



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO HIDALGUENSE DE LAS MUJERES



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 (los) autoras (es) del presente trabajo.

## INFORME DE LAS ASESORÍAS POR CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS DE LA APE, CON RECOMENDACIONES DE ACCIONES AFIRMATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

*Pachuca de Soto, 30 de noviembre de 2012*

META	NOMBRE DE LA META	NOMBRE DE PRODUCTOS E INFORMES	NOMBRE DE ARCHIVO MAGNÉTICO
10	Brindar asesorías a las Unidades Institucionales de Género sobre revisión de reglas de operación y elaboración del marco jurídico con perspectiva de género.	<b>Informe de las asesorías por cada una de las dependencias de la APE, con recomendaciones de acciones afirmativas y políticas públicas.</b>	HGO_MA10Informe de asesorías_UIG_12

Instituto Hidalguense de las Mujeres

## DIRECTORIO

<b>Lic. José Francisco Olvera Ruiz</b>	GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE HIDALGO
<b>Lic. Edna Geraldina García Gordillo</b>	SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL
<b>Lic. Erika Araceli Rodríguez Hernández</b>	DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO HIDALGUENSE DE LAS MUJERES



GRUPO DE INVESTIGACIÓN | Luna de Barro, Consultora

Dra. Ma. Concepción Delgado Parra (Investigadora Nacional-Conacyt)  
*Directora general y líder del proyecto*

Mtro. Ramiro Cardona Boldó  
*Director ejecutivo*

Psic. Omar López Ortiz  
*Analista*

Psic. Ma. de Lourdes Torres Ortega  
*Analista*

Biól. Columba Yazmín Martín Hernández  
*Analista*

Biól. Ma. Fernanda André Vera  
*Analista*

Psic. Alina Escobedo Plata  
*Analista*

## ANTECEDENTES

Como elemento fundamental del Programa desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género, impulsado por el Instituto Hidalguense de las Mujeres, bajo el auspicio del Instituto Nacional de las Mujeres, que inició en el año de 2010, se constituyeron en gran parte de la Administración Pública Estatal, Unidades Institucionales de Género (UIG) que respondían a la necesidad de contar con una estructura la cual hiciera posible el desarrollo de la cultura institucional de género al interior de las dependencias gubernamentales del Estado de Hidalgo; las políticas de atención a las mujeres desde una mirada incluyente y solidaria que favoreciera la inclusión de la igualdad real entre mujeres y hombres; y, la vigilancia de que la función pública incorpore en sus programas de acción y en su cultura institucional, una visión derivada de la igualdad de oportunidades. Durante el año de 2010, se logró consolidar ocho UIG's<sup>1</sup>:

- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (actualmente, Secretaría de Desarrollo Agropecuario).
- Secretaría de la Contraloría (actualmente, Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental).
- Secretaría de Desarrollo Económico.
- Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.
- Secretaría de Finanzas (actualmente, Secretaría de Finanzas y Administración).
- Secretaría de Gobierno.
- Secretaría de Salud.
- Secretaría de Turismo (actualmente, Secretaría de Turismo y Cultura).

En estas dependencias se logró el nombramiento de la titular de la UIG, y se desarrolló un proceso de sensibilización hacia funcionarios de primer nivel y capacitación de los mandos operativos para la incorporación de la perspectiva de género a los Programas Operativos Anuales.

---

<sup>1</sup> Los nombres de las secretarías corresponden a la estructura gubernamental del sexenio anterior (2006-2011), por ello, se apreciará que algunas de las dependencias modificaron su nombre e, incluso, se fusionaron como es el caso de la Secretaría de Finanzas y la Secretaría de Administración que, actualmente, se denomina Secretaría de Finanzas y Administración.

En 2011, se continuó el proceso de sensibilización y capacitación, así como la instalación de UIG's, en las dependencias faltantes de la Administración Pública Estatal. Se llevaron a cabo foros y talleres para la constitución de las nuevas UIG's y se brindó asesoría de continuidad a las UIG's constituidas el año anterior. Las nuevas dependencias que integraron sus UIG's fueron:

- Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo.
- Secretaría de Obras Públicas (actualmente, Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial).
- Secretaría de Desarrollo Económico.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo.
- Secretaría de Planeación (actualmente, Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano).
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
- Secretaría de Desarrollo Social.

El proceso de 2011 se desarrolló en el cambio de poderes en el Estado, sin embargo, el Instituto Hidalguense de las Mujeres logró mantener la coordinación del proyecto y la continuidad a pesar de esta circunstancia. Durante este año, con la participación de las titulares de las UIG's y a iniciativa del IHM, se participó en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, y se logró incorporar al mismo el Sub-eje 1.3 "Igualdad real entre mujeres y hombres" que sirvió como punto de partida, tanto para transversalizar la perspectiva de género en toda la Administración Pública Estatal, como para iniciar el proceso de institucionalización de las UIG's en toda las dependencias gubernamentales de primer nivel del Ejecutivo Estatal.

## INFORME DE LAS ASESORÍAS POR SESIÓN

Durante el año 2012 se llevaron a cabo un total de seis sesiones organizadas de la siguiente manera:

SESIÓN	FECHA
Sesión preparatoria	<i>20 de agosto</i>
Primera sesión colectiva	<i>11 de septiembre</i>
Segunda sesión colectiva	<i>25 de septiembre</i>
Tercera sesión por dependencias   Primera fase	<i>10 de octubre</i>
Tercera sesión por dependencias   Segunda fase	<i>18 de octubre</i>
Cuarta sesión colectiva	<i>12 de noviembre</i>

Las sesiones colectivas contaron con la presencia de titulares e integrantes de Unidades Institucionales de Género de toda la Administración Pública Estatal. Las sesiones por área de gobierno se organizaron de acuerdo con la siguiente tabla:

GRUPO	DEPENDENCIAS
<b>Grupo 1</b>   Dependencias de planeación y control	<i>Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano; Secretaría de Gobierno; Secretaría de Finanzas y Administración; Unidades de Apoyo al Gobernador; y, Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental</i>
<b>Grupo 2</b>   Dependencias de seguridad	<i>Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo; Secretaría de Seguridad Pública de Hidalgo; y Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo</i>
<b>Grupo 3</b>   Dependencias del sector social	<i>Secretaría de Desarrollo Social; Secretaría de Educación Pública Hidalgo; Secretaría de Salud; Secretaría de Trabajo y Previsión Social; y, Desarrollo Integral de la Familia</i>
<b>Grupo 4</b>   Dependencias del sector operativo	<i>Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría de Desarrollo Agropecuario; Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial; Secretaría de Turismo y Cultura; y, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de Hidalgo.</i>

## *Sesión preparatoria | Desarrollo de la sesión*

### **Reunión preparatoria para iniciar las asesorías a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, lunes 20 de agosto de 2012*

*Elaboró:* Biól. Columba Yazmín Martín Hernández  
Psic. María de Lourdes Torres Ortega

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>PUESTO</b>
Eréndira Roca Ugalde	Asesora transversalidad en el IHM
Elsa Patricia Rodríguez Reyes	UIG / PGJEH
Roberto Granados Bárcena	Titular de la UIG de la Secretaría del Trabajo
Mínerva Magdaleno S.	Agente del Ministerio Público en la PGJEH
María Guadalupe Silva	Titular de la UIG de la Contraloría y Transparencia Gubernamental
Dennis Gutiérrez Balderas	Titular de la UIG de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Older Serna Martínez	Coordinador de Programas en la UIG de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Mónica González Hamilton	Directora de Auditorías a Municipios en la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Lizbeth Terrazas Fernández	Coordinadora Técnica (Innovación Gubernamental) en la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Victoria Sáenz Zapata	Responsable de PREVIOLEM en la Dirección de Formación Continua SEPH

Diana González Baños	Departamento de Capacitación y Cultura en la Secretaría de Turismo y Cultura
Mireya Mercado Pérez	Titular de la UIG de la Secretaría de Turismo y Cultura
Saray Cadena Zúñiga	Titular de la UIG y Coordinadora de Educación y Formación en la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo
Brenda Gutiérrez C.	Directora de Acceso a la Información en la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Mónica González H	Directora de Auditorías a Municipios en la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
María Rebeca Cruz Bustos	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Nidia Solano Mora	Subdirectora de Institucionalización de la Perspectiva de Género del IHM
Daniel Aguado Salas	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial

## PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN

La reunión preparatoria para iniciar las asesorías a los titulares y demás miembros de las Unidades Institucionales de Género (UIG's) con respecto a la revisión de reglas de operación y elaboración del marco jurídico con perspectiva de género, tuvo lugar en las instalaciones del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM) e inició a las 10:20 am del 20 de agosto del 2012 y contó con la asistencia de quince mujeres y tres hombres, integrantes de diversas secretarías, de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo.

Para introducir la sesión, el Mtro. Ramiro Cardona, quien fungiría como asesor dio la bienvenida a los asistentes, mencionando que se tendrán un total de cinco sesiones y sería difícil la agenda de trabajo si no se establece una convocatoria más amplia, por lo que sugirió que esta reunión se considerara únicamente como preparatoria para revisar el estado actual de las Unidades de Género. Se dispuso a presentarles la orden del día:

- Presentación
- Antecedentes y reconfiguración de las UIG's en términos de los cambios administra-

tivos al interior.

- Presentación del programa de trabajo de las asesorías 2012
  - Diagnóstico de Cultura Institucional.
  - Incorporación de Perspectivas de Género a las reglas de operación; lo anterior a manera de pilotaje, es decir, mediante la elección de un programa de sus respectivas dependencias en el cual van a trabajar para incorporar la perspectiva de género con la finalidad de asumir una experiencia metodológica.
  - Establecimiento de las normas jurídico-administrativas para el funcionamiento de las UIG's, cuyo objetivo final es generar una iniciativa de ley para incorporarla a la ley orgánica de la administración pública del Estado en la que las UIG's sean instancias dinámicas con características, presupuestos y ámbitos jurisdiccionales propios.
- Receso
- Actividad 1. Propuesta razonada por UIG's del programa al que se incorporará la perspectiva de género en sus Reglas de Operación.
  - Discusión
- Actividad 2. Plantear en equipos interinstitucional cuales son las condiciones en el ámbito jurídico-administrativo que requerirán las UIG's para un funcionamiento óptimo. En este punto el moderador hace hincapié en la importancia del trabajo colaborativo de los miembros de las UIG's, pues se ha notado una tendencia a individualizar el trabajo que se reduce únicamente en el titular, negando la posibilidad de discusión y olvidando el significado de "Unidad".
  - Discusión

Una vez que se presentó la hoja de ruta de la sesión, tuvo lugar la presentación de las y los asistentes:

- Saray Cadena, representante de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo (CDHEH), quien aprovecho para comentar una inquietud con respecto a su próxima certificación del Comité de Equidad de Género; el Mtro. Cardona sugirió retomar el comentario en otro momento de la sesión.
- Mireya Mercado, titular de la de la UIG de la secretaría de Turismo y Cultura, anunció que recientemente se firmó el convenio para establecer el consejo de equidad de género y que le es grato saber que tanto el secretario como las demás direcciones generales se han involucrado.
- Diana González Baños, también de la Secretaría de Turismo y Cultura, que recientemente se integró a la UIG.
- Nidia Solano Mora, del IHM hace mención que introducir la perspectiva de género ha sido una labor ardua y por ello personal del Instituto están cursando el diplomado de institucionalización y transversalidad, con la idea de avanzar y presentar una propuesta consistente ante el Congreso. Hace la invitación a los asistentes a no desistir, ya que es un proceso largo y complicado pero que a la fecha ha tenido avances importantes.
- María Rebeca Cruz Bustos, miembro de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Guber-

namental (SCyTG). Afirma que se ha empezado a sensibilizar al personal de la secretaría mediante conferencias y carteles para promover el lenguaje de equidad.

- Victoria Sáenz Zapata, responsable de PREVIOLEM en la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo (SEPH), refiere que el personal docente ha recibido capacitación y sensibilización en materia de equidad de género por parte del IHM.
- Lizbeth Terrazas, enlace de la unidad de género de SCyTG.
- Mónica González, también de la SCyTG.
- Older Serna Martínez, recientemente miembro de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial (SOPyOT).
- Dennis Gutiérrez, titular de la Unidad de Género de SOPyOT. Destaca que son la única dependencia que cuenta con una dirección específicamente encargada de la unidad de género, la cual cuenta con una estructura de personal con acciones específicas cada uno. Actualmente el personal de esta secretaría está recibiendo capacitación y sensibilización en materia de equidad de género por parte del IHM.

Considera que una vez modificada la Ley Orgánica para la Administración Pública y se les otorgue reconocimiento a las UIG's será imprescindible que todos los programas sean avalados por dichas unidades.

- Daniel Aguado Salas de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
- Minerva Magdaleno, integrante de la Unidad de Género de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo (PGJEH).
- Elsa Patricia Rodríguez Reyes, titular suplente de la Unidad de Género de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo, externó su agrado al reconocer que se han tenido importantes avances desde el 2010 en materia de transversalidad y perspectiva de género. Mencionó que inicialmente en la Procuraduría sólo existía la titular de la unidad, ahora se creó una figura de suplencia y un equipo conformado por representantes de cada una de las 12 subprocuradurías de la institución integradas actualmente en la Unidad de Género. Así mismo agregó que se sigue capacitando y sensibilizando a todo el personal administrativo de la Procuraduría, con el objetivo de que agentes del ministerio público y servidores públicos brinden una atención con perspectiva de género.
- María Guadalupe Silva de Paz, directora de la SCyTG.
- Brenda Gutiérrez, miembro de la SCyTG.
- Eréndira Roca Ugalde, quien forma parte del equipo de transversalidad del IHM.

## DESARROLLO

Una vez que se presentaron los asistentes, el Mtro. Cardona tomó la palabra para presentar a la Biól. Yazmín Martín Hernández y la Psic. María de Lourdes Torres Ortega, quienes serían las encargadas de levantar la minuta de la sesión. De la misma manera, dio a conocer el vínculo que relaciona a Luna de

Barro con el IHM desde hace cinco años y que los ha llevado al establecimiento de objetivos en común.

Retomando los comentarios de los participantes, el asesor hizo la distinción entre Comité de Género y Unidad Institucional de Género; el primero interviene de manera interna en las relaciones de hombres y mujeres de la dependencia, mientras que la segunda tiene la capacidad de modificar las políticas públicas de acuerdo a la perspectiva de género a la que deben ajustarse los programas institucionales.

En referencia a lo anterior, el Mtro. Cardona ejemplifica con el caso de CDHEH y SEPH que si bien han generado cambios internos, falta el impacto de la perspectiva de género en las políticas públicas. La titular de la UIG de Obras Públicas, manifiesta su preocupación por no tener autoridad para insertar la perspectiva de género en las políticas públicas ya que la secretaría no cuenta con programas en los que se implemente; no obstante el asesor mencionó que sí se tiene un Programa Operativo Anual (POA) éste debe de estar permeado por la perspectiva de género. La representante de la SEPH menciona que seguirá siendo compleja la actuación de las UIG's en las políticas de las dependencias mientras no se reglamente para justificar su inserción en los programas, apoyando el comentario el asesor agrega que ese es precisamente el reto, llevar las UIG's al margen de las presiones internas para consolidarse como un organismo independiente encargado de vigilar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de las dependencias como lo estipula el eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo de Hidalgo.

La contadora María Guadalupe Silva, miembro de la SCyTG comenta que al no modificarse el reglamento interno de cada secretaría con respecto a los alcances de las UIG's no se logrará su funcionamiento, y que de acuerdo a su experiencia en contraloría, el trabajo se queda en la informalidad mediante capacitaciones y sensibilizaciones de personal.

El asesor valida el comentario y refiere que, efectivamente debe haber una modificación en la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo que respalde la instalación de las UIG's, sus funciones y su área jurisdiccional. Previo a ello debe haber una profunda sensibilización en materia de perspectiva de género para convertir las en una necesidad en cada una de las dependencias gubernamentales. De igual manera destaca que las condiciones actuales en las que se trabaja son distintas a las anteriores, pues ahora el gobernador estableció mediante el Plan Estatal de Desarrollo la incorporación de las UIG's en todas las dependencias, lo cual es un gran avance que no debe pasar desapercibido.

La Ing. Nidia Solano del IHM anuncia la existencia de una carpeta la cual contempla el marco jurídico y atribuciones de las UIG's que ha sido conformada con información derivada de las dependencias para ser presentada como propuesta al gobernador.

El Mtro. Cardona reconoce que las unidades de género se enfrentan a diversas dificultades, no obstante tienen que consolidarse para cumplir con sus objetivos, para ello es necesario el compromiso del personal de las UIG's de todas las instituciones participantes, pues fue notoria la ausencia de los integrantes del resto de las UIG's del estado.

La titular de la UIG de Obras Publicas menciona que la falta de participación se debe a las múltiples tareas que tienen dentro de su dependencia, comentario secundado por la María Silva de Contraloría y Lic. Elsa Rodríguez, quien afirma que en su dependencia (PGJEH) se exige prioridad a las actividades sustanciales dejando de lado las propias de la unidad de género, a lo que el asesor insiste en que lo ideal sería que los miembros de las UIG trabajaran exclusivamente en ésta área.

Otra dificultad a la que hizo hincapié la Lic. Elsa Rodríguez es que la Procuraduría al ser un organismo autónomo, no se rige por la misma ley orgánica que las demás secretarías, sino por la Ley Orgánica del Ministerio Público a la que tendrían que modificar para empatar criterios con el resto de las secretarías, situación similar ocurre con la CDHEH.

Una de las participantes enfatizó que hace falta definir el índice de actuación de las UIG´s al interior de las dependencias, para ello es necesaria la intervención del IHM. No obstante el asesor refutó la observación argumentando que cada dependencia tiene sus propias necesidades para lo cual cada unidad de género debe observar, hace hincapié en no perder de vista que el objetivo de las UIG´s es generar cambios en la política pública mientras que la función del IHM es asesorar a las UIG´s y se trata de fortalecerlas no de hacerlas dependientes, ya que si este (IHM) se debilita arrasaría con ellas.

La Ing. Nidia Solano comenta que la carpeta de la que habló anteriormente ayudará a fortalecer a las UIG´s y a partir de lo que hace cada secretaría; proyectos y programas les ofrecerá un marco de referencia para actuar.

Elsa Rodríguez argumenta que hay dos maneras de visualizar la intervención del IHM, una análoga a la función que tiene la Secretaría de Contraloría como órgano rector en materia de perspectiva de género al interior de las dependencias, lo cual es orgánicamente imposible. La otra forma es verificar que las UIG´s incorporen la perspectiva de género en las políticas públicas de su respectiva dependencia, punto en el que está de acuerdo debido a que la estructura de su institución no permite que un órgano externo interfiera en sus funciones.

Para brindar mayor claridad y disipar algunas de las dudas expresadas por las y los participantes, el Mtro. Cardona leyó la definición que hace el Instituto Nacional de las Mujeres en relación a las Unidades Institucionales de Género:

“La Unidad de Género es una instancia creada para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género a la política pública en la dependencia a la que se encuentra adscrita. La Unidad debe contar con estructura propia y recursos etiquetados para su ejercicio.

La creación de una Unidad de Género en el interior de cada institución resulta una medida indispensable para la institucionalización de la perspectiva de género, toda vez que su función será la de proporcionar conocimientos e información sobre el tema, catalizador de ideas y como grupo de apoyo o soporte de los asuntos prioritarios de atención.

Una Unidad de Género debe incorporarse a la estructura de la dependencia a partir de los criterios y factores específicos del sector tales como historia, tamaño, actividades, priorización de los recursos (humanos y financieros) y su ámbito de acción.”

La Lic. Elsa Rodríguez hizo una observación en torno a la palabra Instancia, ya que afirma que este término hace referencia a un organismo de autoridad y que para fines de las UIG's sería más adecuado emplear el término unidades administrativas.

Una vez comentado lo anterior, el Mtro. Cardona continuó con la exposición argumentando que si bien es necesario contar con sensibilización y un diagnóstico de cultura institucional, lo más importante es introducir la perspectiva de género a la política pública. Para ello es necesario contar con la capacidad de evidenciar la discriminación de género en los proyectos de una secretaría, partiendo de que se cuenta con pleno conocimiento para sugerir la modificación de dicho proyecto.

Para dejar más claro lo anterior el asesor pone el ejemplo de una placa localizada en la plaza principal de Huichapan, dicha placa narra que cuando al general Julián Villagrán le dijeron que matarían a su hijo él respondió: "...en cuanto a mi hijo, que lo decapiten; mujeres hay muchas para tener hijos y patria solo tengo una". La iniciativa de la Instancia Municipal de Mujeres de aquel municipio de quitar esa insignia es una muestra de perspectiva de género. Enuncia que se trata de modificar la cultura. Una de las participantes agrega que es menester hacer una autoevaluación para tratar de no caer en esos retrocesos discriminatorios.

Victoria Sáenz, compartió que en la institución a la que pertenece (SEPH) se ha incorporado la perspectiva de género a los programas. Lo anterior quedó estipulado en los documentos rectores de los distintos niveles educativos; no obstante en la operacionalización de esos proyectos, la perspectiva de género no se aplica y reconoce que en esa secretaría, un grave problema es la inequidad. Sin embargo se está capacitando a profesoras y profesores para erradicarla. No obstante, el asesor retoma el comentario para destacar que no se hacen distinciones de sexo en la atención a usuarios, invisibilizando las necesidades que mujeres y hombres tienen y que son distintas a las del sexo opuesto.

En ese momento, una asistente de la secretaría de contraloría hizo la observación que falta sensibilización para identificar si se encuentra ante un programa discriminatorio.

El Mtro. Cardona enfatiza la influencia cultural en la invisibilización de las diferencias en las necesidades de atención de las y los usuarios a partir de su sexo. Menciona que es preciso romper con la inercia, para cambiar el sentido de la participación en torno a la perspectiva de género. Con la finalidad de lograr lo anterior el IHM ha organizado varios diplomados que brindan herramientas a las y los integrantes de las UIG's. Una vez que se cuenta con estas herramientas es necesario que se tracen nuevas metas ahora con una visión diferente de la perspectiva de género.

Victoria Sáenz argumenta que en la SEPH se ha puesto especial cuidado en la utilización del lenguaje de género y que una meta que se han trazado es que el personal docente sepa atender las diferencias de niñas y niños. Sin embargo reconoce, una vez más, que se carece de consciencia en la política pública

implementada, pues los puestos directivos no se otorgan equitativamente.

Una de las asistentes menciona que para no repetir lo anterior es importante que en la iniciativa de ley se incluyan las características ideales de las o los titulares de las UIG's así como las funciones para las que estarían facultadas.

El asesor, hace hincapié en la riqueza de un grupo tan heterogéneo como el que se ha conformado por las y los integrantes de las UIG's adscritas a las diferentes secretarías del estado, así como de la PGJEH y CDHEH, pues los comentarios y sugerencias de cada uno enriquece la ponencia.

Posteriormente, el Mtro. Cardona hizo una breve remembranza de la creación de las UIG's al interior de las quince secretarías y los dos órganos descentralizados (PGJH y CDHEH).

En el 2010 se estableció contacto con personal de las distintas secretarías a cuya convocatoria respondieron siete de ellas (Contraloría, Gobierno, Agricultura, Turismo, Salud, Educación y Desarrollo económico) y la PGJH e iniciaron con el ejercicio de constituir las UIG's mediante foros de discusión con la presencia de algunos secretarios, donde se acordó la implementación de talleres con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en las instancias participantes. Ya en el 2011 se incorporaron el resto de las secretarías y la CDHEH, por lo que teóricamente se cuenta con 17 UIG's, no obstante no todas están en funcionamiento.

El ponente recomienda insistir en la convocatoria con los integrantes de las UIG's ausentes ya que su presencia es importante para el cumplimiento de las tareas planteadas para este año:

- Diagnóstico de Cultura Institucional
- Incorporación de la perspectiva de género a las Reglas de Operación de un programa de cada Secretaría, PGJH y CDHEH.
- Establecimiento de las normas jurídico-administrativas para el funcionamiento eficiente de las UIG's.

Lo anterior deberá desarrollarse en cuatro sesiones colectivas. En este grupo se tiene la ventaja de la existencia de un conocimiento previo del tema lo que permite la posibilidad de compartir sobre el proceso de construcción de la perspectiva de género.

Una participante del área de contraloría sugiere sesiones individualizadas por instancia debido a que cada una desarrolla proyectos distintos, sin embargo se concluye que es mejor el trabajo colectivo por la incorporación de distintas experiencias además que las normas jurídico-administrativas se aplican igual para todos.

Se retoma la creación de la carpeta compilada por el IHM, que servirá como herramienta para proponer cambios en la Ley Orgánica de la Administración Pública. Como punto de partida para que las UIG's aparezcan en el organigrama, con presupuesto propio y funciones específicas.

Roberto Granados, titular de la UIG's adscrita a la secretaría del trabajo compartió un poco de su

experiencia con la asamblea y destacó la funcionalidad de los diplomados impartidos por el IHM a manera de capacitación en cuestiones de perspectiva de género.

El ponente retomó la presentación mencionando las actividades realizadas el año pasado con las ocho instancias que iniciaron el proceso de instrumentación de UIG's:

- Talleres para la realización de los POA's.
- Segunda fase de incorporación de secretarías.
- Documentos básicos (Código ético, Estructura y Programa de trabajo).
- Diagnóstico piloto de Cultura Institucional.

Retomando el último punto, se aclara que este diagnóstico fue un pilotaje con la participación de ocho instituciones y en su momento se proporcionó una retroalimentación por secretaría con los resultados que obtuvieron. En este año se llevará a cabo un diagnóstico formal con la participación de todos los organismos gubernamentales que cuentan con UIG's.

La Ing. Nidia Solano explica que la metodología que se seguirá para obtener la información consiste en la aplicación de encuestas a una muestra representativa de cada dependencia. Lo anterior con el objetivo de diseñar el programa de transversalidad para el año 2013 mediante acciones concretas con base a las necesidades que presente cada dependencia. Dicho diagnóstico se llevará a cabo con la colaboración del personal de la consultora Luna de Barro.

Los factores a analizar en el diagnóstico de Cultura institucional serán los siguientes:

- Selección de personal
- Cargos y estructuras
- Funciones por puesto
- Salarios
- Tiempo y jornada laboral
- Ascensos
- Oportunidad de capacitación
- Cuidado de las hijas e hijos
- Hostigamiento sexual

Para recabar estos datos el levantamiento se hará en dos dimensiones, la primera con el área de recursos humanos y la segunda con el resto del personal de cada secretaría.

Siguiendo la presentación, el asesor comenta que otra meta para este año es la incorporación de la perspectiva de género a las reglas de operación de un programa de cada Secretaría, PGJH y CDHEH, para lo anterior es necesario establecer en cada Unidad de Género los criterios de selección para el programa más adecuado con el fin de incorporar la perspectiva de género a sus reglas de operación. Es decir hacer un discernimiento de a quién va dirigido el programa, la cantidad de recursos y de personal

para posteriormente, elegir un programa específico que cuente con los criterios que cada unidad de género establezca.

El titular de la UIG de la Secretaría de Trabajo intervino comentando que al encontrarse en una Secretaría de reciente creación, no cuentan con manuales ni reglamentos de operación, sólo coordinan programas y gastos de operación lo cual causa confusión al no saber cómo incluir la perspectiva de género, el asesor comenta que deben empezar a crear su propio manual y reglas de operación, situación que aventaja la inclusión de la perspectiva de género en comparación con las dependencias ya constituidas.

La integrante de la unidad de género de la SEPH reconoce que se ha tenido un gran avance, además de que considera que la voluntad política se verá plasmada una vez que se integre la perspectiva de género a la Ley Orgánica del Poder Judicial de Estado de Hidalgo, es entonces cuando tendrá un gran impacto en los titulares de la dependencias al reconocer la importancia de contar con unidades de género, comentario con el que concuerdan otras integrantes de las UIG's. Como ya se había señalado con anterioridad, las participantes destacan el avance en materia de sensibilización que se ha tenido en cada una de las dependencias, situación que comenta la integrante de la unidad de género de SEPH poniendo de ejemplo que la capacitación al interior de su dependencia y el intento de llevar a la práctica la incorporación de la perspectiva de género en los programas ha promovido el interés del personal por conocer la unidad de género, situación que se reproduce en las demás instancias y que puede generar resultados de mayor impacto más adelante.

## **ACTIVIDAD**

### **PLANTEAR EN EQUIPOS INTERINSTITUCIONALES CUÁLES SON LAS CONDICIONES EN EL ÁMBITO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO QUE REQUERIRÁN LAS UIG'S PARA UN FUNCIONAMIENTO ÓPTIMO**

El asesor da indicaciones para realizar la segunda actividad que se programó al comenzar la reunión, la cual plantea identificar las condiciones necesarias en el ámbito jurídico-administrativo que requerirán las UIG's de acuerdo a su dependencia para un funcionamiento idóneo, mediante cuestionamientos como ¿Qué necesita una unidad de trabajo para desarrollar protocolos de actuación específicos para mujeres, en materia de sensibilización, capacitación etc.? Sugiere la formulación de ideas mediante mesas de trabajo interinstitucionales con el fin de intercambiar diferentes puntos de vista.

Acto seguido entre todas las participantes se dio una breve discusión en la que surgen las siguientes condiciones;

- Sensibilización de todo el personal de cada dependencia y órganos descentralizados mediante talleres y capacitaciones.
- Elegir a los titulares de las UIG's con un perfil adecuado, quienes deben dedicarse exclusivamente a la unidad de género al interior de cada dependencia y evitar multifuncionalidades.
- Contar con presupuesto propio; en éste punto una participante aclara que al incluirse dentro

de la Ley Orgánica de la Administración Pública automáticamente cuentan con presupuesto propio.

- Elevar el nivel jerárquico de las Unidades de Género mediante la incidencia en el reglamento interno de cada dependencia en el que el otorgamiento de recursos y la aprobación de programas este avalado y aprobado por la unidad.

La titular suplente de la UIG de la Procuraduría reiteró la importancia de la articulación entre el titular y el equipo de trabajo con las demás unidades de género de todas las dependencias para un correcto funcionamiento.

## ACUERDOS

El ponente comenta que para la siguiente sesión se expresarán los ideales que permitan la funcionalidad de las unidades de género dentro de las dependencias, con la finalidad de disgregar lo utópico de aquel mecanismo que se pueda llevar a la práctica para permitir la incorporación de la perspectiva de género en las reglas de operación.

Al final de la sesión se llegó a los siguientes acuerdos:

- La siguiente sesión se hablará de los ideales que considerarán permitirán el funcionamiento óptimo de las unidades de género dentro de las dependencias, para lo cual cada participante traerá por escrito algún o algunos programas definidos de sus respectivas dependencias para revisar las reglas de operación y abordar con que metodología se puede incorporar la perspectiva de género.
- El Mtro. Cardona se compromete a traer el diseño muestral del diagnóstico de cultura institucional. Previo a esto, cada dependencia deberá enviar el número de empleados disgregado por sexo.
- Extender la convocatoria a las dependencias ausentes en esta sesión, compartiéndoles los acuerdos a las que se llegó.
- La Ing. Nidia enviará la carpeta que contempla el marco jurídico y atribuciones de las UIG's a cada dependencia.

Una vez que se establecieron los acuerdos para la siguiente sesión que se llevará a cabo en el mes de septiembre. Se dio por finalizada la sesión, a las 14:10.

## *Primera sesión colectiva | Desarrollo de la sesión*

### **Primera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, martes 11 de septiembre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega  
Psic. Omar López Ortiz

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>		
<b>NOMBRE</b>	<b>PUESTO</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Elsa Patricia Rodríguez	Ministerio Público	Procuraduría General de Justicia
Jaquelina Domínguez	Jefa de oficina	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
María del Carmen Mendoza Sánchez	Coordinadora Estatal	Secretaría de Salud
Teresa Jiménez	Enlace	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Diana Lizbeth Carrillo	Jefa de oficina	Secretaría de Desarrollo Económico
Araceli Badillo	Dirección general	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Roberto Granados	Director	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Saray de los Ángeles Cadena	Coordinadora de Educación y formación	CDHEH
Estela López	Subdirectora	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Mireya Mercado Pérez	Subdirectora de Capacitación	Secretaría de Turismo y Cultura
Daniel Aguado Salas	Asesor	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Dolores Rangel Espinosa	Encargada de departamento de migración	Secretaría de Gobierno

Dennis Gutiérrez Balderas	Directora de la UIG	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Ana Cuatepotzo Pérez	Jefa de oficina	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Luz María Luque Gómez	Subdirectora	Secretaría de Desarrollo Social
María Guadalupe Silva Rodríguez	Directora de la UIG	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Hilaria Flores Ávila	Técnica especializada	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
Brisia Irán Cruz Delgado	Encargada de departamento	
Older Serna Martínez	Coordinador de programas	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
José Pedro López Morales	Encargado de departamento	Secretaría de Gobierno
Claudia Franco	Subdirectora de área	Secretaría de Gobierno
Socorro Fernández González	Jefe de oficina	
Diana González Baños		Secretaría de Turismo y Cultura
Laura Márquez		Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano

## PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN

La primer asesoría a los integrantes de las Unidades Institucionales de Género (UIG's) se desarrolló en relación a introducir la perspectiva de género a las de reglas de operación de los programas institucionales de las dependencias a las que están adscritas, tuvo lugar el martes 11 de septiembre del 2012 en el salón de usos múltiples de la Coordinación Estatal de Delegaciones e inició a las 10:15 am. Dicha sesión contó con la asistencia de veinticuatro participantes, veinte mujeres y cuatro hombres, de diversas Secretarías del Estado de Hidalgo, así como la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CDHEH) y la Procuraduría General de Justicia (PGJEH).

El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, inició la sesión retomando algunos puntos acordados durante la asamblea anterior. Recordó que este año el ciclo de asesorías estará conformado por cuatro reuniones formales y una preparatoria, la cual tuvo lugar el pasado 20 de agosto. Lo anterior con tres objetivos esenciales:

1. Realizar un diagnóstico de Cultura institucional al interior de las secretarías del Estado de Hidalgo,

la CDHEH y la PGJEH; con la finalidad de generar un programa acerca de la temática.

2. Incorporar la perspectiva de género en, por lo menos, un programa de cada secretaría. En este punto el Mtro. Cardona hizo la observación que los Programas Operativos Anuales (POA's) se han simplificado de tal forma que se han convertido en un trámite para solicitar recursos, dejando de lado la complejidad filosófica del que hacer laboral y por lo tanto los programas menores derivados de este han perdido de vista a quien van dirigidos, la sustentabilidad y la perspectiva de género; hizo énfasis en que, incorporar la perspectiva de género no es una cuestión de lenguaje, si no que implica cambios sustanciales como la diferencia en la que una decisión puede determinar los beneficiarios, los afectados, las metas, presupuestos, etc.
3. Imaginar cómo se podría generar desde el punto de vista jurídico, un estamento que permee la ley orgánica y aquellos reglamentos de los que dependa la PGJEH y CDHEH de tal modo que se otorgue a las UIG's la facultad de garantizar la incorporación de la perspectiva de género al interior de cada secretaría.

La Mtra. Elsa Patricia Rodríguez, miembro de la UIG de la PGJEH cuestionó si las reglas de operación son iguales para todas las dependencias; a lo que el asesor comentó que estas reglas son propias de cada programa y para llevar a cabo el segundo objetivo, antes mencionado, se realizará un ejercicio sobre la revisión de las reglas de operación de un programa por secretaría.

Con la finalidad de no perder el contexto de la sesión el Mtro. Cardona mencionó que son dos las funciones primordiales de las UIG's:

1. Preocuparse por que la cultura institucional se desarrolle en términos de mejores condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres al interior de las dependencias.
2. Incidir en las políticas públicas de sus dependencias para proyectar la perspectiva de género al exterior de estas, mediante los programas institucionales.

El asesor hizo la observación que, si bien es cierto que desarrollar estas funciones es un proceso largo y con altibajos, actualmente se cuenta con el eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres.

Una vez hecha esta pequeña introducción, las y los asistentes se presentaron, mencionando nombre y secretaría u organismo descentralizado de procedencia.

El asesor aprovechó el espacio para presentar a sus colaboradores, el Psic. Omar López Ortiz y la Psic. María de Lourdes Torres Ortega, quienes se encargarían del levantamiento de la bitácora. Así mismo para hacer una breve reseña del trabajo realizado desde años anteriores en relación a las UIG's.

Enseguida el Mtro. Cardona mostró la hoja de ruta de las actividades contempladas para esa sesión.

- Presentación de los objetivos de la sesión
- Estructura del cuestionario de aplicación de Cultura Institucional
- Programas operativos
  - Elementos estructurales de las reglas de operación
- Receso
- Actividad. presentación y discusión de los programas operativos de las Unidades Institucionales de Género
- Explicación del ejercicio de la 2ª Sesión

### *Conclusiones*

Se presentan los objetivos específicos de esta sesión:

- Analizar el cuestionario de aplicación para la realización del diagnóstico de Cultura Institucional en el Gobierno del Estado de Hidalgo.
- Presentar las propuestas de programas operativos por institución a cuyas reglas de operación se incorporará la perspectiva de género.

## **DESARROLLO DE LA SESIÓN**

Para dar cumplimiento a lo anterior el Mtro. Cardona inició el análisis del cuestionario dirigido al diagnóstico de la cultura institucional. Previamente a cada participante le fue entregado un ejemplar de dicho cuestionario para que siguieran el ejercicio de manera más directa.

El asesor enfatiza en que lo realmente importante es conocer quién trabaja en las distintas dependencias gubernamentales. Es decir, cuantos hombres y mujeres, de qué grupos de edades, estado civil, cuantas hijas e hijos tienen; lo anterior debido a que la situación personal y familiar permea el área laboral generando diferencias en el comportamiento, formas de relación y necesidades.

Para fines de este diagnóstico de cultura institucional se tomará un muestreo estadístico del personal de cada una de las quince secretarías y de la PGJEH así como de la CDHEH. Este muestreo se generará a partir del número total de empleados en cada una de las dependencias y a partir de ahí se colocará en uno de los tres grupos siguientes.

- Secretaría más de 5 mil trabajadores, donde el muestreo será de entre 0.5 y 1 %
- Secretarías de 700 a 5 mil trabajadores con un muestreo de entre 2 y 3 %
- Secretarías con menos de 700 trabajadores donde se considerará entre el 5 y 8 % del total de empleados.

Posteriormente se hará una estratificación de esa población en relación al nivel jerárquico que ocupan.

### → ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

El cuestionario está formado por tres secciones:

1. Datos generales
2. Género
3. Percepción de la cultura institucional con perspectiva de género

**Datos Generales.** Conocer el perfil, ubicación en la estructura institucional, nivel educativo, tipo de relación laboral de las/los servidores públicos. ( de la pregunta 1 a las 16)

- Sexo
- Estado civil
- Número de hijas
- Número de hijos
- Jefatura de familia. Entendiendo como tal, a la persona que, económicamente, aporta más a la manutención del hogar.
- Rango de edad
- Máximo grado de estudios. Diferenciando si concluyó o lo dejó trunco
- Estudios en la actualidad. La titular de la UIG de Obras Publicas, Dennis Gutiérrez, hizo la observación de agregar la opción de “diplomado” debido a que cuenta con valor curricular. Comentario que fue validado por el asesor.
- Horas de capacitación laboral recibidas durante el 201. Implica, cursos, seminarios, talleres, etc.
- Área de adscripción
- Antigüedad en el sector publico
- Antigüedad en la institución actual
- Nivel de puesto que desempeña actualmente. En este punto nuevamente intervino Dennis Gutiérrez argumentando que sería bueno dividir los niveles en direcciones generales, subsecretarías y secretarías, pues esto ayudaría a evidenciar la brecha que existe entre las mujeres y hombres que toman decisiones. No obstante el asesor explica que la información se complementará con datos solicitados a las áreas de recursos humanos de cada secretaría en donde se obtendrán datos como el que cometa la lic. Gutiérrez; además es importante considerar que este cuestionario se aplicará únicamente a un muestreo por lo que no se puede deducir cuantas mujeres y cuantos hombres hay.

La Contadora María Luisa Silva, de la secretaría de contraloría mencionó que ella siempre trabaja de la mano con los administrativos y que quizá la información se duplicaría. Sin embargo, el Mtro. Cardona menciona que la Ing. Nidia se pondrá de acuerdo para solicitar la información a las distintas áreas de recursos humanos que complementen lo extraído del cuestionario y que ella determinará el mecanismo para contactarlos; pero que la información que se requiere

por parte de las y los titulares de las UIG's es únicamente el número total de empleadas y empleados.

Luz María Luque Gómez, de la Secretaría de Desarrollo Social sugirió capturar el dato por niveles, ya que este dato es consistente en todas las secretarías. No obstante algunos asistentes estuvieron en desacuerdo debido a que a pesar de que los niveles son distintos jerárquicamente ocupan un mismo. Debido a la controversia anterior el Mtro. Cardona solicito sugerencias por parte de los asistentes para consolidar las opciones de respuesta a este ítem.

- En cuantos niveles distintos dentro de la institución ha estado. Esta pregunta permite vislumbrar la movilidad de personal.
- Mecanismo de contrato. Para conocer los criterios de contratación.
- Nivel salarial mensual. Una participante hace la observación que faltó el cuadro para colocar la respuesta de esta interrogante.
- Prestaciones de las que se disfruta. Vislumbra aspectos relacionados con cultura institucional a partir de las necesidades de hombres y mujeres que laboran en gobierno del estado.

La Contadora María Guadalupe Silva, cuestionó acerca de la finalidad del diagnóstico institucional; a lo que el Mtro. Cardona respondió que se hará un análisis global de la cultura institucional y que a partir del diagnóstico que se obtenga se desarrollará un programa estatal acerca de la temática; comenta también que la meta es redactar ese documento este mismo año.

La Lic. Gutiérrez de Obras Públicas preguntó por el tiempo de aplicación de cuestionario a lo que el asesor le respondió que una persona podría contestarlo en aproximadamente cinco minutos.

**Género.** Conocer el nivel de información que las y los servidores públicos tienen sobre los derechos humanos de las mujeres. (de la pregunta 17 a la 23).

- Acerca del conocimiento de las leyes y estamentos que reivindiquen los Derechos Humanos de las Mujeres. La Lic. Dennis Gutiérrez hizo la observación de que el Plan Estatal de Desarrollo corresponde al periodo 2011 – 2016 y no 2012 -2016 como aparece en el cuestionario. El Mtro. Cardona menciona que este tipo de preguntas ayudan a saber cuáles son los puntos débiles en cuanto a sensibilidad de género al interior de las dependencias gubernamentales.
- Existencia de la UIG al interior de la institución. Ayuda a saber si la difusión de estos organismos ha sido suficiente entre los empleados de las secretarías. La Contadora Silva acotó que el personal que tiene conocimiento de las UIG's debería aplicarla. El asesor reconoce que desde hace años se ha venido trabajando el fortalecimiento de las UIG's y que ha sido un gran logro la aceptación y el respaldo del gobernador y que si bien es complicado, se ha avanzado.
- Cursos de sensibilización de género.
- Para que han servido los cursos.
- hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo
- De ser afirmativo, ¿hubo denuncia del hostigamiento?
- De ser así ¿Quedó conforme con la respuesta a su demanda?

**Percepción de la cultura institucional con perspectiva de género.** (de la pregunta 17 a la 23) aborda diversas temáticas y se aplicará a manera de escala donde una serie de enunciados se valorarán de acuerdo a si ocurre:

1. Todo el tiempo
2. Algunas veces
3. Raras veces
4. Nunca
9. No sabe
99. No contestó

Evalúa los nueve factores de la Cultura Institucional que define el Instituto Nacional de las Mujeres:

- Clima Laboral
- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción vertical y horizontal
- Capacitación y formación profesional
- Corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional
- Hostigamiento y acoso sexual

El Mtro. Cardona enfatiza la importancia de contestar todos los reactivos, aún con respuestas como 9 ó 99, ya que de esta manera se obtendrá información acerca de lo que percibe el trabajador, sea real o no, con respecto a la cultura institucional en su lugar de trabajo. Lo anterior con la finalidad de generar programas que modifique o refuercen los aspectos débiles de la cultura institucional.

A manera de ejemplo, el asesor comenta que si bien es cierto que una mujer y un hombre que ocupan cargos iguales son igualmente remunerados; no obstante son menos las mujeres que tienen acceso a rangos mayores, por lo tanto, en términos generales, las mujeres ganan menos que los hombres. Las formas de discriminación como la anterior está siendo naturalizada.

De igual manera en el caso del ítem de corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional, el Mtro. Cardona señaló que son muchas las diferencias trazadas entre mujeres y hombres; por ejemplo las mujeres realizan el 65% de las labores domésticas mientras que los hombres únicamente el 10%. Una muestra de lo anterior dentro de las instituciones, es la falta de licencias de paternidad que a su vez repercute en el aspecto familiar ya que se está naturalizando el hecho de que el cuidado de los hijos en las mujeres. Saray Cadena, representante de la CDHEH, comenta que en el caso de su institución se está promoviendo la paternidad responsable.

Con respecto al hostigamiento y acoso sexual, el asesor evidencia que las leyes están limitadas para en-

frentar esta situación en las instituciones ya que únicamente se considera intento de violación si fue ejercido por alguien de mayor jerarquía.

La contadora Silva comenta que estas situaciones no se denuncian por temor, que a su vez genera pasividad en las mujeres en esta situación. Comentario completado por el asesor al afirmar que la pasividad no es únicamente de las mujeres violentadas sino también de quienes las rodean y que aun conociendo la situación no hacen algo al respecto.

En relación a lo anterior, la Lic. Gutiérrez comenta el caso de una joven quien después de haber sido agredida fue revictimizada por una agente del Ministerio Público al no mostrar golpes en el rostro.

A lo que la Mtra. Elsa Rodríguez agregó, basada en su experiencia como responsable de la UIG en la PGJEH ha recabado denuncias de hostigamiento sexual y se han tomado medidas coactivas al respecto. De igual manera destaca la importancia de retomar este aspecto en el diagnóstico de cultura institucional y la capacidad de ser usado a manera preventiva al evidenciar la atención que se pone al tema.

Mireya Mercado agregó que si no se tiene la capacidad de atender estas situaciones sí se tiene la facultad de canalizar a las autoridades correspondientes. Además, retomando el comentario de la Mtra. Rodríguez compartió que durante el taller de violencia y masculinidad impartido al personal de la Secretaría de Turismo y Cultura, dos empleados se declararon agresores y solicitaron apoyo profesional.

La Mtra. Rodríguez recordó cuando el asesor cuestionó a las y los titulares de las UIG's acerca de cómo desearían ver las instancias a las que pertenecen, ella comenta que ve a las unidades como mecanismos que inestabilizan a las personas con el fin de generar un cambio cultura.

El Mtro. Cardona añade que se trata de espacios que sirvan para promover los derechos humanos de las mujeres y si para ello es necesario canalizar, así debe hacerse.

La contadora Silva mencionó que es importante saber a quién canalizar ya que ella se vio involucrada en un conflicto por no saber a quién referir el caso. La Mtra. Elsa comentó que la PGJEH cuenta con un área especializada en asuntos de acoso y hostigamiento sexual.

Una vez concluido el análisis del cuestionario destinado al diagnóstico de cultura institucional se otorgó un pequeño descanso a las 12:15 horas.

Siendo las 12:40 se reanudó la sesión.

Al inicio de la segunda parte de la asesoría el Mtro. Cardona solicita a los participantes que envíen a su correo electrónico el número total de trabajadores, divididos por sexo, cuantas mujeres y cuantos hombres sin ser necesario saber si su contratación es por honorarios, plaza etc. Y la petición se hizo en calidad de urgente en el transcurso de esta semana.

Retomando la temática de la asesoría se revisan los diversos factores que deben de constituir las reglas

de operación y lo específicas que deben ser, en este apartado el asesor hizo hincapié en lo importante que es tener indicadores que permitan llevar un control acerca de las acciones realizadas y poder evaluar constantemente el desarrollo del programa.

El asesor invitó a las y los asistentes a revisar las reglas de operación del FONAES comentando que son muy buenas y están muy bien articuladas.

A la par se explicó a los asistentes la necesidad de hacer llegar las observaciones que se generaran en relación al cuestionario y más específicamente en el punto de puesto de trabajo esto con la finalidad de modificar el instrumento de ser necesario.

El ponente continuó con la presentación y el tema que abordó fue los programas operativos dentro de los que explicó los siguientes subtemas:

Las reglas de operación (ROP) las cuales deben incluir los siguientes elementos que a su vez, deberán incorporar la perspectiva de género:

- La dependencia o entidad responsable del programa
- Objetivos y cobertura
- Metas físicas, El asesor manifiesta la importancia de establecer metas que sean muy específicas y que sirvan para verificar los distintos momentos del programa y el cumplimiento que se ha alcanzado de acuerdo a las metas establecidas esto con un informe que sea parte de una cadena de información, este elemento es uno de los que más adolece la información gubernamental concluyó el ponente.
- Programación presupuestal
- Requisitos y procedimientos de acceso
- Procedimientos de instrumentación, en este apartado el asesor se recalcó la importancia de destinar recursos para el seguimiento y el control del programa algo que casi nadie contempla y es fundamental para conocer el impacto del programa.
- Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana, es muy significativo, afirmó el ponente establecer mecanismos que permitan una respuesta pronta a la queja del ciudadano sin perder de vista que es para quién se está trabajando y a quien se dirige el programa.
- Mecanismos de evaluación e indicadores, El Mtro. Cardona enfatiza en este punto la necesidad de centrarse en los problemas reales de la gente real, y evaluar cualitativamente y cuantitativamente los indicadores que permitan mantener un control del desarrollo del programa.
- Las formas de participación social, el asesor señala la importancia de la participación social y la apertura que debe existir por parte de las instituciones para integrar a la sociedad esto con el objetivo de vincular a la población la cual sí tiene la iniciativa de participar, además de ahorrar recursos económicos para lo cual es necesario el abandono de esta idea paternalista de ver al estado como dador y represor.
- La articulación con otros programas, Hoy en día se pueden reunir altos funcionarios de distintas dependencias discutiendo de la incorporación de la perspectiva de género señaló el ponente,

quien a su vez afirmó el requerimiento de articular acciones que en algunos casos dependen más de la voluntad política que de los estamentos públicos del estado.

En este punto de la sesión el Mtro. Invita a los asistentes a elaborar 2 ejercicios de tarea:

1. Enviar vía correo electrónico la relación de cuantos trabajadores hay en cada una de las secretarías de los participantes, divididos por hombres y mujeres, esto con la finalidad de contemplar el tamaño de la muestra. (En este momento de la asesoría el Mtro. Cardona comenta que esta presentación electrónica se enviara vía electrónica al igual que el cuestionario para recibir comentarios en relación a la estructura y el contenido del mismo).
2. Traer un programa operativo de trabajo de manera individual así como sus reglas de operación y una propuesta de cómo se puede insertar la perspectiva de género en dicho programa, el cual puede ser el que consideren más adecuado, no siendo necesario que sea de su área específica.

Se llegó al acuerdo de que en la siguiente sesión los participantes iniciarán dando a conocer sus programas y sus propuestas.

Con respecto a lo anterior, Dennis Gutiérrez (Directora de la UIG de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial) comentó que la secretaría a la que ella pertenece no cuenta con programas propios, es decir que sólo son ejecutores de los programas federales y que su secretaría no tiene programas a los cuales puedan insertar la perspectiva de género, en este punto se suscitó una polémica en relación a si existe un programa anual por secretaría o uno por área de trabajo, el asesor comenta que es posible modificar las reglas de operación de un programa federal ya que los estados son autónomos y citó lo ocurrido en Jalisco, estado que cambio las reglas de operación en FONAES con la finalidad de adecuarlas a su situación, la Directora de la UIG de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial tomó la palabra concluyendo que la finalidad es especular que se pueden cambiar las reglas de operación, a lo que el asesor agregó que cuando se decida que la unidades de género tienen estatus jurídicos, automáticamente pueden impulsar para que la federación, en el caso específico del Estado de Hidalgo se modifiquen las reglas de operación.

Araceli Badillo, intervino mencionando que se puede utilizar un programa aunque se pequeño poniendo de ejemplo el de entrega de útiles escolares a lo que el Mtro. Cardona respondió que ese es un programa que tiene reglas de operación muy específicas y un perfil de usuario muy bien definido siendo apto para el ejercicio de la siguiente sesión.

La Directora de la UIG de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, participó mencionando que es posible llevar a cabo convenios con el gobierno federal mediante la negociación, comentario al que secundo el asesor agregando que el estado en esta ocasión va a estar más fortalecido a nivel federal ya que habrá hidalguenses colaborando en el próximo gobierno y estableciendo vínculo con Hidalgo, y retomó el ejemplo del Plan estatal de desarrollo el cual tiene incorporaciones de países avanzados y que cuenta con una idea de la transversalidad y de la incorporación de la perspectiva de género muy clara y ya aprobada por el gobierno estatal.

En este espacio de la sesión el ponente invitó a los asistentes a hacer política sin miedo y a encaminar sus esfuerzos para la gente sin temor a la figura del político que se ha estigmatizado.

Al término de ese comentario recordó que en la siguiente sesión harán una exposición de sus programas bajo el mecanismo que cada quien elija.

Como punto final el Mtro. Cardona pidió a la Secretaría de Gobierno que apoyará con la presentación del trabajo que elaboraron en 2011 para que lo compartieran con el resto de los participantes utilizándolo como punto de partida para construir el marco jurídico con perspectiva de género que es el segundo de los objetivos planeados, este trabajo se elaborará con el apoyo de una ONG que tenga la experiencia de trabajar con el Congreso de la Unión con la finalidad de consolidar una propuesta afirmó el asesor.

Antes de finalizar la sesión Laura Márquez, quien forma parte de la Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano preguntó si el programa que se pidió tiene que contener reglas de operación a lo que El Mtro. Contestó afirmativamente ya que las reglas de operación es el punto donde se puede integrar la perspectiva de género y así los programas pueden responder a las diferentes necesidades entre hombres y mujeres concluyó el asesor.

La siguiente sesión tendrá lugar el día 25 de septiembre a las 10:00 horas en la sala de juntas de Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial.

## ACUERDOS

Con respecto a la estructura del cuestionario, se llegó a los siguientes acuerdos:

- Agregar en la pregunta 7, que se refiere a los estudios actuales la opción de respuesta “Diplomado”.
- Agregar a la pregunta 15 el cuadro de respuesta.
- Realizar observaciones respecto a las opciones de respuesta de la pregunta referente al mecanismo por el cual fue contratado el personal.
- El asesor enfatiza en que este cuestionario es solo una propuesta, que puede estar sujeta a cambios y que en caso de existir alguna sugerencia al respecto enviarla por medio de correo electrónico ([ramiocardona@yahoo.com.mx](mailto:ramiocardona@yahoo.com.mx)) o vía telefónica a las oficinas de la consultora (2576173).
- El IHM enviará presentación y cuestionario en electrónico para hacer las observaciones pertinentes.

- Enviar por e-mail, la cantidad de personas que laboran en su dependencia, disgregada por sexo.
- En la siguiente sesión los participantes presentarán un programa con las modificaciones a sus reglas de operación que sean pertinentes para incorporar la perspectiva de género.
- Mtro. Cardona pidió a las integrantes de la UIG de la Secretaría de Gobierno que apoyaran con la presentación del trabajo que elaboraron en 2011 para que lo compartieran con el resto de los participantes utilizándolo como punto de partida para construir el marco jurídico con perspectiva de género que es el segundo de los objetivos planeados.
- El Mtro. Cardona solicitó al IHM hacer llegar los archivos electrónicos de la sesión a las UIG's ausentes, a si como los acuerdos a los que se llegaron.
- La siguiente sesión se llevará a cabo el 25 de septiembre en la sala de juntas de la Secretaria de Obras Publicas y Ordenamiento Territorial.

## Segunda sesión colectiva | Desarrollo de la sesión

### Segunda sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.

*Pachuca de Soto, Hidalgo, martes 25 de septiembre de 2012*

*Elaboró:* Biól. María Fernanda André Vera  
Psic. María de Lourdes Torres Ortega

LISTA DE ASISTENCIA	
NOMBRE	DEPENDENCIA
Palmira Mendoza Tovar	Procuraduría General de Justicia
Jaquelina Domínguez	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
Martín Cuauhtémoc García Roldán	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Laura Márquez Hernández	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Roberto Granados Barcena	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Mireya Mercado Pérez	Secretaría de Turismo y Cultura
Daniel Aguado Salas	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Socorro Fernández González	Secretaría de Gobierno
Dennis Gutiérrez Balderas	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Ana Cuatepotzo Pérez	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Luz María Luque Gómez	Secretaría de Desarrollo Social
Brenda Gutiérrez Cruz	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Mario Olvera Espinoza	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Brisia Irán Cruz Delgado	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
Older Serna Martínez	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
Weendy Becerril Cervantes	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Silvia Alicia Pérez Roldán	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
María Rebeca Cruz Bustos	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Nidia Solano	Instituto Hidalguense de las mujeres

## PRESENTACIÓN

La segunda sesión de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) se desarrolló dando continuidad a la revisión de Reglas de Operación y la elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género, la cual dio inicio a las 10:20 horas del día 25 de septiembre del 2012 en la sala de juntas de la Secretaría de Obras Públicas. Se contó con la asistencia de 9 Secretarías de Gobierno y el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM), de estas estuvieron presentes 15 mujeres y 4 hombres.

El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión agradeciendo a la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial por recibir en sus instalaciones a los asistentes del taller de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género. Comentó que en las siguientes sesiones se trabajará en grupos más pequeños, reorganizándose de acuerdo a las diferentes funciones de las secretarías, haciendo hincapié en que se trabajará bajo esta modalidad el apartado de las Reglas de Operación.

El asesor explica, que en los documentos básicos que rigen la política pública no es suficiente incorporar el lenguaje de perspectiva de género, sino visibilizar la diferencia entre hombres y mujeres, modificando el fondo y no solo la forma, lo que exige generar una relectura de los programas, proyectos, acciones y en general de la política pública, para reducir el mecanismo de la desigualdad.

A continuación presentó la hoja de ruta de las actividades del taller.

### HOJA DE RUTA

Actividad	Horario
<b>Presentación de los objetivos de la sesión</b>	10:00 a 10:30 hrs.
<b>Cuestionario de aplicación para el Diagnóstico de Cultura Institucional</b>	10:30 a 12:00 hrs.
<b>Receso</b>	12:00 a 12:15 hrs.
<b>Presentación de programas operativos y organización de asesorías por sector gubernamental</b>	12:15 a 13:30 hrs.
<b>Establecimiento de las normas jurídico-administrativas para el funcionamiento eficiente de las UIG's</b>	13:30 a 15:00 hrs.
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Presentación de la Secretaría de Gobierno</b></li><li>• <b>Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016</b></li></ul>	

Continuó comentando, que el problema de la igualdad real no es negociable y debe ser continuo para no someter los derechos de la mujer a la invisibilización. Se deben construir estructuras que no solo dependan de la voluntad política, sino que generen condiciones definitivas e independientes de los vaivenes políticos.

La Lic. Dennis Gutiérrez, de la SOPyOT, comentó que la Secretaría de Contraloría es tomada en cuenta por todas las dependencias, a lo que el Mtro. Ramiro Cardona respondió que esto se debe a la claridad de sus funciones y su estructura y complementó diciendo que las UIG's deben ser aparatos incuestionables, que funcionen como una pequeña contraloría que intervendrá estrictamente en los problemas que impliquen la irrupción de las formas de desigualdad, ya que ni en el aparato estatal ni en las funciones que desarrolla dicho aparato está resuelto.

El Asesor comentó la importancia de incorporar la Perspectiva de Género a las reglas de operación de los programas operativos que genera el gobierno, el aparato de estado, es decir la función pública, visibilizando la posibilidad de hacer las cosas diferente para promover el equilibrio entre mujeres y hombres. Esto significa:

- ➔ Garantizar que las oportunidades para trabajar en la administración pública sean iguales para hombres y mujeres.
- ➔ Que las condiciones laborales así como el salario ante las mismas actividades sea igualitario para un hombre que para una mujer.
- ➔ Que el servicio que se brinda a la sociedad vaya dirigido a los sectores que lo necesitan haciendo una política pública focalizada para resolver problemas concretos que afectan de modo distinto a mujeres y a hombres a partir de criterios de la visibilización y admisión de la diferencia al interior de los programas de trabajo y no trabajar en la generalización donde nadie se beneficia.

El asesor ejemplificó lo que significa una política pública con reglas de operación sin perspectiva de género, es decir sin visibilizar las diferencias entre hombres y mujeres:

Los créditos financieros se otorgan solo a quien garantice la futura devolución del mismo (en función del patrimonio). Sin embargo las mujeres en nuestro país no son propietarias de la tierra, 1% de la tierra cultivada del país pertenece a mujeres. Por lo tanto los créditos se darán a los hombres. Cuando llega a manos de mujeres el objetivo del crédito se alcanza en porcentajes más altos que los otorgados a hombres, ya que la mujer tiene presiones cotidianas de establecer su unidad doméstica aunado a que su criterio hace que la mujer responda de otra manera.

Las políticas generalizadas se tornan peligrosas porque generan políticas naturalizadas que nuevamente invisibilizan la diferencia.

El Asesor comentó acerca de la polémica que se desató en torno a la publicidad del estado de Hidalgo, de llevarnos Hidalgo en la piel realizada con la actriz Irán Castillo, que implica una modificación radical de lo que la política pública establece y propone, usar la imagen de una mujer semidesnuda no es un problema moral si no es un problema de desigualdad, es sexista. Este tipo de publicidad la hemos naturalizado, y provoca una diferencia.

Jaquelina Domínguez de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario añadió que lo que se trata de erradicar con la visión de género es que la mujer no sea ya percibida como una parte promocional como una mercancía, ya que se ofrece primero la atracción de ver a la mujer como un objeto sexual y en segunda instancia la promoción turística. Añadió que como ésta, existen muchas otras publicidades con mujeres desnudas y comentó que las Unidades de Género tienen que poner a la mujer en otro rol, como mujer pensante, mujer trabajadora. El Asesor comentó que el Estado no debe hacer este tipo de publicidades con el dinero público.

Una manera para visibilizar la diferencia fue estudiar de los causantes quiénes eran los más puntuales en sus impuestos. La Secretaría de finanzas realizó el cálculo y resultó que las mujeres pagan más impuestos que los hombres a pesar de ser una base de causantes más chica.

Mireya Mercado de la Secretaría de Turismo y Cultura corroboró este dato, y añadió que son más puntuales con su pago las mujeres.

Dennis Gutiérrez comentó que en nuestra cultura el hombre se ve mayormente beneficiado que la mujer, a éste se le apoya en proyectos productivos, financieramente, etc. sólo por el hecho de ser hombres, afirma que es por este motivo que cuando se le apoya a la mujer responde con compromiso pues sabe que son pocas las oportunidades que contemplan a las mujeres y las valora.

El Mtro. Ramiro Cardona retoma. Estamos ante un fenómeno que se ha hecho un esfuerzo por invisibilizar desde la formación cultural que al modificar las reglas de operación precisaremos la diferencia para que la política pública deje de actuar en un sentido general, neutro, si no en función de las necesidades de mujeres y en función de las necesidades de hombres. 23% de los hogares del estado de Hidalgo son dirigidos por mujeres, jefas de familia, es decir, que soportan económicamente a la familia. Este 23% de los hogares en Hidalgo no tiene ni el 8% de ingresos que tienen el resto de hogares de Hidalgo. Implica que las mujeres enfrentan la misma responsabilidad pero con una décima parte de los recursos. Debe tomarse en cuenta las diferencias en la realización de programas.

La ONU al contratar personal incluye al final una nota que dice: si usted es mujer y pertenece a un país de tercer mundo, usted lleva la ventaja. Esto es incorporar la perspectiva de género. Significa que a quien tiene más complicada la situación se le tome en cuenta para facilitárselo y que tenga la misma oportunidad.

Por ejemplo en la SEP en uno de sus departamentos que otorgan becas crédito se les pregunto los criterios que utilizan, contestaron que en términos del rendimiento académico. El Maestro Ramiro comenta que esta forma de otorgar becas es desigual ya que culturalmente al hijo hombre se le envía a estudiar con un cierto apoyo a diferencia de la mujer a la que se le insta a que no estudie porque su rol es de casarse y lo que esto implica. Igualmente sus condiciones son distintas, lo que influye en el rendimiento académico. Al terminar sus estudios los profesionistas hombres tardaban 6 meses en contratarse laboralmente y la mujer año y medio, por lo que se determinó que la devolución de la beca crédito en hombres sería a partir de los 6 meses y en las mujeres al año y medio, esto es involucrar la perspectiva de género. Es generar política pública diferenciada, y la secretaria de finanzas giro una orden estricta

para que todas las POAS incorporen la perspectiva de género.

La Ingeniera Nidia Solano mencionó que existe una propuesta para crear un comité integrado por las y los compañeros de las UIG's junto con el IHM, el nuevo secretario de finanzas y administración propone que se revisen los POAS si incorporan la perspectiva de género antes de dar el presupuesto.

A continuación el Maestro Ramiro, mostró el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 e hizo referencia a 3 puntos del eje 1.3.3

- 1.3.3.1 Instaurar en toda la estructura gubernamental estatal, Unidades Institucionales de Género para el Desarrollo de las Mujeres y dotarlas de recursos humanos, jurídicos, financieros y materiales para que desarrollen su actividad.
- 1.3.3.3 Proporcionar, al interior de las dependencias gubernamentales, los instrumentos jurídicos, estructurales y funcionales a las Unidades Institucionales de Género para que observen el marco jurídico necesario con el fin de que tengan competencia para intervenir en el proceso de transversalización de la política pública bajo una perspectiva de género.
- 1.3.3.4 Estructurar, y hacer funcional la red de promoción y atención a la igualdad real entre mujeres y hombres en coordinación con el Instituto Hidalguense de las Mujeres, integrada por las Unidades Institucionales de Género y las Instancias Municipales para el Desarrollo de las Mujeres.

Mario Olvera de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental comento que hace falta incorporarlo a la ley orgánica.

El asesor ejemplifico la falta de la incorporación de la perspectiva de género cuando se otorgan cargos laborales, donde regularmente se excluye a la mujer por su condición de ser mujer, se invisibilizan. La incorporación de la perspectiva de género no quiere decir que se cambien los papeles entre H y M sino la exacta igualdad de oportunidades.

Jaquelina Dominguez intervino comentando que en el POA de la Secretaria de Desarrollo Agropecuario les pidieron la planeación en un periodo de 2 días incorporando la perspectiva de género en sus alrededor de 100 programas. Menciono que es complicado pues ni siquiera los integrantes de las UIG's saben cómo hacerlo. Sugirió empezar por algo más pequeño pero más sólido y quizá no en todos los programas. Pide que las UIG se reconozcan físicamente y en la parte presupuestal para capacitación, carteles, spots. Comentó que se necesitan acciones coordinadas y unificadas para el funcionamiento de todas las UIG's así como tener definidas sus actividades, independientemente de los programas que manejen las demás secretarías. Explico que no le ve forma a las UIG's y le pide a la Ingeniera Nidia que determine acciones igualitarias para éstas.

El asesor le contestó: las funciones de las UIG's definidas desde el 2010 son 2:

1. Intervenir en la incorporación de la perspectiva de género a la política pública de la dependencia.
2. Desarrollar la cultura institucional de género al interior de sus dependencias.

Es una función de transversalización, desde el 2010 se dieron talleres a los POA's acerca de la incorporación de la perspectiva de género, teniendo diagnósticos precisos de cada programa para conocer que la población objeto tiene características diferentes en términos de hombres y de mujeres y las acciones que ejerza ese proyecto tiene que ser distinta para mujeres y para hombres. ¿Cómo se puede determinar un presupuesto bajo principios de género si no se sabe a quién se va a beneficiar en términos de la diferencia? No se puede hacer un programa de trabajo sin un diagnóstico.

Las UIG's deben intervenir con los encargados de los programas para hacerles saber que no tienen incorporado la perspectiva de género porque no se tiene un diagnóstico que visibilice la diferencia y por lo tanto todo lo que plantea el programa será general aunque el documento contenga lenguaje con perspectiva de género es decir, las y los.

Brenda Gutiérrez de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental comentó que tanto su secretaría como la Secretaría de Desarrollo Agropecuario están interesados en la idea de homologar las acciones concretas que pueden impactar y dejar una imagen en los funcionarios, además de los 2 puntos comentados. Añadió que hace algunas semanas hubo un proceso de capacitación para la integración de los POA's. Preguntó si se incluyó la perspectiva de género durante la capacitación y afirmó que sería fundamental hacerlo.

La Ingeniera Nidia Solano retomó las dos líneas de acción o funciones concretas de las UIG's afirmando que estas son la esencia de las mismas y añadió que aunado a esto se puede tener líneas generales de imagen con presupuesto, mismo que no puede otorgarlo el IHM por lo que se está avocando un marco jurídico administrativo para que las UIG's tengan su propio POA. Y enfatizó que son cosas distintas la esencia de las UIG's que las acciones conjuntas que se pueden llevar a cabo. Mencionó la importancia de tener en cuenta la visión última a largo plazo de las UIG's .

La Secretaría de finanzas incorporó en la capacitación de los POAS un apartado que tiene que ver con la perspectiva de género y pidieron al IHM que lo validaran. En el documento se planteaba que se quería hacer pero no como hacerlo. Concluyó diciendo que los formatos de los POA's deben modificarse.

Otros estados de la República han avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en sus POA's y cuentan con un apartado donde enfocan una metodología por resultados, otro apartado que define si realmente tiende a la no discriminación, a los derechos humanos y no solo datos desagregados por sexo. Falta avanzar en la parte del presupuesto para definir qué parte va dirigido a hombres y qué porcentaje a mujeres, sin embargo ya se empieza a visibilizar hacia dónde va dirigido este presupuesto y desagregarlo, para lo que deben modificarse los formatos de los decretos de presupuestación.

Brenda Gutiérrez comentó que en la Secretaría de Contraloría se está trabajando a la par, para sensibilizar al personal de las secretarías y dependencias para el momento en que se incorpore la perspectiva de género ya tener un paso avanzado.

A lo que la Ingeniera Nidia respondió que desde el 2010 se ha propuesto iniciar con un plan de trabajo para sensibilizar con foros y talleres dirigidos no solo a los altos funcionarios sino a todo el personal tomador de decisiones, operativos y técnicos. Comentó que esta propuesta del IHM ya la están llevando a cabo en la práctica y en lo concreto la Secretaría de Contraloría y la Secretaría de Obras Públicas. El Maestro Cardona intervino corroborando que los procesos de sensibilización al interior de las dependencias fue parte del plan de trabajo que se planteó el año pasado para todas las UIG's. Y añadió que la Secretaría de Finanzas ya incorporó la perspectiva de género en los POA's.

La Licenciada Dennis Gutiérrez señaló que es importante que uno mismo busque estar mejor preparado para su cargo y muestre iniciativa propia. Comentó que el IHM se ha ocupado en capacitar y preparar a las UIG's a través de ciertas Consultoras, como en este caso la del Asesor, además de facilitarles pláticas, gracias a ello se tiene ahora una perspectiva distinta y se comprende la importancia de incorporar a las políticas públicas la perspectiva de género ya que actualmente no está incorporada en las políticas.

El Maestro Ramiro confirma que es natural que los representantes de las UIG's sea un grupo con mayor criterio en los temas que se tratan en las asesorías que otros grupos, pues ya tienen una experiencia y conocimiento de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.

Respecto a las Reglas de Operación de los Programas el Asesor presento la siguiente tabla:

<b>REGLAS DE OPERACIÓN</b>		
<b>Elementos de las ROP</b>	<b>Versión actual del Programa</b>	<b>Versión con incorporación de la PEG</b>
La dependencia o entidad responsable del programa		
Objetivos y cobertura		
Metas físicas		
Programación presupuestal		
Requisitos y procedimientos de acceso		
Procedimientos de instrumentación		
Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana		

Mecanismos de evaluación e indicadores		
Las formas de participación social		
La articulación con otros programas		

Al respecto explico que si los 10 aspectos de los elementos de las ROP que se aplicarán al programa con el que se trabajará para la próxima sesión y en general de los programas que maneja cada Secretaría, carecen de alguno de estos 10 puntos, no se puede incorporar las perspectivas de género. A los ejecutivos tanto federales como estatales parte de su preocupación en términos de la incorporación de la perspectiva de género es que si se incorpora a los POA's se garantizan estos 10 puntos.

La Ingeniera Nidia Solano señaló que el reto es incorporar a los programas estos 10 puntos en el caso de que no los tengan a través de la visualización de los representantes de cómo se podría tener los requisitos y procedimientos de acceso. Además sugirió el apoyo del auditorio para la redacción y concreción de estos aspectos en los POA's. Y con el asesoramiento del Maestro Cardona hacer una revisión de si procede o de que es lo que falta, y así al final quedaría un programa como propuesta para presentarlo a la Secretaría correspondiente. Añade que algunos de los asistentes solicitaron jornadas más pequeñas de asesorías para trabajar con sus POA's, para lo que el Asesor retoma la presentación y explica: Se congregará en 4 grupos a las diferentes Secretarías con el propósito de tener 2 jornadas de trabajo de 2 horas para cada grupo para abordar problemas en relación con las reglas de operación de los programas de trabajo.

### ORGANIZACIÓN DE ASESORÍAS INDIVIDUALES

Para el desarrollo de asesorías sectoriales se dividieron las dependencias en cuatro grupos:

<b>Grupo 1 CONTROL Y PLANEACIÓN</b>	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano; Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental; Secretaría de Gobierno; Secretaría de Finanzas y Administración.
<b>Grupo 2 VINCULADO AL ESTADO DE BIENESTAR</b>	Secretaría de Educación Pública de Hidalgo; Secretaría de Salud; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Secretaría de Desarrollo Social.
<b>Grupo 3 CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO OPERATIVO.</b>	Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial; Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Secretaría de Desarrollo Económico; Secretaría de Desarrollo Agropecuario; Secretaría de Turismo y Cultura
<b>Grupo 4 VINCULADO A CUESTIONES DE SEGURIDAD</b>	Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo; Secretaría de Seguridad Pública; Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo

Se ponen de acuerdo en cómo operaran estos grupos para sus asesorías y se acuerda que serán dos sesiones.

La Ingeniera Nidia acuerda elaborar un oficio con las fechas y los horarios de las asesorías, los cuales quedarán de la siguiente manera:

- 8:00 a 10:00
- 10:00 a 12:00
- 12:00 a 13:00 (comida)
- 13:00 a 15:00
- 15:00 a 17:00

Una vez que se estableció la forma de trabajo se dispuso un pequeño descanso y a las 12:30 horas se reinició la sesión.

En esta segunda parte el Mtro. Cardona centró su atención en el rubro del Diagnóstico de Cultura Institucional; para lo cual, en la sesión anterior, solicitó le fuera enviado el número total de empleados de cada secretaría, así como de la CDHEH y la PGJEH, disgregado por sexo. Lo anterior con la finalidad de obtener la muestra estadística para aplicar los cuestionarios que ayudarán al Diagnóstico.

Para ese momento se contaban con datos de nueve secretarías

- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Desarrollo Económico
- Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial
- Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
- Secretaría de Turismo y Cultura
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
- Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental

Los datos referentes a las dos últimas fueron entregados de último momento por lo que aún no se había obtenido su muestreo estadístico.

El Mtro. Ramiro recordó lo mencionado en la sesión anterior acerca de que a partir de la cantidad de personas que laboran en cada Secretaría, estas se concentrarían en tres grupos:

- **Primer grupo:** Secretarías con más de 5 mil trabajadores (ninguna entregada).
- **Segundo grupo:** Secretarías que van de 700 a 5 mil trabajadores (SPDRyM, PGJEH, SOP-yOI).

- **Tercer grupo:** Secretarías con menos de 700 trabajadores (SEDECO, STyPS, SDS, STyC).

Mencionó también que la proporción de la muestra variará para cada grupo como se presenta a continuación.

- **Primer grupo:** entre 0.5 y 1% del total.
- **Segundo grupo:** entre 2 y 3% del total.
- **Tercer grupo:** entre 5 y 8% del total.

Pues de acuerdo a la estadística a grandes poblaciones corresponden pequeñas muestras y viceversa. Con los datos obtenidos hasta el momento, el asesor pudo armar la siguiente tabla con la cantidad de mujeres y hombres, por secretaría, a quienes debe ser aplicado el cuestionario de Cultura Institucional.

Dependencia	Grupo	Universo			Muestra		
		M	H	T	M	H	T
<b>SDS</b>	3	306	210	516	36	24	60
<b>SEDECO</b>	3	131	175	306	24	32	56
<b>SOPOyT</b>	2	212	530	742	18	44	62
<b>SPDRyM</b>	2	319	558	873	23	40	63
<b>STyC</b>	3	52	56	108	20	22	42
<b>STyPS</b>	3	226	233	459	29	30	59
<b>PGJEH</b>	2	562	450	1012	35	28	63

El asesor enfatizó en la necesidad de aplicar la cantidad exacta de encuestas que se solicita en la tabla; además de cumplir con las siguientes condiciones respecto a la distribución jerárquica de la muestra:

- 2 altos mandos (Secretario/a, subsecretarios/as y directores/as generales, coordinadores/as).
- 4 mandos medios (Directores/as de área, subdirectores/as)
- 6 mandos operativos (Jefes/as de departamento, de área)
- La restante muestra se aplicará a personal en general

En relación al cuestionario destinado para el diagnóstico de cultura institucional, el Mtro. Cardona, comentó haber incorporado las sugerencias que le habían hecho llegar para mejorar este instrumento. Se acordó que dicho cuestionario sería enviado en formato PDF a cada una de las UIG's vía correo electrónico, con la finalidad de que pudieran imprimir las copias necesarias, de acuerdo a su muestreo estadístico. El asesor sugirió, fuera impreso en cinco hojas por ambos lados para facilitar su aplicación. El Mtro. Cardona realizó lo prioritario del folio de cada una de las cédulas, ya que, afirma, es la única manera de llevar el control en este levantamiento informativo. Por lo que la Lic. Dennis Gutiérrez su-

giere que los folios sean agrupados por secretaría, no obstante se concluye que el asesor, al mandar el cuestionario, también hará saber qué números de folio corresponden a cada una de acuerdo al tamaño de su muestra.

La Ing. Nidia Solano, sugirió que se estableciera una fecha límite para la entrega de las cédulas ya contestadas. A lo que se concluyó fueran entregadas el jueves 11 de octubre en las instalaciones del IHM con el propósito que personal de la Consultora Luna de Barro fuera a recogerlas para su posterior captura y análisis de los resultados.

La Ing. Solano, ofreció enviar un oficio para hacer del conocimiento de las autoridades de cada dependencia, la aplicación del cuestionario, cuya finalidad es la creación de un programa de Cultura Institucional al interior de estas.

El asesor solicitó a las secretarías que aún no envían la cantidad total de empleados dividida por sexo, tengan a bien hacerlo a la brevedad, para que se les envíe en respuesta su muestreo estadístico y folios correspondientes. De igual manera solicitó a la Ing. Nidia Solano extender estos acuerdos a las y los representantes de las secretarías ausentes.

➔ **Establecimiento de las normas jurídico-administrativas para el funcionamiento eficiente de las UIG's**

El Mtro. Ramiro insistió en que debe existir un argumento jurídico que respalde la existencia, atribuciones y lugar preciso dentro de las estructuras gubernamentales de las UIG's.

Comentó que para tal hecho, personal de luna de Barro se había dado a la tarea de revisar la Ley Orgánica de la Administración del Estado de Hidalgo, tarea en la que profundizará una abogada de una OSC con la finalidad de generar una propuesta para ser presentada ante el H. Congreso.

De igual manera compartió un poco del ejercicio desarrollado por la titular de la UIG de la Secretaría de Gobierno para integrar la Unidad al reglamento interno de su dependencia, no obstante no quiso ahondar en el tema ya que ella llegaría más tarde para exponer el proceso.

En tanto, las y los integrantes de las UIG's junto con el asesor se pusieron de acuerdo para organizar las jornadas de trabajo donde integrará la perspectiva de género un programa de cada dependencia participante, concluyendo que se llevarían a cabo en la sala de juntas del IHM los días 10 de octubre para la primer sesión y 18 del mismo mes para la segunda jornada. Y la distribución de las secretarías en los horarios previamente señalados quedó de la siguiente forma:

<b>Hora</b>	<b>1ra. Jornada (10 de octubre)</b>	<b>2da. Jornada (18 de octubre)</b>
<b>8:00 a 10:00</b>	Grupo 1	Grupo 3
<b>10:00 a 12:00</b>	Grupo 2	Grupo 4

<b>12:00 a 13:00</b>	Comida	Comida
<b>13:00 a 15:00</b>	Grupo 4	Grupo 1
<b>15:00 a 17:00</b>	Grupo 3	Grupo 2

La dinámica para dichas jornadas será que cada una de las secretarías se llevará un programa de acción, previamente revisado identificando las reglas operativas, principalmente: objetivos y coberturas, metas físicas y requisitos, así como procedimientos de acceso.

El grupo uno, cuya labor es más normativa tendrá que fijar su atención en la razón institucional para la cual fue desarrollado el programa. Agrega que el perfil del beneficiario no necesariamente corresponde a una persona, si no que puede ser una entidad o bien una estructura gubernamental.

Refiere que en concreto hay dos aspectos que no deben perderse de vista en cuando a programas operativos se refiere.

1. A que demanda atiende (que se tiene que hacer)
2. Universo Potencial de acción(a quien se va a dirigir)

➔ **Presentación de la Lic. Claudia Franco, titular de la Unidad Institucional de Género de la Secretaría de Gobierno.**

El asesor pidió a la Lic. Franco expusiera el proceso de la incorporación de la unidad institucional de género al reglamento de su secretaría. Ella expuso que hace dos años se hizo la observación que mientras no hubiera un respaldo jurídico administrativo sería difícil accionar las unidades. Agregó que sus objetivos iniciales fueron los siguientes:

- Aprobación de la secretaría de finanzas y administración a través de la comisión interna de seguimiento y cumplimiento de las medidas de racionalidad, disciplina y eficiencia del gasto público (CISCMRDE) del reglamento interior de la secretaría, estructura orgánica, manuales de organización y de procedimientos.
- Aprobación del H. Congreso del Estado a la modificación al art. 24 de la Ley Orgánica del Estado de Hidalgo, para su publicación en el periódico oficial.
- Aprobación del H. Congreso del Estado a la modificación al reglamento interior de la dependencia, para su publicación en el periódico oficial.

Para cumplir con lo anterior se desarrolló el siguiente proceso administrativo:

1. La unidad de género remite a la dirección general de administración las funciones que se incluirán ala secretaría de gobierno y la unidad institucional de género, a fin de que se realice la

modificación al reglamento interior de la secretaría, los manuales de organización y de procedimientos.

2. El director general de administración solicita a la dirección de evaluación y control administrativo de la secretaría, se proceda a la modificación correspondiente.
3. La dirección de evaluación y control administrativo envía a la CISCMRDE las propuestas de modificaciones al reglamento y manuales para emitir sus observaciones y visto bueno.
4. La CISCMRDE envía las observaciones correspondientes, mismas que solventará la unidad de género, remitiéndose nuevamente a la CISCMRDE.
5. La CISCMRDE aprueba las modificaciones, los manuales son autorizados y firmados por los integrantes de la comisión y del director general de administración de la dependencia, quien a su vez somete el reglamento interior a consideración de la coordinación general jurídica.

Mientras que el proceso jurídico se llevó de manera distinta:

1. La dirección general de administración presenta a la coordinación general jurídica la propuesta de modificación al:  
→ artículo 24 de la ley orgánica de la Administración Pública del Estado de Hidalgo; y al  
→ Reglamento interior de la dependencia
2. La coordinación general jurídica del gobierno del estado analiza las propuestas, emite sus comentarios y los envía a la dirección general de administración para su visto bueno.
3. La dirección general de administración emite su visto bueno y solicita a la coordinación jurídica se proceda con el trámite ante el H. Congreso del Estado.
4. La coordinación Gral. Jurídica envía a la consejería jurídica del C. Gobernador la iniciativa de decreto para su firma, y recabada la misma se envía por oficio al presidente de la diputación permanente del H. Congreso del estado a efecto de que se sujete a dictamen de la LXI legislatura para su aprobación y publicación en el periódico oficial.
5. El H. Congreso del estado aprueba y publica las modificaciones en el periódico oficial.

No obstante comentó que por cuestiones de cambio de administración el proceso quedo detenido, ya que quien atendió la solicitud consideró que era asunto del IHM.

La Mtra. Nidia agregó que en ese entonces no se contaba con un programa estatal de desarrollo donde se diera fuerza a las UIG's.

El Mtro. Cardona afirma que es importante que las UIG's trabajen en conjunto para brindar mayor impacto. Además que es importante aspirar a ocupar un lugar jerárquico estratégico para hacer valer las atribuciones que le corresponden; para lo cual es importantes basarse en tres estamento:

- Plan estatal del desarrollo (Marco político)
- Ley de la administración pública (marco jurídico)
- Reglamentos internos de las instituciones (marco estructural)

Así mismo comenta que la abogada que apoyará con la propuesta que se hará con respecto a la ley

orgánica ya está trabajando.

El ponente asegura que a nivel estructural es donde se desfasan las responsabilidades de las UIG's y el lugar que ocupan en el organigrama, por lo que les pide compartir los reglamentos internos de cada una de las dependencias.

El Mtro. Cardona argumentó que debe ser incorporada en la ley la existencia de las UIG's en cada secretaría y que además el secretario o secretaria tiene la titularidad de esta unidad, impulsando la creación de un comité que lo represente en el aspecto operativo.

La Lic. Dennis Gutiérrez comentó que de lograr lo que planteó el asesor, sería un gran avance para instaurar las UIG's; no obstante argumentó que muchas de las titulares actuales de las unidades serían removidas de su cargo, a lo que el Mtro. Cardona refutó diciendo que la idea es crear un nuevo puesto en el que se tendría que diseñar un perfil específico. La Lic. Gutiérrez aludió que el titular puede ser sugerido por el IHM, sin embargo el asesor comenta que esto no es posible ya que ya que este instituto depende de una secretaría específica.

A las 14:40 horas se finalizó la sesión.

#### Acuerdos

- Se estableció una nueva forma de trabajo, con asesorías semi individuales para introducir la perspectiva de género a un programa operativo por secretaría (ver cuadro de horario).
- La Ing. Nidia enviará el rol de las jornadas de trabajo para la introducción de la perspectiva de género a manera de oficio a cada una de las dependencias y otro donde se haga del conocimiento de las autoridades correspondientes, la aplicación de los cuestionarios de cultura institucional.
- Se enviará el formato del cuestionario de cultura institucional en formato PDF a cada una de las secretarías, así como los datos de su muestreo estadístico y los folios correspondientes a las cédulas de aplicación.
- Se contará con un periodo de 15 días para la aplicación de los cuestionarios; estos deberán ser entregados entre el 11 y el 12 de octubre en las instalaciones del IHM dentro de un sobre manila.
- Para la siguiente sesión cada UIG llevará el programa al que deseen incorporarle la perspectiva de género, previamente revisado y analizando sus reglas de operación.
- En materia jurídica, las UIG's enviarán una copia del reglamento interno de la secretaría a la que se encuentran adscritas, así como el organigrama de las mismas.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **PRIMERA FASE**

#### **GRUPO 1 | Dependencias de planeación y control**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, miércoles 10 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega  
Psic. Yazmín Martín Hernández

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Mario Olvera Espinosa	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Socorro Fernández González	Secretaría de Gobierno
Claudia I. Franco Ángeles	Secretaría de Gobierno
José Pedro López Morales	Secretaría de Gobierno
Teresa Jiménez Tenorio	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Dolores Rangel Espinosa	Secretaría de Gobierno
Esmeralda Romo Morales	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Ana Cuatpotzo Pérez	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Laura Márquez H.	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Weendy Becerril Cervantes	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Lizbeth Terrazas Fernández	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
María Elena Ruíz	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Martín Cuauhtemoc García Roldan	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Nidia Solano Mora	Subdirectora de institucionalización de la perspectiva de género del IHM

## PRESENTACIÓN

La tercera asesoría a las Unidades Institucionales de Género (UIG's), cuyo objetivo fue que las y los funcionarios públicos incorporaran la perspectiva de género a uno de los programas de su dependencia, se desarrolló en el área de capacitación de la Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo el día 10 de octubre y contó con la presencia diez mujeres y tres hombres; personal de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental (SCyTG); Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano (SPDRyM), así como de la Secretaría de Gobierno.

El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión comentando que estas secretarías se caracterizan porque sus programas no están encaminados al trato directo con la ciudadanía y que no asumen las reglas de operación de manera concreta.

Esa situación causaba conflicto a la mayoría de los participantes quienes argumentaban no operar programas formales, por lo tanto consideraban tarea complicada poder alcanzar el objetivo de la sesión.

No obstante, el asesor les explicó que lo básico para considerar a un programa como tal, es la demanda social o institucional a la que responde y al accionarse implica la existencia de reglas de operación; pero que es necesario concretarlas, ya que de lo contrario se complicaría incorporar la perspectiva de género más allá del lenguaje. Es importante vislumbrar un modo distinto de hacer las cosas tomando en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres, así como sus necesidades específicas.

El Mtro. Cardona enfatizó que estas secretarías al cumplir con tareas de planeación y control permean al resto de las dependencias y que su labor, además de incorporar la perspectiva de género en sus políticas públicas, es vigilar que el resto también lo haga. Ejemplo de esto es la acción tomada por la Secretaría de Finanzas al exigir los POA's con perspectiva de género para que se otorgara el recurso solicitado.

La Lic. Claudia Franco, de la Secretaría de Gobierno presentó el programa “Conducción de Política de Gobierno”, al cual desea incorporar la perspectiva de género. Enlistó las reglas de operación que había detectado y con la ayuda de los demás asistentes y del asesor pudo vislumbrar aquellas que le faltaban de la estructura operacional sobre la que se trabajará:

- La dependencia o entidad responsable del programa
- Objetivos y cobertura
- Metas Físicas
- Programación presupuestal
- Requisitos y procedimientos de acceso
- Procedimientos de instrumentación
- Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana
- Mecanismos de evaluación e indicadores
- Formas de participación social
- Articulación con otros programas

Viendo la preocupación de las y los funcionarios públicos la Ing. Nidia Solano comentó que la transversalidad de la perspectiva de género es un proceso en construcción al cual habría que visualizarlo en corto, mediano y largo plazo. Agregó que, en este momento únicamente se pretende la incorporación de la perspectiva de género a un programa específico y que conforme se avance será necesario replantear, concertar y gestionar con el propósito de enriquecer esta mirada en el quehacer público.

El Mtro. Cardona afirmó que si se tiene un programa definido será sencillo acotar la perspectiva de género. Pero que por la naturaleza de este grupo, en la mayoría de los casos los programas tienen que ser deconstruidos. Recomendó que revisar los reglamentos internos para estructurar las reglas de operación de algunos programas.

Teresa Jiménez habló de la institucionalización de la perspectiva de género en las áreas gubernamentales en dos aspectos: de manera interna con las atribuciones de las UIG's respaldadas en el reglamento interior; mientras que en el ámbito exterior es importante revisar las políticas públicas, mediante los programas y sus reglas de operación.

Retomando el comentario anterior, el Mtro. Cardona enfatizó que a partir de la detección de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres puede mejorar la canalización hacia otras áreas o bien otras secretarías propiciando la vinculación hacia la solución de las demandas tanto institucionales como sociales. No obstante para desarrollar lo anterior es necesario definir y escribir las reglas de operación para estructurar las acciones gubernamentales.

Mario Olvera expresó su tranquilidad al reconocer que no es necesario modificar todos los programas o estructurar nuevos, basta con algunas reformas con miras hacia la igualdad de género.

El asesor cerró la sesión, no sin antes establecer algunos acuerdos para la siguiente reunión.

## ACUERDOS

- Siguiendo sesión será el 18 de Octubre en la sala de juntas del IHM y por cada secretaría se llevará un esbozo de inculcación de la perspectiva de género a uno de sus programas institucionales.
- Enviar archivo electrónico de Reglas de Operación a Laura Marques de la SPDRyM.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **GRUPO 2 | Dependencias de seguridad**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, miércoles 10 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. Alina Escobedo Plata

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Victoria Gil Aguilar	Secretaría de Seguridad Publica
Elsa Patricia Rodríguez	Procuraduría General de Justicia
Julieta	Instituto Hidalguense de las mujeres

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La tercera sesión de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) la cual dio inicio a las 13:38 horas del día Miércoles 10 de octubre del 2012 en la sala de juntas del área de capacitación ubicadas dentro de palacio de gobierno. Se contó con la asistencia de 2 Secretarías de Gobierno y el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM), las tres asistentes fueron mujeres. El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión agradeciendo la presencia de las asistentes.</p> <p>Dando inicio a las sesión la Lic. Gil toma la palabra comentando que ella no ha asistido a las sesiones anteriores y no tiene conocimiento bien a bien sobre el trabajo a realizar dentro de estas.</p> <p>El Mtro. Ramiro procede a explicar los objetivos de estas asesorías, crear una iniciativa para que las UIG's tengan una ubicación institucional precisa, además de hacer un diagnostico de cultura institucional en todo el gobierno de estado y para ello se plantea apoyar la información para este diagnostico levantando encuestas a los trabajadores de las secretarias.</p>

La Lic. Gil argumenta que no cuenta con personal ni tiempo disponible para la aplicación de estas cédulas a lo que el Mtro. Ramiro ofrece enviar personal propio de la consultora para hacer dicho levantamiento dentro de Secretaría de Seguridad Pública con los permisos pertinentes. La Lic. Gil confirma enviar la información por correo electrónico con la finalidad que se le indique el tamaño de la muestra a la que se le aplicara la cédula.

El Mtro. Ramiro le comenta a la Lic. Gil que en esta asesoría en específico el tema a tratar son incorporar la perspectiva de género a las reglas de operación de un programa desarrollado en cada secretaria y pregunta a la Lic. Victoria si en este sentido ella requiere apoyo en alguna situación a continuación la Lic. Victoria expresa inconformidad al comentar que en su institución no se cuenta con Unidad de Género.

La Lic. Julieta interviene para comentar que se puede visitar la SSP por parte del IHM para dar un panorama más amplio sobre que son las unidades de género y los objetivos de este a lo que la Lic. Gil responde afirmativamente ya que si requiere esta información incluso por escrito.

El Mtro. Ramiro propone además de lo anteriormente acordado que la Lic. Victoria le envíe mediante correo electrónico las reglas de operación de alguno de sus programas y se le regresara con comentarios de cómo incorporar la perspectiva de género.

Siendo las 14:17 llega a la reunión la Lic. Elsa de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo

Ya establecido estos convenios con la Lic. Gil, Secretaría de Seguridad Pública. Se da continuidad con el tema original de la sesión otorgando la participación a la Lic. Elsa de la Procuraduría General de Justicia.

La Lic. Elsa, retomando la tarea de la sesión anterior indica que el programa que eligieron para trabajar es el llamado “Fiscalía especial para la atención de delitos de género”.

El Mtro. Ramiro comenta sobre el programa presentado por la Lic. Elsa ya tiene incorporada la perspectiva de género pero cuestiona que pasa con el resto de la procuraduría. Ella responde que se está realizando 2 acciones la primera es la sensibilización al personal y la segunda es la capacitación sobre el tema de equidad a los MP.

El asesor pregunta si se puede elegir otro programa que aun no tenga incorporado la perspectiva de género. La Lic. Elsa señala que podrían usar el programa de Fiscalía para la trata de personas.

Se sigue comentando sobre los programas en general y comenta el Mtro. Ramiro que la modificación de programas en perspectiva de género se limita al cambio de lenguaje y que eso no implica una real modificación, ya que habrá que definir el proyecto y como es que este impacta en diferenciación mujeres y hombres.

La Lic. Elsa pide la palabra y comenta como es que en su institución ya se ha estado incorporado acciones para apoyar a esto.

El Mtro. Ramiro comenta que a veces no se sabe si las leyes tienen suficiente argumento constitucional o no, pero lo que es real es que se han emitido y reglamentado pero a pesar de ello se sigue dando trato general a las cosas, a lo que la Lic. Elsa argumenta que con esta finalidad es la capacitación dentro de su institución.

La ley de acceso para las mujeres a una vida libre de violencia expone que a la mujer se le debe creer sin discusión en su denuncia y esto no se cumple ya que la mujer si es golpeada o situaciones afines tiene que presentar pruebas.

Y en caso de la ley que protege al trabajador menciona que se le debe creer en su denuncia y en este caso si se cumple.

Además de que en caso de que una mujer que es insultada, se supone que es protegida ante contextos similares por la ley de acceso para las mujeres a una vida libre de violencia.

A lo que la Lic. Elsa argumenta que dicha ley al no ser una norma penal no tiene una condena puesto que no se encuentra dentro del código penal. El estado, define que bienes jurídicos, si se vulneran se pierde el control social. Rescata bienes jurídicos y los protege y los eleva de tal manera que cuando se violentan el reacciona como la más grave sanción. El derecho penal no regula conductas menores por ello solo se aplican sanciones mínimas.

Se da por terminada la sesión siendo las 15:12

## Acuerdos

- Se estableció que la Lic. Gil, Secretaría de Seguridad Pública envíe al Mtro. Ramiro mediante correo electrónico el número de trabajadores de la institución dividido por mujeres y hombres, para que se le pueda indicar el tamaño de la muestra para la aplicación de las cédulas
- Lic. Gil enviara a través de correo electrónico un programa de su institución con la finalidad de que se le hagan sugerencias para la incorporación de perspectiva de género y la estandarización de las reglas de operación.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **GRUPO 3 | Dependencias del sector social**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, miércoles 10 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega  
Biol. Yazmín Martín Hernández

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Luz María Luque Gómez	Secretaría de Desarrollo Social
Roberto Granados Barena	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Nidia Solano Mora	Subdirectora de Institucionalización de la Perspectiva de Género del IHM

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La tercera asesoría a las Unidades Institucionales de Género (UIG's), cuyo objetivo fue que las y los funcionarios públicos incorporaran la perspectiva de género a uno de los programas de su dependencia, se desarrolló en el área de capacitación de la Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo el día 10 de octubre y contó con la presencia un hombre de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y dos mujeres de Desarrollo Social (SDS); una de ellas del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM).</p> <p>El Mtro. Ramiro Cardona, asesor en esta labor explicó el objetivo de esta sesión y la importancia de detectar las reglas de operación en los programas institucionales para la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>El esquema de las reglas de operación que se siguió en este ejercicio fue el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La dependencia o entidad responsable del programa</li></ul>

- Objetivos y cobertura
- Metas Físicas
- Programación presupuestal
- Requisitos y procedimientos de acceso
- Procedimientos de instrumentación
- Procedimiento de queja o inconformidad ciudadana
- Mecanismos de evaluación e indicadores
- Formas de participación social
- Articulación con otros programas

La Lic. Luz María Luque expuso el desglose que hizo en relación al “Programa Estatal para el Fomento Artesanal”, argumentando que el programa no contemplaba algunos de los elementos solicitados en las reglas de operación, no obstante, el asesor sugirió revisar otros documentos, como el reglamento interno o bien indagar acerca de cómo funciona el programa, ya que en ocasiones, a pesar de no tener por escrito algo respalde la instrumentación, en la práctica existen condiciones muy puntuales. Así mismo el Mtro. Cardona Agregó, que es importante recabar estas formas de funcionamiento en la descripción del programa para evitar la discrecionalidad y propiciar la credibilidad del mismo.

#### Acuerdos

- Siguiendo sesión será el 18 de Octubre en la sala de juntas del IHM y por cada secretaría se llevará un esbozo de inculcación de la perspectiva de género a uno de sus programas institucionales.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **GRUPO 4 | Dependencias del sector operativo**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, miércoles 10 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. Alina Escobedo Plata

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Silvia Alicia Pérez	SEMARNATH
Irma Juárez	SEMARNATH
Mireya Mercado	Secretaría de Turismo y Cultura

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La tercera sesión de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) se desarrolló dando continuidad a la revisión de Reglas de Operación y la elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género, la cual dio inicio a las 15:22 horas del día Miércoles 10 de octubre del 2012 en la sala de juntas del área de capacitación ubicadas dentro de palacio de gobierno. Se contó con la asistencia de 2 Secretarías de Gobierno. Las tres asistentes fueron mujeres. Dos de SEMARNATH y una de la Secretaria de Turismo y Cultura. El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión agradeciendo la presencia de las asistentes.</p> <p>El Mtro. Ramiro comienza retomando la sesión anterior exponiendo los objetivos de estas asesorías. Crear una iniciativa para que las UIG's tengan una ubicación institucional precisa, además de hacer un diagnóstico de cultura institucional en todo el gobierno de estado.</p> <p>El asesor pregunta como van en el proceso de levantamiento de cédulas en sus instituciones. La Lic. Irma de SEMARNATH toma la palabra comentando que ellas ya traen sus cédulas ya aplicadas.</p>

El Mtro. Ramiro expone a las asistentes las tres direcciones hacia donde se dirige este trabajo:

1. Desarrollar el diagnóstico de cultura institucional
2. Generar un modelo para incorporar la perspectiva de género a las reglas de operación de cada programa
3. Desarrollar una iniciativa formal desde el punto de vista jurídico que incorpore a ley orgánica la obligación de que en cada secretaria exista una unidad de género.

De igual manera menciona sobre la elección de un programa (que este siendo desarrollado) por cada secretaria, para revisar que las reglas de operación tengan incorporada la perspectiva de género. Ya que no solo se trata de hacer modificaciones en el lenguaje “las y los”.

La Lic. Silvia (SEMARNATH) menciona que en su secretaria no manejan un programa como tal. A lo que el asesor da respuesta indicando que para estas sesiones usen un proyecto federal para hacer el ejercicio de la incorporación de perspectiva de género.

Retomando esta idea la Lic. Mireya acuerda con el Mtro. Ramiro que le presentara el día lunes 15 el proyecto que usara para el ejercicio de perspectiva de género.

Se da por terminada la sesión a las 17:05 pm.

### Acuerdos

- La Lic. Mireya queda preparar presentación del proyecto a modificar reglas de operación, para presentarlo el día lunes 15 de octubre a las 11:00 en las instalaciones de su secretaria.
- Se estableció que la SEMARNATH llevará para la próxima sesión un programa federal sólo para hacer el ejercicio de la incorporación de la perspectiva de género.

### *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

#### **SEGUNDA FASE**

#### **GRUPO 1 | Dependencias de planeación y control**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, jueves 18 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. Alina Escobedo Plata

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Mario Olvera Espinoza	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
María Guadalupe Silva Rodríguez	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Ana Cuatpotzo Pérez	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Mónica González	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Martín Cuauhtémoc García Roldan	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Weendy Becerril Cervantes	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Laura Márquez	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Teresa Jiménez	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
José Pedro López Morales	Secretaría de Gobierno
Socorro Fernández González	Secretaría de Gobierno
Nidia Solano	Instituto Hidalguense De las mujeres

## PRESENTACIÓN

La cuarta sesión de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) se desarrolló dando continuidad con el tema de revisión de Reglas de Operación y la elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género. La cual dio inicio a las horas del día jueves 18 de octubre del 2012 en la sala de juntas dentro del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM).

Se contó con la presencia de 3 Secretarías y el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM). Asistieron ocho mujeres y tres hombres.

El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión agradeciendo la presencia de las y los asistentes. Además de mencionar que las cédulas ya aplicadas de algunas secretarías ya le fueron entregadas.

Dando inicio el Mtro. Ramiro comenzó exponiendo sobre la perspectiva de género como es que ante la ley existe una dicotomía ya que por una parte nos menciona que todos somos iguales, que debemos ser beneficiados en igualdad, entonces hay una contradicción. Esto se mueve bajo una igualdad formal y una igualdad real.

El asesor explicó que para incorporar la perspectiva de género no es necesario tener reglas de operación, ni programas en específico etc. Entonces a la larga la tarea de incorporar esta perspectiva se convierte en algo imposible. Hay que hacer un esfuerzo de imaginación ya que al planificar el desarrollo de la estructura gubernamental tiene que ver con mujeres y con hombres.

La Lic. Guadalupe Silva tomó la palabra comentó que ellos como parte de las secretarías no tienen autoridad suficiente para hacer la incorporación que el asesor plantea. Igualmente opina que debería llevarse a cabo una junta con los secretarios de estado y que el área de planeación sea quien supervise si se incorpora o no esta situación de perspectiva. Que el IHM sea nuestro abanderado y que se convierta en quien plantee todo esto ya que no depende de nosotros.

El asesor Ramiro expresó que considera que se ha avanzado mucho, ya que hoy hoy tenemos bastante trabajo pero ya estamos en un piso diferente y se está asentando. El trecho que queda sea largo ya se ha avanzado una buena parte, anteriormente no se podría ni siquiera realizar esta reunión, ya lo pueden hacer. Si en efecto el IHM está marcando muchas de las pautas con el hecho de convocarnos, pero él no puede sancionar todos los programas de trabajo de todas las secretarías del estado ya que ellos no son los especialistas en este tema.

La Ing. Nidia mencionó que el IHM no puede trabajar de manera aislada sino desde las dependencias, desde las secretarías debe estar implementando la perspectiva de género puesto que ya es una obligatoriedad.

La Ing. Nidia termina su comentario e indica que hay centrarse en el tema de las reformas que trajeron para trabajar el día de hoy.

El asesor Cardona continuó con esta idea y animó a los asistentes a participar.

El Lic. Martin pidió ser el primero en participar, explicó que, en el caso de su institución se revisó el “Manual de conducta para los municipios” y ya se ha implementado algunas temáticas revisadas durante las sesiones.

La siguiente secretaría en pedir la palabra fue la de Gobierno a cargo del y Mtro. José quien explicó cómo fue que modificaron el programa “Política de gobierno” comentó como es que fue reformado en todos los apartados, dió lectura a estas reformas hechas dando a conocer el objetivo, metas, requisitos de acceso etc. ya con los respectivos cambios e incluida la Perspectiva de Género. En cada apartado se muestra las reformas con el objetivo de igualdad de oportunidades, además de algunos cambios sobresalientes como el hecho de dar seguimiento a las demandas y hacer una clasificación de las problemáticas especificando por grupo de edad y etnia.

La ingeniera Nidia expresó que a su parecer fue fundamental que se haya especificado por grupo de edad y etnia, aunque recomienda profundizar sobre el impacto social con respecto a las demandas, la parte de la identificación de la problemática.

El Mtro. José dio respuesta explicando que es posible realizarlo, pero seccionar por tipo de demanda resultaría complicado ya que son muchas las situaciones, pero para evaluar los avances si se lleva a cabo la separación por sexo.

El Mtro. Ramiro, retomando la idea principal del programa modificado por la Secretaría de Gobierno comentó que es destacable la importancia de este programa ya que pone en contacto la cúpula de gobierno estatal con los ciudadanos de a pie. Agregó que cuando se habla de Perspectiva de Género se habla de tres aspectos, el lenguaje, la desagregación y la atención diferenciada y que la modificación de su documento cubre los dos primeros aspectos, pero en el caso del tercero que es la atención diferenciada aún falta revisarlo a profundidad y debido a que no se puede revisar cada solicitud de las demandas porque resultaría complicado se puede revisar y dar seguimiento paritariamente (la posibilidad de acceso e las mujeres).

La Ing. Nidia interviene, comentó que las demás secretarías deben hacer un esfuerzo por llegar a la aplicación de la paridad e ir generando esta en adelante.

El Mtro. Ramiro dió fin a este tema, pidiendo al Mtro. José que por favor le envíen mediante correo electrónico el programa ya con sus modificaciones.

A continuación toca la participación a Laura Márquez de la Secretaría de Planeación Desarrollo Regional y Metropolitano, quien dió lectura a una pequeña parte de las reglas de su programa ya que aún no lo tienen terminado.

A lo que el asesor Cardona comentó, que entonces terminen las modificaciones y se lo envíen por email para hacerle algunos comentarios, de esta manera concluyó la participación de esta secretaría.

El Mtro. Ramiro recordó a todos los presente que antes 15 de noviembre, será la reunión de cierre, donde el llevara una propuesta de modificación de la ley orgánica.

María Guadalupe Silva perteneciente a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, intervino para comentar que nuestras iniciativas para que tengan alguna repercusión tienen que ser a nivel Ley Orgánica.

El asesor Cardona respondió, que desde luego pues de ahí la importancia de esta propuesta.

La Lic. Silva añadió que no solo se trata de la propuesta de modificación, también se debe vigilar que las Secretarías cuenten con programas que verdaderamente incorporen la perspectiva de género.

El Mtro. Ramiro respondió que de ese asunto se encargara la Secretaría de Planeación, por ello la importancia que tiene que haga muy bien la tarea, debido a que se necesita que alguien sea capaz de revisar los proyectos de cada secretaría.

Dió continuidad a este aspecto Teresa Jiménez de Secretaría de Planeación, comentando que la Unidades de Género podrían ser un filtro para la planeación y aceptación de todos los proyectos.

El asesor Cardona concordó con lo anterior y comentó que es fundamental promover esta iniciativa y que llegue a todos los niveles, es necesario aprender a construir proyectos que incorporen la Perspectiva de Género. Hidalgo es un estado que ha avanzado en este tema, cuenta con instrumentos valiosos, pero además de voluntad política se necesita de apoyo.

Adolfo Mares, de la Secretaría de Contraloría expresó que hay que trabajar en otorgar facultades a cada secretaría y llevar la misma propuesta de fracción que se creara aquí a cada una.

A continuación el Lic. Mario Olvera de la Secretaría de Contraloría pidió la palabra y expresó que cómo se podría vigilar la incorporación de la Perspectiva de Género si no están capacitados para llevarlo a cabo, y propuso una reunión para capacitación.

A lo que la Ing. Nidia dio respuesta proponiendo que exista una capacitación sobre Perspectiva de Género para la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental y que no solo se quede en una sensibilización. Además de que quienes reciban dicha preparación se conviertan en duplicadores de la información. El Lic. Mario concordó con la propuesta y mencionó que les comentara a los integrantes de su secretaría.

Para finalizar el Mtro. Ramiro recordó a las secretarías presentes que le envíen mediante email su programa con las respectivas modificaciones con la finalidad de agregar algunos comentarios. Da por terminada la sesión siendo las 15:38 pm.

## Acuerdos

- Se estableció que las secretarías de Gobierno, Contraloría y Planeación enviarían mediante correo electrónico sus programas para revisar las reformas ya hechas por estos.
- El Mtro. Ramiro, de una semana a tres días antes de la última sesión enviara al IHM una propuesta para modificar la Ley Orgánica de la administración pública que le otorgue atribuciones específicas y un lugar en la estructura de cada secretaria a las UIG's. Para que esta información sea reenviada a los representantes de cada secretaria y ellos hagan las observaciones que consideren pertinentes y trabajar con esto el día de la sesión.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **GRUPO 2 | Dependencias de seguridad**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, jueves 18 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Palmira Mendoza Tovar	Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo
Victoria Gil Aguilar	Secretaría de Seguridad Pública
Saray Cadena Zúñiga	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo
Nidia Solano	Instituto Hidalguense de las Mujeres

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La cuarta sesión de asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) tuvo lugar el día 18 de octubre del 2012 en la sala de juntas del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM). El objetivo de esta sesión fue la revisión de los avances en la incorporación de la perspectiva de género a las reglas de operación de un programa la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo (PGJEH), la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo (CDHEH) y de la Secretaría de Seguridad Pública (SSP). Instituciones relacionadas con cuestiones de seguridad en el Estado de Hidalgo.</p> <p>Una vez que el Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, dio la bienvenida a las asistentes y expresó la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de estas instancias en particular, se procedió a la revisión de los programas institucionales.</p> <p><b>Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo</b></p> <p>Palmira Mendoza, de la PGJEH comenzó describiendo el programa cual desean incorporarle la pers-</p>

pectiva de género: Trata de Personas. No obstante el Mtro. Cardona, puntualizó que si bien es cierto que la ley se aplica por igual a mujeres y a hombres; en programas como este, se hace evidente un sesgo hacia un sector de la población, en este caso, hacia las mujeres beneficiarias de estas acciones. Lo anterior quedó sustentado en la carta descriptiva del programa en donde fue evidente que las mujeres son las víctimas más comunes de este delito.

Situaciones como la anterior muestran las contradicciones existentes en la ley, ya que de aplicarse de manera radicalmente igualitaria se estarían invisibilizando las diferencias entre mujeres y hombres, por lo tanto los beneficios no serían igualitarios.

El asesor, agregó que en casos como este no basta, como en otras secretarías, con la generación de reglas operativas distintas para mujeres y hombres. Ya que, una de las premisas es que la ley se aplique por igual.

Para ejemplificar lo anterior en Mtro. Cardona retomó parte de la discusión de la sesión anterior acerca de la dificultad para la aplicación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ya que no existen modificaciones en el ámbito penal, de tal manera que no se ha tipificado una sanción a quienes incurran en la violación de dicha ley.

Con respecto a esta situación, el asesor recomendó generar programas específicos para mujeres distintos a los que están dirigidos a cubrir las necesidades de hombres. Ya que, en este caso no se puede incorporar la perspectiva de género al mismo programa, ya que no se cuenta con herramientas para ello, sin embargo hay circunstancias que conciernen más a un sexo que ha otro.

En el caso del programa de trata de personas, su existencia está determinada por el incremento de casos que atentan contra las mujeres.

### **Secretaría de Seguridad Pública**

Victoria Gil, comentó el papel que juegan los policías municipales en la atención a mujeres. Por lo que sugirió se trabajara de manera interinstitucional en la capacitación y sensibilización de este sector del personal de seguridad con la finalidad de especializar la atención a mujeres en situación de violencia.

Saray Cadena, representante de la CDHEH añadió que hace un par de meses se capacitó a la mitad del personal policiaco de Pachuca en materia de Derechos Humanos y sugirió se retomará dicha capacitación aunado a un sensibilización por parte del IHM, como un pilotaje para dotar al personal relacionado con la seguridad, de herramientas que le faciliten su labor desde la perspectiva de género.

El Mtro. Cardona resumió que incorporar la perspectiva de género en materia de seguridad equivale a contar siempre, y bajo cualquier circunstancia, con personal sensibilizado y capacitado.

Victoria Gil, agregó que esta capacitación hacia una atención adecuada a mujeres debería ser interinstitucional, junto con derechos humanos y Procuraduría de justicia. El Mtro. Cardona, agregó que Procuraduría cuenta con recurso del Paimef para capacitar a Ministerios Públicos y que hasta el momento se han obtenido buenos resultados.

El asesor enfatizó la importancia de esa sensibilización en los distintos niveles y ordenes, tanto a los altos funcionarios como a los trabajadores base. Además de contar con protocolos de atención específicos para delitos contra mujeres. Comentó que si bien no hay programas igualitarios de manera formal es importante que estos favorezcan a mujeres y hombres con sus distinciones.

La Lic. Gil, insistió en que los policías son el primer contacto por lo que es importante su capacitación para generar mejores respuestas de actuación. Sugirió también, solicitar los informes policiacos con perspectiva de género para hacer más formal su actuar.

### **Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo**

En relación al programa de Derechos Humanos al que se incorporará la perspectiva de género, la Lic. Saray Cadena presentó una propuesta preliminar del un diplomado en donde se incorporara la perspectiva de género, no obstante comenta que únicamente es a nivel de contenido. En dicho diplomado se pretende analizar a los derechos humanos desde una perspectiva androcéntrica y de qué manera se afecta las posturas de las mujeres.

Comentó también, que este diplomado es dirigido a servidores públicos y miembros de Organizaciones de la sociedad Civil que trabajen con asuntos vinculados al desarrollo de las mujeres.

### **Acuerdos**

- La Lic. Palmira Mendoza solicitará autorización a la fiscal correspondiente para enviar el archivo electrónico de la carta descriptiva del programa de trata de personas.
- La Lic. Gil Aguilar enviará una propuesta acerca del proyecto de cohesión institucional para la capacitación y sensibilización del personal policiaco municipal. Previamente le será enviada esta minuta y la Lic. Saray le enviará los datos de la reciente capacitación que tuvo lugar en Pachuca. Para que complemente el proyecto
- Los proyectos serán enviados al asesor para que haga las observaciones pertinentes.
- La Ing. Nidia Solano armará una carpeta con las experiencias de los grupos de trabajo.

### *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

#### **GRUPO 3 | Dependencias del sector social**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, jueves 18 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. Alina Escobedo Plata

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Ma. del Carmen Méndez	Secretaría de Salud

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La cuarta sesión de Asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) se desarrolló dando continuidad con el tema de revisión de Reglas de Operación y la elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género. La cual dio inicio a las 16:42 pm horas del día jueves 18 de octubre del 2012 en la sala de juntas dentro del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM).</p> <p>Se contó con la presencia de la Secretaría de Gobierno y el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM). El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, introdujo la sesión agradeciendo la presencia de las asistentes.</p> <p>El asesor comenzó haciendo un pequeño resumen para enterar de que se han tratado estas asesorías ya que la Psic. Carmen no le ha sido posible asistir.</p> <p>La Psic. Carmen comentó que ya le llegó el número de la muestra a aplicar en su institución. Cuestionó sobre la fecha aproximada de la siguiente sesión y el tema a tratar.</p> <p>A lo que el Mtro. Ramiro respondió que esta será a mediados de noviembre, en la cual se planteará un documento jurídico como propuesta para gobierno del estado para que las UIG's se establezcan propiamente.</p> <p>Adicionalmente, se dijo que el trabajo realizado en sesiones anteriores fue generar reglas de operación</p>

con PDG para un programa para cada dependencia.

Le explicó que si su institución cuenta con un programa específico que tenga reglas de operación y quiere trabajarlo aún está a tiempo.

La Psic. Carmen respondió que se tienen muchos programas, pero hay uno en especial que su área maneja.

El Mtro. Cardona sugiere que sea ese programa, ya que lo importante es hacer el ejercicio.

La Psic. Carmen acuerda que enviará por correo electrónico el programa de violencia que maneja en su institución.

El Mtro. Ramiro da por terminada la sesión siendo las 17:07 pm

### Acuerdos

- Se estableció que la Psic. Carmen enviara al Mtro. Ramiro un programa en operación de su secretaría para que se le hagan comentarios para incorporación de perspectiva de género a las reglas de operación.

## *Tercera sesión por dependencias | Desarrollo de la sesión*

### **GRUPO 4 | Dependencias del sector operativo**

**Tercera sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, jueves 18 de octubre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Mireya Mercado	Secretaría de Turismo y Cultura
Diana Carrillo Téllez	Secretaría de Desarrollo Económico
Brisia Irán Cruz Delgado	Secretaría de Desarrollo Agropecuario
Nidia Solano Mora	Instituto Hidalguense de las Mujeres

<b>PRESENTACIÓN</b>
<p>La cuarta sesión de asesorías a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) tuvo lugar el día 18 de octubre del 2012 en la sala de juntas del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM). El objetivo de esta sesión fue la revisión de los avances en la incorporación de la perspectiva de género a las reglas de operación de un programa de la Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial; la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; la Secretaría de Desarrollo Económico; la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, así como, la Secretaría de Turismo y Cultura; Instituciones relacionadas con construcción de infraestructura y desarrollo operativo en el Estado de Hidalgo.</p> <p>Una vez que el Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo, dio la bienvenida a las asistentes y expresó la importancia de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de estas instancias, se procedió a la revisión de los programas institucionales.</p>

## **Secretaría de Turismo y Cultura**

La Lic. Mireya Mercado, representante de la secretaría de Turismo y cultura fue la primera en exponer el programa operacional con perspectiva de género, dicho programa se refiere al turismo rural y será desarrollado en cuatro municipios dl corredor de la montaña, dos del valle del mezquital, así como Acaxochitlán.

Comentó que desea introducir la perspectiva de género a este programa debido a que se dio cuenta que los propietarios de las empresas turísticas en su gran mayoría son hombres y que las mujeres se encargan de brindar servicios en dichas empresas. Es decir que la fuerza de trabajo de las mujeres beneficia a un grupo reducido de hombres.

En vista de lo anterior el Mtro. Cardona sugirió la implementación de reglas operativas diferenciadas para mujeres y hombres, en las que a mujeres que deseen incorporarse a actividades de fomento al turismo cuenten con mayor accesibilidad a proyectos como este y más aún, se les brinde la capacitación para logren cubrir con el perfil del beneficiario.

La Lic. Mercado mencionó algunas de las dificultades con las que ha encontrado en la labor de fomentar el desarrollo turístico. Fueron de particular interés aquellas relacionadas con las prácticas machistas y patriarcales de las comunidades. Así mismo, cómo esas situaciones han rezagado el papel de la mujer en este ámbito.

El asesor mencionó que es válida la creación de un programa específico que impulse la introducción de las mujeres al ámbito empresarial turístico en el estado y no solamente dejarlas en el área de servicios ya que muchas de ellas son jefas de familia y necesitan captar recursos para la manutención de sus hogares. Así mismo añadió que es necesario depositar confianza en las mujeres para liderar proyectos turísticos restaurando su dignidad y brindándoles capacitación para el trabajo, en contabilidad y administración, de tal manera que cuenten con herramientas para desarrollar esa labor.

La Ing. Solano mencionó que sería importante sensibilizarlas en materia de equidad y derechos humanos de las mujeres para que puedan vislumbrar un modo distinto de vivir.

La Lic. Mercado comentó que podrían, incluso, vincularse con otras instituciones como la secretaría de desarrollo económico en el otorgamiento de proyectos productivos.

Finalmente, el Mtro. Cardona sugirió la Lic. Mercado incorporar al proyecto una lectura de género intensa y retomar los comentarios emitidos en la sesión para hacer las modificaciones que considere pertinentes. Una vez hechas las modificaciones, solicitó le enviara el proyecto de manera electrónica para que, a manera de respuesta, le haga legar algunos comentarios finales.

## **Secretaría de Desarrollo Económico**

A continuación la Lic. Diana Carrillo dio una breve explicación del programa *Manos a la obra* de su de-

pendencia, cuyo objetivo es facilitar la inserción laboral de los recién egresados, menores de 29 años, brindándoles un apoyo económico de \$3000.00 mensuales por un periodo de seis meses. Comentó que de acuerdo a la experiencia que se tiene de años anteriores, este programa tiene mayor aceptación entre las mujeres, por lo que se ha preguntado cómo poder incorporar la perspectiva de género a un programa que en lo práctico beneficia ya, a las mujeres.

El asesor le respondió que realizando modificaciones a las reglas de operación para que este beneficio a las mujeres quede formalmente estipulado y no sea producto de la casualidad. Comentó, además, que estas reglas de operación deben ser diferenciadas por sexo con la finalidad de beneficiar en mayor medida a las mujeres, ya que son a quienes se les han negado más oportunidades.

La Ing. Nidia comentó la importancia de un diagnóstico en este tipo de proyectos, de tal manera que se hagan evidentes estas diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades laborales.

Retomando lo anterior, el asesor comentó la importancia de especificar las condiciones de acceso al programa para mujeres y para hombres. Además de otros elementos que permitan fortalecer el desarrollo laboral de las mujeres.

Algunos de las condiciones que generan distinciones entre mujeres y hombres que se comentaron en esta sesión fueron:

- Las mujeres tardan más tiempo en colocarse en un trabajo que los hombres.
- La remuneración económica, en el caso de las mujeres, representa la diferencia entre independencia y sometimiento.
- Las ganancias de las mujeres son, primordialmente, para el sustento familiar.
- De acuerdo a las experiencias previas, las mujeres son quienes mayormente hacen uso de este servicio.

Debido a lo anterior, se hace evidente que este programa impacta de manera distinta a mujeres y a hombres; por lo que es necesaria la inserción de perspectiva de género en las reglas de operación, no basta con la incorporación de un lenguaje incluyente.

El asesor sugirió algunas reformas a la reglas de operación, por ejemplo:

- Ampliar el rango de edad para las mujeres beneficiadas
- Disminuir el promedio de calificación mínima para el acceso al programa en el caso de las mujeres.

No obstante para que el asesor cuente con más elementos para sugerir modificaciones al programa, solicitó a la Lic. Carrillo, le enviara el programa para que él se lo devolviera con algunos comentarios, de

los cuales ella pueda hacer las valoraciones pertinentes.

### **Secretaría De Desarrollo Agropecuario**

En el caso de esta secretaría, comentó la Lic. Brisia Cruz, aun no tienen especificado el programa al que le introducirán la perspectiva de género. Por lo que el asesor sugirió eligieran uno y de acuerdo a los conocimientos adquiridos tanto en las sesiones de asesoría, como en los cursos, diplomados y talleres de equidad de género que han recibido y trabajen la manera de incorporar esta visión a las reglas operativas.

Además, resaltó la importancia de esta Secretaría en la introducción de la mujer a un ámbito que le ha sido negado socialmente. Agregó, también que es una oportunidad para que las mujeres logren incidir en la producción agrícola, ya que muchas lo hacen con huertos de traspatio y habría que proporcionarles los elementos necesarios para fortalecerlas.

Finalmente hizo hincapié en que las condiciones políticas actuales favorecen la inserción de las mujeres en el desarrollo agropecuario del Estado de Hidalgo.

### **Acuerdos**

- A partir de los comentarios emitidos en esta sesión las representantes de las UIG's de cada secretaría enviarán vía electrónica, al Mtro. Cardona, el programa institucional al que le han incorporado la perspectiva de género, con la finalidad de él los revise y les envíe de vuelta comentarios que les ayuden a completar el trabajo.

### *Cuarta sesión colectiva | Desarrollo de la sesión*

#### **Cuarta sesión de asesoría a las Unidades Institucionales de Género sobre la revisión de Reglas de Operación y elaboración del Marco Jurídico con Perspectiva de Género.**

*Pachuca de Soto, Hidalgo, lunes 12 de noviembre de 2012*

*Elaboró:* Psic. María de Lourdes Torres Ortega  
Biól. Columba Yazmín Martín Hernández

<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>	
<b>NOMBRE</b>	<b>DEPENDENCIA</b>
Elsa Patricia Rodríguez Reyes	Procuraduría General de Justicia Estado de Hidalgo
Wendy Becerril Cervantes	Secretaría de Gobierno
Mario Olvera Espinosa	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Ma. Guadalupe Silva	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Patricia Sánchez García	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Ana Cuatepotzo Pérez	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental
Mario Cuauhtémoc García Roldón	Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental.
Luz María Luque Gómez	Secretaría de Desarrollo Social
Silvia A. Pérez Roldán	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
Diana Carrillo Téllez	Secretaría de Economía
Lizbeth Terrazas Fernández	Secretaría de Contraloría y Transparencia
Yamileth Ortiz García	
Viridiana Salinas Ramírez	Secretaría de Seguridad Pública
Brisia Iran Cruz Delgado	Secretaría de Desarrollo Agropecuario

Socorro Ibancovich Vázquez	Secretaría de Educación Pública del Hidalgo
Laura Márquez Hernández	Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano
Ibar Quijano González	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Claudia I. Franco Ángeles	Secretaría de Gobierno
Socorro Fernández González	Secretaría de Gobierno
José Pedro López Morales	Secretaría de Gobierno
Míreya Mercado Pérez	Secretaría de Turismo y Cultura
María del Carmen Méndez	Secretaría de Salud
Nidia Solano Mora	Instituto Hidalguense de las Mujeres – Secretaría de Desarrollo Social

## PRESENTACIÓN

La última sesión de Asesorías a las UIG's consistió en la discusión de la estructuración del marco jurídico, para incluir a las Unidades Institucionales de Género en la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal y el avance del diagnóstico de Cultura Institucional. La sesión inició a las 10:18 horas del día 12 de Noviembre del 2012 en el auditorio del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM).

A la sesión acudieron 10 secretarías del gobierno estatal, la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo y el Instituto Hidalguense de las Mujeres, de las cuales asistieron 19 mujeres y 4 hombres.

El Mtro. Ramiro Cardona, asesor del grupo dio la bienvenida a los asistentes y anunció que en relación con las asesorías, se estaría culminando con la última sesión del año en la que se abordaría un tema, al que considero como complejo, pues consistiría en la estructuración del marco jurídico en la ley orgánica, para otorgarle a las Unidades Institucionales de Género (UIG's) un nivel jerárquico y herramientas que permitieran la intervención de estas en la planeación de las políticas públicas al interior de cada dependencia.

Anunció que actualmente se ha avanzado en dos aspectos;

- En relación con el Diagnóstico de Cultura Institucional, se ha iniciado con el procesamiento de la información obtenida a partir de las cédulas de aplicación en las dependencias es-

tatales. Mencionó que para concluir con la evaluación, hacía falta realizar la síntesis del diagnóstico, y;

- A partir de las asesorías generales y por grupos de dependencias, se revisaron las reglas de operación y la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de los programas operativos que presentaron las dependencias que asistieron a las asesorías grupales.

Inicialmente el asesor comentó que la incorporación de la perspectiva de género en la política pública es un proceso que se construye a partir de la experiencia y participación de cada dependencia, ya que cada una aporta mecanismos y metodologías distintas debido a que atienden necesidades y objetivos diferentes, por lo tanto los mecanismos y metodologías son amplios y diversos.

Los programas operativos de las diferentes dependencias atienden a un propósito específico, al que se anclan las reglas de operación, por lo tanto cuando el objetivo cambia, sucede lo mismo con las reglas de operación.

En el caso de las secretarías de Turismo, Desarrollo Agropecuario, Desarrollo Económico, del Trabajo, Medio Ambiente, Desarrollo social etcétera, la complejidad para modificar las reglas de operación para incorporar la perspectiva de género es mínima, debido a que el objeto social del programa está bien definido, es decir los programas se dirigen a atender directamente a la ciudadanía, a diferencia de las Secretarías de Gobierno, Planeación y Contraloría, donde el objeto social está incluido en los objetivos institucionales.

Aclaró que la función de la administración pública es resolver las demandas de la sociedad, por lo tanto ninguna secretaría debe tener la idea de que su función está fuera del ámbito social-político, ya que todas parten de ofrecer servicios y gestiones para resolver los problemas de la sociedad, siendo más fácil visibilizar el contacto directo con la ciudadanía en las secretarías de Desarrollo Social, Agropecuario etcétera, que en las secretarías de Gobierno, Planeación y Contraloría, quienes no tienen un contacto directo con la ciudadanía.

El asesor comentó que actualmente se cuenta con las condiciones necesarias para estructurar el marco jurídico en el estado, como lo es la voluntad política por parte de quienes tienen a su cargo la toma de decisiones, situación que no debe ser pasada por alto.

El asesor mencionó que las UIG's carecen de herramientas jurídicas, pues sólo son unidades que por el momento no tienen mucha participación al interior de las secretarías, por lo tanto para darles peso, se tiene como base el eje 1.3.3 del Plan Estatal de Desarrollo, el cual establece la creación de UIG's en cada dependencia del gobierno estatal para vigilar que la política pública incorpore la perspectiva de género y a la cual debe dotársele con recursos materiales, humanos, jurídicos y financieros.

Señaló que se aplicarían los mecanismos que permitirían aportar al contenido jurídico, los instru-

mentos necesarios para colocar a la Unidad Institucional de Género como una instancia que no sólo visibiliza la desigualdad entre mujeres y hombres, sino que también es capaz de intervenir en los procesos de la secretaría, actuando directamente en coordinación con el secretario de la dependencia.

Anunció que la representante de la UIG de la Procuraduría General de Justicia Elsa Rodríguez abandonaría la sesión antes de la hora de término, debido a esta situación, invertiría el orden de las actividades, para comenzar en primer lugar con la evaluación de los aspectos jurídicos, para posteriormente concluir con los avances en relación al diagnóstico de Cultura Institucional.

### **Unidades Institucionales de Género**

A manera de introducción, el asesor mencionó que para la revisión de los aspectos jurídicos a incorporar, se había elaborado un conjunto de propuestas para modificar el contenido de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, a la que le conciernen las atribuciones de las 14 dependencias adscritas al poder ejecutivo (enunció cada una de ellas, en base al contenido de la ley orgánica) y las atribuciones de las Unidades de apoyo del Gobernador, a excepción de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo y de la Comisión de Derechos Humanos Estatal.

Debido a que se debe acatar lo establecido en la ley, se deben encontrar los mecanismos necesarios para que, a través de las instancias adecuadas, se intervenga en la ley orgánica para dotar de herramientas suficientes a la UIG's. Explicó dos mecanismos para incorporar las atribuciones de las UIGs en la Ley Orgánica;

- El primero parte de modificar el conjunto de atribuciones en el articulado de la Ley Orgánica.
- El segundo refiere a la incorporación o creación de un artículo que contemple la existencia de las UIG's en dos sentidos;
  - Ubicación de la UIG en la institución
  - Titularidad y atribuciones de las UIGs

Mencionó que se trabajaría con las propuestas de incorporación a la ley orgánica, contenidas en un documento en el cual se señalaba en color rojo las propuestas establecidas. Al decreto se le puede adicionar una idea equivalente a lo que se está representando, cuando pase al registro legislativo ya puede tener incorporados los elementos que se están proponiendo.

También indicó que el material con el que se trabajaría sería la síntesis del contenido de la Ley Orgánica de la Administración Pública. En otro documento que posteriormente realizaría, se revisarían las propuestas de manera general.

Propuso revisar punto por punto el documento en el que se señalaron las propuestas. El primer punto hace referencia a anexar un artículo entre el artículo 13 y 14 ya existentes, en el que se indica el establecimiento de las UIG's, como un artículo marco:

“Artículo nuevo; Cada dependencia del Poder Ejecutivo deberá contar con una Unidad Institucional de Género, que tendrá la función de vigilar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como garantizar la institucionalización de la igualdad real entre mujeres y hombres, con base en lo establecido en los artículos 1º, 7º y 13º de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo”.

La siguiente propuesta se refirió a la elección del responsable directo de la UIG, por parte del titular de la dependencia, después del artículo 21 ;

“Artículo nuevo; Los titulares de las dependencias estarán a cargo de las Unidades Institucionales de Género y deberán asignar a un responsable directo para el despacho de los asuntos que competan a dicha Unidad”.

En seguida se asumió la propuesta de la secretaría de gobierno, planteada en sesiones anteriores, en la que se propuso la modificación de la fracción V, contenida en el artículo 24 sobre las atribuciones de la Secretaría de Gobierno, dicha fracción trata sobre la atención de la política en materia de población, sin embargo se propuso la siguiente modificación;

“Fracción V modificada; Promover la prestación de servicios por medio de planes que aseguren la igualdad democrática entre mujeres y hombres. “

En el mismo artículo se sugiere adicionar una fracción como la siguiente;

“(Fracción nueva).- Promover, impulsar y establecer la perspectiva de género en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las políticas públicas que a la Secretaría de Gobierno competen, a través de la Unidad Institucional de Género, cuyo responsable será designado por el titular de la Secretaría y de quien dependerá directamente.”

En la siguiente sugerencia se contemplan las funciones de la Secretaría de Finanzas y Administración, contenidas en el artículo 25, en donde se sugiere que la fracción 16 se modifique de la siguiente manera;

“Autorizar la administración de recursos para el ejercicio del gasto público en función con el presupuesto aprobado y de las disponibilidades financieras del Gobierno Estatal, de conformidad a las disposiciones que en materia de racionalidad, armonización contable y evaluación del desempeño establezca la Secretaría,

procurando en todos los casos que los presupuestos sean sensibles al género”

Conforme a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo. En seguida el asesor mencionó la importancia de indicar que los presupuestos deberían ser “sensibles al género” y no con “perspectiva de género”, ejemplificando con programas dirigidos a la detección de cáncer cervicouterino y cáncer de próstata, en los que se aplica la regla 70 -30 , es decir, 30% del presupuesto con el que cuenta el programa se dirige a atender la salud de las mujeres, invisibilizando la desigualdad en los costos de atención de mujeres y hombres, debido a que los análisis clínicos para la detección de cáncer cervicouterino tienen un mayor costo que los análisis de próstata, por lo tanto se estaría atendiendo a un menor número de mujeres. Sin embargo al decir que los presupuestos serán “sensibles al género”, se estará tomando en cuenta la cantidad y las características específicas de ese programa de trabajo en relación con la atención diferenciada de mujeres y hombres.

A continuación Elsa Rodríguez, representante de la UIG de la Procuraduría General de Justicia Hidalgo, intervino con una observación, refiriéndose a la redacción del párrafo de la fracción XVI del artículo 25, el cual contempla que a la secretaría de Finanzas y Administración le compete autorizar el recurso para el ejercicio del gasto público, conforme a “... *Las disposiciones en materia de racionalidad, armonización contable y evaluación*” y al cual se propone agregar al final “.. *Procurando en todos los casos que los presupuestos sean sensibles al género*”, la representante de la UIG de la procuraduría mencionó que dicho párrafo debe atender al contenido de la fracción, por lo tanto se debe conocer cuáles son y en que parte del articulado emanar esas disposiciones en materia de racionalidad, para que lo propuesto en materia de “*las disposiciones se emitan sensibles al género*” no se contrapongan con lo establecido en el artículo, además de concordar con la posible función de la Secretaría de Administración al autorizar el gasto público a las dependencias, condicionando la perspectiva de género o que dichos presupuestos sean sensibles al género en los programas operativos.

Al final de la intervención, el asesor hace la invitación a los asistentes para que expongan su opinión en relación a las propuestas, conforme se revisa el articulado.

Nuevamente Elsa Rodríguez interviene, sugiriendo que en la propuesta de crear un nuevo artículo, antes del artículo 14 de la ley orgánica, cuyo contenido está justificado en lo establecido por los artículos 1,7 y 13 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo, se omita citar los artículos o rescatar el contenido de estos, debido a que los artículos se modifican y el contenido no corresponde al mismo numeral.

Posteriormente se retomó la revisión del articulado y de la propuesta de agregar un artículo nuevo, después del artículo 21, en el que se plantea que los titulares de las dependencias designarán a los representantes que tendrán a su cargo la UIG y la cual dependerá de forma directa del titular de la secretaría. En seguida Laura Márquez Hernández, representante de la UIG de la Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano, así como la Mtra. Elsa Rodríguez propusieron anexar al nuevo artículo, anteriormente expuesto , lo siguiente; “.. *las Unidades Institucionales de Género dependerán directamente del despacho del secretario, quien elegirá al titular, quien ejercerá el nivel de director*”, tanto el asesor como el resto de las y los asistentes aceptaron la sugerencia, después de discutir que el

nivel jerárquico que tendrían las UIG's, sería el de dirección, debido a que dependen directamente del secretario o titular de la dependencia.

María Silva, representante de la Secretaría de Contraloría, cuestionó la posición de la directora general del instituto de las mujeres, a quien considera deberían de adjudicársele más atribuciones y una mayor jerarquía que al resto de las dependencias, ya que la titular de dicho instituto es quien debe auxiliar el trabajo que las UIGS realicen, además de considerar que únicamente se estaba divagando, a lo que el Mtro Cardona descartó la posibilidad de modificar la jerarquía del IHM, para convertirla en secretaría y dotarla de atribuciones, pues el instituto depende de la Secretaría de Desarrollo Social y por lo tanto no tendría la capacidad de intervenir en otras secretarías, además de las experiencias en otros estados del país, en donde los institutos de la mujer son disfuncionales al volverlos secretaría. Sin embargo rescató la idea de darle la función al IHM de asesorar a las UIG's para que sean capaces intervenir en la política pública al interior de las dependencias, al contar con presupuestos y personal especializado en el tema.

Nuevamente interviene la representante de la UIG de la Secretaría de Contraloría, quien cuestiona la manera de acceder a las UIG' a un espacio jurídico, ya que las unidades carecen de presupuestos, sugiere que entonces se conviertan en una secretaría. El asesor no concordó con el comentario y expuso, como en el comentario anterior, que una secretaría tiene implícitos problemas presupuestales y tendría que operar programas, al hacerlo automáticamente se le estaría dando una función asistencialista, perdiendo todas las posibilidades de realizar el trabajo que hasta ahora han logrado en coordinación con el Instituto. La mtra. Elsa Rodríguez reforzó la postura del asesor, al mencionar que cada institución tiene su propia autonomía, por lo tanto si existiera la secretaría de género, está no podría intervenir en la Procuraduría General de Justicia, ni en la Comisión de Derechos Humanos, en tal caso y debido a su naturaleza, la secretaría de Género tendría que formar enlaces y terminaría en lo que actualmente se pretende, generar unidades internas.

Finalmente el asesor agregó que el presupuesto se establece con el marco jurídico, un importante argumento político para normalizar la situación jurídica de las UIG's es el Plan Estatal de Desarrollo, al plantear la creación de dichas unidades.

Remarcó que el objetivo de estructurar un marco jurídico, es dotar a las Unidades con recursos humanos y presupuestos propios, para que estas operen únicamente en incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas, sin estar subordinadas por otras direcciones, al interior de las dependencias. Insistió en que actualmente se cuenta con la voluntad política por parte del gobernador, que posibilita la aprobación de los temas en relación con la igualdad real entre mujeres y hombres, a través de un decreto o de una iniciativa de ley al presentarla al congreso.

Posteriormente el asesor añadió por medio de un ejemplo en el que dentro de la dependencia, ocurre una situación grave de acoso sexual, la UIG tendría la facultad de intervenir para atender la situación y canalizarla al IHM para solicitar un asesor jurídico. La Ing Nidia Solano Mora, expuso como ejemplo las acciones que llevó a cabo la SEP para intervenir en el mejoramiento del ambiente laboral entre mujeres y hombres, al instalar un módulo de atención jurídica y psicológica con re-

cursos propios, y junto con la Mtra. Elsa Rodríguez, concordaron en agregar a las atribuciones de la UIG, la facultad para actuar directamente con los organismos pertinentes para resolver las problemáticas de desigualdad al interior de las secretarías. Los demás asistentes estuvieron de acuerdo, a pesar de la “tristeza y de la impotencia” que expresó María Silva, a raíz de las experiencias que ha vivido en la secretaría, en donde la Unidad de Género no tiene la facultad para resolver los casos de desigualdad social y laboral entre mujeres y hombres, a partir del comentario, Elsa Rodríguez recalcó la importancia de plasmar en la Ley Orgánica de la Administración Pública, las funciones de la UIG como un órgano que interviene para dar solvencia a las problemáticas de género al interior de la secretaría y además aclaró que por técnica legislativa, deben establecerse las funciones fundamentales en la Ley Orgánica de la Administración Pública, que planteen la existencia de las unidades, su jerarquía y las funciones genéricas al interior de cada dependencia, además sugirió emitir un reglamento de manera complementaria al reglamento interno de cada dependencia, donde se establezca como se va a operar cada UIG de acuerdo a los objetivos de cada Secretaría.

Tanto el asesor como los asistentes concuerdan con adjudicarle a la UIG´s las funciones de vigilar y garantizar la institucionalización de la igualdad real, además de otras funciones específicas, que deberán desglosarse, así como incorporar al reglamento de cada dependencia, los requisitos y el perfil genérico que debería cubrir el responsable de la UIG. Posteriormente el asesor sugiere tomar un receso a las 11:28 de la mañana.

Al volver del descanso, a las 11:40, se continuó con la revisión de la propuesta de Reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública.

Se sugirió que en el artículo 26, donde se contemplan las atribuciones de la Secretaría de Desarrollo Social, se modifique la fracción I sustituyendo “... impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” por “...impulsar la igualdad real de oportunidades para las y los hidalguenses de acuerdo a lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo”. El asesor explicó que dicha reforma se planta a partir de la observación hecha por la CEDAW que, “igualdad de oportunidades” invisibiliza el rezago en el desarrollo de las mujeres que se genera desde la infancia, y que el emplear “igualdad real” implica la ejecución de políticas compensatorias que verdaderamente equilibren las oportunidades. Con referencia a esta reforma las y los asistentes nos hicieron objeción alguna.

Enseguida el Mtro. Cardona señaló la propuesta de agregar una fracción nueva a cada uno de los artículos que refieren las atribuciones de las secretarías. Esta fracción diría lo siguiente:

“Promover, impulsar y establecer la igualdad real entre mujeres y hombres en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las políticas públicas que a la Secretaría (se especifica el nombre de la secretaría a la que corresponde el artículo en cuestión) competen, a través de la Unidad Institucional de Género, cuyo responsable será designado por el titular de la Secretaría y de quien dependerá directamente.”

La Mtra. Elsa Rodríguez, señaló que no es necesario que esta fracción se repita en todos los artícu-

los relacionados a las atribuciones de la secretarías, es suficiente con colocarlo como un quehacer de la UIG y especificando que habrá una Unidad de Género en cada una de estas dependencias. Así mismo agregó que lo importante es revisar que esta reforma no contravenga lo escrito en otras áreas de la ley, lo cual impediría su aprobación.

A continuación, es asesor repartió una hoja a las y los asistentes en la que se enuncian algunas observaciones que pueden haber la implementación de la perspectiva de género en la ley orgánica. Una vez que todas y todos tenían este material en sus manos, el Mtro. Cardona expuso las anotaciones para que las y los participantes las consideraran.

La Mtra. Rodríguez, continuó argumentando que la inserción de las UIG's es una forma de transversalizar la perspectiva de género en la administración pública, comentario secundado por el asesor al referir que, efectivamente, el cambio tiene que ser de fondo, no basta con hacer variaciones de "las" y "los" en el lenguaje, incluso mencionó que este, no necesariamente es utilizado de la manera adecuada. Sobre todo cuando de lenguaje incluyente se habla, ya que hay una tendencia a decir, por citar un ejemplo, la ingeniero y explica el asesor, que este y otros errores del lenguaje derivan de la influencia patriarcal.

Siguiendo con la revisión de la ley orgánica de la administración Pública, el Mtro. Cardona señaló que, es importante incorporar la igualdad real entre mujeres y hombres, en la fracción II del artículo 27, que hace referencia a las actividades que corresponden a la Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano, la cual dice:

“II. Definir, instrumentar y conducir, con acuerdo del Gobernador del Estado, las políticas sobre las cuales se orientará el Plan Estatal y los programas para el desarrollo de la Entidad”

Observación similar se hizo en las fracciones VI, VIII y XXV, en las que se considera importante la inserción de la igualdad real.

En relación al artículo 33, que refiere a las obligaciones de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, en la fracción VII que, textualmente dice:

“VII. Vigilar y evaluar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública, sobre las obligaciones derivadas de las disposiciones en materia de planeación, programación, presupuestación, ingresos, egresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos y valores de la propiedad o al cuidado del Ejecutivo del Estado”

Se pretende señalar que esta Secretaría también vigile y verifique que los programas operativos se propongan y ejecuten bajo una perspectiva de género.

La Mtra. Rodríguez argumentó que probablemente esto generaría repetición de acciones, ya que, de

acuerdo a lo que se planteó previamente, las UIG's también tienen la facultad de vigilar la incorporación de género en las políticas públicas. El asesor aclaró que no se trata de repetir acciones, pero sí de vigilar que se cumpla con la incorporación de esta forma de hacer política pública.

La Mtra. Elsa aclaró que, entonces, la Unidad Institucional actuaría a manera de filtro para no dejar que se lleven a cabo programas que no contemplen la perspectiva de género, comentario que el Mtro. Cardona complementó diciendo, que si por alguna razón un programa fuera ejecutado sin esta perspectiva, la contraloría tendría la facultad de hacer un llamado de atención a esa secretaría.

Mario Olvera, de la Secretaría de Contraloría, mencionó que en esa dependencia han incorporado criterios de prevención y que en cada secretaría tienen representantes que pueden colaborar con la UIG para que de manera conjunta desarrollen la evaluación de los programas institucionales. Reconoce que previo a eso, tendría que capacitarse, en materia de igualdad real entre mujeres a hombres, a las y los comisarios. El asesor comentó que precisamente de eso se trata la propuesta de modificar esa fracción.

Así mismo se sugirió modificar la fracción XXXI del mismo artículo a fin de que un aspecto a evaluar por parte de contraloría sea la implementación de la perspectiva de género.

Finalmente, en las fracciones XXX del artículo 34, referente a la educación pública, y la XXI del 37, en relación a las oportunidades de empleo, se sugiere hacer modificaciones del lenguaje al cambiar la palabra "equidad" por "igualdad real".

Laura Márquez Hernández, de la Secretaría de Planeación intervino con la interrogante de, a quién le corresponde hacer el trámite para reformar la ley e incorporar las UIG's a la administración pública.

El Mtro. Cardona expuso que el trámite a seguir es: realizar una propuesta la cual, el IHM, enviará al área jurídica de gobierno del estado donde se dará una revisión más, si esta procede, el gobernador la remitirá al congreso local para ser discutida y finalmente, si lo consideran pertinente, ser aprobada.

La Ing. Nidia Solano manifestó que de acuerdo con una investigación previa, existen dos vías de reformar la ley de la administración pública. Una de ellas es la que el Mtro. Cardona acababa de mencionar y la otra, por medio de un decreto expedido por el gobernador del estado.

Una participante comentó que es probable que si la reforma se lleva a cabo por la vía del decreto, el siguiente gobernador pueda modificarla o bien anularla; a diferencia de presentarla ante el congreso, lo cual la haría permanente.

La Mtra. Rodríguez mencionó que lo anterior se debe a que un decreto tiende a modificar el ámbito social y debe verse como un trámite administrativo, mientras que la ley, al ser hecha por el poder ejecutivo, es el único órgano facultado para su modificación. Agregó que el ejecutivo solamente puede incidir en los reglamentos internos de las dependencias modificando la estructura interior

con la creación de las unidades que considere pertinentes, en este caso las UIG's, pero como se mencionó antes, este cambio no es permanente.

El asesor preguntó por la viabilidad de establecer las UIG's por medio de reformar los reglamentos internos a través de un decreto del gobernador, a lo que Claudia Franco respondió que hace dos años la UIG de su dependencia y les fue negado el trámite por no estar constituidos en la ley Orgánica.

A manera de resumen el asesor mencionó, que si bien existen dos formas viables de otorgar posición y atribuciones a las UIG's, la mejor y más segura, aunque lleva más tiempo, es presentar una propuesta ante el congreso del estado.

Se concluyó que las observaciones hechas por las y los asistentes en esta sesión se hará una síntesis, la cual, la Ing. Solano les enviará para una revisión más y si las y los titulares están de acuerdo, se iniciará el trámite jurídico.

### Cultura institucional

En otro orden de ideas, se retomó el tema del Diagnóstico del Cultura Institucional. El asesor agradeció el interés y la participación de las y los titulares que apoyaron en el levantamiento de información para el desarrollo del ya mencionado diagnóstico.

Dependencia	Universo			Muestra		
	M	H	T	M	H	T
SDS	306	210	516	36	24	60
SEDECO	131	175	306	24	32	56
SOPOT	212	530	742	18	44	62
SPDRyM	319	554	873	23	40	63
STyC	52	56	108	20	22	42
STyPS	226	233	459	29	30	59
PGJEH	562	450	1012	35	28	63
SDA	96	202	297	18	37	55
SCyTG	173	211	383	26	32	58
SEMARNAT	59	65	123	21	23	44
SG	501	655	1155	28	36	64

<b>DIF</b>	1468	633	2100	46	20	66
<b>SS</b>	7479	3908	11386	44	23	67

Así mismo informó a las instancias que aun no entregan sus cuestionarios que la fecha límite de entrega es hoy. Comentó, también, que a partir de este instrumento de desarrollarán dos documentos, por un lado, el Diagnóstico de Cultura Institucional y por otro, un programa en el que se planteen acciones y propuestas de trabajo derivadas de ese diagnóstico.

El asesor reiteró el compromiso de enviar a los resultados del diagnóstico a cada una de las dependencias gubernamentales.

Aprovechó la ocasión para aclarar la duda surgida por el tamaño de la muestra, ya que a pesar de que los universos son tan distintos, las muestras son muy similares. El Mtro. Cardona explicó que la muestra de cada secretaría fue calculada a partir de principios estadísticos.

Socorro Ibanovichi, representante de la UIG de la SEPH, preguntó el porqué no aparecía la dependencia a la que pertenece en la tabla. El asesor respondió que debido a que no enviaron información respecto a la cantidad total de trabajadoras y trabajadores, por lo que no se pudo sacar el muestreo y tampoco aplicaron los cuestionarios.

La Ing. Nidia agregó que esta información fue enviada al correo electrónico de la Mtra. Monroy, titular de la UIG, quien no respondió.

El Mtro. Cardona le pidió enviará, vía correo electrónico el total de trabajadores en la secretaría desagregado por sexo, para que él en respuesta, le enviará el tamaño de muestra.

### **Reglas de operación**

En cuanto a los programas en los que se integrarían reglas de operación con perspectiva de género, el asesor solicitó le fueran enviados por e mail, los avances que tuvieran a fin de enviarles los últimos comentarios.

Comentó que algunos programas habían sido discutidos durante las sesiones anteriores, sin embargo no se contaba con documentos que sustentaran la incorporación de la perspectiva de género a las reglas de operación.

El asesor pidió a las y los asistentes no desistir en la transversalización de la perspectiva de género, ya que hasta la fecha se han tenido avances significativos al respecto, los cuales, a través de la implementación de políticas públicas, repercutirán en el bienestar de la población hidalguense. Finalmente reconoció el compromiso y la labor de cada una de las y los asistentes y externó la invitación para seguir con las actividades el próximo año.

## Acuerdos

### **Unidades Institucionales de Género**

A partir de los comentarios obtenidos durante la sesión, se corregirán las propuestas para modificar la Ley Orgánica de la Administración Pública y se sintetizarán en un documento, para que las dependencias lo revisen y posteriormente de inicio el trámite jurídico.

El IHM se compromete a enviar las propuestas a cada una de las dependencias, para que sean revisadas y se agreguen sugerencias, principalmente al área jurídica del Instituto.

### **Cultura Institucional**

La Ing. Nidia pidió al Mtro. Cardona que la última semana de enero se hiciera una presentación a las y los representantes de las UIG's, del Diagnóstico de Cultura Institucional.

La Profra. Ibancovich, de la Secretaría de Educación Pública, solicitó una prórroga y se comprometió a entregar los cuestionarios lo más pronto posible, la Ing. Solano hizo una excepción y facilitó que los cuestionarios fueran entregados a más tardar el viernes 16 de noviembre.

## RECOMENDACIONES DE ACCIONES AFIRMATIVAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
<i>Secretaría de Gobierno</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Unidades de apoyo al Gobernador</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dependencia debe organizar la Unidad Institucional de Género para integrarse al conjunto de la Administración Pública Estatal que ha cumplido con el Sub-eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, de Hidalgo.</li> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídi-</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
	<p>cas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</p>
<p><i>Secretaría de Planeación, Desarrollo Regional y Metropolitano</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<p><i>Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
<i>Secretaría de Finanzas y Administración</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dependencia debe organizar la Unidad Institucional de Género para integrarse al conjunto de la Administración Pública Estatal que ha cumplido con el Sub-eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, de Hidalgo.</li> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Procuraduría General de Justicia del Estado de Hidalgo;</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> <li>•</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
<i>Secretaría de Seguridad Pública de Hidalgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dependencia debe organizar la Unidad Institucional de Género para integrarse al conjunto de la Administración Pública Estatal que ha cumplido con el Sub-eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, de Hidalgo.</li> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> <li>•</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
<i>Secretaría de Desarrollo Social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Secretaría de Educación Pública Hidalgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> </ul>
<i>Secretaría de Salud</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
	do aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.
<i>Secretaría de Trabajo y Previsión Social</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Desarrollo Integral de la Familia</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dependencia debe organizar la Unidad Institucional de Género para integrarse al conjunto de la Administración Pública Estatal que ha cumplido con el Sub-eje 1.3 del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, de Hidalgo.</li> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
<i>Secretaría de Desarrollo Económico</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Secretaría de Desarrollo Agropecuario</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> </ul>
<i>Secretaría de Obras Públicas y Ordenamiento Territorial</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido</li> </ul>

DEPENDENCIA	RECOMENDACIONES
	do aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.
<i>Secretaría de Turismo y Cultura</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>
<i>Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales de Hidalgo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Diagnóstico de Cultura Institucional de su dependencia durante 2013.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género al Reglamento interior de la dependencia.</li> <li>• Promover la elaboración de Reglas de Operación en los programas de la dependencia e incorporar a las ROP la perspectiva de género.</li> <li>• Obtener visto bueno de las áreas jurídicas de sus dependencias, así como de la o el titular para promover la propuesta de modificación de la Ley Orgánica para la Administración Pública del Estado de Hidalgo, de acuerdo con el contenido aprobado en la Cuarta Sesión de Asesoría de las UIG's, 2012.</li> </ul>