional, a fin de que la sociedad en general y las y los trabajadores y clientes identifiquen su compromiso con la igualdad laboral y la equidad entre hombres y mujeres.

4.6. MÓDULO VI. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA AGENDA ESTATAL Y MUNICIPAL, ÁMBITOS Y ALCANCES.



Vinculación planeación-programación



4.7. MARCO LÓGICO Y SU UTILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN

MARCO LÓGICO

Aporta una terminología uniforme que facilita la comunicación y sirve para reducir ambigüedades;

Aporta un formato para llegar a acuerdos precisos acerca de los objetivos, metas y riesgos que comparten todos los involucrados;

Suministra un temario analítico común que puede ser utilizado por el equipo planificador, el ente evaluador y cualquier otro actor que se vincule al proyecto (información necesaria);

Enfoca el trabajo técnico en los aspectos críticos y puede acortar documentos de proyectos en forma considerable;

¿Quiénes deben participar en la construcción de la Matriz de Marco Lógico?





Los cinco pasos del Marco Lógico

Los pasos metodológicos del Marco Lógico son:

1. El Análisis de Involucrados
2. El Análisis de Problemas
3. El Análisis de Objetivos
4. El Análisis de Alternativas
5. La Matriz del Marco Lógico



Análisis de los involucrados	Análisis de objetivos
Análisis de problemas	Análisis de alternativas

La matriz de marco lógico es un cuadro, con cuatro columnas y cuatro filas, donde se resume, de manera estructurada, la información más relevante de un programa o **proyecto**. Contiene la información tradicional de gestión de un programa, así como la información estratégica relativa a los impactos de corto y largo plazo de un programa, resume los principales resultados esperados de la realización del programa;

	Resumen narrativo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Fin				
Propósito				
Componentes				
Actividades				

5. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE CONSULTA

1. (2001). *Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo facultativo*. INMUJERES.
2. (2004). *Declaración y plataforma de acción de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer (Beijing, 1995)*. INMUJERES.
3. (2007). *Consenso de Quito, décima conferencia regional sobre la mujer en América Latina y el Caribe*. SRE, INMUJERES.
4. CNDH. (2007). *Informe especial sobre el derecho de igualdad entre mujeres y hombres*. México: CNDH.
5. INMUJERES. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género*. México: INMUJERES.
6. INMUJERES, INEGI, UNAM, CRIM. (2006). *Violencia de género en las parejas mexicanas*. México: INMUJERES.
7. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. (2008). México: INMUJERES.
8. NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2008. (19 de marzo de 09). QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS PARA LA CERTIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES. *DOF*.
9. *Organización Internacional del Trabajo - México*. (s.f.). Obtenido de www.oit.org.mx
10. PEREZ, K. (2005). *El principio de igualdad: perspectivas y alcances*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
11. RUBIA, F. (2007) *El sexo del cerebro: la diferencia fundamental entre hombres y mujeres*, Ed. Temas de Hoy, Madrid.
12. STPS. (2002). *Fragments sobre la Nueva Cultura Laboral en el actual Gobierno*. Obtenido de Coordinación General de Planeación y Política Sectorial: www.stps.gob.mx
13. STPS. (2001). *Género en la nueva cultura laboral, documento conceptual*. México: STPS.
14. UNFRA y GTZ. (2007). *Género, corresponsabilidad entre trabajo productivo y reproductivo y presupuesto público. El caso de México*. México.
15. YEPES, R., & ARANGURE, J. (2006). *Fundamentos de Antropología*. España: EUNSA.

Para mayor información se recomiendan los siguientes sitios:

www.inmujeres.gob.mx

www.undp.org.mx

www.inegi.gob.mx

www.stps.gob.mx

<http://www.sciencedaily.com/releases/2007/04/070413212142.htm>

NOTAS

NOTAS

NOTAS

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

Objetivo general
Impulsar políticas públicas orientadas a lograr la Igualdad entre mujeres y hombres en cualquier espacio de la sociedad.
Objetivos específicos
<ul style="list-style-type: none">• Incorporar la Perspectiva de Género en el ciclo de la política pública• Fortalecer el liderazgo de las personas que fungen como enlaces de género para que asuman un rol más protagónico en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en su ámbito de competencia.• Identificar la importancia que tienen las políticas públicas para favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres, para la construcción de una sociedad en la que el desarrollo, la justicia y la paz sea una realidad.• Elaborar un plan que incorpore lo abordado durante el taller (plan o programa 2012)
Metodología
Cada Módulo contiene: <ul style="list-style-type: none">• Exposición teórica: Enfoque pedagógico constructivismo social. Participación activa.• A cada exposición teórica corresponderán técnicas grupales y material didáctico de reforzamiento.• El taller tiene una duración de 32 horas en cuatro sesiones de 8:30 a 16:00 hrs. Las fechas de las sesiones son: 26, 27 de octubre 7 y 8 de noviembre
Productos
Compilación de propuestas de trabajo de cada funcionaria/o participante. Carta compromiso de aplicación de los conocimientos adquiridos
Material probatorio
Documentos con las propuestas emanadas del taller Resultados de las evaluaciones de entrada y salida Evaluación de portafolio Informe cualitativo y cuantitativo Fotografías, listas de asistencia, resultado de técnicas Cartas compromiso

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Ejes temáticos	Técnicas didácticas	Tiempo	Recursos didácticos
MODULO 1 Conceptos para la igualdad					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocer y valorar los principios de dignidad, igualdad, equidad y no discriminación entre hombres y mujeres. Así como diferenciar e identificar los conceptos igualdad sustantiva, de trato, de oportunidades, necesidades prácticas, estratégicas, condición, posición, acciones afirmativas. •Identificar los paradigmas de lo que se considera femenino y masculino que potencian o limitan el desarrollo de las personas. •Tener una mejor percepción de los roles que tanto hombres como mujeres juegan en la sociedad. 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Reflexionen y comprendan las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres como el motivo por el cual se ha de incorporar la PEG al ciclo de las políticas públicas. •Identifiquen claramente los conceptos básicos de PEG. 	<p>Hombre y mujer</p> <p>Sistema Sexo-género</p> <p>Lo natural y lo construido</p> <p>Roles, estereotipos</p> <p>Igualdad, equidad y no discriminación</p> <p>Perspectiva de género</p>	<p>Presentación del taller, objetivos generales y metodología a seguir.</p> <p>Presentación de las y los asistentes con la técnica “Canasta de frutas”</p> <p>Exposición de expectativas por parte de las y los participantes.</p> <p>Firma de la carta compromiso de participar activamente en el taller y aplicación de los conocimientos adquiridos.</p> <p>Evaluación de entrada con la técnica “Sopa de letras ”</p> <p>Exposición de objetivos del primer módulo</p> <p>Técnica inicial del primer módulo “Completa la frase” sobre lo que pienso de mujeres y hombres.</p> <p>A partir de la reflexión sobre ésta técnica se aborda el tema de manera expositiva-participativa de: Hombres y mujer, el sistema sexo género.</p> <p>Técnica: Video Peor es nada de la Comunidad Europea Se transmite el video y en plenaria se comentan las impresiones.</p> <p>Se reflexiona sobre lo natural y lo</p>	3 hrs	<p>Computadora</p> <p>Cañón</p> <p>Fotocopias</p> <p>Hojas Blancas</p> <p>Video</p> <p>Plumones</p> <p>Formatos</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

			<p>construido basándose en la técnica del dilema.</p> <p>Se aplica la Técnica: Phillips 66 sobre los conceptos igualdad, equidad, discriminación, sexo, género, perspectiva de género y se presentan las conclusiones en plenaria</p>		
MODULO 2 “Situación y posición de las mujeres y hombres en Guanajuato: hacia un diagnóstico sobre la igualdad de género en el Estado.”					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocer la situación y posición de las mujeres y los hombres en Guanajuato. •Refuerzan los conceptos de posición y condición así como necesidades prácticas y estratégicas. •Reflexionar y conocer herramientas para el diagnóstico con PEG, la generación de datos e indicadores para el análisis e identificación de inequidades. (Temas salud, trabajo, empoderamiento económico, social) manejo permanente para cubrir los temas de la agenda. 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identifiquen como origen de las diferencias estadísticas, los estereotipos que prevalecen así como su determinación para la condición u posición de las mujeres y hombres en el estado. •Identifiquen la utilidad de la PEG en las estadísticas y diagnósticos •Identifican temas prioritarios 	<p>Cifras estadísticas desagregadas por sexo.</p> <p>Demografía Educación Salud Economía y trabajo Violencia Participación y toma de decisiones</p> <p>Condición y posición, necesidades prácticas y estratégicas.</p> <p>Importancia de la perspectiva de género en las estadísticas</p> <p>Producción de estadísticas con perspectiva de género</p>	<p>Introducción teórica al módulo con la exposición sobre la importancia de las estadísticas desagregadas por sexo.</p> <p>Trabajo por equipos para el análisis de cifras estadísticas.</p> <p>Cada equipo expone sus hallazgos considerando responder a: evidencias numéricas, posibles causas (estereotipos que la ocasionan) cuál es la condición y posición que mujeres y hombres ocupan a la luz de los datos.</p> <p>Exposición teórica – participativa sobre la elaboración de estadísticas y diagnósticos, fuentes, diseño.</p>	3 hrs.	<p>Rotafolios plumones Estadísticas desagregadas Computadora Cañón Fotocopias Hojas Blancas</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

		5 etapas de la producción de datos			
		Fuentes de consulta de datos con perspectiva de género			
MODULO 3 “Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (MAM), realidades y retos.”					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar el marco normativo de los MAM´s •Identificar el ámbito de trabajo, realidades y retos de los MAM´s, reflexionando sobre el papel de las Instancias de la mujer y el de enlaces de género. 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Sean conscientes de la importancia de la existencia de los MAM´s así como de la importancia del trabajo de éstos en los ámbitos de las necesidades prácticas y estratégicas. 	<p>Fundamento de los MAM´S (inciso H de la plataforma de BEIJING)</p> <p>Funciones de los MAM´s</p> <p>Transversalidad de la PEG en la formulación de políticas públicas y acciones específicas del gobierno,</p> <p>Instrumentos técnicos y metodológicos cuenta para incorporar la PEG en la planeación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de los programas implementados.</p> <p>Procesos de sensibilización y capacitación en la PEG ha participado y convocado. Gestión jurídica.</p>	<p>Exposición teórica participativa del fundamento jurídico de las MAM´s</p> <p>Participación de las y los asistentes sobre los ámbitos de acción de las instancias de las mujeres y la función de los enlaces de género.</p> <p>Técnica Juego de roles: las y los asistentes eligen un programa de trabajo hipotético en el que se resuelva una necesidad práctica o estratégica de las mujeres; se distribuyen de manera secreta roles de la función pública (planeación, titular instancia o enlace, jefa/e de gabinete, regidor/a o legisladora/r, ciudadanía, responsable de presupuestos, etc)</p> <p>Las y los asistentes deben conformar un equipo con el cual “puedan” implementar el programa hipotético, una vez identificado el equipo adecuado realizan un flujograma sobre las acciones a realizar.</p> <p>Se reflexiona en plenaria sobre los resultados, identificando el campo de acción de las instancias y los enlaces, la</p>	2hrs	<p>Computadora</p> <p>Cañón</p> <p>Fotocopias</p> <p>Hojas Blancas</p> <p>Plumones</p> <p>Roles de la administración pública.</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

			<p>importancia de involucrar a todas y todos los actores.</p> <p>Reforzamiento y exposición teórica sobre los ámbitos de trabajo de los MAM´s en el trabajo estratégico.</p>		
MODULO 4 “La perspectiva de género en la Administración Pública.”					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocer las dimensiones de la perspectiva de género como herramienta analítica y su utilidad en el campo de la administración pública. •Identificar el ciclo de las políticas públicas y la aplicación de la PEG en el diseño, ejecución y evaluación de las mismas. 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identifiquen la utilidad de la PEG en las políticas públicas para reducir las brechas de desigualdad • Distingan y conozcan las etapas del ciclo de las políticas públicas 	<p>Ciclo de las Políticas Públicas Fases. PLANEACIÓN: en sus diferentes fases: Diagnóstico Análisis de género de las políticas vigentes Reorientación de las políticas públicas Estadísticas desagregadas Indicadores EJECUCIÓN Cultura Organizacional Profesionalización (Sensibilización, capacitación y formación. EVALUACIÓN Impactos – indicadores- transformación RENDICIÓN DE CUENTAS Transparencia Información accesible</p> <p>Implementación de la perspectiva de</p>	<p>Repaso de las sesiones anteriores.</p> <p>Por equipos, según el área de procedencia, se reúnen para definir un programa de trabajo de su área con el cual se trabajara en ésta y siguiente sesión. El cual lo presentan en plenaria.</p> <p>Se aborda de manera expositiva – participativa los elementos de la AP.</p> <p>Técnica: “8 columnas Políticas con PEG” para la identificación de un programa de trabajo y el problema que éste resuelve.</p> <p>Exposición teórica-participativa sobre el ciclo de las políticas públicas y el marco metodológico.</p> <p>Conceptos de institucionalización y transversalidad de la PEG.</p> <p>Técnica “La PEG en el ciclo de la política pública y su institucionalización” Por equipos se trabaja en el formato sobre posibles acciones en la planeación, presupuestos, mejooraa de la gestión, cultura institucional.</p> <p>Plenaria: Elementos para la institucionalización de la Perspectiva de</p>	4 hrs	<p>Computadora Cañón Fotocopias Hojas Blancas Plumones Formato 8 columnas Formato institucionalización de la PEG</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

		<p>género en el ciclo de las políticas públicas en el marco del PND</p> <p>Elementos para la institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública</p>	Género en la Administración Pública.		
MODULO 5 “Marco normativo para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.”					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identifica la normatividad internacional, federal y estatal de la transversalidad de la perspectiva de género en el Estado mexicano así como la plataforma de transversalidad: retos para su implementación, la armonización •Identificar los elementos básicos del Programa de Cultura Institucional y del PROIGUALDAD los retos y oportunidades que implica su aplicación en la Administración Pública Municipal. •Sociabilizar la aplicación del MEG, la norma para la igualdad y el protocolo de atención a la violencia como 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Enuncien el marco normativo internacional más relevante, el federal y estatal •Propongan acciones que a nivel institucional en lo general y particular pueden implementar en el ámbito de la cultura institucional. •Identifiquen la ausencia de armonización en la normatividad local así como aspectos importantes a modificar 	<p>Instrumentos Internacionales Nacionales Estatales Locales</p> <p>Armonización Aspectos relevantes para incluir en normatividades (lenguaje incluyente, principio de transversalidad de la igualdad y su regulación.)</p> <p>Líneas estratégicas del Programa de Cultura Institucional.</p> <p>Líneas estratégicas del PROIGUALDAD</p> <p>Cultura institucional, Retos y oportunidades</p>	<p>Exposición teórica- participativa de la Normatividad Internacional, Nacional, Estatal.</p> <p>Exposición grupal sobre la armonización estatal para definir el marco normativo local y las áreas susceptibles de armonización.</p> <p>Exposición sobre el PROIGUALDAD y el Programa de cultura Institucional.</p> <p>Trabajo en equipos para la identificación de metas compromiso en cada uno de los nueve objetivos del PCI con el formato de la técnica “Las acciones que yo puede implementar”</p> <p>Exposición en plenaria sobre los resultados del trabajo en equipos.</p> <p>Exposición teórica-participativa sobre algunas herramientas y oportunidades para la cultura institucional, certificaciones y protocolo de atención.</p> <p>Trabajo por equipos: se divide el grupo</p>	4 hrs	<p>Computadora Cañón Fotocopias Hojas Blancas Plumones Formato ¿Armonizar? Formato para evaluación del Bando Copias del Bando de Gobierno Municipal</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

<p>otros instrumentos jurídicos.</p>			<p>en dos equipos, uno trabajara sobre una propuesta para el procedimiento para la atención, prevención y eliminación de la violencia (específicamente acoso y hostigamiento) y otro en propuestas para la certificación en la norma para la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Se presentan en plenaria los resultados del trabajo y se hacen comentarios finales.</p>		
MODULO 6 “Aplicación de la perspectiva de género en la agenda estatal y municipal, ámbitos y alcances.					
<p>Al finalizar el módulo las y los participantes serán capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la matriz de marco lógico para la planeación de políticas públicas con PEG. • Definir estrategias y acciones orientadas a promover el adelanto de las mujeres e incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las fases de planeación, presupuesto, ejecución y evaluación de las acciones sustantivas que desarrolla el municipio o el estado. • Diseñar propuestas viables, medibles y evaluables de trabajo en el ámbito de su competencia donde evidencien la incorporación la PEG 	<p>Al finalizar el módulo se verifica que las y los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñen un plan de trabajo e incorporen la PEG en un programa susceptible de implementarse en el 2012. 	<p>El instrumento metodológico de marco lógico y su aplicación en el proceso de diseño de política pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos, estudios, investigaciones, sistemas de información • Planes, programas y presupuesto • Estadísticas e indicadores • Gestión y fortalecimiento de políticas públicas para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres • Participación ciudadana • Evaluación, rendición de cuentas 	<p>Durante este módulo, se hará una exposición teórica-participativa de cada una de las etapas para la construcción de un programa con la metodología de marco lógico y un ejercicio correspondiente a dicha etapa, de la siguiente manera:</p> <p>Trabajo práctico: rescatar el programa y problema establecidos en la sesión anterior.</p> <p>Exposición: El análisis de involucrados (grupos, intereses, problemas percibidos, recursos y mandatos y conflictos potenciales)</p> <p>Trabajo práctico: sobre formato etapa 1, llenar el cuadro de identificación de involucrados y exposición en plenaria.</p> <p>Trabajo práctico: clasificación de dichos actores por importancia e influencia (potenciales beneficiados, aliados y contrapartes, actores que podrían quedar fuera, opositores o fuentes de</p>	<p>8 hrs</p>	<p>Computadora Cañón Fotocopias de formatos para los cinco pasos de elaboración de programas con marco lógico. Formatos de evaluación.</p>

CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

		<p>y transparencia</p>	<p>riesgo) Se comparte en plenaria.</p> <p>Exposición: Paso 2 El árbol del problema y su utilidad.</p> <p>Trabajo práctico: Análisis del problema con el formato del árbol para identificar causas y consecuencias. Exposición en plenaria.</p> <p>Exposición: paso 3 Análisis de objetivos, cómo convertir el árbol del problema en árbol de objetivos.</p> <p>Trabajo práctico: Redacción de objetivos en el formato “análisis de objetivos” rescatando los resultados del árbol.</p> <p>Exposición: paso 4 Análisis de alternativas, a la luz de los objetivos definidos, cómo se construyen estrategias.</p> <p>Trabajo practico: sobre el formato análisis de alternativas, definir al menos tres estrategias: una para abatir la inequidad, otra una acción afirmativa y una más sobre capacitación y/o sensibilización.</p> <p>Exposición: Paso 5, la matriz de marco lógico (definición de fin, propósito, componentes, actividades, indicadores , fuentes de verificación y supuestos)</p> <p>Trabajo práctico: realizar el plan sobre el formato de matriz de marco lógico. Y exposición en plenaria.</p> <p>Presentación de conclusiones finales.</p>		
--	--	------------------------	--	--	--



Instituto
de la Mujer
Guanajuatense



CARTA DESCRIPTIVA TALLER “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”

			Evaluación final Despedida.		
--	--	--	--------------------------------	--	--