



PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, 2010

“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la transversalidad de la Perspectiva de Género”

SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DEL FONDO PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (FTPG, FFTPG) QUERÉTARO 2008-2009

INFORME CUALITATIVO

Para el cumplimiento de la META 14

“Generación de un informe que visualice las necesidades y áreas de oportunidad en base a los resultados del FTPG 2008-2009”.

Querétaro, Qro. Diciembre de 2010.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
ANTECEDENTES	10
Planteamiento	11
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	12
MARCO DE REFERENCIA	15
SOCIO DEMOGRÁFICO	15
Situación demográfica	17
Población	17
Fecundidad.....	17
Esperanza de vida.....	18
Hogares.....	18
Educación	19
Trabajo	19
Matrimonios y divorcios	21
Violencia contra las mujeres.....	22
Violencia de pareja.....	23
Muertes intencionales o por violencia	23
Participación sociopolítica y toma de decisiones	24
Mujeres que hablan lengua indígena	25
CONTEXTO LOCAL	26
INSTITUCIONAL	28
Instituto Queretano de la Mujer	28
Bases de operación del Fondo 2008, 2009 y 2010	31
NORMATIVIDAD	34
Convenciones y acuerdos internacionales.....	34
Proequidad y Proigualdad.....	38
Marco jurídico nacional y estatal.....	40

MARCO CONCEPTUAL	44
Sistematización.....	44
Evaluación.....	45
Eficiencia, Eficacia y Efectividad.....	53
ANÁLISIS POR PROYECTO	57
Análisis por proyecto 2008.....	57
Modalidad 1. Estudios, Investigación y Evaluación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género.....	57
Meta 1.1. Elaboración de un sitio Web Dinámico actualizado anualmente bajo la coordinación del Instituto Queretano de la Mujer y el Consejo Estatal de Población.	57
Meta 1.2. Diagnóstico Integral de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de las Mujeres del Estado de Querétaro.....	61
Modalidad 2. Metodologías de Intervención para la Transversalización de la Perspectiva de Género.....	63
Modalidad 3. Profesionalización de Capacidades en Género.	64
Meta 3.1.1. Diseño de la intervención para la sensibilización, capacitación y formación para incorporar la perspectiva de género en la política pública de la que son responsables y promover la Transversalidad de la perspectiva de género.	64
Meta 3.2.1. Impartición de un taller en 3 sesiones con funcionarias y funcionarios federales y estatales: “Taller de análisis de políticas públicas hacia la Transversalidad de género”.	65
Meta 3.3.1 Impartición de tres talleres regionales donde acudirán funcionarias y funcionarios públicos y autoridades de los 18 municipios: La perspectiva de género en la agenda pública municipal”	66
Meta 3.4 Impartición de 10 talleres: “La transversalización de la perspectiva de género” para mandos medios en 10 municipios.....	68
Meta 3.5.1. Impartición de 6 cursos de Sensibilización para servidores públicos (personal de salud, magisterio y diferentes instancias) “La perspectiva de género en la atención a la salud reproductiva l@s jóvenes” sobre perspectiva de género y abatimiento de la discriminación de l@s jóvenes en problemáticas relacionadas con la salud sexual y reproductiva del municipio de Querétaro.	70
Meta 3.5.2. Impartición de 10 talleres “Trabajando con Mujeres jóvenes: Empoderamiento, derecho y salud” en 4 Municipios del estado de Querétaro: Querétaro, San Juan del Río, Jalpan y Cadereyta.	70
Meta 3.5.3. Impartición de 4 cursos regionales de sensibilización para servidores públicos (personal de salud, magisterio y diferentes instancias) “La perspectiva de género en la atención a la salud reproductiva l@s jóvenes” sobre perspectiva de	

género y abatimiento de la discriminación de l@s jóvenes en problemáticas relacionadas con la salud sexual y reproductiva.....	70
Modalidad 4. Coordinación interinstitucional.	73
Meta 4.1. Conformación de una Red de Funcionarios de la administración pública para impulsar la inclusión de la PEG en sus programas institucionales.	73
Meta 4.2. Desarrollo y conceptualización comunicacional del proyecto para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Elaboración de materiales informativos (diseño para posicionar la labor de instituto Queretano de la Mujer, folletos carpeta con información sintetizada, hojas informáticas, boletines electrónicos, diseño de guiones y grabación de capsulas de radio, impresión de materiales y distribución a los funcionarios públicos, a través de una consultoría).....	74
Análisis por proyecto 2009.....	79
Modalidad A. Políticas Públicas con perspectiva de género, diseñadas o modificadas en los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.	79
Objetivo 1. Contar con elementos para el análisis de la atención de la violencia en mujeres indígenas que permiten detonar políticas públicas.....	79
Meta A. 1. 1. Y A. 1. 2. Un Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán.	79
Meta A. 1. 1. y A. 1. 2. Estudio situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género.	81
Meta A1.1. Asesorías para el manejo de casos con perspectiva de género.	83
Meta A1.2 Talleres sobre transversalidad de género al equipo multidisciplinario.	83
Objetivo 2. Contar con personal sensibilizado del sector salud con perspectiva de género para la atención de las necesidades de las y los jóvenes en materia de salud reproductiva.....	84
Meta A. 1. 2. Incrementar al 15% de las funcionarias y los funcionarios públicos de la SESEQ en materia de: salud reproductiva y sexualidad y género.....	85
Modalidad B. Acciones diseñadas e instrumentadas para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.	89
Objetivo 3. Contar con una línea basal que permite dar pauta a la creación de un cambio organizacional con perspectiva de género en el sector salud.....	89
Meta B. 1. 1. Un diagnóstico para la detención y status de la cultura institucional en dos hospitales de segundo nivel de atención: Hospital Regional de Cadereyta y el Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer en el estado de Querétaro, (Estudio sobre situación de igualdad entre mujeres y hombres en los Servicios de Salud del Estado de Querétaro).	89

Meta B. 1. 2. Un diagnóstico sobre la cultura institucional de la Jurisdicción I, de primer nivel de atención de los Servicios de Salud de Querétaro.....	93
Meta B. 2. Sensibilizar al 4% de las funcionarias y los funcionarios públicos de la SESEQ en materia de: Cultura institucional y climas de trabajo saludables.....	95
RESULTADOS COMPARATIVOS DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN FTPG 2008 Y FFTPG 2009	99
Sujetos	99
Cobertura Geográfica	102
CEDAW	103
Convención de Belem do Pará.....	105
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y, Objetivos de Desarrollo del Milenio.	106
Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.....	107
Leyes nacionales y estatales.....	110
Centros de Atención Itinerante (CAI)	113
EVALUACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	114
Entrevistas realizadas.....	114
Análisis de Entrevistas.....	118
Valoración de las percepciones de mujeres de Amealco y Tolimán, beneficiarias del Modelo de atención multidisciplinaria a mujeres indígenas violentadas.	129
CONCLUSIONES FINALES	153
Hallazgos	153
Conclusiones.....	154
Sugerencias y áreas de oportunidad.....	157
ANEXOS	159
ANEXO 1	160
Elementos de eficiencia, eficacia y efectividad por proyecto.	160
BIBLIOGRAFÍA	167

Índice de gráficas

Gráfica 1. Tasa de participación en trabajo doméstico por grupos de edad y sexo, cuarto trimestre de 2009	21
Gráfica 2. Matrimonios y divorcios registrados en Querétaro, años seleccionados 1895-2008	22
Gráfica 3. Porcentaje de mujeres de 15 años y más con al menos un incidente de violencia Durante su última relación de pareja, por situación conyugal y tipo de violencia.....	23

Índice de cuadros

Cuadro 1. Perfiles municipales	16
Cuadro 2. Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género 2008-2010.....	32
Cuadro 3. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	34
Cuadro 4. CEDAW. Observaciones finales a México. Agosto, 2006.....	35
Cuadro 5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará, Brasil, 1994.....	36
Cuadro 6. Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995	36
Cuadro 7. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo 1994, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y El Caribe.....	38
Cuadro 8. Comparativo PROEQUIDAD-PROIGUALDAD	39
Cuadro 9. Marco jurídico nacional y estatal	41
Cuadro 10. Estadísticas de utilización del SIPOGE, 2009	59
Cuadro 11. Estadísticas de utilización del SIPOGE, 2010	60
Cuadro 12. Personas seleccionadas para entrevistarse y entrevistadas	115

INTRODUCCIÓN

El Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FTPG) es una herramienta para el diseño e implementación de estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres. Como todo, el Fondo ha evolucionado en los últimos tres años, mostrando cambios no sólo en la denominación sino en los objetivos pretendidos, expresados en la bases de operación. Por su parte, el dinamismo del estado y sus instituciones van caracterizando las iniciativas a través de proyectos y acciones múltiples en aras de cumplir con los mandatos encomendados.

Quienes han encabezado y participan en la construcción del Instituto Queretano de la Mujer, han experimentado sentimientos encontrados frente a las posibilidades que el ahora Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) ha representado los últimos tres años. Del gusto gigantesco por la posibilidad de bajar recursos, a la preocupación, esmero y a veces frustraciones por la elaboración de propuestas y los procesos propios de la coordinación entre niveles de gobierno.

De igual manera, actuar con transparencia y responsabilidad, responder como personas por lo hecho, más allá de rendición de cuentas como funcionarias y funcionarios, es una labor llena de detalles, de aristas que hay que cuidar para que los planteamientos respondan a las necesidades y a los mandatos normativos, metodológicos y conceptuales requeridos para transversalizar la perspectiva de género. Institucionalizar la perspectiva de género para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es el gran reto. Incorporarla a las políticas públicas, es una labor que requiere constancia, pericia y voluntad política de quienes participan en las instituciones, a todos los niveles.

Parte de la responsabilidad consiste en valorar qué tanto y en qué se ha avanzado. Este trabajo responde a la necesidad de analizar sistemática y profundamente lo realizado con los recursos del FTPG en 2008 y 2009

considerando 2010 como período para valorar impacto y continuidad. Más allá de las 8249 personas atendidas o que participaron en los eventos realizados, interesa saber qué procesos fueron más exitosos y por qué.

De los 17 proyectos realizados con el apoyo de sectores estratégicos es necesario cuantificar los sujetos, objetivos, materias de acción, cobertura geográfica, participación de mujeres y hombres y productos generados. También se requiere, visibilizar líneas, niveles y modelos de intervención, metodologías, resultados y hallazgos del FTPG 2008-2009, a fin de aportar elementos que enriquezcan las estrategias de trabajo para el avance de las mujeres, en el estado de Querétaro.

Este trabajo presenta el análisis cualitativo de los proyectos ejecutados en las propuestas institucionales del Instituto Queretano de la Mujer en 2008-2009. Está estructurado en cinco apartados fundamentales.

Además de los antecedentes y el planteamiento general del proyecto, se plantea la estrategia metodológica para sistematizar la información de ciento once carpetas y valorar el impacto generado en la población atendida.

El marco de referencia permitió ubicar lo realizado en condiciones sociodemográficas y de contexto local e institucional reales, teniendo como horizonte la normatividad internacional, federal y estatal en materia de derechos humanos, no discriminación, contra la violencia hacia las mujeres y por la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mismas.

Dentro del marco de referencia, el marco conceptual permite nombrar los conceptos, establecer ideas y requisitos para entender, entre otros, la diferencia entre eficiencia, eficacia y efectividad.

Analizar los proyectos y las acciones ejecutadas fue de las acciones más laboriosas. Se analizaron modalidades, proyectos, metas, cumplimiento de objetivos; registrando, consultando, verificando lo hecho, frente a las referencias conceptuales y metodológicas construidas.

Un siguiente apartado muestra comparativamente los resultados cuantitativos y cualitativos, permitiendo una serie de hallazgos importantes respecto de los sujetos participantes, la cobertura geográfica alcanzada y el cumplimiento respecto de convenciones y acuerdos internacionales, legislación nacional y estatal vigente.

Si bien la evaluación se fue generando paulatinamente con la revisión de documentos, se agregaron entrevistas a personas de sectores estratégicos, para recoger sus percepciones respecto de los impactos personales, institucionales o de otra índole que consideran resultado de su participación en los eventos realizados por el Instituto Queretano de la Mujer bajo el auspicio del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2008-2009. Los resultados se presentan en el apartado Evaluación y Fortalecimiento Institucional.

Las conclusiones finales recogen los hallazgos, sintetizan ideas y plantean algunas sugerencias y áreas de oportunidad detectadas, a fin de enriquecer la percepción del trabajo realizado y aportar elementos para la planeación, el relevamiento y la formulación de política pública para el avance de las mujeres en la entidad.

Por la magnitud y complejidad de las problemáticas sobre las que se pretende incidir, dos años son poco. Sin embargo, el 2008 generó aprendizajes que se capitalizaron en la ejecución de los proyectos en 2009, año en que la aplicación del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género alcanzó mayor eficiencia y eficacia. Las acciones instrumentadas en 2010 y las programadas para 2011 juegan un papel importante pues la permanencia y continuidad de los proyectos, amplían el rango de efectividad.

La palanca para la igualdad de género está profundamente enraizada en creencias y patrones socioculturales. El trabajo del Instituto Queretano de la Mujer accionó el mecanismo y está dando pie a procesos de transformación del funcionariado y población abierta en el estado.

ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) tiene como uno de sus principales objetivos disminuir las brechas prevalecientes entre mujeres y hombres. La institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género implican desarrollar herramientas para analizar y comprender las diferencias y desigualdades existentes que han limitado el desarrollo pleno de las mujeres en los ámbitos económico, político, social y cultural.

El Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FTPG) es una herramienta para el diseño e implementación de estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres, vinculado a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y diversos compromisos internacionales, firmados y ratificados por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos, discriminación y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En el año 2010 el Fondo se convirtió en el Programa para el Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), con objeto de fortalecer las acciones que en materia de Transversalidad impulsan y desarrollan las instancias estatales de las mujeres, dando cumplimiento al Eje 3. Igualdad de Oportunidades del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y a la estrategia 16.1 que establece "Construir políticas públicas con perspectiva de género, de manera transversal en toda la Administración Pública Federal y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esa transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales...".

Consecuentemente, se autorizaron recursos clasificados como subsidios en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2010, anexo 9A, entregados previa autorización de propuestas, a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas. Con el mandato de impulsar la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la Administración Pública Federal.

En el periodo 2008-2009 el Instituto Queretano de la Mujer (IQM) realizó un total de 17 proyectos a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FTPG 2008) y del Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FFTPG 2009). En 2010, el Fondo se convirtió en el Programa para el Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG).

Planteamiento

El planteamiento del Instituto Queretano de la Mujer (IQM) establecido en la Meta 14 contempló sistematizar y evaluar lo realizado durante 2008 y 2009, con objeto de “Identificar y medir los efectos propios de la instrumentación del Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género, realizadas en el período 2008-2009 en Querétaro, a fin de explicar el proceso y evaluar los resultados (las diferencias observables entre las metas propuestas y las realmente logradas), para generar información que oriente las decisiones de planeación, relevamiento y formulación de políticas públicas a favor de las mujeres en la entidad”.

Identificar características de los proyectos, en qué medida fungieron como herramientas para analizar y comprender las diferencias y desigualdades que han limitado el desarrollo pleno de las mujeres, qué tanto facilitaron la incorporación de la perspectiva de género (PEG) en los planes y programas institucionales, en qué medida la transversalización de la PEG se ha constituido como criterio en las políticas públicas y para el fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres y del Instituto Queretano de la Mujer, son cuestiones a las que es posible

responder después de haber sistematizado y evaluado la información de ciento once carpetas¹ del periodo 2008-2009.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La Sistematización y evaluación de las acciones del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FTPG - FFTPG) Querétaro 2008-2009, se realizó con metodología de investigación documental, bibliográfica y de campo.

El primer planteamiento metodológico, con base en los manuales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe² (CEPAL), consistió en la construcción de una Matriz de Marco Lógico y un Modelo lógico; tras la revisión de los materiales, se concluyó utilizar la metodología planteada por la Serie Hacia la Equidad³, además de otros textos.

Para el desarrollo del trabajo de sistematización y evaluación se contruyeron diversas herramientasn entre otras:

- Matrices cualitativas y cuantitativas.
- Revisión sistemática de las carpetas e informes finales de los proyectos del FTPG 2008-2009.
- Entrevistas semi estructuradas con actores estratégicos.

¹ 57 Carpetas del FTPG 2008 y 54 Carpetas FFTPG 2009 con información sobre proyectos, proveedores, oficios, productos generados, material probatorio, CD y expedientes de las mujeres atendidas con el Modelo de Atención Multidisciplinario a mujeres indígenas violentadas, del FFTPG 2009.

² Manuales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

³ Serie hacia la Equidad, Tomo 4 Tomándole el pulso al Género, Sistemas de Monitoreo y Evaluación sensibles al Género; el Tomo 8 Compartiendo Secretos, Sistematizando desde la Equidad. Edit. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, y el Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2002.

Algunos de los indicadores se construyeron con base en lineamientos internacionales en materia de erradicación de la violencia y la discriminación contra las mujeres, así como leyes nacionales en el tema. Los elementos retomados fueron los siguientes:

- Enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) y Enfoque de Género en el Desarrollo (GED)⁴.
- Uso del lenguaje de género.
- Tipos de evaluación que ejecutan los proyectos para conocer la situación antes y después de la intervención, en ese sentido se seleccionaron cuatro tipos de evaluación: evaluación pre, post, continua y final.
- Enfoque de salud: salud sexual, salud reproductiva y salud integral.
- Redes y vinculación.
- Indicadores basados en los acuerdos internacionales para la CEDAW, (se retomó el artículo 5 y las recomendaciones 13, 19, 33 y 35 para el Estado mexicano), y de Belém do Pará (se retoma el artículo 2 y el artículo 7).
- Indicadores de Beijing: salud, pobreza, educación, economía, ejercicio del poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto, medio ambiente y niñas.
- El Cairo, CEPAL y los Acuerdos del Milenio: indicadores de autonomía física, política y económica.
- Conceptos básicos de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres.

De igual modo se construyó una base de datos cuantitativos, recabando datos a partir de la revisión de las carpetas e informes finales de los proyectos. En esta matriz se incluyó:

⁴ Enfoque MED contempla las necesidades que tienen las mujeres, el acceso y control de ellas, en dicho enfoque no se prevén las relaciones desiguales que existen con los hombres, ni las desventajas en que se encuentran las mujeres con respecto al acceso a oportunidades como educación, empleo, salud y toma de decisiones; el segundo enfoque GED da cuenta de las desigualdades sociales existentes entre mujeres y hombres, muestra las condiciones de vida de las mujeres, de sus necesidades y visualiza el contexto en el que se desarrollan dichas desventajas, propiciando con ello estrategias que van más allá del asistencialismo y pretendiendo generar cambios a nivel estructural, con dicho indicador se pretende comparar el predominio de enfoques en los proyectos.

- Sujetos.
- Materias de acción.
- Población beneficiaria.
- Cobertura geográfica.
- Participación de mujeres y hombres.
- Productos generados.

Indicadores para la Evaluación del FTPG Querétaro 2008-2009.

Mediante la sistematización de las entrevistas semiestructuradas con actores estratégicos y la construcción de indicadores propios de evaluación se definieron los impactos de las intervenciones, así como posibles áreas de oportunidad y sugerencias para el mejoramiento del programa a nivel local. Tal como señala el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2010, en sus Mecanismos de Evaluación, se retomaron los indicadores de la CEPAL para valorar el impacto de las intervenciones:

- Eficiencia: Se verificó la relación entre los resultados logrados, el trabajo profesional y los recursos utilizados.
- Eficacia: Se valoró la capacidad de cumplir en tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.
- Efectividad: Se evaluaron los efectos de las actividades realizadas y los resultados finales, las consecuencias o beneficios generados para la población.

Existen proyectos que pueden ser eficaces, pero no ser eficientes o viceversa. Cada etapa del proyecto es de vital importancia, por lo que no debe darse mayor o menor peso a una u otra, para poder llegar a tocar cada uno de ellos, sin poner en conflicto la evaluación final de los proyectos.

MARCO DE REFERENCIA

“La perspectiva de género ha contribuido a enriquecer las propuestas de equidad no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre personas y grupos sociales que padecen distintas formas de desigualdad y discriminación.”⁵

La sistematización y evaluación de las acciones del FTPG 2008-2009 surgen en un contexto sociodemográfico, institucional y normativo, que caracterizan la experiencia, sus logros y dificultades. A continuación se presentan someramente cada uno de los aspectos mencionados, con objeto de contextualizar las acciones, los esfuerzos y los resultados obtenidos:

SOCIO DEMOGRÁFICO

En este rubro se presentan algunas características del Estado de Querétaro⁶ y brechas de género en la sociedad queretana en temas como salud, educación, empleo, acceso a la toma de decisiones, entre otras.

Estado de Querétaro de Arteaga:

- Lugar número 22 a nivel nacional por el monto de su población.
- La densidad de población en la entidad es de 147 hab./km²; el municipio de Querétaro registra la mayor que es de mil 67 hab./km² y Arroyo Seco la menor, 17 hab./km².
- Está integrado por 18 municipios.
- En Querétaro, en 2010, la esperanza de vida de las mujeres es de 78.2 años, casi cinco años más que la de los hombres (73.3).
- En general fallecen más hombres que mujeres. En 2008 se registraron 125 defunciones del sexo masculino por cada 100 del femenino.

⁵ Guía de Transversalización de Género en Proyectos de Desarrollo. PNUD. Pág. 2.

⁶ Estadísticas a Propósito del Día Mundial de Población y del Día Internacional de la Mujer, para el Estado de Querétaro de Arteaga, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 2010.

- En la entidad, durante el año 2005, las mujeres de 15 años y más, presentaron una tasa de analfabetismo de 9.9%, mientras que la de los hombres fue de 6.2 por ciento.
- En el estado 76 de cada 100 hombres y 39 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas; en contraste, 58 varones y 96 mujeres participan en las tareas domésticas de su hogar.
- En la entidad 66 de cada 100 mujeres de 15 años y más han padecido algún incidente de violencia, ya sea en su relación de pareja o en espacios comunitario, laboral, familiar o escolar.
- Por cada 100 mujeres de cinco años y más en la entidad, dos hablan lengua indígena.
- Porcentaje de la población de 5 años y más hablante de lengua indígena ha disminuido en forma paulatina entre 1970 y el año 2000; a partir de este año, el porcentaje disminuye en forma más acelerada pasando de 2.1 a 0.6 por ciento en 2009.

Cuadro 1. Perfiles municipales.

CUADROS DE PERFILES MUNICIPALES			
Municipio	Grado de desarrollo social	Grado de intensidad migratoria	Grado de marginación
Amealco de Bonfil	Bajo	Medio	Alto
Arroyo Seco	Bajo	Alto	Alto
Cadereyta de Montes	Bajo	Alto	Alto
Colón	Bajo	Bajo	Medio
Corregidora	Medio	Bajo	Muy bajo
Ezequiel Montes	Medio	Bajo	Medio
Huimilpan	Bajo	Medio	Alto
Jalpan	Bajo	Alto	Alto
Landa de Matamoros	Bajo	Alto	Alto
El Marqués	Bajo	Bajo	Medio
Pedro Escobedo	Medio	Bajo	Bajo
Peñamiller	Bajo	Alto	Alto
Pinal de Amoles	Muy bajo	Bajo	Muy alto
Querétaro	Alto	Bajo	Muy bajo
San Joaquín	Bajo	Alto	Alto
San Juan del Río	Medio	Bajo	Muy bajo
Tequisquiapan	Medio	Bajo	Bajo
Tolimán	Bajo	Bajo	Alto
Estado de Querétaro	Medio	Medio	Medio

Situación demográfica

Población

De acuerdo con las proyecciones de población de CONAPO⁷ la población media estatal para el año 2010 es de casi 1 millón 751 mil, 51.1% son mujeres y 48.9% hombres; lo anterior significa que hay 96 hombres por cada 100 mujeres en la entidad.

De las más de 895 mil mujeres que residen en el estado, los municipios de Querétaro, San Juan del Río, Corregidora y El Marqués agrupan en conjunto alrededor de 636 mil, cifra equivalente a 71% de la población femenina del estado.

Los municipios de la entidad con la mayor presencia relativa de mujeres son San Joaquín (con 54.9%), Arroyo Seco (53.5%), Cadereyta de Montes (53.3%) y Ezequiel Montes (52.9%); en contraste, El Marqués (50.5%), Colón (50.6%), Querétaro y Corregidora (50.7% cada uno), así como Pedro Escobedo (51.0%) registran las menores proporciones.

Fecundidad

La Tasa Global de Fecundidad (TGF) indica el promedio de hijos nacidos vivos que una mujer habría tenido al final de su vida reproductiva (15 a 49 años). Hasta la segunda mitad de la década de los setenta este indicador a nivel nacional era de alrededor de 6 hijos por mujer y para 2010⁸ disminuiría a un promedio de 2.05. Entre tanto, el indicador para Querétaro fue de 3.53 para 1990 y para el 2010, se esperaba que el promedio de 2.02 hijos por mujer.

⁷ FUENTE: CONAPO. Proyecciones. www.conapo.gob.mx

⁸ Ibid.

Esperanza de vida

De acuerdo con las estimaciones de CONAPO, en 2010¹, este indicador a nivel nacional es de 75.4 años y para Querétaro Arteaga de 75.7 años. La esperanza de las mujeres en México es de 77.8 años y la de los hombres de 73.1 años; en la entidad el indicador es de 78.2 y 73.3, respectivamente. Al paso del tiempo ha ido en aumento.

Hogares

En 15 años (1990-2005) el número de hogares en la entidad aumentó de 196 a 370 mil. En Querétaro prevalecen los hogares con jefatura masculina; de cada 100 hogares, 78 son dirigidos por un hombre y 22 por una mujer. En este mismo periodo, la cantidad de hogares con jefatura femenina se duplicó al pasar de 30 mil a 81 mil, significando 22.0% del total de los hogares en 2005.

Al interior, los municipios con mayor proporción de hogares con jefatura femenina son San Joaquín, Pinal de Amoles, Jalpan de Serra y Arroyo Seco, donde 3 de cada 10 hogares son dirigidos por una mujer; en contraste, aquellos con menor porcentaje son Huimilpan (15.0%), El Marqués y Colón (15.5% cada uno).

En Querétaro existen 63 mil hogares donde el jefe es una persona de 60 años o más, los cuales representan 16.9% del total. De ellos, 3 de cada 10 tienen jefatura femenina. El municipio de Querétaro registra la proporción más alta de hogares con ancianos encabezados por una mujer (44.6%), seguido por San Juan del Río (11.8%), Corregidora (5.2%) y Amealco de Bonfil (4.4%). Por el contrario, en Peñamiller 1.6% de los hogares con ancianos son dirigidos por mujeres; asimismo, esta proporción es de 1.4% en Arroyo Seco y de 0.7% en San Joaquín.

Educación

En el año 2005, de cada 100 mujeres de 15 años y más, 10 no sabían leer ni escribir y sólo 7 de cada 100 varones eran analfabetas en el país. En la entidad, 10 de cada 100 mujeres de 15 años y más son analfabetas y 6 de cada 100 hombres se encuentran en la misma situación. Amealco de Bonfil tenía el más alto porcentaje de mujeres analfabetas con 74.1% y registra una distancia porcentual por sexo, en relación a los hombres, de 15.1 por ciento.

Casi una quinta parte (18.9%) de las mujeres de 15 años y más que residen en localidades menores a 2 500 habitantes no sabían leer ni escribir; frente al 13.2% de los hombres.

Por otra parte, en la entidad, de cada 100 mujeres de 18 años y más, 11 no cuentan con algún nivel de instrucción, 33 tienen primaria incompleta, primaria terminada y estudios técnicos o comerciales con primaria terminada, 2 estudiaron uno o dos años de secundaria, 20 concluyeron la secundaria, 17 tienen estudios de educación media superior (técnicos o comerciales con secundaria, normal básica, preparatoria o bachillerato) y 14 concluyeron la educación superior. En el caso de la población masculina, las proporciones son de 8, 30, 3, 23, 17 y 16 de cada 100, respectivamente.

El promedio de escolaridad de mujeres y hombres de 15 años y más es de 8.1 y 8.6 años, en ese orden. En las localidades con menos de 2 500 habitantes, el promedio equivale a la primaria completa (6 años); mientras en las localidades de 100 mil y más personas, el promedio se traduce en la educación media superior (10 años).

Trabajo

En el cuarto trimestre de 2009, de los 591 mil hombres mayores de 14 años, 38% desempeñan el papel de proveedor del hogar, al dedicarse exclusivamente al

trabajo extradoméstico; por su parte, de las 668 mil mujeres, 48.8% únicamente realiza trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar.

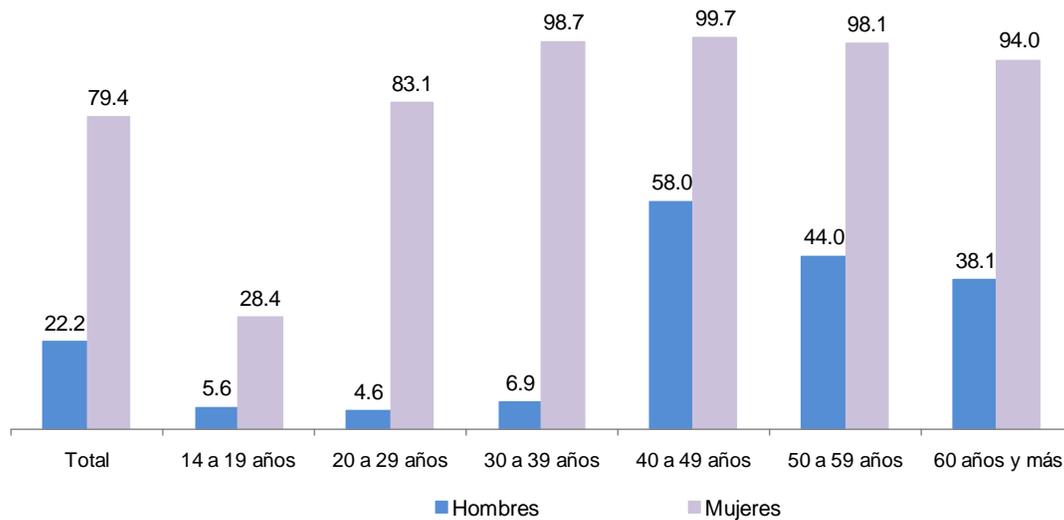
Las mujeres que participan en los quehaceres domésticos de su propio hogar representan 79.4%; en tanto que ellos lo hacen en 22.2%. Las mujeres en todas las edades mantienen tasas superiores al 84 por ciento; en el caso de los hombres, son las personas de la tercera edad las que más participan en las tareas domésticas de su hogar. El trabajo doméstico realizado mayormente por las mujeres constata la reproducción de roles tradicionales de las mujeres, enfocados principalmente a la reproducción y el cuidado.

La participación en actividades económicas sigue siendo superior en los varones, comparada con la que reportan su contraparte. En la entidad, 76 de cada 100 hombres y 39 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas.

En lo que respecta a su inserción laboral, 69 de cada 100 mujeres ocupadas son asalariadas, 18 trabajan por cuenta propia, 9 no reciben pago alguno y tres son empleadoras. De los varones ocupados, los asalariados, y quienes laboran por cuenta propia presentan cifras semejantes a las mujeres (64 y 20 de cada 100, respectivamente); sin embargo, los no remunerados disminuyen a 4 y los empleadores aumentan a seis.

Al comparar la inserción económica femenina con la masculina en cada uno de los sectores de actividad económica, las diferencias son considerables, así en el trabajo de la construcción laboran 97.1% de hombres y sólo 2.9% de mujeres. El sector de comunicaciones y transportes reporta la segunda diferencia más alta, con nueve de cada diez ocupados y sólo una mujer; en cambio, en el comercio y en los servicios, la participación de ambos tiende a ser más equitativa, dado que ellos ocupan 51.3%, 53.8% y ellas 48.7%, 46.2%, respectivamente.

Tasa de participación en trabajo domestico por grupos de edad y sexo, cuarto trimestre de 2009



FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2009. Consulta interactiva. www.inegi.org.mx

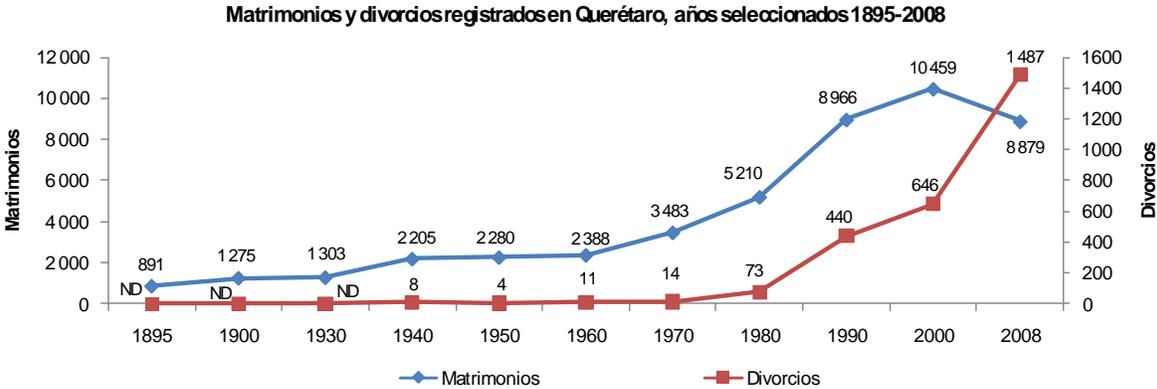
Matrimonios y divorcios

Durante 2008 en Querétaro se registraron 8 879 matrimonios, cantidad inferior a la de 2007 (8 938) con 59 uniones legales menos, lo que representa un ligero decremento de 0.6% entre ambos años.

En el ámbito estatal la edad promedio al momento de contraer matrimonio fue de 27.9 años entre los hombres y de 25.4 para las mujeres. Los municipios donde tanto los varones como las mujeres tienen la mayor edad promedio al matrimonio son: Jalpan de Serra y Peñamiller con 30.6 años para los hombres y 27.3 años para las mujeres, seguidos de Arroyo Seco y San Joaquín con 30.1 y 29.6 años respectivamente; los municipios de San Joaquín y Cadereyta de Montes, ambos tienen una edad promedio al matrimonio de 26.9 años.

Los procesos de divorcio concluidos en Querétaro, durante 2008, ascendieron a 1 487 en comparación con el año inmediato anterior, lo que significa un incremento de 7.4. En el estado, por cada 100 enlaces realizados hubo 17

divorcios, mientras que en el año 2000 la relación fue de 6. Tres municipios superan la relación estatal de divorcios y corresponden a; Jalpan de Serra (34.4), San Juan del Río (26.6) y el municipio de Querétaro (24.1); en contraste, en algunos no se verifica esta relación por no haber divorcios registrados en 2008, tal es el caso de Pinal de Amoles, Arroyo Seco, Colón, Peñamiller y San Joaquín.



Violencia contra las mujeres

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (*ENDIREH*) 2006, de cada 100 mujeres de 15 años y más, en la entidad, 66 han padecido algún incidente de violencia ya sea por parte de su pareja o de otras personas en los espacios comunitario, laboral, familiar o escolar. La más frecuente es la ejercida en espacios comunitarios donde 38 de cada 100 mujeres declararon haberla padecido.

De las mujeres que trabajaron entre octubre 2005 y octubre de 2006, el 37.8% sufrió algún tipo de violencia y discriminación. Por otra parte, 37 de cada 100 dijeron haber estado expuestas a la ejercida por el actual o último esposo o compañero; en tanto que 16.6% la sufrió en la escuela, ya sea ejercida por algún maestro, autoridad o compañero. Cabe aclarar que una mujer pudo haber declarado más de un tipo de violencia sufrida.

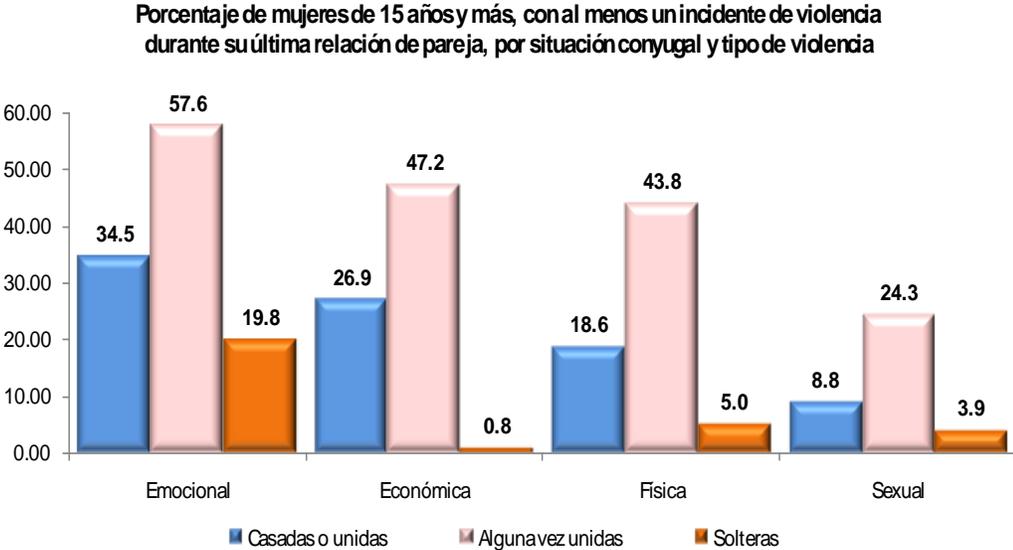
Violencia de pareja

Según resultados de esta misma encuesta, de cada 100 mujeres de 15 años y más, 37 declararon haber vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual a lo largo de la relación con su última pareja. En general, las mujeres alguna vez unidas (divorciadas, separadas y viudas) presentan niveles más altos de violencia que los reportados por casadas o unidas y solteras, 57.6% de ellas sufrieron violencia emocional, 47.2% económica; 43.8% física y 24.3% sexual.

Muertes intencionales o por violencia

En 2008 las muertes intencionales o por violencia representaron 2.0% de las defunciones totales y 18.7% de las muertes por lesiones, las cuales comprenden a los decesos por accidentes, homicidios y suicidios.

Del total de muertes por violencia registradas en el estado en ese año, 30 eran de mujeres (19.9%) y 121 varones, lo que arroja una tasa de 3.5 y 14.6 decesos intencionales por cada 100 mil mujeres y varones, respectivamente.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

En las muertes por violencia, el suicidio ocupa el primer lugar como causa de muerte y en segundo lugar se encuentra el homicidio. Los suicidios tienen un peso porcentual mayor dentro de las muertes por violencia de mujeres (60.0%) que entre los varones (48.8%), en tanto que los homicidios presentan el caso contrario, una importancia relativa mayor entre los hombres (51.2%) que la que se aprecia entre el sexo femenino (40.0%).

La frecuencia de los homicidios presenta una tendencia a la baja, en tanto que la de los suicidios muestra un aumento en sus cifras, en particular en el caso de las mujeres. Entre el año 2000 y 2008 la tasa de homicidios de mujeres descendió de 3.2 a 1.7 muertes por cada 100 mil mujeres, mientras que la de suicidios aumentó de 1.3 a 2.6 muertes por cada 100 mil mujeres de 10 años y más, en ese mismo periodo. Por grupos quinquenales de edad, en el de mujeres de 55 a 59 años se registra la tasa más alta con 7.7 suicidios por cada 100 mil mujeres de ese rango de edad.

En 2008 cuatro municipios de Querétaro registraron una tasa de homicidios de mujeres por encima de la estatal (1 homicidio por cada 100 mil mujeres), de los cuales sobresale con la tasa más alta, Pinal de Amoles (8 por cada 100 mil mujeres), seguido de Cadereyta de Montes, Querétaro y Corregidora con 3.2, 1.8 y 1.7, respectivamente. En tanto, seis reportan tasas de homicidios de varones por encima del promedio estatal, donde destaca San Joaquín con una tasa de 58 homicidios por cada 100 mil hombres.

Participación sociopolítica y toma de decisiones

En las últimas décadas las mujeres han incursionado en el país en los espacios de poder y la toma de decisiones, enriqueciendo con ello la vida política nacional. Su participación en el poder legislativo en el estado de Querétaro, muestra alrededor de una tercera parte de representación femenina en la composición de la LXI Legislatura federal, tanto en la Cámara de Senadores como en la de

Diputados (33.3% en ambos). En tanto en la LVI Legislatura del Estado de Querétaro la participación femenina es de 16% por 84% de los hombres.

El incremento de mujeres en los gabinetes administrativos de los ayuntamientos estatales, se ha traducido en un mal entendimiento de la igualdad de género e incluso de las oportunidades otorgadas a las mujeres en cuestiones públicas. En materia de toma de decisiones en el espacio público, las mujeres generalmente ocupan puestos en espacios de reproducción, administración y cuidado de bienes, ello como reflejo del trabajo en la esfera privada, pero extendida en la esfera pública.

Mujeres que hablan lengua indígena

El Censo de Población del 2005 registró casi 12 mil mujeres que hablan lengua indígena, esto es, por cada cien mujeres de cinco años y más en el estado, 2 hablan lengua indígena.

El porcentaje de mujeres que hablan lengua indígena y no hablan español es mayor que el correspondiente a los hombres (4.6% contra 1.1%). Las que registran los mayores porcentajes de monolingüismo son las hablantes de otomí, 6 de cada 100 no hablan español.

Entre las personas de 15 años y más que declararon hablar lengua indígena se observa una brecha en el nivel de educación entre mujeres y hombres: el promedio de escolaridad de las mujeres es de 4 años, mientras que el de los hombres es de 5.6 y los porcentajes de analfabetismo son de 40.5 y 18.4%, respectivamente. El porcentaje de analfabetismo es más alto entre las de mayor edad, mientras que 6.6% de las que tienen entre 15 y 19 años no saben leer y escribir, las que cuentan con 40 a 49 años registran un porcentaje de analfabetismo de 48.9 por ciento.

Así también esta situación puede observarse en el porcentaje de mujeres de 8 a 14 años en atraso escolar; es decir, quienes no tienen escolaridad de acuerdo a su edad o no asisten a la escuela, y es mayor que el de los hombres (60.0 y 57.8%, respectivamente). El alto porcentaje de población hablante de lengua indígena en atraso escolar se debe principalmente a su incorporación tardía a la escuela.

Uno de los servicios básicos del ser humano es el acceso a servicios de salud, y según datos del II Conteo se observa que sólo 12.9% de las mujeres que hablan alguna lengua indígena son derechohabientes, de éstos el 22.9% es derechohabiente del seguro popular, mientras que 63.8% carecen de derechohabiencia.

En 2005 se registraron 8 295 hogares donde el jefe y/o su cónyuge hablan lengua indígena. De ellos, 19.6% están dirigidos por una mujer. Los hogares con jefatura femenina están constituidos principalmente por la jefa y sus hijos (31.6%), y en 16.4% son hogares unipersonales.

CONTEXTO LOCAL

Durante el 2008 y 2009, primeros años de ejecución de los ejercicios fiscales del FTPG, ocurrieron diversos acontecimientos a nivel local que permearon el ejercicio de los derechos civiles y políticos de las mujeres queretanas. El contexto local, permite ubicar necesidades y espacios de acción para la implementación de políticas públicas que permitan el desarrollo y garantía del empoderamiento de las mujeres. A continuación, de forma cronológica se enlistan diferentes eventos ocurridos a lo largo del 2008 y 2009 en Querétaro:

- Durante el 2009 se aprobó la reforma al artículo 2º de la Constitución estatal, que “Protege la vida desde la Fecundación”, violando así los derechos de las mujeres a decidir sobre nuestros propios cuerpos. El proceso ocurrió tras debates públicos en una serie de audiencias presentadas a las diputadas y diputados de la LV Legislatura del Estado de Querétaro, por parte de diversas organizaciones civiles defensoras de los derechos de las mujeres y, organizaciones religiosas y conservadoras.
- Contingencias sanitarias a causa de la influenza AH1N1 presentada en el país.
- Tras dos sexenios de gobierno panista, el Partido Revolucionario Institucional ganó las elecciones de julio de 2009, donde quedó electo como gobernador José Eduardo Calzada Roviroso.
- Con la reforma a la legislación en diciembre del 2009, se eliminaron las tipificaciones de los delitos de: Rapto, Estupro, Trata de Personas y Discriminación; ya estaban dictaminadas y aprobadas en la reforma al código penal y al código de procedimientos penales a de finales de octubre de 2009.⁹
- Jacinta Francisco Marcial, Teresa González, Alberta Alcántara, y Jazmín mujeres indígenas queretanas permanecieron injustamente encarceladas durante más de tres años, sentenciadas a 21 años de cárcel por el “secuestro” de 6 integrantes de la desaparecida Agencia Federal de Investigación (AFI). Finalmente, durante el 2010 tras la orden de Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) fueron liberadas. (septiembre 2009 y diciembre 2010).
- A diferencia del Plan Estatal de Desarrollo 2003-2009, el Plan Querétaro 2010-2015, Soluciones Cercanas a la Gente, señala el grupo de las mujeres como grupo prioritario, mientras que el PED anterior las señalaba como grupo vulnerable.

⁹ Boletín de Prensa “Mujeres Queretanas recibimos el 8 de marzo de 2010 sin equidad y con retrocesos en las leyes que garantizan nuestros derechos: Hacia la construcción de herramientas jurídicas para garantizar una vida libre de violencia a todas las mujeres en el Estado de Querétaro.”, emitido por El Comité para Erradicar la Discriminación en el Estado de Querétaro y el Comité de la Agenda de Mujeres, el 8 de marzo de 2010, en el marco del Día Internacional de las Mujeres.

INSTITUCIONAL

Instituto Queretano de la Mujer

En abril de 2006, mediante Decreto de Creación Desconcentrado, surgió el Instituto Queretano de la Mujer. La instancia inmediata anterior era el Consejo Estatal de la Mujer que se conformó desde 1997 y mismo que participó en su creación. El Decreto señala en el capítulo uno, la descentralización del IQM del Gobierno Estatal, definiéndolo como organismo autónomo que promueve de manera integral el desarrollo de las mujeres.

En el capítulo dos, se detallan las responsabilidades a ejecutar: elaboración y ejecución del Plan Estatal de la Mujer (las líneas estratégicas y tareas concretas que se impulsarán) y el Plan Anual del Instituto (las políticas generales, las líneas estratégicas y las tareas concretas a seguirse, como: creación de estadísticas sobre violencia, discriminación y de condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres; operación y coordinación del refugio para las mujeres maltratadas, implementación de estrategias que atiendan la violencia contra las mujeres y promover la creación de institutos de las mujeres en todos los municipios del Estado).

El Instituto Queretano de la Mujer será dirigido por una mujer designada por el Gobernador del Estado, y tendrá entre otras funciones elaborar y proponer al Consejo Directivo de los proyectos del Programa Anual y Estatal de la Mujer, así como programas institucionales a corto, mediano y largo plazo. Es destacable que entre los requisitos de la integración de dichos programas se establece que éstos deberán integrar propuestas plurales y sus contenidos estarán basados en los resultados sobre investigaciones y estudios además de que deberán considerarse las observaciones del Consejo Directivo.

Una de las acciones más urgentes y prioritarias son: Apoyar y coadyuvar con las diferentes instancias de la administración pública federal, estatal y municipal en la

formulación de políticas públicas gubernamentales, así como promoverlas en la sociedad, para alcanzar la igualdad y la equidad de género; Promover la salud integral de las mujeres, de acuerdo a su ciclo de vida eliminando cualquier discriminación; Gestionar recursos de diversas dependencias para implementarlos en programas en pro de la igualdad, organizar reuniones de carácter municipal, estatal, regional, nacional e internacional para el intercambio de experiencias e información sobre los temas de las mujeres, así como participar en las que se realicen por otras instancias y de igual modo promover las investigaciones y estudios que genere un sistema de registro que evidencie las condiciones sociales, políticas y culturales de las mujeres en Querétaro. Por último se pretende Impulsar en los medios de comunicación una cultura de igualdad entre el hombre y la mujer, reconociendo y dignificando su imagen ante la sociedad e implementar la capacitación y profesionalización en materia de equidad de género del personal interinstitucional.

Dentro del capítulo tres se señalan los programas que ejecutará el IQM, priorizando el Programa Estatal de las mujeres.

La estructura con la que cuenta el Instituto es:

- Dirección General
- Tres Direcciones de Área: Técnica, Capacitación y Coordinación del Refugio, mismas que se encargaran de la funcionalidad, la congruencia y la eficiencia de las acciones del instituto.
- Consejo Consultivo, conformado por todas las dependencias en el que se regula la operación de programas y presupuesto. En este momento el Instituto ocupa el lugar de Secretario Técnico.

Los recursos asignados para el funcionamiento del Instituto fueron oficina, escritorios con máquina de escribir, pero sin computadora. Se contó con poco personal, cuatro personas aproximadamente. Con el cambio de gobierno en 2009, se ha incrementado la plantilla de personal y actualmente están ampliándose las instalaciones del Instituto y del Refugio para mujeres maltratadas.

A nivel estatal se cuenta con la “Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” acorde con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo Reglamento está en revisión por parte del Ejecutivo Estatal, mismo que el 25 de noviembre pasado firmó el protocolo de intención para integrar el Sistema Estatal para la detección, prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el estado de Querétaro.

En el documento Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las políticas y programas contra la violencia familiar en los institutos e instancias de la mujer en México¹⁰, se hace un análisis institucional del IQM en relación a la atención de la violencia familiar y de género; menciona, entre otras cosas que: A diferencia de otras instancias que atienden la violencia familiar y de género, el Instituto Queretano de la Mujer cuenta con planes de auto-cuidado del personal. Una psicóloga da contención a todo el personal que atiende casos de violencia familiar; señala que en cuanto a la asignación de los recursos financieros, el personal del Instituto consideró que son insuficientes e inoportunos para las acciones de sensibilizaciones y capacitación, ya que llegan a mediados de agosto. Consideraron que a pesar de esta situación, el PAIMEF es un gran apoyo para las instancias que atienden el problema de la violencia familiar; señalan acciones de detección, prevención, atención de la violencia contra las mujeres y canalización de mujeres violentadas. Refiere también que los programas y servicios del Instituto operan en los municipios de Querétaro, San Juan del Río y Corregidora. Señala la atención de 1016 casos atendidos con recursos federales –PAIMEF y CDI- y 3233 casos en capacitación, asesoría legal, asesoría psicológica, refugio interno, externo y telmujer (en 2006) y 1583 casos atendidos en 2007 (en capacitación, asesoría legal, asesoría psicológica, refugio interno, externo y telmujer).

¹⁰ Campos Beltrán, María del Rosario, Coord. Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de las políticas y programas contra la violencia familiar en los institutos e instancias de la mujer en México. Edit. Caminos Posibles, Investigación, Capacitación y Desarrollo, S.C. México, 2007.

Por su parte, García Falconi refiere que “El tránsito entre el Consejo Estatal de la Mujer y el Instituto Queretano de la Mujer no modificó sustancialmente el tipo de organismo del que se trata, ya que ambos son desconcentrados, con autonomía técnica y dependientes de la Secretaría de Gobierno”¹¹.

Si bien la observación de la investigadora es cierta y se mantiene hasta la fecha, resulta evidente la importancia de participar del FTPG 2008-2009, ya que ha contribuido a la realización de labores sustantivas del Instituto, potenciando la oferta institucional, la cobertura de servicios y la promoción del avance de las mujeres, coadyuvando en la transversalización e institucionalización de procesos y modelos para la atención a mujeres que enfrentan violencia de género.

Por otra parte, participar en el FTPG implicó cumplir con las bases de operación establecidas para los periodos 2008, 2009 y 2010, mismos que a continuación se detallan:

Bases de operación del Fondo 2008, 2009 y 2010

El Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FTPG) 2008 y el Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género (FFTPG) 2009 son una respuesta a los compromisos internacionales adquiridos por México en el marco del Sistema de Naciones Unidas para la promoción y defensa de los derechos humanos. A continuación se describen brevemente:

¹¹ García Falconi, Sulima. Resultado Diagnostico Participativo con perspectiva de género, Detección de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres queretanas (Diagnostico Participativo). IQM/Inmujeres. Querétaro, 2008. Pág. 35.

Cuadro 2. Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género 2008-2010.

Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género		
2008	2009	2010
Objetivo general		
Contribuir a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres,, que lleve a la implementación de políticas públicas con perspectiva de género.	Contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en las entidades federativas	
Objetivos específicos		
1) Integrar la perspectiva de género en planes, programas y acciones en Administración Pública.	Institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal.	Fortalecer la institucionalización de perspectiva de género en Admon. Pública Estatal y Municipal.
2) Impulsar el diseño, operación y evaluación de las políticas públicas para que tengan como objetivo la transversalidad de la política de género.	Garantizar la igualdad jurídica y los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de derecho.	Favorecer igualdad jurídica y derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del estado de derecho.
3) Establecer mecanismos de coordinación institucional a nivel estatal para fomentar la transversalidadde género.	Generar acciones que permitan el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil en las 32 entidades federativas.	
4) Promover acciones afirmativas con dependencias y organismos públicos, para prevenir, atender y eliminar la discriminación hacia las mujeres.	Impulsar políticas públicas que permitan garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	Promover que en las políticas públicas y acciones estatales y municipales se favorezca el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5) Diseño de metodologías de intervención para la implementación de la transversalidad de género con diferentes instancias, así como programas de formación y capacitación.	Promover la creación de acciones institucionales estatales y municipales que permitan fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.	

Los proyectos realizados en 2008-2009 han avanzado en la línea trazada por los objetivos del Fondo. Sin embargo, el acercamiento a las administraciones municipales ha permitido valorar el reto que representa, en el contexto queretano, el cumplimiento de tales objetivos. Quizá lo señalado no sea exclusivo de la población queretana pues, desde el diseño de las bases de operación se ha bajado el grado de exigencia, ampliado la factibilidad de logro. No es lo mismo pretender “garantizar la igualdad jurídica” que “favorecer la igualdad jurídica” de las mujeres.

Desde 2008 se está abordando a los municipios para sensibilizar y capacitar al funcionariado en la perspectiva de género, normatividad y demás. No obstante, el antecedente que se tiene, es de poco o nulo interés por las cuestiones de género; incluso en municipios en los que se ha participado atendiendo a cientos de mujeres indígena violentadas, la participación y compromiso del funcionariado ha sido mínima. De igual manera, los municipios con mayor marginalidad, pobreza y bajos índices de desarrollo humano, son los que menos estrategias poseen para impulsar políticas de género.

Por otra parte, aunque algunos municipios están trabajando para impulsar las acciones de política de género desde el trienio pasado, es necesario plantear estrategias que abarquen todos los municipios de modo que las incidencias políticas en la materia sean uniformes para todas las mujeres del estado, y permitan aminorar las brechas planteadas en el marco socio demográfico.

Tanto el Sistema de Indicadores sobre Población y Género (SIPOGE), como algunos otros diagnósticos desarrollados por instituciones gubernamentales y organismos de la sociedad civil, son elementos clave para dirigir políticas públicas focalizadas a grupos estratégicos, acordes a necesidades reales de las mujeres, dependiendo de su condición de etnia, clase y edad.

NORMATIVIDAD

Convenciones y acuerdos internacionales

Para la elaboración de este análisis y sistematización es necesario conocer la situación existente en torno a políticas, instituciones y acuerdos que existen en la normatividad internacional, y que se armonizan con la legislación nacional, estatal y municipal en materia de derechos humanos de las mujeres. El marco referencial permite observar los orígenes de diversas políticas públicas, así como posibles líneas de acción, y espacios de oportunidad. A continuación se presenta en los siguientes la normatividad internacional retomada para el presente trabajo:

Cuadro 3. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW)

Convenciones internacionales	
concepto	Nombre y
	<p style="text-align: center;">CEDAW - 1979</p> <p>Todo pacto internacional de derechos humanos, tiene la obligación de garantizar a hombres y a mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.</p>
Artículos relevantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomar las medidas apropiadas para modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres que estén basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos (art.5). ✓ Suprimir la trata de mujeres y la explotación sexual de éstas (art.6). ✓ Asegurar a la mujer rural el acceso a la atención médica y servicios en materia de planificación familiar. El acceso a la educación, acceso a oportunidades económicas. (art.14). De igual modo se exige la aplicación e igualdad de derechos de todos y todas, sin distinciones por motivo de raza, sexo, idioma o religión.
fundamentales	<p>Valores</p> <ul style="list-style-type: none"> • La libertad. • Luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. • La ratificación y la plena aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía.

En 1993 se pronuncia la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y se promueve la aplicación de la CEDAW con la intención para lograr reforzarla y articularla con las políticas públicas de cada nación comprometida.

Cuadro 4. CEDAW. Observaciones finales a México, Agosto 2006.

Convenciones internacionales	
concepto	CEDAW, Observaciones finales a México. Agosto 2006
	<p>Señalan las principales esferas de preocupación y recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Aplicar de manera sistemática y continua todas las disposiciones de la Convención.</i> ➤ <i>Alta prioridad a la armonización de las leyes y las normas federales, estatales y municipales con la Convención</i>
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recomendación 13 - Respeto a los derechos humanos de la mujer. ✓ Recomendación 19 - “Equidad” e “igualdad” transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad”. ✓ Recomendación 33 - Eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres tengan acceso a servicios de salud, atención de la salud reproductiva, los servicios de planificación de la familia y se armonice la legislación relativa al aborto ✓ Recomendación 35 - Eliminar las disparidades a que se enfrentan las mujeres, dimensionar la pobreza y la discriminación a que se enfrentan las mujeres indígenas y las mujeres de zonas rurales.
Datos adicionales	<p>Algunas de estas recomendaciones pueden ser retomadas como indicadores de evaluación ya que en total, se emitieron 42 recomendaciones al Estado Mexicano en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres mexicanas¹².</p>

¹² Algunas de las recomendaciones fueron utilizadas para la formulación de indicadores dentro de las matrices cualitativas y cuantitativas de evaluación de los FTPG 2008 y 2009 en Querétaro.

Cuadro 5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Belém do Pará, Brasil, 1994.

Convenciones internacionales	
Nombre y concepto	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; Belém do Pará, Brasil – 1994
	Se firma que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales, por lo que manifiesta que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.
Artículos de importancia	<p>Se define a la violencia contra la mujer: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; se tipifica: la violencia física, sexual y psicológica; dentro del ámbito familiar o cualquier relación interpersonal donde haya violación, maltrato o abuso sexual, así como la violencia en la comunidad que comprende además de las anteriores, la trata de personas, tortura, la prostitución forzada y secuestro; además de la perpetrada o tolerada por el Estado. Y destacan los siguientes artículos:</p> <p>Art. 2- Tipos de violencia (física, sexual, psicológica, patrimonial¹³) y los ámbitos de violencia (familiar, comunitario, institucional, Estado).</p> <p>Art. 7 – Políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.</p>

Cuadro 6. Declaración de Beijing IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.1995

Acuerdos internacionales	
Nombre y concepto	Declaración de Beijing IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.1995
	Se reafirma el compromiso de igualdad de derechos y la dignidad humana intrínseca de mujeres y hombres, así como con los demás propósitos y principios recogidos en la Carta de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

¹³ Los nuevos retos que nos impone la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belén do Pará) Organización Panamericana de la Salud Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Costa Rica, 1999.

Indicadores propuestos	<ul style="list-style-type: none"> a. La mujer y la pobreza. b. Educación y capacitación de la mujer. c. La mujer y la salud. d. La violencia contra la mujer. e. La mujer y los conflictos armados. f. La mujer y la economía. g. La mujer y el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. h. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. i. Los derechos humanos de la mujer. j. La mujer y los medios de difusión. k. La mujer y medio ambiente. l. La niña.
Datos adicionales	<p>Se señala a los Estados Nación, que deben avalar a todas las mujeres y a las niñas la ejecución de todos sus derechos y libertades fundamentales, por lo que adoptaran las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y así suprimir los obstáculos para la igualdad de género, el avance y empoderamiento de las mujeres.³</p>

Cuadro 7. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo 1994; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y, Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe.

Acuerdos internacionales	
Nombre y concepto	<p>Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo 1994, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y, Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe</p> <p>En el informe <i>Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe</i>, la autonomía se definió como:</p> <p>“El grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En ese sentido, existe una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente” (Naciones Unidas, 2005, pág. 114).</p> <p>El consenso entre estos 3 acuerdos internacionales concibe la autonomía de las mujeres como un elemento clave para el empoderamiento de éstas.</p>

Indicadores propuestos	<p>“La autonomía de las mujeres es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad, y el control sobre su propio cuerpo (autonomía física), la generación de ingresos y recursos propios (autonomía económica) y la plena participación en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) constituyen tres pilares para lograr una mayor igualdad de género en la región.”¹⁴</p>
Datos adicionales	<p>El logro de una mayor autonomía¹⁵ supone varios retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye ejercer los derechos reproductivos. - Poner fin a la violencia de género. - Adoptar todas las medidas necesarias para que participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.

Proequidad y Proigualdad

Cumpliendo con las recomendaciones de acuerdos internacionales, ratificados por el Estado Mexicano la presente administración Federal, presidida por Felipe Calderón Hinojosa, señala en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en el Eje 3. “Igualdad de oportunidades”, la Transversalidad de la perspectiva de género, así como la obligación que tienen los tres poderes de gobierno a nivel federal, estatal y municipal de incluir el concepto igualdad retomado desde la teoría de género. En base a esto se construyeron 2 programas que a continuación se muestran a modo de cuadro comparativo:

¹⁴ Manual de uso del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Publicación de la CEPAL LC/L.3223. Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2010.

¹⁵ Virginia Vargas (1996) incluye además la autonomía sociocultural, relativa a aspectos de identidad y autoestima.

Cuadro 8. Comparativo PROEQUIDAD-PROIGUALDAD

PROEQUIDAD	PROIGUALDAD
Programa nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres. 2001 -2006	Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.2008 - 2012
OBJETIVO GENERAL	
Potenciar el papel de las mujeres mediante su participación, en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad, y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra, a fin de alcanzar un desarrollo humano con calidad y equidad.	Vinculados sus objetivos estratégicos con los ejes del PND que son: 1. Estado de derecho y seguridad 2. Economía competitiva y generadora de empleos. 3. Igualdad de oportunidades. 4. Sustentabilidad ambiental. 5. Democracia efectiva y política exterior responsable.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública federal.	Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.
2. Impulsar un marco jurídico nacional eficiente y acorde con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos para las mujeres y las niñas, a través del cual se promoverá y garantizará el pleno disfrute de estas normas fundamentales de las mujeres y la niñez.	Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
3. Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género.	Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

PROEQUIDAD	PROIGUALDAD
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
4. Promover el desarrollo de procesos y políticas públicas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres que condicionan la pobreza.	
5. Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar, con igualdad y equidad, en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y las mujeres, para lograr ampliar su participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.	Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6. Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral.	Objetivo estratégico 6: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.	Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
8. Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, en igualdad de condiciones que los hombres.	Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.
9. Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación.	

Marco jurídico nacional y estatal

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres, realizada cincuenta años después de la Declaración de los Derechos Humanos, refleja las dificultades que en la actualidad aun existen en torno al ejercicio ciudadano de las mujeres. Una de las apuestas de Movimiento Feminista Mundial para el empoderamiento de las mujeres es "...cambiar la concepción de

ciudadanía, sexualizando a los sujetos y considerando estas diferencias como aspectos que exigen variar las respuestas del Estado para satisfacer los mismos derechos universales.”¹⁶

Es necesario para la implementación de políticas públicas a favor del empoderamiento de las mujeres, que se identifiquen las barreras que impiden el ejercicio de su ciudadanía; un elemento clave para ello es reconocer que tanto la ciudadanía como los derechos están siempre en construcción y cambio. La ciudadanía no se identifica con un conjunto de prácticas concretas (votar, tener libertad de expresión, recibir beneficios sociales del Estado), sino en todo caso con una expresión tan abierta como “el derecho a tener derechos”.¹⁷

Las prioridades políticas que buscan incidir en contra de las discriminaciones y opresiones pueden variar dependiendo del contenido de las normas y leyes. Se identifican cinco herramientas jurídicas para el adelanto de las Mujeres en México. Estas cinco leyes permiten identificar líneas de acción política para las instituciones y, reconocer retos, obstáculos y condiciones favorables para el avance en la construcción de los Derechos Humanos de las Mujeres. Estas cinco leyes son logros jurídicos importantes para las mujeres en México, permiten establecer estrategias para la reparación del daño e impartición de justicia. A continuación se señalan los avances de estas cinco leyes en el estado de Querétaro, que corresponden con la armonización de la normatividad nacional, e internacional.

Cuadro 9. Marco jurídico nacional y estatal.

Leyes Nacionales	Leyes Estatales	Justificación
Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia (Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, Última reforma publicada DOF	Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Ley publicada en el periódico oficial del Estado “La Sombra de	Según El Artículo Segundo Transitorio, el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres se debió haber integrado en un plazo de 90 días hábiles. El 25 de noviembre de 2010 el

¹⁶ Maffía, Diana (2001) "Ciudadanía Sexual. Aspectos personales, legales y políticos de los derechos reproductivos como derechos humanos" en Feminaria Año XIV, N°26/27, Buenos Aires.
¹⁷ Idem.

<p>20-01-2009).</p>	<p>Arteaga” el día 27 de marzo de 2009 (No.21).</p>	<p>Gobernador José Calzada Rovirosa firmó un protocolo de intención para instalar el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Como parte del FTPG 2010 se elaboró la propuesta del Reglamento de la LEAMVLV, mismo que se enviará para su revisión al Ejecutivo.</p>
<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006).</p>	<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>En 2010 como parte del PFTPG se elaboró la iniciativa denominada Ley para Impulsar la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que se enviará al Ejecutivo los primeros meses del 2011.</p>
<p>Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de Mayo de 2000).</p>	<p>- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Querétaro... Ley publicada en el periódico oficial del Estado “La Sombra de Arteaga” el día 31 de julio de 2009 (No.55). -</p>	<p>No se ha conformado el Consejo Impulsor de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia en el Estado de Querétaro, estipulado en el Artículo 65., Capítulo Séptimo Del Consejo Impulsor de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia. Aunque el Instituto Queretano de la Mujer no forma parte de dicho consejo, es importante que lo conozca ya que incidirá a favor de las niñas y mujeres adolescentes.</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003).</p>	<p>Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el estado de Querétaro. El 15 de febrero de 2010, se presentó una iniciativa, sin embargo es necesario que se trabaje en los cambios al Código Penal donde se tipifique la discriminación como delito, la Comisión de Administración y Procuración de Justicia es la encargada de ello.</p>	<p>“La ley que prevendrá y sancionará la discriminación en Querétaro se ha retrasado, debido a que la Comisión de Administración y Procuración de Justicia del Congreso Local no ha dictaminado si integrará al Código Penal la iniciativa que busca tipificar la discriminación como delito.” Se espera que en un lapso no mayor a un mes estén listas las nuevas disposiciones penales, para que la ley que protegerá de la discriminación</p>

		a los ciudadanos queretanos entre en vigor ¹⁸ .
Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 2007) ¹⁹ .	Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.	Aun sin iniciativas en la entidad.

¹⁸ Periódico Plaza de Armas, 14 de agosto de 2010, Congelan Ley Anti Discriminación: ver <http://www.plazadearmas.com.mx/noticias/local/7388--congelan-ley-anti-discriminacion.html>

¹⁹ El Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, conocido como “Protocolo de Palermo”, adoptado en Italia, el 13 de diciembre de 2000, fue ratificado por México el 3 de febrero de 2003. La Coalición Internacional contra la Trata de Mujeres, ubican a México en el quinto lugar mundial; señalan que al menos 250 mil niños y adolescentes están inmersos en el comercio sexual en el país.

MARCO CONCEPTUAL

Uno de los ejes transversales para la sistematización y evaluación, es asegurar que exprese las relaciones de género de las experiencias, siendo la conceptualización un elemento primordial. Para la construcción del presente marco teórico se han seleccionado conceptos clave para consolidar la base de la sistematización y evaluación del FTPG 2008 y 2009.

Sistematización

Entendemos la sistematización como un ejercicio planeado para comprender nuestras prácticas y transformarlas. Esto significa comprender qué se hizo, cómo se llevó a cabo, identificar y comprender las distintas etapas del proceso, los elementos determinantes, porqué se produjeron, por qué se dio una experiencia o una práctica de esa manera y no de otra, cuáles cambios se produjeron, si dicho cambios son los que se esperaban en el proceso de transformación hacia la equidad de género.

La sistematización con perspectiva de género permite además identificar si los cambios son permanentes y ocasionales, conocer los elementos para el establecimiento de relaciones de poder, cuáles fueron determinantes para el establecimiento de nuevos cursos de acción y cuál fue la participación de mujeres y hombres en los distintos momentos.

Mediante la sistematización con Perspectiva de Género es posible identificar los momentos de consolidación y fuerza de los proyectos, para posteriormente reconocer los espacios de oportunidades donde mujeres y hombres puedan beneficiarse equitativamente hacia la igualdad sustantiva entre ambos. A través de la sistematización es posible reconocer que elementos determinaron ciertas relaciones de poder.

En la Serie hacia la Equidad, *Tomo 8 Compartiendo Secretos, Sistematizando desde la Equidad* se señala: “La sistematización se orienta al mejoramiento de las prácticas, de los quehaceres y saberes de quienes se comprometen en la transformación de la realidad, a analizar la coherencia y las repercusiones de nuestras acciones, a superar los vacíos y las debilidades e insistir en aquellos elementos que hayan demostrado mayor potencial de transformar la realidad y de acercarnos al logro de la equidad de género²⁰.”

Los retos que la sistematización presenta a los responsables de los proyectos son:

- Superar el activismo y asistencialismo.
- La repetición rutinaria de procedimientos.
- Pérdida de recursos y energías respecto de lo que se desea alcanzar, en este caso, la construcción de relaciones equitativas.
- Ubicarse en la trayectoria del proyecto.
- Dirigir y focalizar esfuerzos hacia futuro.

Evaluación

Por otra parte, la evaluación tiene como objetivo:

“Identificar y medir efectos propios de la implementación de un programa; apreciar las consecuencias que pueden atribuirse a una intervención en un campo específico de la vida social. Mediante la evaluación se trata de explicar el proceso, de entender las razones por la que algunos de los objetivos propuestos se alcanzaron y otros no. Evalúa las diferencias observables entre las propuestas y las realmente logradas a la vista de las condiciones que han presidido la ejecución de programa”.²¹

²⁰Rodríguez Cantera, Rocío. Serie hacia la Equidad, *Tomo 8...* Pág. 12.

²¹ Guzmán Virginia, (1998), “El Género en la planificación social” en Teresita Hernández y Joke Langbroek (comp.), Género, monitoreo y evaluación. Edit. Universidad de las mujeres y Puntos de Encuentro. México, 1998.

Para la presente sistematización y evaluación, se revisaron todos y cada uno de los proyectos y se construyeron matrices cualitativas y cuantitativas que permitieron visibilizar los aciertos, obstáculos y áreas de oportunidad de cada una de las actividades desarrolladas por el Fondo. La información se complementó con entrevistas a actores estratégicos, participantes y coordinadores de los FTPG 2008 y 2009.

Para la construcción de la evaluación del FTPG 2008-2009, con perspectiva de género es necesario reconocer ésta como un proceso que tiene logros y dificultades, avances y retrocesos.

Los acuerdos y convenciones internacionales señalados, son fuente conceptual de la sistematización y evaluación de los 17 proyectos realizados a través del FTPG 2008-2009.

Uno de los acuerdos internacionales ratificados por el Estado mexicano es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que señala como violencia contra las mujeres: cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: dentro del ámbito familiar o cualquier relación interpersonal donde haya violación, maltrato o abuso sexual, así como la violencia en la comunidad que comprende además de las anteriores, la trata de personas, tortura, la prostitución forzada y secuestro; además de la perpetrada o tolerada por el Estado.

Así mismo, la CEDAW también define como discriminación contra las mujeres: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto anular el reconocimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres.

El Glosario de Género del Inmujeres remite a la CEDAW en materia de discriminación hacia las mujeres: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda, en su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.

La declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995, señala en cuanto a derechos humanos de las mujeres: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

En la misma línea, la presentación del Inmujeres de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ¡Conócela!, retoma la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Pekín (1995) para definir los derechos humanos de las mujeres:

Los derechos son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

El empoderamiento ha sido un elemento clave para comprender e implementar estrategias que permitan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Cabe señalar que a lo largo de la historia se han desarrollado diferentes conceptualizaciones y metodologías en torno al empoderamiento.

Un enfoque de empoderamiento hace referencia a “El potencial transformador de las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación” de Kate Young, que explica el empoderamiento como un ejercicio colectivo, y un proceso de planificación que hace referencia a la acción de involucrar a las mujeres en todos los niveles de implementación, planeación y pensamiento del desarrollo; y que solo así hará un mundo de diferencia, no

solamente para las mujeres, sino para que la sociedad tenga la capacidad de proyectar y realizar el cambio social planificado. La consulta activa debe considerar el hecho de que no es suficiente pedir a las mujeres que hagan una lista de sus necesidades. También es importante explorar las percepciones de las mujeres sobre las limitaciones que tienen que afrontar.²² Las mujeres, particularmente si son de diferente clase o comunidad que la de los planificadores o investigadores, pueden ser muy reservadas sobre sus propias necesidades. Más crítico aún es el hecho de que las mujeres en muchas culturas son socializadas de tal forma que carecen de algún sentido para reconocer que tienen derechos o necesidades; las mujeres típicamente desean cosas para otros: sus hijos, sus familias. La falta de poder no solo impide que aquellas que carecen de poder puedan ubicar en la agenda sus demandas, sino que, con frecuencia, hace inimaginable la articulación de estas demandas. Un primer paso debe ser la creación de condiciones que favorezcan la visión y la expresión de estas demandas, teniendo en cuenta las limitaciones que se experimentan para que ello suceda.

El lenguaje de “empoderamiento” ha ganado importancia en los círculos internacionales y nacionales; instituciones, académicos y grupos feministas hablan acerca de la necesidad de empoderamiento. *Las estrategias para el empoderamiento no pueden ser sacadas de su contexto histórico que creó la carencia de poder en primer lugar, como tampoco pueden ser vistas aisladamente de los procesos presentes.* Las teóricas y activistas feministas, aceptan y hacen énfasis en la diversidad, sin embargo sostienen que las mujeres comparten una experiencia común de opresión y subordinación, cualesquiera que sean las diferencias en las formas que estas asumen.

Esta visión de empoderamiento implica un empoderamiento colectivo y no un empoderamiento individual. “Las mujeres se tornan empoderadas a través de la toma de decisiones colectivas. Los parámetros de empoderamiento son: la

²² Magdalena León (compiladora), Poder y empoderamiento de las mujeres. Edit. TM Editores. Colombia, 1997.

construcción de una autoimagen y autoconfianza positiva, el desarrollo de la habilidad para pensar críticamente, la construcción de la cohesión de grupo y la promoción de la toma de decisiones y la acción”²³

Por otro lado, la LGAMVLV define empoderamiento de la siguiente manera : Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

La Organización Mundial de la Salud plantea el Modelo Ecológico como una metodología para análisis de relaciones sociales y su impacto en diferentes espacios, principalmente ha sido utilizado para analizar situaciones de violencia contra las mujeres. El Modelo Ecológico se compone de la identificación de varios espacios de desarrollo humano, que a su vez se relacionan entre sí, y en los cuales puede generarse el empoderamiento y desempoderamiento de las mujeres:

1. En el nivel comunitario pueden incluirse factores como la situación socioeconómica, los mitos y prejuicios sobre ambos temas, las costumbres y tradiciones.
2. En el nivel relacional se encuentran: pareja, amigos, compañeros de trabajo y la familia.
3. En el nivel individual pueden incluirse: la historia en la niñez, las percepciones y conocimientos, las experiencias de las mujeres.

En la siguiente figura se presentan estos factores según niveles del modelo ecológico:

²³ Idem.



En la misma línea de conceptualización de empoderamiento, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y, Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe, conciben la autonomía como un elemento clave para el empoderamiento de las mujeres. La autonomía se definió conformada a su vez por tres grupos:

- Autonomía física.
- Autonomía política.
- Autonomía económica.

La autonomía de las mujeres tiene una relación estrecha con la construcción que Virginia Vargas señala:

“La autonomía nos enfrenta a la tensión entre libertad y responsabilidad. Por lo mismo, es también un terreno de aprendizaje de cómo y cuándo considerar otros intereses, cómo y con quién negociar, cuándo y con quiénes hacemos alianzas. Es, por lo tanto, un terreno privilegiado para ejercitar prácticas democráticas; hay múltiples intereses y demandas que nos obligan a negociar, a aceptar los derechos y demandas de los otros si queremos que los nuestros sean también respetados y escuchados.”

Otro concepto clave para el presente trabajo es Perspectiva de Género:

“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”²⁴.

Finalmente el concepto que busca englobar lo anterior y que a su vez es una estrategia metodológica para combatir la violencia y discriminación hacia las mujeres, garantizar sus derechos humanos y favorecer su empoderamiento, es la Transversalidad de la Perspectiva de Género. El Glosario de Género del INMUJERES, define Transversalidad como:

“Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”²⁵.

El sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. El objetivo es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas.

²⁴ Glosario de Género. INMUJERES, México, 2007.

²⁵ Idem.

Por ello las estrategias de Transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Toda estrategia de Transversalidad supone la articulación proactiva de actores institucionales quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de Transversalidad. Los institutos de la mujer y las unidades especializadas de la mujer existente en las secretarías, tienen la atribución normativa y operativa de vincular a estos actores y lograr, mediante su articulación, una sinergia positiva que haga posible los cambios requeridos y deseados.

El Inmujeres ha definido un conjunto de acciones prioritarias como elementos básicos e indispensables de cualquier estrategia de Transversalidad, cuya gestión variará conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades. Estos son:

- a) Diagnósticos con perspectiva de género
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles al género
- f) La transparencia y rendición de cuentas de la equidad.
- g) Acciones afirmativas
- h) Armonización legislativa
- i) Capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos
- j) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional
- k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género

Específicamente, el Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2009, señala únicamente dos modalidades para la elaboración de propuestas en las entidades:

- A) Políticas públicas con perspectiva de género, diseñadas o modificadas en los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.
- B) Acciones diseñadas e instrumentadas para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.

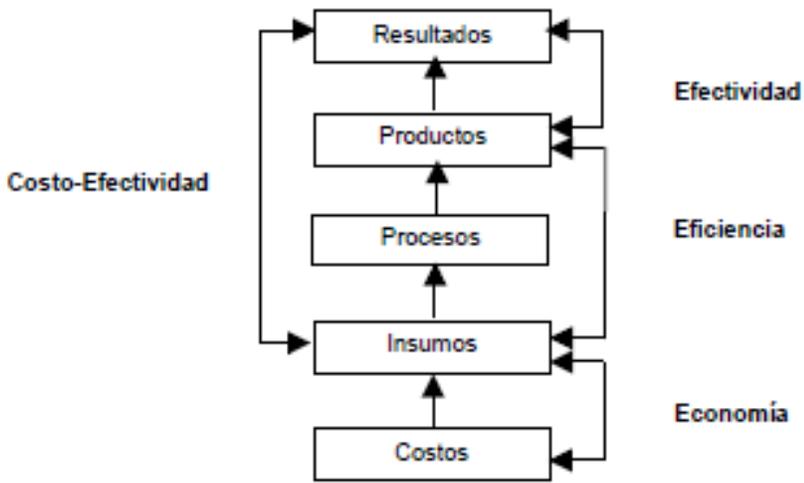
La primera modalidad señala que se entenderá por Políticas públicas con perspectiva de género a partir de los objetivos específicos y estrategias de intervención para contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género para lograr la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Para la segunda modalidad, es importante entender por cultura institucional la estructura organizacional y modelos de acción que organizan el trabajo de las instituciones, y que incluyen aspectos como misión, organigrama, líneas de autoridad, manejo de personal, capacidades y destrezas de la organización y sus integrantes; así como las relaciones laborales y técnicas que es necesario promover, en aras de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género, considerando los valores y significados compartidos entre las personas que integran una institución.

Eficiencia, Eficacia y Efectividad

Es necesario, para la evaluación del FTPG 2008-2009 en Querétaro, valorar el impacto de las intervenciones a partir de los indicadores desarrollados por la CEPAL, en la *Serie 45 de Manuales "Indicadores de Desempeño en el sector público"* de Juan Cristóbal Bonnefoy y Marianela Armijo. Los indicadores permiten

conocer y proveer de información sobre los espacios de acción reconociendo su eficiencia, eficacia, calidad y efectividad. También aportan al logro de un mejoramiento de la gestión y una mayor transparencia de la acción pública. La medición e identificación de la eficiencia, eficacia y efectividad, requiere de la construcción de indicadores específicos de insumos, procesos, productos e impacto; cada uno de ellos referirá a diferentes desempeños. A continuación se muestra el cuadro desarrollado por la CEPAL, donde se ejemplifica:



La economía es referida también a la eficacia. Es así que la *Serie 45 de la CEPAL* define los indicadores de la siguiente manera²⁶:

Indicadores de insumos (*inputs*)²⁷: cuantifica los recursos tanto físicos como humanos, y/o financieros utilizados en la producción de los bienes y servicios. Estos indicadores generalmente están dimensionados en términos de gastos asignados, número de profesionales, cantidad de horas de trabajo utilizadas o disponibles para desarrollar un trabajo, días de trabajo consumidos, etc. Estos

²⁶ Bonnefoy, Juan Cristóbal y Armijo, Mariana. *Serie 45 de Manuales de CEPAL: Indicadores de Desempeño en el sector público*. Santiago de Chile, Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES, CEPAL, ONU, 2005. Pág. 27.

²⁷ Tradicionalmente, los indicadores de insumos (*inputs*) y productos (*outputs*), son los más comúnmente usados en las entidades gubernamentales. Parte de las razones tienen que ver con que tales indicadores no son tan complejos de construir como los indicadores de resultado final o impacto, y en algunos casos de eficiencia (cuando no se cuenta con sistemas de costo por centro de responsabilidad).

indicadores son muy útiles para dar cuenta de cuantos recursos son necesarios para el logro final de un producto o servicio, pero por sí solos no dan cuenta de si se cumple o no el objetivo final.

Indicadores de procesos: se refieren a aquellos indicadores que miden el desempeño de las actividades vinculadas con la ejecución o forma en que el trabajo es realizado para producir los bienes y servicios, tales como procedimientos para la asignación de vehículos oficiales (días y causas de demora) o procesos tecnológicos (número de horas de los sistemas sin línea atribuibles al equipo de soporte). Estos indicadores son útiles para la evaluación del desempeño en ámbitos donde los productos o resultados son más complejos de medir, como por ejemplo actividades de investigación, culturales, etc.

Indicadores de productos: muestran los bienes y servicios de manera cuantitativa producidos y provistos por un organismo público o una acción gubernamental. Es el resultado de una combinación específica de insumos por lo cual dichos productos están directamente relacionados con ellos. Por sí solo un indicador de producto, (por ejemplo número de asesorías realizadas, número de talleres impartidos) no da cuenta del logro de los objetivos o de los recursos invertidos en la generación de dichos productos.

Indicadores de resultado final o impacto: miden los resultados a nivel del fin último esperado con la entrega de los bienes y servicios. La información que entrega se refiere por ejemplo al mejoramiento en las condiciones de la población objetivo, y que son exclusivamente atribuibles a dichos bienes.

La identificación y medición de la eficiencia, eficacia y efectividad desde una perspectiva de género implica un reto metodológico, no obstante, los indicadores son insuficientes para medir un adecuado proceso de empoderamiento, toma de decisiones y transversalidad de la perspectiva de género. Las dificultades metodológicas se obstaculizan, en mayor medida, en la medición de los resultados

finales. Juan Cristóbal Bonnefoy, señala algunos elementos que destacan las dificultades²⁸:

- La propia definición o establecimiento de lo que se espera por resultado final o impacto y cómo la intervención contribuirá a dicho resultado. Por ejemplo, ¿cómo se puede conceptualizar operativamente la “calidad de vida”, o la “seguridad para la población”?
- La dificultad de aislar los factores externos que inciden también en los resultados finales que son objeto de la intervención de la organización o de los programas, tales como “mejoramiento de la calidad de vida”, “disminución de la polución ambiental”, etc.
- Los efectos a largo plazo de las políticas o programas que en general van más allá del plazo en que se solicita la evaluación.
- Los costos de la evaluación, dado que en general requiere del establecimiento de metodologías más sofisticadas, tales como establecimiento de grupos de control, encuestas de opinión, etc.

Los indicadores para valorar el impacto del FTPG Querétaro 2008-2009 serán contruidos a partir de las propias planeaciones, procesos y resultados, generando así una propia metodología de análisis y medición para ejercicios de Transversalidad.

²⁸ Ibid. Pág. 29.

ANÁLISIS POR PROYECTO

A continuación se presentan los resultados del análisis por proyecto del FTPG 2008-2009 en el estado de Querétaro. Se anota año de ejecución, número y nombre de la modalidad, número de meta, nombre del proyecto realizado y análisis del mismo.

Análisis por proyecto 2008

Modalidad 1. Estudios, Investigación y Evaluación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

Meta 1.1. Elaboración de un sitio Web Dinámico actualizado anualmente bajo la coordinación del Instituto Queretano de la Mujer y el Consejo Estatal de Población.

La Elaboración de un sitio Web Dinámico actualizado anualmente bajo la coordinación del Instituto Queretano de la Mujer y el Consejo Estatal de Población, tiene como objetivo: Ofrecer una solución que por una parte reduzca y sistematice de manera importante el tiempo y esfuerzos implicados en el proceso de recopilación hasta la publicación de indicadores del SIPOGE (Sistema de Indicadores sobre Población y Género) y, por otra parte ofrezca a todos los actores interesados acceso a las series históricas de los indicadores. La meta fue desarrollar un nuevo proceso para la recopilación, validación, análisis y publicación del SIPOGE, soportado por un sitio WEB dinámico bajo la coordinación del Instituto Queretano de la Mujer y COESPO con 35 instituciones, 15 dependencias estatales, 7 delegaciones, 5 universidades y 8 presidencias municipales.

Las etapas de Desarrollo fueron:

1. Explotación de los indicadores.
2. Actualización de información.
3. Configuración.
4. Plataforma.

Como material probatorio se estableció: Número de visitantes al sitio web, lista de membresía y guía de uso en línea. Vale mencionar que el SIPOGE interactivo es el único sistema de indicadores con estas características. Resulta relevante que contemple:

a) Vinculación con 50 instituciones, que se encargan de realizar la actualización de su información desagregada por sexo y el COESPO funciona como un mecanismo de coordinación y administración del sitio, validando la información que es ingresada al mismo para que sea explotada por todos los usuarios de la manera correcta. Dicha información se actualiza anualmente, solo existen dependencias como el IEQ que actualiza cada 3 años.

b) Capacitación. Funcionarias y funcionarios que lo soliciten, personal docente, investigadores y personal que se acerque al COESPO a solicitar una clave de acceso para el SIPOGE interactivo, son capacitadas para su uso, no así para la actualización de información. Se tienen divididas las claves de acceso en: administrador (COESPO), operadores (dependencias que actualizan información) y usuarios comunes que solo tienen acceso a la consulta de la información; de esta manera se tiene control de acceso al sitio Web dinámico.

c) La información contenida en el SIPOGE se difunde en medios de comunicación; se publica la información ya generada por el SIPOGE para que sea fácil su lectura a la población en general.

d) Se tiene un conteo de claves asignadas, a la fecha se tiene un registro de 200 claves y si se considera que las claves otorgadas no son personales, sino incluso sirven para toda una dependencia, el monto aproximado de usuarios que usan el SIPOGE interactivo al día de hoy es de 500 aproximadamente.

Las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, señala como un aspecto positivo:

“6. El Comité acoge con satisfacción la creación del Sistema Estatal de Indicadores de Género.”

Con la anterior referencia, el SIPOGE interactivo resulta una actividad estratégica y asertiva para la construcción de propuestas e implementación de políticas públicas con enfoque de género.

A continuación se presentan algunas estadísticas respecto del uso del SIPOGE durante el 2009 y 2010.

Cuadro 10. Estadísticas de utilización del SIPOGE, 2009.

Fecha de reporte: 09/09/2010
 Estadísticas de utilización del SIPOGE
 Año reportado: 2009

Institución	Consultas
Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH)	2
Comisión Estatal del Agua (CEA)	1
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)	13
Consejo Estatal de Población de Querétaro	393
Instituto Electoral de Querétaro (IEQ)	20
Instituto Federal Electoral (IFE)	9
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	5
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)	3
Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA)	22
Instituto Queretano de la Mujer (IQM)	96
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey campus Querétaro	70
Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)	1
Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU)	8
Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas (SDUOP)	10
Secretaría de Educación	11
Secretaría del Trabajo	2
Secretaría de Planeación y Finanzas	1
Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF estatal)	2
Universidad Autónoma de Querétaro	7
Universidad Tecnológica de Querétaro	12
Total:	769

Cuadro 11. Estadísticas de utilización del SIPOGE, 2010.

Fecha de reporte: 09/09/2010
 Estadísticas de utilización del SIPOGE

Año reportado: 2010

Institución	Consultas
Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH)	2
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)	1
Consejo Estatal de Población de Querétaro	119
Coordinación Estatal de Desarrollo Municipal (CEDEM)	1
Instituto Electoral de Querétaro (IEQ)	4
Instituto Queretano de la Mujer (IQM)	83
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey campus Querétaro	7
Servicios de Salud del Estado de Querétaro (SESEQ)	1
Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF estatal)	1
Total:	219

Lo anterior señala un foco de atención, ya que el ingreso y uso del SIPOGE disminuyó del 2009 al 2010, observándose lo siguiente:

- Durante el 2009 utilizaron el SIPOGE 20 instituciones, mientras que en el 2010 únicamente han accedido 9 dependencias, lo cual implica que ha disminuido 55% el ingreso al sitio.
- Durante el 2009 el número total de ingresos fue de 769, de los cuales el 73% fueron del IQM, COESPO y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey campus Querétaro; esto tiene relación con la responsabilidad y desarrollo del SIPOGE por éstas tres instituciones. Únicamente el 27% de los accesos refiere a otras instituciones.
- Considerando que durante el 2009 el número total de accesos fue de 769, se pronostica que para el mes de septiembre de 2010 tendría que haber registrados 576 ingresos aproximadamente; sin embargo, el Antropólogo Omar Vázquez Herrera encargado del centro de información del COESPO

y responsable a la fecha de la actualización de datos del SIPOGE interactivo, comenta que: “Existe un trabajo de actualización de claves que se debe de realizar porque al ser cambiantes los funcionarios o funcionarias de gobierno, constantemente existen altas y bajas de claves. Al día de hoy se tienen registradas la cantidad de 200 claves aproximadamente, como esas claves no son personales, sino grupales, se calcula un número de 500 usuarios, otro indicador que manejan es el número de personas que acuden al COESPO a la capacitación del uso del SIPOGE interactivo y a solicitar su clave de acceso al mismo.” Esta información constata el decremento que se tiene registrado en los accesos, haciendo notar que del 1° de Enero al 9 de Septiembre del 2010 el número de accesos es de 219, evidenciando un 64.6% de disminución en las consultas realizadas al sitio.

- Se observa con preocupación este decremento de acceso al SIPOGE, pues podría ser un indicador de que la información no está siendo utilizada y las políticas públicas no están considerando indicadores desagregados por sexo a nivel local.

Meta 1.2. Diagnóstico Integral de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de las Mujeres del Estado de Querétaro.

El Diagnóstico Integral de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de las Mujeres del Estado de Querétaro²⁹ es un elemento importante para focalizar las estrategias propias del FTPG 2008 y años venideros. El proyecto permite visualizar los retos y obstáculos que enfrentan las mujeres en el estado para el ejercicio pleno de sus derechos humanos: “Se escucharon las voces de las mujeres rurales y urbanas respecto a sus necesidades e intereses para empujar una agenda que las considere en cada política pública, programa o proyecto que se impulse en la entidad”³⁰.

²⁹ Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género: Resultado Diagnóstico Participativo con Perspectiva de Género Detección de las Necesidades Prácticas y Estratégicas de las Mujeres Queretanas (Diagnóstico Cualitativo), Dra. Sulima García Falconi.2008.

³⁰ Ibid, página 2.

Su metodología consistió en la implementación de un diagnóstico participativo. Los criterios de ejecución del Diagnóstico fueron: definir el contexto social y geográfico donde se realizarían los talleres, recolectar previamente información proveniente de estadísticas oficiales y del SIPOGE, y conocer las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres a partir de los indicadores previstos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995.

Se realizaron 18 talleres para el diagnóstico participativo, uno por cada municipio. El número de asistentes fue el siguiente:

Municipio	Asistencia a los talleres
Querétaro	7
Corregidora	15
El Marqués	15
Amealco	6
Landa de Matamoros	10
Cadereyta	10
San Joaquín	10
Pinal de Amoles	20
Arroyo Seco	16
Jalpan de Serra	15
Tequisquiapan	9
Ezequiel Montes	18
Peñamiller	16
Pedro Escobedo	19
Huimilpan	5
San Juan del Río	16
Colón	14
Tolimán	14
Total	235
Promedio	13

En el Diagnóstico se manifiesta que “En el ámbito de la Violencia y Derechos Humano fue imposible mostrar datos puesto que no se cuenta con información disponible que pueda desplegarse por sexo ni por municipio... La ausencia de esta información, significa una llamada de alerta para poder registrar a nivel

municipal todas aquellas denuncias y evidencias numéricas de cualquier tipo de violación a los derechos vitales de hombres y mujeres, que atentan contra el ejercicio de una vida digna y libre de todas formas de violencia”.

El informe “Resultado, Diagnóstico Participativo con Perspectiva de Género, Detección de las Necesidades y Estrategias de las Mujeres Queretanas (Diagnóstico Cualitativo)”, es un documento rico, especializado y que concentra un trabajo exhaustivo de recolección de necesidades y demandas de las mujeres queretanas; refleja la diversidad y pluralidad de mujeres existentes, permite visualizar posibles líneas de acción estratégica reconociendo y respetando las diferencias de grupo y niveles de empoderamiento.

Si el Diagnóstico Integral de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos de las Mujeres del Estado de Querétaro es publicado y actualizado permanentemente, permitirá orientar políticas públicas desde las instituciones y las organizaciones civiles. La investigación se encuentra organizada partir de temas específicos, de modo que es posible identificar áreas estratégicas para la creación de leyes, presupuestos y programas desarrollados con perspectiva de género. Es recomendable que el personal del IQM y demás mujeres y hombres encargados de dirigir políticas públicas, conozcan y profundicen en la investigación, ya que como señala el propio Diagnóstico:

“Actualmente ninguna dependencia gubernamental en Querétaro ha logrado transversalizar el enfoque de género en las políticas ni en los proyectos de desarrollo, de ahí que el objetivo primordial de los talleres sea recoger las inquietudes vitales de las mujeres para incorporarlas en una agenda de Transversalidad que contemple la transformación de las relaciones de poder entre los géneros.

Modalidad 2. Metodologías de Intervención para la Transversalización de la Perspectiva de Género.

No se realizaron actividades en esta modalidad.

Modalidad 3. Profesionalización de Capacidades en Género.

Meta 3.1.1. Diseño de la intervención para la sensibilización, capacitación y formación para incorporar la perspectiva de género en la política pública de la que son responsables y promover la Transversalidad de la perspectiva de género.

La intervención consistió en el diseño de una metodología, con la que se llevarían a cabo:

- a) Un taller en 3 sesiones con funcionarias y funcionarios federales y estatales, denominado “Taller de análisis de políticas públicas hacia la Transversalidad de género”.
- b) Tres talleres regionales dirigidos a funcionarias y funcionarios públicos y autoridades de los 18 municipios, titulado “La perspectiva de género en la agenda pública municipal”.

La metodología está basada en una propuesta hecha por la UNESCO de:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a ser.
- Aprender a convivir.

Bajo la estrategia de usar los siguientes 4 marcos:

INTENCIÓN	OBJETO/DESTINATARIO
De “De qué idea”, “De qué política pública”	Qué
Para “Para un futuro mejor” “Para los mexicanos”	Qué Quién
Sin “Sin tomar en cuenta a las mujeres/hombres”	Quién
Con “Con ustedes”, “Contigo”	Quién

A través de la metodología antes mencionada se pudo sensibilizar a funcionarias y funcionarios, administrativos y personal operativo de los diversos municipios. El objetivo era que pudieran visibilizar el tipo de políticas que desarrollan, y la forma en que se plantean las necesidades de la población a beneficiar, haciendo énfasis en la importancia de llevar a cabo su trabajo “con” y “para” las personas de la sociedad.

La metodología no contempla el enfoque de género, ya que no considera las relaciones entre mujeres y hombres como un factor determinante de las relaciones de poder. No enfatiza en las necesidades estratégicas de cada uno ni menciona la manera en que puede beneficiar a un grupo determinado. Dicha metodología se encuentra como rectora de los talleres que se impartieron, tanto a nivel regional a funcionarios públicos y autoridades de los 18 municipios como al taller de funcionarios estatales y federales. De modo que las capacitaciones, aunque buscan profesionalizar a las y los funcionarios en la generación de políticas públicas con enfoque de género, no logran cumplir el objetivo antes mencionado, al menos en la metodología empleada.

Meta 3.2.1. Impartición de un taller en 3 sesiones con funcionarias y funcionarios federales y estatales: “Taller de análisis de políticas públicas hacia la Transversalidad de género”.

Se observa como un acierto la creación de talleres que tengan como fin analizar políticas públicas y plantear estrategias para la construcción de éstas desde una perspectiva de género. Un elemento clave para la Transversalización de la PEG es la construcción de políticas, programas, leyes, reformas y presupuestos desde un enfoque de género, que visibilice las necesidades y problemáticas de cada grupo. La capacitación de las y los funcionarios en la materia permitirá posicionar un eje de acción fundamental dentro de la política pública.

El taller correspondiente a la meta 3.2.1, que tiene como finalidad sensibilizar a funcionarias y funcionarios en la formación de políticas públicas. Este taller incluye una metodología que deja ver las necesidades de la sociedad en general: plantea

la importancia de hacer notar “para” quién se deben de realizar políticas públicas; que se deben hacer “con” las personas que las requieren para poder identificar las necesidades estratégicas de las mismas Sin embargo, aunque la propuesta y planeación son un acierto, el proceso de capacitación no maneja perspectiva de género, de modo que se dificulta el impacto en la creación de verdaderas políticas públicas con enfoque de género.

El concepto de Transversalidad empleado en el taller es el siguiente: “Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles”, empero, no se clarifican los conceptos de perspectiva de género, así como la importancia de modificar las relaciones de poder como principal causal de la violencia contra las mujeres. Las cartas descriptivas e informes, no señalan las dinámicas o estrategias donde se visibilicen los roles que tienen mujeres y hombres, los estereotipos prevalecientes o la propuesta para modificar cada uno de estos roles. No se observa ninguna línea que clarifique la manera en que se podría reproducir el taller dentro de sus ámbitos de trabajo.

La evaluación de dichas políticas tampoco se señaló en informes o presentaciones.

Meta 3.3.1 Impartición de tres talleres regionales donde acudirán funcionarias y funcionarios públicos y autoridades de los 18 municipios: La perspectiva de género en la agenda pública municipal”.

Con estos 3 talleres a nivel regional se pretendía que: “En la agenda municipal de los 18 municipios de la entidad, se reflejara el trabajo desarrollado en los talleres para la construcción de políticas públicas con perspectiva de género”. Algunas observaciones finales son:

En cuanto a la perspectiva de género se tienen estadísticas comparativas, pero no se tiene una explicación, únicamente se muestran las gráficas comparativas obtenidas del SIPOGE. A modo de conclusión, en el informe final se observa que

se pregunta: ¿Por qué incluir la perspectiva de género? En la que se da una explicación neutra, donde quedan invisibilizadas las necesidades propias de las mujeres, la violencia de género, y las relaciones de poder genéricas como detonadoras de las desigualdades.

Aunque se hace alusión a las diferencias sexuales y biológicas, no se incluye una perspectiva de género transversal. Se tiene una dinámica denominada “Afirmaciones” que expone diversos refranes o dichos machistas y que evidencian la falta de lenguaje de género y cuestionan los roles tradicionales de género. Por ejemplo, para el dicho: “*Si las mujeres fuesen buenas Dios tendría una*”, las y los participantes pueden elegir entre si están de acuerdo, no están de acuerdo o son indiferentes (neutral) al comentario; y aunque la dinámica permite sensibilizar respecto de la cultura popular machista; es necesario recalcar la importancia del uso de dinámicas acorde al objetivo del taller: políticas públicas con perspectiva de género.

En esta misma dinámica también se pretende cuestionar el lenguaje machista tradicional, empero no se encuentra lenguaje de género en sus reportes o diapositivas, incluso no se menciona la manera en que se pueden modificar las prácticas que se encuentran implícitas en los refranes. Los informes finales de los talleres señalan a modo de conclusión que algunas dinámicas no se realizaron por falta de tiempo o por la inasistencia de hombres a algunos de los talleres. Como recomendación se señala la importancia de prever este tipo de incidentes, así como el no eliminar el material sustancial del taller. Por ejemplo, en la dinámica denominada “Miradas”, mujeres y hombres exponen sus logros, se tenía como finalidad visibilizar los roles tradicionales y sus implicaciones en el acceso y control de los recursos de manera diferenciada, dependiendo su sexo; dado que no había asistencia de hombres se eliminó la dinámica.

En el informe final se señalan las siguientes observaciones:

- Las titulares de Instancias Municipales de la Mujer que asistieron al evento del semidesierto, señalaron que frecuentemente realizan su trabajo en

condiciones adversas pues a nivel municipal no cuentan con respaldo político, ni se considera la igualdad de género como un tema prioritario de la agenda política municipal, por lo que su trabajo queda en acciones aisladas de escaso impacto político y social a nivel local.

- Las Instancias Municipales de la Mujer cuentan con poco peso político respecto al conjunto de decisiones del gobierno municipal. El fortalecimiento institucional y presupuestal de tales órganos es un área de oportunidad estratégica para el impulso de programas, políticas y acciones transversales con PEG en los gobiernos locales.

Meta 3.4 Impartición de 10 talleres: “La transversalización de la perspectiva de género” para mandos medios en 10 municipios.

Los 10 talleres a nivel municipal tuvieron como objetivo: “Incorporar la perspectiva de género en el diseño de planes, y la Transversalidad como estrategia para el diseño de política pública para la igualdad entre mujeres y hombres”. Las actividades estratégicas fueron:

- 1) Sesiones de contextualización. Con objeto de tener un acercamiento y conocer la panorámica general de los municipios en cuestión, respecto de las relaciones sexo-genéricas, se realizaron entrevistas semiestructuradas e investigación documental para identificar políticas, mecanismos y recursos en los municipios. En 2008, existían 2 institutos municipales de la mujer, 6 consejos municipales, 1 instancia de la mujer y 1 municipio en donde las cuestiones de mujeres se atienden en el DIF municipal. Se detectó falta de compromiso con los temas de género y las necesidades de las mujeres y sólo en 30% de las entrevistas se reconoció como expertas en temática de género a personal de las instancias municipales de la mujer.
- 2) Talleres de transversalización de la perspectiva de género. La evaluación diagnóstica mostró que el funcionariado reconoce poco o nulo interés en

cuestiones de género, del resto del personal de las administraciones municipales, lo cual es un reto a considerar por el IQM. Durante el desarrollo temático se trabajaron aspectos internos y externos de la transversalización de la perspectiva de género, se abordó la cultura institucional y la aplicación del enfoque de género en programas y proyectos. Con un ejercicio denominado “Caso Rebeca” se visualizó que el hostigamiento sexual es una constante en las 10 administraciones públicas que afecta sobre todo a mujeres que, por temor, abandonan el empleo o aceptan la propuesta. Se revisó el marco jurídico en el que se muestra la obligatoriedad de los municipios y la importancia de las instancias de la mujer. Por último en cuestiones de programas y proyectos con perspectiva de género en los 10 municipios se detectó que, al interior de las administraciones municipales, pocas son las áreas con planes de trabajo. Se planteó una metodología para incorporar la perspectiva de género a sus planes y programas de trabajo, e incluso se realizó un ejercicio de aplicación de la metodología con revisión de los planes de las áreas y servidores públicos que los presentaron.

- 3) Sesiones de seguimiento. Se dejó ver el uso del FODA para resaltar las fortalezas y debilidades de la mayoría de los municipios que no llevaron los planes de trabajo correspondientes, para poder incorporar la perspectiva de género en ellos. El informe final aporta además algunas propuestas por municipio, enfatizando el reto que representa la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos municipales, independientemente de su característica rural o urbana.

Este proyecto generó un trabajo muy completo. Sin embargo, el funcionariado asistente reclamó la ausencia de funcionarias y funcionarios de primer nivel, pues por más que se hubiera sensibilizado al personal asistente no hubo forma de llegar a las autoridades con toma de decisiones. Se recomienda pensar en una estrategia que permita resolver la problemática de la falta de asistencia del

funcionariado de primer nivel y avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en todo el estado.

Meta 3.5.1. Impartición de 6 cursos de Sensibilización para servidores públicos (personal de salud, magisterio y diferentes instancias) “La perspectiva de género en la atención a la salud reproductiva l@s jóvenes” sobre perspectiva de género y abatimiento de la discriminación de l@s jóvenes en problemáticas relacionadas con la salud sexual y reproductiva del municipio de Querétaro.

Meta 3.5.2. Impartición de 10 talleres “Trabajando con Mujeres jóvenes: Empoderamiento, derecho y salud” en 4 Municipios del estado de Querétaro: Querétaro, San Juan del Río, Jalpan y Cadereyta.

Meta 3.5.3. Impartición de 4 cursos regionales de sensibilización para servidores públicos (personal de salud, magisterio y diferentes instancias) “La perspectiva de género en la atención a la salud reproductiva l@s jóvenes” sobre perspectiva de género y abatimiento de la discriminación de l@s jóvenes en problemáticas relacionadas con la salud sexual y reproductiva.

Estos tres proyectos³¹ engloban la realización de 20 talleres. La sistematización y evaluación fue complicada ya que los informes finales no se encontraban separados por taller, sino por región; en una carpeta se encontraba sólo un informe que contemplaba los tres talleres. Se recomienda que se entreguen informes finales por proyecto, como se planteó desde la contratación.

Algunas observaciones al Proyecto de “La perspectiva de género en la atención de la salud reproductiva de l@s jóvenes” son:

El enfoque utilizado dentro de este taller por dos de los proveedores responde al modelo MED (mujeres en el desarrollo), las estadísticas que se utilizan están

³¹ La denominación de las metas 3.5.1, 3.5.2 y 3.5.3, queriendo referirse a mujeres y hombres jóvenes, hace uso de la arroba lo cual es incorrecto, según lo establecido en la Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género. Volumen 2. Edit. Inmujeres, México, 2008.

centradas en las mujeres, en el embarazo adolescente, partos, defunciones y abortos, las demás gráficas que muestran no están desglosadas por sexo sino que generaliza, por ejemplo, entre que edades inician su vida sexual los adolescentes no se percibe a qué edad empiezan mujeres y hombres a ejercer su vida sexual, asimismo, al referirse a los métodos anticonceptivos utilizados por área urbana y rural se hace referencia sólo a la edad pero no al sexo, lo que no deja ver quiénes se cuidan y porque; aunque desglosan por sexo las causas de muerte adolescente no especifican porque mueren más los hombres por accidentes que las mujeres y cada una de estas situaciones se relacionan directamente con la construcción genérica del deber ser masculino y femenino.

Existe un proveedor que utilizó el enfoque GED (Género en el desarrollo) en dónde se evidencian y visibilizan las desigualdades sociales, políticas y culturales entre mujeres y hombres, mismas que se deben al modelo hegemónico imperante y aprobado socialmente denominado “patriarcado”, donde se muestra que el poder es macho y las mujeres son quienes deben estar sujetas y sometidas al varón.

Dentro de este proyecto se incorporan los siguientes talleres, mismos que fueron impartidos de igual manera a funcionarios/as públicos y personal de salud.

Módulo I “El adolescente”. Facilitadores: Gina Nardoni, Oscar Atristain y Juan Carro. El taller está hecho con el enfoque MED el cual no emplea ni usa lenguaje de género ni contiene perspectiva de género. Bien podrían incorporar la perspectiva de género en los temas desarrollados en la carta descriptiva, para evidenciar las problemáticas que viven en torno a la adolescencia las mujeres y hombres del Estado de Querétaro.

Hace uso de estadísticas que arrojan datos interesantes sobre violencia en el noviazgo, muerte en adolescentes, embarazo adolescente, pero no les dan la interpretación desde el enfoque de género, las presentan de manera general e informativa sin escudriñar a fondo las causas de dichas problemáticas.

Módulo II Tema: “Facilitar una compañía amorosa en el camino” Tallerista: Ma. Esperanza Herrejón y Samara Quintanilla Rodríguez. El taller tiene un enfoque

MED; no utiliza la perspectiva de género en la carta descriptiva ni en las diapositivas que maneja. Precisamente por estar dirigido a funcionarios, personal de salud y docentes, este tema tendría que retomar el enfoque GED para poder generar esa conciencia empática no sólo con los adolescentes ni beneficiarios de los programas de salud o de cualquier dependencia, sino con la población en general, dando cuenta de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, mismas que no son inamovibles y siendo posible generar cambios en las estructuras.

Tema: “Trabajando con mujeres jóvenes empoderamiento, derechos y salud”.
Talleristas: Gisela Sánchez y Gerardo Ayala. El taller se realizó desde un enfoque GED, retoma los conceptos de violencia hacia las mujeres (explica los tipos de violencia, causas y consecuencias), el tema de salud y de empoderamiento desde el enfoque GED, remitiéndose a los conceptos desarrollados en los acuerdos internacionales referentes a los derechos de las mujeres. Habla del empoderamiento de las mujeres visto desde la perspectiva de género y la responsabilidad de las mujeres respecto a su salud sexual y reproductiva; también incluye al varón como parte fundamental del cambio social, ya que describe lo que es un varón equitativo respetuoso de los derechos de las mujeres.

Responde a lo estipulado en los acuerdos internacionales, sobre transversalizar la perspectiva de género en políticas, programas, presupuestos, diagnóstico, planeación, gestión y evaluación.

Modulo III “Sexualidad núcleo de mi ser”. El taller está realizado con un enfoque MED, donde la sexualidad no está vista desde el enfoque de género, lo que torna difusas las desigualdades sociales y de género. La sexualidad es vista como un todo pero se hace un mayor énfasis en el ejercicio de la sexualidad a través de la relación sexual. Sensibiliza a los participantes en cuestiones personales y aunque muestra estadísticas bastante buenas no queda claro si se interpretaron desde un enfoque GED o si se mostraron de manera general sin analizarlas y concientizar a la población de la situación actual en materia de salud sexual y reproductiva que vive la juventud del estado.

No se especifica en ninguno de los talleres porque es necesario atender a la población joven en particular adolescentes, cuando el ejercicio de la sexualidad y el derecho a servicios de salud son para toda la población y para los fines de este taller la población en edad reproductiva que no queda reducida a la población adolescente.

Las estadísticas en todas las presentaciones son buenas, elemento importantísimo para la sustentabilidad e incidencia en políticas públicas en materia de salud reproductiva; por los altos índices de embarazo en adolescentes, los abortos, la iniciación de la vida sexual, la violencia en el noviazgo, las infecciones de transmisión sexual, sensibilizando sobre las situaciones de riesgo, carencias de servicios y problemáticas sociales, entre otras, que se vive en todo el Estado.

Modalidad 4. Coordinación interinstitucional.

Meta 4.1. Conformación de una Red de Funcionarios de la administración pública para impulsar la inclusión de la PEG en sus programas institucionales.

No se cuenta con un informe escrito final de la Red, por lo que la información para el análisis de los resultados, además de la carpeta general, fueron entrevistas a personal del Instituto Queretano de la Mujer. El material entregado es un CD que contiene el listado de personas que se capacitaron en los talleres dirigidos a funcionarias y funcionarios de primer nivel y de mandos medios en el año 2008. El objetivo de integrar la Red fue el de realizar un trabajo en conjunto con las funcionarias y los funcionarios capacitados y sensibilizados, con el conocimiento de la perspectiva de género, para poder crear vinculaciones y que tuvieran acceso al SIPOGE interactivo para realizar consultas de las estadísticas estatales desagregadas por sexo y anuales, además el trabajo se complementaría con la información que se daría a conocer en los boletines de prensa que el Instituto Queretano de la Mujer en 2008 haría llegar a cada uno de estas funcionarias y funcionarios.

La conformación del directorio de funcionarias y funcionarios fue el primer paso que se dio en 2008 para la conformación de esta Red de funcionarios, sin embargo, por estar en época electoral en 2009 no se autorizó el trabajo con funcionarias y funcionarios, lo que mermó el seguimiento de las acciones realizadas un año atrás; tampoco se hicieron llegar los boletines de prensa. En 2010 se retomó la acción en este rubro, encaminado a la incidencia en políticas públicas y a la vinculación interinstitucional.

De la documentación que se facilitó de la red de funcionarios, a manera de informe final, se tienen las siguientes observaciones:

- Se maneja el término de equidad, en lugar de igualdad.
- No se observa sistematización y organización de las y los miembros de la RED por sexo, edad, cargo público.
- La carpeta informativa no está organizada de forma sistemática. Cuenta con muchos documentos desorganizados: impresiones de leyes, anotaciones de reuniones, correos electrónicos, etc.
- El documento cuenta con al menos tres versiones del planteamiento del Proyecto de RED, no se identifica claramente cuál es la versión final.
- Todas las versiones del proyecto de RED se encuentran con señalamientos de correcciones previas, no se conoce quien realizó dichas señalamientos.
- Del contexto internacional únicamente menciona los Objetivos de Desarrollo del Milenio para la construcción de estrategias para “el logro de la equidad para todos”.

Meta 4.2. Desarrollo y conceptualización comunicacional del proyecto para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Elaboración de materiales informativos (diseño para posicionar la labor de instituto Queretano de la Mujer, folletos carpeta con información sintetizada, hojas informáticas, boletines electrónicos, diseño de guiones y grabación de capsulas de radio, impresión de materiales y distribución a los funcionarios públicos, a través de una consultoría).

En el seguimiento del proyecto se plantea como propósito para el 2009:

- 2000 ejemplares por boletín para ser distribuidos en la red.
- Total de 10 000 boletines.
- La red la conforman 750 personas.

En cuanto al Desarrollo de logotipo y aplicaciones, el marco conceptual señala: “La intención principal del logotipo era establecer un ambiente en el que floreciera la equidad. Tuvo especial atención la exclusión de conceptos preconcebidos que alentaran a mantener estereotipos, por tanto se distancia lo más posible de la imagen de caer en ideas de feminidad, debilidad, delicadeza o incapacidad que usualmente se atribuyen a la mujer”.

Hubiera sido pertinente desarrollar un logotipo que permitiera reconocer la pluralidad de mujeres que hay en el estado, sin excluir y agredir a ningún grupo. El Instituto Queretano de la Mujer es precisamente el espacio para impulsar políticas públicas a favor de las mujeres, no es un Instituto de Equidad. El eslogan que acompaña la imagen señala: “Una mano por la Equidad”, sin embargo, la CEDAW ha señalado la importancia de que se emplee el concepto de igualdad por el de equidad.

Aunque tradicionalmente se han acuñado ideas de debilidad y delicadeza a las mujeres, estas cualidades no necesariamente deben estar relacionadas con la feminidad. Uno de los grandes retos que han planteado las teorías feministas consiste en reconocer diversas formas de feminidad como diversos tipos de mujeres existentes. Es imperante apostar al desarrollo explícito de las mujeres a través del empoderamiento de éstas. “El empoderamiento de las mujeres no tiene nada que ver con una “idea revanchista” contra los hombres. Se quiere una transformación en el acceso de las mujeres tanto a la propiedad como al poder, lo cual transforma las relaciones de género y es una precondition para lograr la equidad entre hombres y mujeres.”³²

³² Empoderamiento según Marcela Lagarde en: Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina, A.C. (CIDHAL, AC)

Los Boletines de enviados a funcionarios miembros de la Red permitieron difundir algunas de las principales actividades del FTPG 2008; sin embargo los boletines únicamente enfatizan opiniones de las mujeres participantes en el Diagnóstico de necesidades estratégicas realizado por la Dra. García Falconi. Sería importante que las y los funcionarios públicos pudieran acceder a los resultados sistematizados del propio diagnóstico, acompañados de datos estadísticos del SIPOGE e indicar qué leyes obligan a que dependencias a legislar en la materia.

Estos boletines pueden servir además para enriquecer y fortalecer las alianzas con la sociedad civil organizada; en un marco de transparencia y rendición de cuentas será importante que la sociedad de la Entidad pueda tener acceso a esta información.

Sobre la redacción de los boletines menciona el proyecto: "... se les presenta a lo largo de 5 correos electrónicos de algunas de las frases más significativas dichas por nuestras mujeres." Es importante que la igualdad sustantiva pueda construirse desde el lenguaje; el empoderamiento de las mujeres requiere de estrategias que garanticen la vida libre de las mujeres, de modo que al redactar "nuestras mujeres" el sentido de apropiación del grupo, puede generar hacia las y los funcionarios un mensaje confuso, diferente a lo que se quiere transmitir.

La creación de guiones radiofónicos es importante para la difusión del trabajo realizado por el IQM, además de que permite posicionar temas imperantes en la agenda política, con una mayor incidencia pública. Sin embargo, es importante que las mujeres queretanas se sientan identificadas con los mensajes, ya que en todas las cápsulas de radio la voz del locutor es de un hombre; como un espacio de oportunidad, sería interesante que las cápsulas de radio pudiesen dirigirse a grupos de la población más específicos y, además sean las mujeres las propias portavoces de los mensajes de la igualdad sustantiva, acompañadas por campañas elaboradas por hombres.

El que se difunda la vida libre de violencia de los seres humanos siempre es un acierto; el Guión 5 radiofónico, permite denunciar los diferentes tipos de violencia

contra mujeres y hombres. Tomando en cuenta que el Instituto Queretano de la Mujer, es una instancia dedicada a difundir, promover y procurar el respeto de los derechos de las mujeres, es oportuno que se desarrollen cápsulas de radio que permitan difundir los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres, estipuladas la Ley General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. El mensaje del Guión 5 pretende señalar y denunciar la violencia contra mujeres y hombres de forma equitativa, sin embargo es importante denunciar la violencia contra las mujeres propiamente; aunque es cierto que los hombres son víctimas de violencia, la realidad es que el porcentaje de mujeres violentadas por cuestiones de género, es mucho mayor que el porcentaje de hombres violentados, tanto así que el problema de la violencia contra las mujeres se ha convertido en un problema de salud pública que requiere la intervención estratégica por parte del Estado. Es ese sentido será importante construir cápsulas radiofónicas estratégicas enfocadas a denunciar la violencia contra la mujeres, el guión podría construirse a partir de lo que penalizan las leyes, códigos civiles y penales de la entidad.

Respecto del Boletín Informativo “Fusión Pública, La Revista con Equidad de Género” se elaboró como estrategia de canal de difusión hacia las y los funcionarios miembros de la Red, permite mantener presente las temáticas de género dentro de la esfera pública.

Muestra en primer plano una mujer de la cintura hacia abajo, no es posible identificar su identidad, se asume que es mujer por la vestimenta: viste falda, bolso de mano, y zapatillas de tacón. Lo anterior permite señalar que la vestimenta no precisamente define el género o el sexo, de modo que también puede suponerse que es un hombre... la diversidad sexual es un elemento primordial para el reconocimiento y avance del empoderamiento de las mujeres. El énfasis del análisis de la imagen es que la imagen en cuestión muestra una representación clasista y estereotipada de lo que significa ser mujer. Es excluyente, pues únicamente reconoce un tipo de mujer, sin reconocer la pluralidad existente en la sociedad local.



La imagen de la segunda edición de la Revista Fusión Pública, muestra en el fondo un mapa del mundo y en primer plano, la imagen de una persona vestida con traje masculino y corbata, detrás de dicha imagen se muestra un grupo de personas; de ninguna de las imágenes es posible definir el rostro. La imagen muestra la figura masculina de forma privilegiada, idea de liderazgo individual masculino. La imagen poco refleja una idea de equidad entre los sexos.



Análisis por proyecto 2009

Modalidad A. Políticas Públicas con perspectiva de género, diseñadas o modificadas en los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.

Objetivo 1. Contar con elementos para el análisis de la atención de la violencia en mujeres indígenas que permiten detonar políticas públicas.

79

En este apartado las actividades referentes a las dos metas, se realizaron de manera simultánea:

Un Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán; y

Estudio situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género.

Meta A. 1. 1. Y A. 1. 2. Un Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán.

Durante el 2009, la Metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán, significó un elemento fundamental y exitoso para el desarrollo de futuras intervenciones que prevengan y atiendan la violencia contra las mujeres. Se realizaron 2593 intervenciones psicológicas y jurídicas a mujeres indígenas de los municipios con mayor población indígena en Querétaro.

El documento plantea la instrumentación de acciones para la construcción del modelo de atención multidisciplinario, desde la fase de preparación, ejecución en campo y evaluación; el diseño del proceso de atención psicológica, jurídica y de gestión, así como resultados y evaluación de la metodología, desde un enfoque de género y de derechos humanos. Contempla lecciones aprendidas en cada fase de la metodología de intervención.

El documento establece de manera vívida las cuestiones que facilitaron o entorpecieron el proceso, por lo que se recomienda considerarlas, a fin de fortalecer los aprendizajes y potenciar los recursos humanos y económicos, en la atención a mujeres indígenas violentadas. Asimismo, se recomienda revisar y retomar las sugerencias y el FODA de la Metodología de la intervención³³, incluidos en el documento.

Algunas observaciones para enriquecer los resultados son las siguientes:

Uno de los elementos que debe fortalecerse dentro de la Metodología de Intervención es el enfoque de multiculturalidad, es decir, la atención y acompañamiento a las mujeres indígenas violentadas debe considerar la doble o triple discriminación que viven, consecuencia de su género, su etnia, su ámbito social, la migración, su edad, etc.. La multiculturalidad consiste Interpretar comportamientos y tendencias no solo de un grupo o un pueblo aislado, sino en la diversidad cultural que interactúan en la región en su justa dimensión, posibles escenarios de riesgo en la vida cotidiana de hombres y mujeres.

El enfoque intercultural refiere a la comprensión y respeto de los fundamentos culturales de cada una de las naciones, las cuales se caracterizan por su gran diversidad cultural. Lo que busca es que las personas se entiendan e interactúen aceptando su diversidad y no buscando la similitud, a la vez que respetando las preferencias de los individuos, sea cual fuere su cultura. La tarea principal del multiculturalismo e interculturalidad consiste en buscar las vías y medios adecuados de conciliación de las culturas, para superar su confrontación en las sociedades multiétnicas. La interculturalidad puede simplemente designar la coexistencia y cohesión social de diferentes culturas en el seno de un mismo país, estado o municipio.

Asimismo, es importante incorporar y difundir la Ley de Derechos y Cultura de los Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Querétaro, la cual señala en su artículo primero:

³³ Metodología de Intervención para la Construcción de un Modelo de Atención Multidisciplinario para Mujeres Indígenas que viven Violencia de Género en los Municipios de Amealco y Tolimán. FFTPG 2009, Querétaro.

“Artículo 1. La presente Ley es de orden público e interés social, reglamentaria del último párrafo del artículo 3º de la Constitución Política del Estado de Querétaro y tiene por objeto el reconocimiento, preservación y defensa de la riqueza de las costumbres y tradiciones; territorio, lengua y patrimonio cultural, medicina tradicional y acceso a recursos naturales, así como su autonomía, libre determinación, sistemas normativos y el acceso a la consulta de los pueblos y comunidades indígenas, además del establecimiento de las obligaciones de la administración pública estatal y municipal en materia de derechos y cultura indígena.”³⁴

Dicha Ley fue reformada en Junio de este año, con la reforma al artículo 3 de la Ley de Pueblos y Comunidades Indígenas del Estado de Querétaro, se incorporarán al catálogo 58 comunidades de los municipios de Amealco de Bonfil, Arroyo Seco, Colón, Ezequiel Montes, Jalpan de Serra, Peñamiller, Tolimán, sumándose a las 181 ya existentes, para tener un total de 239, mismas que tendrán acceso a los diferentes programas federales en vigencia.³⁵

El análisis documental del Proyecto en comento, se complementó con entrevistas a mujeres beneficiarias, prestatarios de servicios y funcionariado del Instituto Queretano de la Mujer, mismos que se detallan en el apartado de evaluación de este documento.

Meta A. 1. 1. y A. 1. 2. Estudio situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género.

El estudio situacional plantea como eje conductor la perspectiva de género y un marco teórico y normativo apoyado en los acuerdos internacionales pactados por

³⁴ Ley publicada en el periódico oficial del Estado “La Sombra de Arteaga” el día 24 de julio de 2009 (No.53)

³⁵ <http://www.legislaturagro.gob.mx/noticias/34-asuntos-indigenas/774-aprobo-comision-de-asuntos-indigenas-iniciativa-de-ley-que-reforma-el-articulo-3-de-la-ley-de-derechos-y-cultura-de-los-pueblos-y-comunidades-indigenas-del-estado-de-queretaro.html>

el Estado mexicano, dichos acuerdos son: los Objetivos del Desarrollo del Milenio, los acuerdos de la CEDAW, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana de Belém do Pará, así como las leyes federales, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Bases de operación del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El estudio contempla estadísticas desagregadas por sexo que muestran el status de la población en cuanto a nivel de educación, acceso al empleo, derecho a vivienda, a servicios de salud, acceso a servicios públicos (agua, drenaje, luz.) estado civil (por mencionar algunas); las cuales hacen referencia a la situación que viven en la cotidianidad las mujeres de los municipios de Amealco y Toluca.

El documento describe el problema de violencia contra las mujeres indígenas desde el enfoque GED evidenciando no solo la desigualdad genérica, sino las desigualdades de clase (por ser mujeres pobres) y de etnia (por ser mujeres indígenas); muestra las brechas de género que atraviesan a Amealco y Toluca, los rezagos que presentan las mujeres en materia de educación, empleo, autonomía y empoderamiento, así como las principales causas y consecuencias de la violencia en la vida de las mujeres indígenas.

Muestra que los tipos de violencia ejercidos contra las mujeres indígenas son: violencia psicológica, económica, violencia sexual y violencia física, principalmente en los ámbitos familiar e institucional, con funcionariado que lejos de apoyar la denuncia, las ignoran, omiten y violan sus derechos.

El trabajo es muy rico en cuanto a información, desglose de cifras, estadísticas e interpretación de las mismas desde un enfoque de género y social.

En ese mismo sentido, la investigación da pie para poder generar una “Metodología de intervención para la construcción de un modelo de atención, multidisciplinario para mujeres indígenas que viven violencia de género, en los municipios de Amealco y Toluca, en el Estado de Querétaro”, respaldada con el

estudio situacional (diagnóstico) logrando así un proyecto de intervención que tiene como fin generar acciones interinstitucionales y de carácter multidisciplinario (atención psicológica y asesoría legal) que atiendan directamente a las mujeres que viven violencia.

Meta A1.1. Asesorías para el manejo de casos con perspectiva de género.

Las asesorías permitieron el manejo de la perspectiva de género en la atención de mujeres violentadas y en las pláticas informativas. Se siguió una metodología dialógica y de investigación-acción, que incluyó desde autoridades hasta beneficiarias, implicó trabajar con un esquema de diseño-sensibilización-capacitación-supervisión que, congruente con la necesidad de transversalizar la perspectiva de género, implicó asesorar a 20 especialistas reunidos en diez equipos de trabajo: equipo directivo, equipo coordinador y ocho equipos de atención directa.

Cada equipo asesorado requirió respuestas a situaciones diversas y de distinta índole, desde políticas hasta organizativas, de administración y diseño, de contención de personas, de imagen de la institución, de atención y gestión de casos específicos considerando la cuestión indígena y el manejo de la interculturalidad. En total se realizaron 49 sesiones, 344 horas de asesoría y 3876.5 horas/persona asesoradas.

Meta A1.2 Talleres sobre transversalidad de género al equipo multidisciplinario.

Los talleres de capacitación fueron el primer paso para que el personal que tenía a cargo la dirección, coordinación y atención directa en los centros de atención itinerante, estuviera en condiciones de sensibilidad y aplicación de elementos teóricos, contextuales, de análisis y metodológicos que permitieran la intervención del equipo multidisciplinario desde una perspectiva de género y de derechos

humanos, procurando el empoderamiento de las mujeres. Se buscó generar conocimientos, actitudes y habilidades técnicas requeridas para el buen desempeño, en la atención de la violencia contra las mujeres y niñas indígenas.

Se trabajó en 5 líneas de acción: género, derechos humanos, violencia contra las mujeres, violencia de género en Querétaro y la presentación de las estrategias de intervención para la atención, Para estos talleres se usaron materiales como el termómetro de la violencia, que sirve como una herramienta para medir los mitos en torno a la violencia contra las mujeres, exponiendo información precisa al respecto y las formas en que se puede trabajar en la atención y en las pláticas informativas. Permitió valorar que un 50% de los equipos interdisciplinario y coordinador manejaban falsas creencias en torno a la violencia contra las mujeres.

Dinámicas como la de “se busca” en donde se trabaja con los estereotipos de género que los participantes conocen, otras 3 dinámicas hicieron posible el entender cómo se podría realizar la atención que se pretendía brindar en Amealco y Tolimán; se descubrieron fortalezas y debilidades del equipo e incluso se trabajó con los diversos tipos de violencia que se ejercen y las relaciones que dan causa a esta violencia. Dentro del material escrito se puede observar una bibliografía extensa sobre la violencia, atención a la misma, prevención e incluso un marco jurídico extenso que comprende la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley de Derechos y Cultura de los Pueblos Indígenas del Estado de Querétaro que en el título quinto hace mención a la salud y asistencia hacia estos pueblos.

La cuestión indígena se revisó a partir de la proyección del video denominado “Prevención de la violencia en pueblos indígenas” donde se visibiliza la violencia ejercida a las mujeres en los pueblos indígenas, realizando ejercitaciones en el manejo de casos, con especial cuidado en lenguaje y terminología, expresión corporal, manejo de formatos y demás.

Objetivo 2. Contar con personal sensibilizado del sector salud con perspectiva de género para la atención de las necesidades de las y los jóvenes en materia de salud reproductiva.

Meta A. 1. 2. Incrementar al 15% de las funcionarias y los funcionarios públicos de la SESEQ en materia de: salud reproductiva y sexualidad y género.

Dentro de esta Meta se realizaron dos talleres diferentes:

- La Perspectiva de Género en la Atención reproductiva de I@s jóvenes, donde el perfil requerido a los/las asistentes era *Personal que no haya asistido a estos talleres en el año 2008*. Con ello se buscaba en 2009, dar seguimiento a los talleres realizados bajo el mismo nombre en 2008.
- La Sexualidad y el Género para Facilitación de la Prestación de Servicios de Salud del Estado de Querétaro, dirigido a cualquier trabajador interesado.

Dado que los resultados e informes finales se encuentran agrupados en carpetas diferentes, se analizaron por separado.

Salud Reproductiva: *La Perspectiva de Género en la Atención Reproductiva de I@s Jóvenes.*

Los objetivos terminales del taller fueron: Concientizar al participante sobre la situación actual de la adolescencia en el Estado de Querétaro, a través del análisis de información y la reflexión de la importancia de participar conjuntamente en dicha temática, generando nuevas formas de encuentro con los y las adolescentes. Dirigido a: Coordinadores de programa de salud reproductiva, personal operativo de las unidades de salud reproductiva y planificación familiar.

Cabe señalar que tanto el título del eje meta y el nombre del taller únicamente refieren la salud reproductiva de las y los jóvenes, cuando es imperante construir y sensibilizar a las y los funcionarios en la atención de la salud sexual y reproductiva, en un marco de reconocimiento y garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las personas adolescentes y jóvenes³⁶. Una visión integral de la

³⁶ Tanto en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994) como en la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer (Beijing, 1995) —ambas convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)— se definieron estrategias dirigidas a crear las condiciones que permitirían a las personas adolescentes y jóvenes (PA/J) disfrutar de sus derechos sexuales y reproductivos. Como nunca

salud requiere la atención de la salud reproductiva, de la salud sexual y mental de las personas, reconociendo las diferencias de atención para jóvenes y/o adolescentes, rurales, urbanos y/o indígenas.

Los Derechos sexuales y reproductivos de las y los adolescentes y jóvenes son:

- 1.- Derecho a decidir de forma libre sobre mi cuerpo y mi sexualidad.
- 2.- Derecho a ejercer y disfrutar plenamente mi vida sexual.
- 3.- Derecho a manifestar públicamente mis afectos.
- 4.- Derecho a decidir con quien compartir mi vida sexual.
- 5.- Derecho al respeto de mi vida privada.
- 6.- Derecho a vivir libre de violencia sexual.
- 7.- Derecho a la libertad reproductiva.
- 8.- Derecho a la igualdad de opiniones y a la equidad.
- 9.- Derecho a vivir libre de toda discriminación.
- 10.- Derecho a información completa, científica y laica sobre sexualidad.
- 11.- Derecho a educación sexual.
- 12.- Derecho a servicios de salud sexual y reproductiva.
- 13.- Derecho a la participación en las políticas públicas sobre sexualidad.

A continuación se señalan algunas observaciones a los módulos que conformaron el taller:

Módulo I “El adolescente”. Facilitadores: Gina Nardoni, Oscar Atristain y Juan Carro. El taller se realizó con el enfoque MED el cual no emplea ni usa lenguaje de género ni contiene perspectiva de género.

Módulo II Tema: “Facilitar una compañía amorosa en el camino” Tallerista: Ma. Esperanza Herrejón y Samara Quintanilla Rodríguez. El taller tiene un enfoque MED, utiliza conceptos como “el cliente” y “mejora de la autoimagen”, no utiliza la perspectiva de género en la carta descriptiva ni en las diapositivas que maneja.

Tema: “Trabajando con mujeres jóvenes empoderamiento, derechos y salud”. El taller esta realizado desde un enfoque GED, retoma los conceptos de violencia hacia las mujeres y explica los tipos de violencia, así como lo que la causa y las

antes, en ambas conferencias se examinó abiertamente la sexualidad adolescente y juvenil, y se la enmarcó en el concepto de salud sexual y reproductiva; se analizó, asimismo, la problemática de la adolescencia y la juventud en el contexto de las estructuras de género, familiares, comunitarias y sociales que la originan o condicionan.

consecuencias; trabaja el tema de salud y de empoderamiento desde el enfoque GED, remitiéndose a los conceptos desarrollados en los acuerdos internacionales referentes a los derechos de las mujeres; el empoderamiento de las mujeres visto desde la perspectiva de género y la responsabilidad de las mujeres respecto a su salud sexual y reproductiva; también incluye al varón como parte fundamental del cambio social, ya que describe lo que es un varón equitativo respetuoso de los derechos de las mujeres.

Modulo III “Sexualidad núcleo de mi ser”. El taller esta realizado con un enfoque MED, donde la sexualidad no está vista desde el enfoque de género, lo que obnubila las desigualdades sociales y de género. La sexualidad es vista como un todo pero se hace un mayor énfasis en el ejercicio de la sexualidad a través de la relación sexual.

Sensibiliza a los participantes en cuestiones personales y aunque muestra estadísticas bastante buenas, la interpretación hecha al respecto, no dejó claro la línea de trabajo utilizada para concientizar a las/los participantes de la situación actual en materia de salud sexual y reproductiva que vive la juventud del estado.

Sexualidad y Género. El taller que corresponde al presente eje, llevó por nombre: “La sexualidad y el género para facilitación de la presentación de servicios de salud del Estado de Querétaro”. Los objetivo terminales fueron: Los participantes analizarán el contexto sociocultural del género y la sexualidad, a través del enriquecimiento a partir de la autorreflexión, el diálogo, el desarrollo humano, la expresión de su sexualidad y la promoción de las relaciones interpersonales equitativas circunscritas por la cultura, en un clima de respeto, confianza y comunicación.

El objetivo no habla de la importancia del adelanto de los derechos humanos de las mujeres, sobre su empoderamiento y la igualdad de género. Pretende ser un objetivo “neutral”, ello señala un foco de atención ya que partir de la igualdad neutral sin considerar las diferencias genéricas puede generar mayor desigualdad.

Las recomendaciones de la CEDAW en torno al tema de igualdad, por el de equidad no son tomadas en consideración.

Los presentes talleres son parte del FTPG 2009, por ello importante abordar los temas considerando el marco jurídico internacional, nacional y local, que permita visibilizar la importancia y compromiso del Estado Mexicano a cumplir con dichos acuerdo y leyes. El taller no explica en qué consiste la Transversalidad, ni el significado de la implementación de acciones afirmativas desde la atención a la salud sexual.

Los ejercicios del Módulo 3 no definen claramente cómo coadyuvarán a la atención de las y los usuarios en materia de salud sexual. Al parecer se abocaron principalmente en realizar ejercicios de sexología; se omitió la perspectiva de género que permitiera visibilizar la opresión existente sobre las mujeres en materia de placer, lesbianismo, etc.

Como parte del material utilizado en el taller, se ubica “La comunicación en la sexualidad, Hoja de trabajo”, en ella se observa que la pregunta: ¿Le gusta hablar de sexo con su pareja?, es primordial reconocer la importancia del lenguaje como una herramienta para la construcción y deconstrucción de la realidad. En ese sentido debe diferenciarse: Género, Sexo y Relaciones Sexuales. Se observa además que la encuesta no emplea un lenguaje de género.

Como se mencionó en el análisis del taller anterior, el reconocimiento, difusión y garantía de los Derechos Sexuales y Reproductivos planteados por Plataformas Internacionales en materia de derechos de las mujeres y los/las jóvenes, son primordiales para el adelanto de los grupos más discriminados, así como una herramienta para fortalecer el libre ejercicio de sexualidad. Sin embargo, en las hojas de trabajo se señala: Derechos sexuales que pueden hacer tu vida sexual más placentera y sin riesgos, así como Derechos sexuales y Derechos Reproductivos, no coinciden totalmente con los planteados por las plataformas internacionales.

En la Guía para el debate no se especifica la salud de las mujeres jóvenes, únicamente se habla de “jóvenes”, no se señalan las diferencias incluso entre éstos, como: indígenas, rurales, urbanos, adolescentes, con discapacidad, etc. En la pregunta correspondiente a: ¿Por qué el desarrollo humano y el ejercicio de los derechos reproductivos exigen que la planificación familiar adopte el enfoque de salud reproductiva?, uno de los puntos que señala es: Atención médica por complicaciones de aborto. Es imperante señalar en este punto cuál es el contexto local y nacional en la materia.

Modalidad B. Acciones diseñadas e instrumentadas para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de los sectores estratégicos en los que se realice la intervención.

Objetivo 3. Contar con una línea basal que permite dar pauta a la creación de un cambio organizacional con perspectiva de género en el sector salud.

Meta B. 1. 1. Un diagnóstico para la detección y status de la cultura institucional en dos hospitales de segundo nivel de atención: Hospital Regional de Cadereyta y el Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer en el estado de Querétaro, (Estudio sobre situación de igualdad entre mujeres y hombres en los Servicios de Salud del Estado de Querétaro).

Resultados Estudio sobre la situación de igualdad entre Mujeres y Hombres en los Servicios de Salud del Estado de Querétaro: Hospital de Cadereyta y Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer, es el nombre del documento correspondiente a la meta B. 1.1. Objetivos señalados en la presentación:

- Ofrecer un perfil socio demográfico de los servicios públicos de 2 hospitales de la Secretaría de Salud: el Regional de Cadereyta y el de Especialidades del Niño y la Mujer.
- Presentar algunas reflexiones sobre la situación de género: la incidencia y preservación de desigualdades entre mujeres y hombres así como las cambiantes condiciones económicas que han incidido en las formas en que los individuos interactúan, laboral, familiar y socialmente.

La metodología empleada consistió en aplicación de cuestionarios a servidores públicos de diferentes áreas disciplinarias y administrativas, así como entrevistas profundas a personal directivo. Se realizaron 240 encuestas aplicadas en el Hospital Regional de Cadereyta, 80% de la plantilla de personal; y 482 encuestas lo que representó un cobertura del 60.25% de las y los funcionarios públicos que ahí laboran. El levantamiento se llevó a cabo en el mes de julio y agosto de 2009.

El Diagnóstico representa un gran acierto en la focalización de estrategias para el diseño e implementación de políticas públicas con PEG, permiten visibilizar las brechas de género, la condición y posición de las mujeres dentro de la institución.

Durante el 2008 y 2009 se han empleado diferentes estrategias para la transversalización de la perspectiva de género en el sector salud, principalmente en el servicio y atención a las y los usuarios; aunque está es una acción afirmativa de impacto, es también sustancial e imperativo que se transformen las relaciones de poder genéricas al interior de las instituciones de salud. La Transversalidad de la Perspectiva de Género requiere que se incorporen acciones estratégicas afirmativas para transformar las condiciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres, tanto en políticas públicas, leyes, presupuestos, programas es decir dentro de las actividades implementadas por el Gobierno hacia la sociedad; pero también dentro las instituciones gubernamentales, es decir, los reglamentos internos, las normas, los espacios de toma de decisión, etc.

El Diagnóstico muestra resultados que constituyen áreas de oportunidad para el diseño de acciones estratégicas, que permitan fortalecer las acciones para la igualdad entre los sexos. Una de los resultados más relevantes refiere al ámbito laboral:

- Enfermería cuenta con la mayor concentración de la población.
- Persiste la feminización en puestos como enfermería, trabajo social y nutrición.

La feminización de puestos de trabajo en el ámbito público, en gran medida reflejan el brazo extendido de roles tradicionales asumidos por las mujeres en el

ámbito privado, es decir, aun cuando las mujeres ocupan puestos públicos estos corresponden al cuidado de las y los otros, como: enfermeras, trabajo social, etc. De modo que se debe tener cuidado en las estrategias empleadas dentro de la institución, ya que son en su mayoría mujeres las funcionarias, sin embargo no todas son las principales responsables de la toma de decisiones de alto mando. La transversalidad de la perspectiva de género requiere su implementación en los espacios de la cultura institucional de forma vertical y horizontal; buscando modificar las relaciones de poder que involucren, en corresponsabilidad, a mujeres y hombres.

Uno de los elementos primordiales para la igualdad de género es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. La modificación de la cultura institucional requiere del reconocimiento de algunas problemáticas internas en torno al tema, para posteriormente implementar acciones focalizadas para combatir y sancionar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. El diagnóstico muestra y desafía la idea de la violencia contra las mujeres únicamente en el ámbito doméstico, el Diagnóstico señala:

- En el nivel directivo y mandos medios hay presencia y/o experiencia de acoso sexual en el 58% de las mujeres.
- El 35% de las mujeres no denunció.
- Ante las denuncias realizadas el 58% de las mujeres no está conforme con la respuesta a la denuncia. La inconformidad es porque se favorece al agresor. Los jefes o autoridades siempre tratan de conciliar o llegar a acuerdos.

Lo anterior muestra un foco de alerta, así como una urgencia a implementar acciones que combatan el acoso sexual dentro del Hospital General de Cadereyta y el Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer.

Así mismo se señala que:

- 80% de hombres no conocen la NOM-046-SSA2-2005³⁷. que obliga a los médicos a denunciar la violencia.
- 30% de mujeres y 60% de hombres no conocen la LGAMVLV.

Con urgencia se señala la necesidad de difundir la NOM-046-SSA2-2005, la LGAMVLV, LGIMH, y otras leyes que sancionen la violencia y discriminación. Ello coadyuvará a la difusión de los derechos humanos, así como la sanción y prevención de la violencia de género dentro de la institución. Cabe señalar que los Hospitales representan espacios clave para identificar posibles actores y lugares de riesgo para las mujeres. Es relevante que se conozca y difunda la normatividad entre las y los usuarios, como medida de canalización y prevención de la violencia contra las mujeres.

En cuanto a los puestos de jefatura se observa mayor incidencia de ocupación de puestos directivos por parte de los hombres. De operativo a jefatura, en el Hospital Regional de Cadereyta es 3.39% mujeres y 24% hombres; 7.78% mujeres y 17.86% hombres. Lo anterior señala una importantísima brecha de género y un elemento importante a modificar dentro de la cultura institucional dentro de los dos hospitales, ya que en ambos el porcentaje de mujeres que laboran es mayor que al porcentaje de hombres, sin embargo son ellos quienes que ocupan los puestos de jefatura.

Finalmente, el Diagnóstico representa en sí un elemento singular y asertivo en cuanto a la intersección de la cultura institucional y la igualdad de género. Muestra afirmativamente en el Capítulo IV, 9. Recomendaciones, señalando posibles áreas de oportunidad y líneas de acción que permitirían fortalecer el trabajo interinstitucional entre los Hospitales, la SESEQ y el IQM. Es importante además que los resultados de éste Diagnóstico sean difundidos ampliamente entre todas las y los funcionarios que laboran en el sector salud.

³⁷ El nombre completo del instrumento normativo de la Secretaría de Salud en materia de violencia contra las mujeres es NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.

Meta B. 1. 2. Un diagnóstico sobre la cultura institucional de la Jurisdicción I, de primer nivel de atención de los Servicios de Salud de Querétaro.

El proyecto tiene el objetivo de identificar la cultura de género y sus implicaciones en los procesos organizacionales del sector salud, para lograrlo se realizó un estudio de la situación actual de la Jurisdicción I, en relación a lo establecido en las bases de operación del FFTPG 2009 y refleja nuevos patrones de la cultura de género dentro de la organización.

Para efectuar este trabajo se aplicó una metodología basada en el planteamiento de *Cultura institucional y equidad de género en la administración pública* (Corona, et. Al., 2002) del Instituto Nacional de las Mujeres, con lo que se logró hacer notar los componentes constitutivos de la Jurisdicción I, así como los factores de clima de trabajo, lo cual permitió que se evidenciara el que no se contempla explícitamente la perspectiva de género dentro de la institución y la tendencia de que, entre más se descende en la estructura del personal, es mayor el desconocimiento de dichos lineamientos y el personal, no se cree capaz de poder transmitir dicho conocimiento; nivel institución ni en programas que se deban ejecutar al exterior. En este sentido se puede observar que existe personal que no considera como requerimiento que la perspectiva de género se trabaje dentro de la institución, sino como programas al exterior a manera de capacitación a la población.

Como parte de la metodología se realizó un estudio transversal entre el personal de salud en los 54 centros de la Jurisdicción Sanitaria No. 1 del Estado de Querétaro, que comprende a los municipios de Querétaro, Corregidora, El Marqués y Huimilpan. Los instrumentos utilizados fueron encuestas, entrevistas a funcionarias/os y personal de apoyo de la Jurisdicción Sanitaria No. 1.

En relación a la capacitación en género, la mayoría del personal participante en el estudio no tiene capacitación en este rubro; un porcentaje menor han sido capacitados en esta materia y declaran que ha contribuido a “mejorar la atención al ciudadano”, por lo que se destaca la importancia de que el personal de esta

organización se encuentre capacitado en cuestiones de género y perspectiva de género, para poderlos aplicar en la atención brindada, sin demeritar los cambios organizacionales que se deban hacer para implementar la cultura institucional con perspectiva de género al interior de la Jurisdicción I.

Por otra parte, se hace notar que existe una sobre carga de trabajo, lo cual se refleja al cubrir tiempo extra, siendo las mujeres las más afectadas por estas cuestiones, además la mayoría de las mujeres manifestaron que no se les paga por dicho tiempo. Los hombres, que numéricamente son menos dentro de la institución, representan un porcentaje por arriba de la mitad en puestos de mando y tomas de decisión dentro de la Jurisdicción mencionada.

El Diagnóstico hace reflexionar acerca de problemáticas existentes al interior de la Jurisdicción I: 1) el desconocimiento en materia de violencia de género por parte de las mujeres, cuando en cifras nacionales son las más afectadas directamente. Lo anterior representa un área de oportunidad para el conocimiento y sensibilización de estos temas, y 2) la situación de la violencia laboral que se vive en la jurisdicción que marca como mayor porcentaje el haber recibido violencia; en el caso de las mujeres, la mayoría hicieron notar que la recibían de los compañero/as de trabajo y para los hombres, el jefe inmediato, lo cual pone de manifiesto la necesidad de actuar, en materia de violencia de género dentro de la Jurisdicción I, para facilitar el clima laboral saludable.

Ahora bien, los casos de violencia de género fueron denunciados en un porcentaje pequeño en comparación al total de la violencia ocurrida. Falta de denuncias por miedo, represalias laborales, falta de interés o porque “no era importante” refleja una tendencia a minimizar el problema y a desestimular la denuncia. Este rasgo reproduce al interior de la organización lo que socialmente enfrentan las mujeres violentadas.

Acerca de la norma que obliga a los médicos a notificar al ministerio público sobre violencia familiar, el 56% la conoce, el 53% de las mujeres y el 63% de los hombres. En contraparte, desconocen dicha norma el 43% del total; el 46% de las

mujeres y el 37% de los hombres. En cuanto a las necesidades de un mecanismo para proteger a las mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual dentro de la institución, el 95% de los trabajadores/as lo consideraron acertado por lo que se hace la recomendación de tomar este punto como un área de oportunidad a trabajar, atendiendo esta problemática que agrava las condiciones laborales y sería un factor importante para mejorar el desempeño.

Sobre las causas de discriminación en el área de trabajo, la causa con mayor porcentaje fue el de discriminación por “ser mujer” lo que advierte la exclusión por sexo dentro de la institución y abre otra área de oportunidad a trabajar.

A manera de conclusión se recomienda la revisión del diagnóstico y socializar resultados, tanto dentro como fuera de la Jurisdicción y del IQM como un trabajo que impulsa el FFTPG 2009, llegando a acuerdos para poder tomar este trabajo como punto de partida en trabajos posteriores con la Secretaría de Salud.

Meta B. 2. Sensibilizar al 4% de las funcionarias y los funcionarios públicos de la SESEQ en materia de: Cultura institucional y climas de trabajo saludables.

El objetivo General, descrito en el informe final de los talleres fue: “Contar con personal sensibilizado sobre comunicación y trabajo en equipo, de tal forma que favorezca no solo el clima laboral y organizacional dentro del sector salud, sino la calidad de su servicio”. Este objetivo no incluye la cultura institucional con perspectiva de género que se menciona en las bases de operación dentro de la modalidad de: *Acciones diseñadas e instrumentadas para la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de los sectores estratégicos en los que se realice la intervención como:* IV. Desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en el personal de las dependencias de los sectores estratégicos en los que se efectúe la intervención, a través de la sensibilización, capacitación, formación y profesionalización en género.

En la primera parte del taller se realizaron dinámicas de integración y rompehielos para poder visualizar la necesidad del trabajo en equipo. En la descripción de este módulo se menciona que: “Sensibilizar al trabajador...a través del análisis, la reflexión y generando nuevas formas de encuentro con los compañeros de trabajo”. Tanto en sus cartas descriptivas como en las carpetas donde se desarrollaron las actividades se visualiza que éstas se encuentran faltas de perspectiva de género en el abordaje de relaciones entre mujeres y hombres. Se menciona, por ejemplo, en una dinámica de “Por medio de dinámicas se vivió la importancia del trabajo en equipo y los diferentes roles que asumen las personas (chivo expiatorio, sabelotodo, el agresivo, el pasivo, etc.)” Todos estos roles se trabajaron sin tener la idea de cuáles son los roles que frecuentemente son usados y cómo influyen en las relaciones desiguales que tienen las mujeres y los hombres y con esto también las necesidades de cada uno de los sexos.

En los talleres se hablan de las “relaciones humanas” sin hacer énfasis en las relaciones de género prevalecientes dentro del ambiente laboral en donde radica el inicio del problema de falta de oportunidades y acceso al servicio para las mujeres, así como la importancia que tiene el hecho de que hombres puedan comprender estos aspectos y por otra parte, que las mujeres puedan visibilizar también la problemática que los hombres viven o visualizan dentro de su campo laboral.

Se describe en una de las relatorías del taller que se llevó a cabo en Querétaro II, que “ en diferentes momentos surge el tema del género y se aprovecha siempre con el objetivo de ir creando una cultura de igualdad”, pero no se describe en las cartas descriptivas o en alguna parte de los talleres la explicación de los conceptos de género, equidad de género, acceso y control de las personas e incluso roles de género que son indispensables para poder abordar los temas de cultura institucional que plantea el FFTPG 2009 y de esta forma los participantes tendrían una idea más clara de la línea a seguir del taller y la importancia de promover una cultura institucional con perspectiva de género.

Se abordan también los niveles de comunicación, círculo de empoderamiento interpersonal usando la bibliografía del libro terapia de reconstrucción experiencial, pero no se define una visión de empoderamiento para las mujeres con perspectiva de género. De hecho los talleres se centran en las bondades de la buena comunicación y trato de las personas, pero sin inclusión o explicación de los roles sociales de mujeres y hombres, de necesidades estratégicas de los mismos o de la forma en que mujeres y hombres tienen acceso y control a oportunidades laborales dentro de la institución, solo se deja ver en uno de los informes un comentario hecho por una de las personas beneficiadas que “al ser jefa del centro, le costó trabajo que los médicos la aceptaran, pero lo está logrando”; este comentario se nos presenta como una problemática de relaciones de género y en el informe técnico se menciona en la parte de hallazgos significativos, pero no se dice de qué forma este comentario fue abordado, si en base a esto se comenzaron a visualizar roles de género o desigualdades de acceso al empleo a las mujeres por su condición, posición o inclusive por el hecho de ser mujer.

Algunos de los compromisos tomados grupalmente al final de una de las sesiones fue: “La mayoría de los grupos se comprometió a generar espacios donde puedan expresar sus problemáticas y esto apoye su labor con los usuarios y en su ámbito familias”, lo cual deja ver que se focalizan en la comunicación y buen trato dentro del campo laboral del sector salud al que fue dirigido, pero no propiamente se abordan temáticas que tengan relación directa con la transversalidad de la perspectiva de género.

Es necesario hacer notar las problemáticas dentro de sus centros de trabajo, como lo expone el diagnóstico de cultura institucional a la Jurisdicción I, en donde aparece la problemática de acoso sexual y el de hostigamiento por parte del mismo personal a las mujeres que laboran en estos centros, abriendo áreas de oportunidad en la creación de mecanismos de denuncia ante esta violencia de género dentro de los centros de trabajo, lo cual contribuirá a una cultura institucional con perspectiva de género, así como la creación de sanciones ante el abuso de poder o la discriminación por sexo dentro de las instituciones de salud.

En la sección denominada aprendizajes significativos se enumeran varias acciones, pero ninguna se encuentra encaminada al trabajo con políticas públicas, ni a la transversalidad de género o al cambio de relaciones, en el ámbito laboral.

Podemos concluir que con este taller no se logra la meta B.2 del proyecto que es el de “Sensibilizar al 4% de las y los funcionarios públicos de la SESEQ en materia de: cultura institucional y climas de trabajo saludables” si consideramos el concepto de cultura institucional como lo dispone el FFTPG 2009 en sus bases de operación.

RESULTADOS COMPARATIVOS DE SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN FTPG 2008 Y FFTP 2009

El presente apartado muestra el análisis comparativo cualitativo, resultado de la sistematización del FTPG 2008 y FFTP 2009. Para dicho análisis se construyó una matriz cualitativa que retoma el marco normativo y referencial del presente documento, específicamente en lo que refiere a acuerdos internacionales y leyes nacionales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y la discriminación hacia las mujeres; así como los resultados cuantitativos de la sistematización.

Sujetos

En materia de las Mujeres y Hombres asistentes a los talleres impartidos, se observó que en 2008 el 69% de participación fue de mujeres, incrementándose a 86% durante el 2009, además de reflejar mayor interés hacia las capacitaciones, pues asisten en mayor cantidad y a más sesiones. Asimismo, la participación de hombres apenas cubre el 31% de la población total durante 2008 y 14% en 2009. Esto ubica un foco de atención, pues es necesario que los hombres adquieran las herramientas necesarias para la transversalización de la perspectiva de género, además de cumplir con lo estipulado en las bases de operación del Fondo, que señala la necesidad de trabajar con los 2 sexos.

En cuanto a instituciones, el mayor número de asistentes fue por parte de la Secretaría de Salud del Estado de Querétaro (SESEQ). Durante el 2008 y 2009, la mayoría de los talleres que se generaron estuvieron enfocados a salud y perspectiva de género en atención a jóvenes. Destaca también durante el 2008 los talleres dirigidos a funcionarias y funcionarios públicos, enfocados a la construcción de agendas municipales y políticas públicas con perspectiva de género. Durante el 2008 el porcentaje de mujeres y hombres provenientes del sector salud, correspondió al 45.8%, incrementándose a 88% con la focalización de talleres a las jurisdicciones durante el 2009. En el 2008 el 23.7% de los

asistentes que acudieron eran de la presidencia municipal, sin embargo durante el 2009 no se registró personal proveniente de dichas instancias. Asimismo la participación de mujeres y hombres de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), dependencias de educación como la USEBEQ y el DIF, disminuyó en el 2009, de modo que únicamente el 12% corresponde a instancias diferentes a la SESEQ. En 2008, la participación de personal de los institutos municipales de la mujer fue de 3.7% porcentaje que se mantiene con 4% durante el siguiente año. Durante el 2008, el 13.7% de las y los asistentes no mencionaron la dependencia de procedencia; para el 2009 ningún participante omitió el dato; ello puede explicarse con la sistematización de información en las hojas de registro y directorios que durante el año no mantuvieron un formato uniforme, dejando además algunos vacíos. Para 2009 las hojas de registro de participantes se encuentran sistematizadas y organizadas estratégicamente, lo cual permite conocer mayor información sobre los resultados de los talleres y participantes.

Durante el 2008 y 2009, se observa en cada dependencia, el número de mujeres es mayor. Específicamente en la participación proveniente de presidencias municipales, se registraron más hombres presentes en los talleres con un 64%, frente a 36% de mujeres. Tanto de gobierno del estado, como del Instituto Queretano de la Mujer e instancias municipales, el porcentaje de participación de mujeres fue del 100%; los hombres funcionarios públicos de estas instituciones, principalmente de Gobierno del Estado no asistieron, de modo que se indica un campo de oportunidad para las invitaciones a capacitaciones, cursos o talleres próximos, en el cual se busque una participación equitativa de mujeres y hombres, apuntalando a aquellos tomadores de decisiones. La creación de políticas, programas y presupuestos con perspectiva de género requiere de la participación de todos los tomadores de decisiones que ocupan puestos y cargos públicos, sobretodo de aquellos que su mayoría los ocupan, que son los hombres.

Es de suma importancia conocer los cargos y puestos de las mujeres y hombres asistentes a los talleres que se implementaron durante el FTPG 2008, ya que ello permite conocer algunos posibles impactos. Uno de los objetivos principales del

Fondo es incidir en política pública, es por ello necesario capacitar y sensibilizar en el tema, a las y los funcionarios públicos encargados en la construcción de leyes, programas, políticas y presupuestos.

Algunos de los cargos públicos de las mujeres y hombres asistentes a los talleres en 2008 son: Procuradores/as, Directores/as, subdirectores/as, coordinadores/as, responsables de área, personal administrativo, asistentes, estudiantes, jueces/as, presidentes municipales, regidores/as, y personal operativo, conformado por médicos/as: enfermeras, profesores/as, orientadores, y la categoría otros, donde se ubican oficiales, inspectores, etc. Durante el 2009, incrementaron su participación en los talleres a través de la focalización de capacitaciones en el sector salud, se registran: abogadas/os, personal administrativo, enfermeras/os, médicas/os, nutriólogas, odontólogas/os (o), promotores, psicólogos/as, entre otros.

El 42% de las mujeres y hombres asistentes a los talleres del FTPG 2008 ocupan puestos públicos operativos. En cuanto al sexo de los asistentes, en 2008, resalta la participación de presidentes municipales donde 100% son hombres, ello coincide con la nula participación de las mujeres en puestos de toma de decisión, como alcaldesas en el Estado de Querétaro. Lo anterior muestra un espacio de oportunidad, ya que las capacitaciones entorno a la transversalización de la perspectiva de género deben contemplar políticas públicas que favorezcan y garanticen la participación de las mujeres en espacios de toma decisión.

En materia de los grupos de edad asistentes a diferentes talleres, cabe primero señalar que en base a los datos del II Censo de Población y Vivienda, 2005, la edad mediana de la población en la entidad es de 23 años: 24 años para mujeres, y 22 para hombres. Durante el 2008 el mayor grupo de mujeres y hombres que participaron se encontraba entre 30 y 44 años de edad, con 45% de la población, y 28% con mujeres y hombres entre 25 y 29 años. Para el 2009, ambos grupos de edad incrementaron: 52% mujeres y hombres entre 30 y 44 años, y 32% entre 15 y 29 años; disminuyeron los grupos de entre 45-59 años de edad y mayores de 60 años. Ello se explica con el número de mujeres y hombres jóvenes que laboran en

las diferentes jurisdicciones, así como la disminución de funcionarias y funcionarios públicos que en su mayoría son mayores de 35 años.

Es importante señalar los grupos de edad tanto de las y los beneficiarios directos e indirectos, con la finalidad de diseñar e implementar estrategias que atiendan los diferentes grupos de la sociedad, ya que las discriminación y violencia basada en género se encuentra cruzada por otras formas de discriminación: etnia, clase y edad, generando así doble o triple discriminación.

Cobertura Geográfica

Durante 2008-2009, la cobertura geográfica abarcó la totalidad de los 18 municipios. El Municipio de Querétaro representa el mayor número de participantes en los dos años de ejecución del FTPG, le siguen Jalpan de Serra y San Juan del Río, y en el 2009 Cadereyta. Cabe señalar que existen municipios donde la participación fue mínima, requiriéndose mayor énfasis en la creación de redes y alianzas locales y seguimiento para la construcción de propuestas en materia de equidad de género y adelanto de las mujeres; algunos municipios son: Arrollo Seco, Colón, Landa de Matamoros, Pinal de Amoles y Tolimán, todos ellos con índices elevados de pobreza, marginación y brechas de género.

En 2008, los municipios de Querétaro, San Juan del Río y Jalpan de Serra, municipios con el mayor número de participantes, en su mayoría mujeres. Los únicos municipios donde el 100% de sus participantes fueron hombres son Pinal de Amoles y Colón, ambos con un porcentaje mínimo de participación, una sola persona por cada municipio.

Durante las capacitaciones en 2008 Huimilpan fue el único municipio donde no registró ningún hombre participante, durante el 2009 el número de municipios donde no se registraron hombres en los talleres incrementó: nuevamente Huimilpan, Amealco, San Joaquín, Tequisquiapan y Tolimán.

Lo anterior, motiva al planteamiento de otras estrategias de planeación y convocatoria, para que el número de participantes sea mayor y equitativo entre los sexos y los municipios de procedencia; considerando que en su mayoría son hombres los funcionarios que ocupan puestos de toma de decisión, y que las brechas de género se agudizan en los municipios de la Sierra Gorda, de modo que necesitan estrategias específicas para la transversalidad, considerando los ámbitos rural, urbano o indígena.

CEDAW

Uno de los elementos que se retoma en la matriz para el análisis consiste en registrar si los proyectos ejecutados durante los años 2008 y 2009 del FTPG en Querétaro, incluyen en la planeación y/o ejecución herramientas que busquen modificar las pautas socioculturales, roles de género y estereotipos, como se señala en el artículo 5 de la CEDAW. El porcentaje de proyectos que retoma la recomendación de forma indirecta aumentó de 2008 a 2009 en sus informes finales. Sin embargo, en las cartas descriptivas donde se señalan las actividades específicas a desarrollar en los talleres disminuyó, de 30% en 2008 a 22% en 2009. Ello implica que se planea pero no se ejecuta o no se plantea en los informes finales la inclusión de técnicas y dinámicas que permitan reflexionar y cuestionar los roles y estereotipos de género, de modo que la mención de estos no quede únicamente en descripción.

La Inclusión de la perspectiva de género desde la elaboración de los proyectos permitirá analizar las estructuras de poder y la construcción social de las desigualdades genéricas y a la vez, crear mecanismos y propuestas que atiendan dicha problemática, tendiente a la modificación de los patrones sociales y culturales de las y los beneficiarios de los programas, a través de la sensibilización y generación de conciencia, lo que permitirá ir creando condiciones para incidir en política pública.

Dentro de los artículos definidos desde la CEDAW, las recomendaciones directas para el Estado Mexicano, en la recomendación número 13 para México, se señala la promoción y respeto de los Derechos Humanos de las Mujeres. Al respecto, del total de proyectos del IQM en 2008, el 54% no incluyó la promoción y respeto a los derechos humanos de las mujeres, mejorando en 2009, al omitirse el tema en 22% de los talleres realizados. En cuanto a las dinámicas empleadas para fortalecer y ampliar la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, se observó como un acierto las acciones afirmativas a grupos de mujeres estratégicos –para la atención a mujeres jóvenes y adolescentes- que viven doble o triple discriminación.

Es fundamental que todos los proyectos generados en el IQM incluyan la promoción de los derechos humanos de las mujeres, ya que para poder incidir en política pública se necesita conocer y reconocer en qué situación se encuentra Querétaro en materia de derechos, que se reconozca a las mujeres como sujetas de derecho, permitiendo incidir con reformas, planeación y nuevas leyes que los ratifiquen y puedan garantizar el respeto y cumplimiento a los derechos humanos de las mujeres y el ejercicio de una libre ciudadanía por parte de toda mujer queretana.

Durante el sexenio del C. Vicente Fox Quesada se incorporó el término equidad a la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo, dando origen al Programa PROEQUIDAD, cuya finalidad fue promover la equidad entre mujeres y hombres, propiciando así la igualdad en acceso a las mismas oportunidades y derechos. Con el inicio del gobierno del C. Felipe Calderón Hinojosa y la entrada del Programa PROIGUALDAD se sustituyó al PROEQUIDAD, pretendiendo garantizar la igualdad al acceso de oportunidades y goce en el ejercicio pleno de los derechos humanos. En ese sentido la recomendación no. 19 de la CEDAW dictamina para el Estado mexicano la incorporación del concepto igualdad en los programas, proyectos y políticas públicas, esto para evitar confusiones, distorsiones y mal uso de conceptos desde el discurso hasta la ejecución del mismo.

Se puede observar que en el desarrollo de los proyectos comúnmente no se emplea ninguno de los dos términos, ello como una estrategia de “neutralidad” que permita generar un “equilibrio”; sin embargo es necesario señalar que partir de la neutralidad se genera desigualdad, ya que no reconoce las diferencias y necesidades estratégicas. Una recomendación básica de uso del lenguaje puede afectar el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad, y puede retrasar de alguna manera los avances en Cabildo. El porcentaje de proyectos que emplean el término de equidad por el de igualdad incrementó de 46% en 2008, a 50% en 2009. Es importante que el IQM observe las propuestas de los proveedores desde el uso adecuado de los términos.

Convención de Belem do Pará

Una de las recomendaciones principales de Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, es la que refiere a erradicar la pobreza y la discriminación de las mujeres indígenas y rurales en tres ámbitos: educación, salud y toma de decisiones. Es importante focalizar políticas públicas con perspectiva de género, estratégicas a grupos de mujeres. Durante el 2008, de los once proyectos que se implementaron, nueve no contemplan la temática; del FTPG 2009, cuatro de los seis proyectos, no lo contemplan.

Por otro lado es importante mencionar que durante 2008, solo tres de los proyectos promueven la implementación de políticas públicas en materia de violencia mientras que ocho de los once no lo manifiestan en ese sentido. El 81% de los proyectos no evidencian las formas y tipos de violencia y mucho menos las incorporan. La importancia del reconocimiento de la violencia contra las mujeres en otros ámbitos y espacios permite reflexionar y accionar para prevenir y sancionar; referirse a la violencia contra las mujeres como únicamente familiar, la ubica erróneamente como un problema del ámbito privado, sin embargo reconociendo la violación de los derechos humanos de las mujeres en diferentes espacios, es necesario denunciar y sancionar la violencia que contra las mujeres

en espacios educativos, en el trabajo y en la comunidad; así como debe ser sancionada la violencia ejercida no únicamente por el hombre agresor, sino también por las instituciones educativas y el propio Estado. Es urgente además prevenir y sancionar la violencia feminicida, así como su tipificación en el código penal y civil. Así mismo es imperante señalar la importancia de la inclusión de los tipos y modalidades de la violencia en todos los talleres, ya que uno de los derechos mayormente violado es la garantía a una vida libre de violencia para las mujeres.

La Ley Estatal de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en el estado de Querétaro, hasta el momento de la redacción de este informe, cuenta con una propuesta de reglamento, enviada para su revisión al Ejecutivo; se ejecutó también un estudio que mide las prácticas institucionales de las instancias que por Ley deben intervenir para erradicar la problemática, lo cual se espera aporte elementos para que dicha Ley sea regulada y ejecutada en el Estado, además de que el funcionariado y las mujeres puedan apropiarse de ella y hacerla valer. La importancia de incluir dentro de los proyectos del IQM la temática de violencia y perspectiva de género, facilitaría la incidencia política, ya que crea un antecedente en materia de diagnóstico, investigación y ejecución basado en talleres y capacitaciones, generando compromisos directamente a la agenda pública.

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y, Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Tras el consenso de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe, se concibe la autonomía de las mujeres como elemento clave para su empoderamiento.

A partir de la matriz cualitativa de registraron los compromisos adquiridos en los talleres y los ejes de los talleres en sí en materia de autonomía de las mujeres, a fin de registrar el tipo de autonomía al que se enfocan los proyectos. Los compromisos grupales adquiridos en cada uno de los talleres, reflejados en las carpetas de informes finales, apuntan hacia los tres tipos de autonomía, otros en cambio apuntalaron sólo a un tipo, siendo necesario un equilibrio entre ellas, ya que solo así existirá un verdadero empoderamiento. La autonomía de las mujeres, y la metodología de análisis a partir del planteamiento de organismos internacionales, permite analizar el empoderamiento desde una estrategia efectiva, incluyente y horizontal.

Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.

Se consideraron los indicadores desarrollado por la Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial de las Mujeres en 1995. Los indicadores considerados fueron:

- ◆ La mujer y la pobreza.
- ◆ Educación y capacitación de la mujer.
- ◆ La mujer y la salud.
- ◆ La mujer y la economía.
- ◆ La mujer y el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.
- ◆ Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- ◆ La niña.

Los indicadores correspondientes a medio ambiente y conflictos armados se incluyeron en la matriz cualitativa, aunque no fueron abordados en ningún proyecto. Los indicadores correspondientes a violencia y derechos humanos se contemplaron dentro de los parámetros de la CEDAW.

En las matrices cuantitativa y cualitativa se registró el cumplimiento y uso adecuado de los indicadores en cada uno de los proyectos del FTPG 2008 y 2009. Lo anterior permitió observar en qué medida se focalizaron las estrategias para la

transversalización de la PEG, y cuáles fueron los ejes prioritarios de las actividades desarrolladas en el FTPG 2008 y 2009. Se tomó en cuenta el título del taller, la carta descriptiva, las dinámicas utilizadas en cada taller, el informe final y la opción ninguna de las anteriores, como categorías para su clasificación.

Uno de los indicadores propuestos por la Declaración de Beijing es referente a pobreza, el cual fue poco abordado. En 2008, 73% de los proyectos no lo incluyó con un eje; sin embargo es crucial que se focalicen políticas públicas con PEG, a fin de combatir la feminización de la pobreza.

Es imperante no descuidar las políticas públicas enfocadas a combatir el analfabetismo de las mujeres en el estado de Querétaro, ya que las brechas de género siguen permeando las estructuras educativas.

Durante 2008 y 2009 tuvieron continuidad las acciones del FTPG en Querétaro, focalizando gran parte de sus estrategias a la incidencia política y sensibilización del funcionariado público de SESEQ.

El indicador que refleja la situación de la mujer y la economía es importante ya que durante el presente año, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), citó el caso de las mujeres mexicanas, donde a través del informe ¿Qué Estado para qué igualdad?, señala que ellas dedican 76.3 horas semanales al trabajo remunerado y doméstico, contra 58.4 horas semanales de los hombres. “Aunque el Estado ha prestado atención a las demandas de las mujeres, no ha conseguido la plena participación y la autonomía económica de éstas debido a la ausencia de políticas integrales”, señala el informe.

La conclusión de la CEPAL es que hay tres ejes principales para propiciar la igualdad en México y en general la región de América Latina y el Caribe:

1. Un Estado garante de la titularidad de derechos.
2. Igualdad en lo público y privado.
3. Redistribución del trabajo total

“El progreso en la igualdad de género se relaciona directamente con los avances en la autonomía económica de las mujeres, como el control sobre los bienes materiales y los recursos intelectuales, y la capacidad de decidir sobre los ingresos y los activos familiares”³⁸.

Siguiendo la línea de Mujer y Economía, se encuentra el indicador de La Mujer el Ejercicio del Poder y la Adopción de Decisiones, ya que la CEPAL, también en el marco de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe señaló para el Estado Mexicano la importancia de cumplir con la implementación de las leyes de cuota de género, que obligan a los partidos políticos a incluir a un número mínimo de mujeres en sus listas de candidatos a puestos de representación popular.

Sin embargo, el SIPOGE señala que en el estado de Querétaro, disminuyó el porcentaje de participación de las mujeres en puestos de toma de decisión. En la presente administración estatal, no existen mujeres alcaldesas en la entidad. Este indicador se encuentra estrechamente relacionado con el fortalecimiento de la autonomía económica, como un elemento clave para el empoderamiento de las mujeres.

De 2008 a 2009 disminuyeron los proyectos que desarrollaron el tema, constituyendo un área de oportunidad dado que el ejercicio de los derechos políticos por parte de las mujeres es imperante para el funcionamiento real de la democracia liberal.

Uno de los indicadores cruciales es el correspondiente a la implementación de Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer. Durante el 2008 únicamente el 8% de las técnicas empleadas en los talleres tomaron en cuenta el eje. El 46% de los proyectos no lo consideró. Lo anterior puede explicarse con la gran focalización a sensibilización a funcionarias y funcionarios públicos; en 2009 el número de proyectos que considera el impulso de mecanismos institucionales

³⁸ ¿Qué Estado para qué igualdad?, en XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, 13 a 16 de Julio de 2010.

para el adelanto de las mujeres incrementó a cuatro. Sin embargo es necesario no perder de vista que el objetivo último del FTPG es la implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, como parte de un proceso para la transformación de patrones socioculturales que permitan garantizar una vida libre de violencia a las mujeres.

El indicador sobre la situación de las niñas permite visibilizar una población específica de mujeres. Las necesidades de las niñas pocas veces son visibilizadas y atendidas; aun cuando en la entidad existe ya una Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Querétaro, es necesaria la implementación de políticas públicas dirigidas a mujeres jóvenes, es primordial, tal como señala el indicador propuesto por la plataforma internacional que se visibilicen las necesidades diferenciadas de los grupos de edad, clase y etnia; considerando que todas ellas viven la misma opresión de género, pero considerando primero a aquellas que enfrentan mayor discriminación y menos autonomía. Este punto abre un área de oportunidad en cuanto a la vinculación interinstitucional con el Sistema DIF y las acciones en materia de prevención de la violencia y atención a niñas y adolescentes receptoras de violencia. La transversalización de la PEG permite observar la diversidad de mujeres existentes en la sociedad, favoreciendo la focalización y éxito de las políticas públicas, acordes a necesidades específicas de las mujeres.

Leyes nacionales y estatales

A nivel estatal la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia observa como avance un reglamento en proceso de revisión y aprobación por parte del Ejecutivo estatal, y un protocolo de intención para establecer el Sistema estatal para la detección, prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y el Programa estatal correspondiente. Respecto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en 2010 se elaboró una iniciativa titulada Ley para Impulsar la Igualdad

entre Mujeres y Hombres. Se consideraron los conceptos principales de cada ley, verificando de qué manera fueron retomados en cada uno de los proyectos del FTPG 2008 y 2009. Las categorías para verificar el uso de los conceptos en los proyectos fueron los siguientes:

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

- Violencia contra las mujeres.
- Modalidades de violencia.
- Empoderamiento.
- Perspectiva de género.
- Derechos humanos de las mujeres.
- Ninguna de las anteriores.

El 75% de los proyectos en 2008 contempló los lineamientos de la Ley General y Estatal de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En 2009, sólo un proyecto no contempló elementos de la LGAMVLV.

Las categorías empleadas por la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y que son retomados como ejes de análisis de los proyectos son:

- Acciones afirmativas.
- Transversalidad de la perspectiva de género.
- Ninguna de las anteriores.

En 2008, el 42.9% de los proyectos no contemplaron los conceptos planteados por la Ley, situación que se redujo al 30% en 2009, pues sólo dos de seis proyectos, no emplearon ninguno de los conceptos. Es fundamental que todos los proyectos incluyan dentro de sus actividades la difusión de estas leyes, sus obligaciones y conceptos clave; todo ello como una estrategia a largo plazo que permita fortalecer el trabajo de incidencia política en un marco legislativo estatal y nacional.

Por otra parte, un elemento fundamental para medir el impacto de las capacitaciones es cuantificar las horas persona entre el número de personas

capacitadas que asistieron a cualquier sesión de los talleres impartidos durante el FTPG 2008 y 2009.

Durante el 2008 el porcentaje de horas/hombre capacitados en 2008 fue de 31.3% y 68.6% para mujeres; en 2009 el porcentaje en hombres disminuyó considerablemente a 13.75%, incrementándose a 86.25% la participación de mujeres. Ello implica que los hombres poco asisten a las capacitaciones, aun cuando son estos los que mayormente toman las decisiones de política pública. Finalmente el número de horas/persona capacitadas aumentó de 46% a 54% en 2009, significando un gran esfuerzo de logística, monitoreo y registro por parte del Instituto Queretano de la Mujer.

Uno de los proyectos sustanciales del FFTPG 2009 fue el Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán, y el Estudio situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género. Los logros alcanzados en la realización de ambos trabajos, se impulsaron a través de la capacitación sobre transversalidad de género al equipo multidisciplinario, dándole seguimiento a través de asesorías para el manejo de casos con perspectiva de género, al personal encargado de operar el proyecto. El mayor número de horas/persona/asesorías fue 216 horas a los equipos de atención directa, con 27 asesorías durante los meses en que se ejecutó el proyecto; 91 horas al equipo de coordinación, con 10 asesorías; 24 horas de contención a psicólogas y abogadas de los equipos de atención directa, con 5 sesiones; 11 horas al equipo directivo, con 5 asesorías, y 2 sesiones de una hora con personal de la Secretaría de Salud en el Estado de Querétaro, sector con el que se estableció la vinculación para operar la atención a mujeres indígenas violentadas.

En total, se impartieron: 49 sesiones de asesoría, 344 horas de asesoría a grupos, haciendo un total de 3876.5 horas/persona asesoradas.

Centros de Atención Itinerante (CAI)

En 2009, los centros de atención itinerante ubicados en diferentes comunidades de Amealco y Tolimán atendieron a través de asesoría psicológica, asesoría jurídica y sesiones de información a 2453 mujeres y 19 hombres. Cabe señalar que los hombres que solicitaron asesoría legal fueron referentes a tenencia de la tierra.

El mayor número de atenciones fue de tipo informativa, dando a conocer derechos de las mujeres, tipos de violencia y apuntando que la violencia no es normal a 1480 mujeres con un tamizaje negativo –dijeron no vivir violencia -, además de 357 atenciones psicológicas, 345 asesorías jurídicas y 144 mujeres que acudieron a ambos servicios. Se impartieron además 47 pláticas informativas para la difusión de información sobre el marco jurídico y la prevención de la violencia, atendiendo a 2167 mujeres, develando mitos y ofreciendo orientación sobre la oferta institucional para la atención a mujeres violentadas.

Con el PFTPG, en 2010 se atendieron 4441 mujeres, principalmente en edades de 20 a 29 años; 2040 de ellas acudieron a pláticas informativas.

EVALUACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Este apartado presenta un acercamiento al impacto de los proyectos, producto del análisis documental y de entrevistas a actores estratégicos. Se presenta de forma sistematizada las percepciones, aprendizajes, obstáculos y áreas de oportunidad del funcionariado participante en los proyectos, así como de algunos proveedores y personal del IQM involucrado en la ejecución del Fondo en el período señalado. Asimismo, como un proyecto exitoso se presenta una evaluación particular del Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona indígena de los municipios de Amealco y Tolimán y el Estudio situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género.

Se integran además propuestas que permitan la evaluación continua y sistemática del PFTPG en años venideros. Los principales indicadores desarrollados a partir de la presente sistematización se engloban en: eficiencia, eficacia y efectividad, enriquecidos a partir del Informe final de la evaluación en materia de diseño del Programa Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género del Instituto nacional de las mujeres (Inmujeres), realizado por Beta Korosi Consultoría S.C., fechado el 20 de Julio de 2010.

Entrevistas realizadas

Para complementar la evaluación del trabajo realizado por el Instituto Queretano de la Mujer en 2008 y 2009, se realizaron entrevistas a actores y sectores que participaron en las actividades realizadas, con la finalidad de valorar el impacto, resultados a corto plazo y la continuidad de los proyectos realizados.

El cuadro 12 presenta un listado con las personas seleccionadas para entrevistarse y las entrevistadas, señalando su cargo al momento de la ejecución del Fondo y el proyecto al cual se encuentran vinculados/as:

Cuadro 12. Personas seleccionadas para entrevistarse y entrevistadas.

Año de ejecución	Nombre del proyecto	Institución	Nombres	Fecha
2008-2009	1) Talleres para el sector salud en 2008 y 2009. 2) Estudio sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en los servicios de salud del Estado de Querétaro. 3) Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Jurisdicción Sanitaria no. 1, del Sector Salud del Estado de Querétaro.	Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer	Psicóloga. Ma. de Lourdes Avedilla Vázquez. Encargada de área psicológica del Hospital de Especialidades del Niño y la Mujer.	Viernes 1 de octubre. 11:00-13:00 hrs.
		Jurisdicción Sanitaria No.1	Norma González Sánchez. Secretaria.	Director de Jurisdicción I. Mario A. Osorio Rosas.
		Jurisdicción Sanitaria no. 1, del Sector Salud del Estado de Querétaro.	Psicóloga. Sandra Castellanos Ortiz.	9:00-11:00 am.
		Secretaría de Salud del Estado de Querétaro	Dra. Ma. Luisa Magaña Aquino. Departamento de Equidad de Género y Salud Reproductiva.	Solicitó revisar previamente la entrevista, se le envió y llamó en repetidas ocasiones pero no se obtuvo respuesta ni participación.

Año de
ejecución

Nombre del proyecto

Institución

Nombres

Fecha

Año de ejecución	Nombre del proyecto	Institución	Nombres	Fecha
2008	SIPOGE interactivo	COESPO	Antropólogo Omar Vázquez Herrera. Coordinador SIPOGE interactivo.	Miércoles 6 de Octubre 1:30pm
	Talleres "La transversalización de la perspectiva de género" para mandos medios en 10 municipios	Corregidora	Ana María de Lourdes Aguado Molina. Coordinadora en el IMM	Viernes 8 de Octubre de 2010. 1pm
		AMA Jalpan	Tita Gómez. Enlace del Fondo en el Municipio de Jalpan.	Martes 12 de Octubre de 2010.
	Taller en tres sesiones con funcionarios/as federales y estatales "Taller de análisis de políticas públicas hacia la Transversalidad de la perspectiva de género"	AMA Jalpan	Tita Gómez. Enlace del Fondo en el Municipio de Jalpan.	Martes 12 de Octubre de 2010.
		DIF	Procurador DIF. Lic. Manuel Velázquez Pegueros.	Lunes 4 de octubre, 8 am.
	Talleres regionales: "La perspectiva de género en la agenda municipal"	AMA Jalpan	Tita Gómez. Enlace del Fondo en el Municipio de Jalpan.	Martes 12 de Octubre de 2010.
Presidencia municipal 2006-2009		Timoteo Martínez, ex presidente municipal de San Joaquín.	No se encontró en teléfonos o correo.	

2008-2009	Coordinación de proyectos	Presidencia municipal 2006-2009	Lic. Abelardo Ledesma Fregoso, ex presidente municipal de Cadereyta de Montes.	No dio entrevista en Querétaro, no recuerda el taller.
		IQM	Laura Mier. Directora de Capacitación, información y evaluación del IQM 2008-2009	Lunes 4 de octubre 13.30 hrs. Miércoles 29 de Septiembre 11:00am

Año de ejecución	Nombre del proyecto	Institución	Nombres	Fecha
2008-2009	Coordinación de proyectos	IQM	Juan Fernando González Velasco. Coordinador de Eventos 2008-2009	Miércoles 29 de Septiembre 9:00 am
			Noé Gómez Bello	Miércoles 29 de Septiembre 9:00 am
2009	Modelo de atención a mujeres indígenas	Mujeres indígenas Amealco	Irma María de Lourdes Alcántara de la Torre	Coordinadora del FFTPG 2009 y administradora de recursos en FTPG 2008
		Mujeres indígenas de Tolimán	4 mujeres	Martes 5 de Octubre de 2010.
			8 mujeres	Viernes 24 de Septiembre de 2010.

El diseño de entrevistas y selección de sujetos a entrevistar, requirió la construcción de una base de datos donde se concentró información de las personas que participaron en los talleres u otros eventos realizados, identificando aquellos/as con mayor injerencia o participación y de las mujeres beneficiarias, las que acudieron a asesoría psicológica y jurídica. Se agendaron y reagendaron citas hasta realizar las entrevistas con funcionarios, funcionarias y personas que tuvieron participación en los proyectos del FTPG 2008 y FFTPG 2009.

Análisis de Entrevistas

El diseño de las entrevistas contempló preguntas comunes y otras específicas por proyecto, por la especialidad de las temáticas abordadas. Con la intención de visibilizar mejor los resultados percibidos por las y los participantes, se integraron las respuestas, mismas que a continuación se presentan:

1 ¿Cuáles fueron los aprendizajes significativos que adquirió?

Personal	Laboral
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la perspectiva de género. - Sensibilización ante las necesidades de las mujeres. - Ejercer liderazgo, - Aprender protocolos de fondo y forma en la administración pública - Conocer mejor a mi persona. - Le di más importancia. - Te sumas a una causa. - Invitas a más gente a que incluya la perspectiva de género en su vida. - No soy apasionado en el tema, pero si lo llevo a cabo en mi vida... pero tampoco lo platico con mis amigos. - Valorarnos como mujer, principalmente. - El cabildeo que se tuvo que hacer, aprendió como llegarles a las 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender a trabajar en equipo, - Profesionalización en las actividades. - Sensibilidad a la transversalización de la perspectiva de género y su institucionalización dentro de la administración pública. - Sensibilizarse y aprender, sobre todo los hombres. - Cambios en cuanto al compromiso de sus compañeros de trabajo, cambió su visión. - Interesarse en datos estadísticos para darles sentido a los números, interpretar las gráficas. - El trabajo interinstitucional y seguir trabajando en esa interinstitucionalidad. - Corrección de errores de un año a otro, sobre todo en formatos.

<p>personas, cambiando el discurso para lograr la asistencia de las mismas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la calidad en nuestro trabajo al incrementar el recurso humano en el área laboral. - Constante capacitación del personal del IQM. - Los lineamientos, la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia. - Manejo de una estrategia en cuestiones de violencia, sobre todo en la atención. - En la atención brindada por el sector salud hacia la población, retomando el análisis de género con las pacientes, niños e incluso familiares. - Tratar de quitar la discriminación en el área de trabajo.
---	--

2 ¿Dónde los aplicas y cómo?

Personal	Laboral
<p>Pues en todo mi quehacer, tanto profesional como en la casa ¿no? Pues de muchas maneras, el trabajar todos los días con las personas viendo esa parte porque es importante, porque nos ayuda a veces a explicar muchas cosas que si no las viéramos no entenderíamos.</p>	<p>Las herramientas, pues también desde el hablar con las personas, el atenderles hasta la consulta, la terapia pues también. En los grupos trabajando con grupos adolescentes, en las escuelas.</p> <p><i>Todos los días, dentro del sistema de la Procuraduría obviamente tenemos entre 70 procesos judiciales. En lunes a las 8 de la mañana tenemos lleno, el 90% de ellas son mujeres. Con cita o sin cita llegan. Todos los días, todo el personal.</i></p>

3 ¿Qué obstáculos encontraron? Aspectos Negativos.

<ul style="list-style-type: none"> - Falta de sensibilización en género. - Falta de presupuestos al género y conocimiento de su aplicación. - Desconocimiento de la Ley y la armonización de la misma, refiriéndonos a la Ley nacional y el Sistema de la misma y al Programa estatal; todo lo legal. - Falta del recurso humano disponible para actualización de SIPOGE. - Problemas de asistencia a talleres realizados, mandan a representantes. - Resistencia a cambios en planes municipales de desarrollo. - Se logró cierto cambio en la perspectiva de género en las personas que acudieron a talleres, pero no trascendió para la transversalización porque no fueron los de arriba. - Impotencia de que se reproduzca la discriminación desde jerarquías más altas. - Los cambios deben de venir de arriba hacia abajo para lograr lo que se busca. - NO asistieron los directivos y médicos solo acudieron 3. - La discriminación y atropellos por no tener un puesto de igual jerarquía o
--

- superior fomentan que no se den cambios.
- La cultura que se tiene aceptada.
 - Ver el problema como algo integral para que cuando sea atendido se consideren los particulares puntos de vista y se verán mejores resultados.
 - No creo en radicalismos, no hay que caer en eso de uno u otro. Hay que ser objetivos, atender el caso de forma profesional.
 - No ser cómplices, re victimizar.
 - No caer en falsas expectativas, hay que ser profesionales.
 - Un grande obstáculo, es que por el hecho de ser mujer se les den ciertos privilegios. Hay que verlo de forma multidisciplinaria porque el problema es muy complejo.
 - Los municipios no quieren participar; solo lo hacían como un discurso político.
 - No es sencillo hacerle ver a los hombres que ahora tienen que participar en la igualdad, algunos hombres creemos que sí se puede.
 - Eficientando el poco recurso que tenemos para el género.
 - Tratamos de ir los más que podemos a las capacitaciones y procuramos que se aterrice a todo el personal ese conocimiento.
 - La autorización de que el personal acuda (Sector Salud)
 - No hubo seguimiento. Los talleres a altos mandos fueron un fracaso porque los asistentes en realidad eran las bibliotecarias, o la coordinadora de la casa de artesanías.
 - No hay acercamiento a organizaciones civiles que se dedican al tema.
 - Hay mucho discurso por parte de gobierno, pero no hay presencia real ni apoyo a las mujeres de la sierra, no hay presencia fuerte de las instancias.
 - Los funcionarios creen que ya lo saben todo por eso no van a las capacitaciones.
 - No hay espacios para que se escuchen las demandas de las mujeres de la sierra.

4 ¿Qué fortalezas? Aspectos positivos.

Institucional
<ul style="list-style-type: none"> - Se creó una vinculación entre el COESPO y el IQM. Al final se realizó un producto de calidad a través de este vínculo creado. - Se formó un grupo de personas sensibilizado en perspectiva de género, funcionarios y funcionarias que en su mayoría, ya no se encuentran trabajando en el municipio. - Sectores que han desarrollado mayor sensibilidad a estos puntos, sectores como por ejemplo enfermería, capacitados de otras áreas y que el conocimiento se ha compartido para contagiar su visión de los temas para que se trabaje directamente con el personal... - Tratados, nuevas herramientas, constante adquisición de nuevas herramientas en el fenómeno de la violencia. Importante desde lo internacional, Asistencial y psicológico. - Es necesario un cambio de mentalidad social; no es solo de la mujeres, es también un compromiso de los hombres que requiere un cambio de mentalidad y de actitud, pues a futuro. El cambio depende mucho de las intenciones de las personas, y pues aun falta trabajo, el municipio casi no realiza acciones en el tema; ya se dieron algunos pasos, lo primero, ya se

- comenzó con la capacitación a funcionarios.
- Capital humano que ya está formado.
- Compromisos adquiridos con las mujeres.
- Dirección del IQM al interior.
- Apoyo del IQM con gobierno del Estado de Querétaro, los presupuestos que se tienen y fondos con los que se cuenta.

Personal

Más seguridad, valor y entrega a lo que se hace, también más satisfacción por lo que se trabaja.

5 Aplicación de metodología de trabajo: réplica, seguimiento.

- No, hacia afuera no. Dentro del Instituto sí se reprodujo porque se tenía la obligación de réplica de los talleres.
- En 2009 se logró un convenio con la Secretaría de Educación para poder capacitar al personal.
- Si, pues igual de estar recordando todo, ahora se ha vuelto como el Pepe grillo de “acuérdate que no debías esto”, te prenden como los foquitos. En esos sentidos, entonces si de repente... pues cuando se meten así como a quererte pues dañar de alguna manera la autoestima digo, “no haber, me costó trabajo”. De alguna manera sacas la uña.
- Si, pues por ejemplo cuando tenemos un trabajo grupal, tanto con los grupos por ejemplo de las adolescentes embarazadas, nosotros trabajamos un periodo con ellas, tenemos un programa de prevención de embarazos. tratando de que no vuelvan a embarazarse.
- Bueno entonces trabajamos, justamente con ese enfoque ¿no? De crear un proyecto de vida, de que no vuelvan a.... porque lamentablemente hay casos de embarazadas adolescentes de 17 años que es su tercer embarazo, entonces la intención de que si estas embarazada antes de los veinte procuremos que no vuelvan a embarazarse otra vez. Eso es lo mucho que puede aplicar en el trabajo grupal con ellos, o cuando vamos a trabajar con grupos de estudiantes a las secundarias, a las prepas y bueno la visión de género de todo el personal, por lo menos del área de psicología.

6 Cambio en su área, institución de trabajo a partir del trabajo en capacitaciones (Programas o proyectos que se implementaron).

- Sirvió mucho y tuvo impacto en el 2009 porque se quiso hacer como continuación a los talleres y a través del nuevo FODEIMM la generación de un Consejo Municipal de Equidad y Género conformado por ciudadanos que iban a ser un vínculo entre el IMM y el gobierno municipal, fue de los primeros en su clase a nivel municipal, este Consejo no existe actualmente, no se le dio seguimiento por la nueva administración.
- Se ha tenido contacto con la persona de la Instancia Municipal de Corregidora.
- Si, pues por ejemplo de mi área las que fueron, pues es obviamente notorio y donde yo incito promoverlo es con las enfermeras que estuvieron asistiendo, en sus áreas, en sus departamentos, en sus servicios y es gente que ha

cambiado de forma de actuar, de actitud.

- Lo que hacemos son intervenciones objetivas de la problemática.
- Nosotros somos la única institución que tenemos contención del personal. Contratamos un despacho de psicólogos para que nos de terapia al personal, y a través de eso buscamos un tratamiento psicológico del personal que atiende la violencia familiar.
- Insisto dependiendo la problemática y del caso en particular. El primer caso de violencia familiar es cuando hacemos diferencias. Soy diferente y yo requiero mayor protección; a partir de la diferenciación estamos minimizando, estigmatizando.
- Yo aquí tengo más personal (mujeres) y son mucho más profesional, incluso a veces mucho más profesional que los hombres. Hay que tener cuidado en las licitaciones de estos fenómenos sin legitimidad y sin la suficiente profesionalización que requiere.

7 ¿Ha hecho uso del SIPOGE interactivo? ¿por qué?

Sí lo necesité, pero tuve que acudir a otras personas para conseguir una clave y me pareció poco accesible.

8 ¿Se han implementado acciones para generar igualdad entre mujeres y hombres en la institución? ¿Quiénes participan?

Salud

- Precisamente en este último año sí, hubo un curso que me sorprendió porque fue abierto a hombres y mujeres y para mí era como más así como para mujeres y me sorprendió ver que dijeran “hombres y mujeres”. Obviamente asistieron muy pocos hombres pero si, si fueron y para mi si fue sorpresa porque normalmente era, es que es un curso relacionado a hombres, jamás ponen ahí personal administrativo, que es la mayoría mujeres, pues no. Y entonces ver que eran tanto hombres como mujeres si fue sorprendente. Y le hicimos ver a la secretaria general del sindicato este punto, le agradecemos el haber considerado.
- No que yo sepa
- No, mira últimamente se ha estado dando capacitación para ver un poquito lo que es equidad de género , no es como tema si no como parte de algunasque se dan en violencia familiar y si, si se ha estado abordando. Asisten médicos, enfermeras, trabajadoras sociales, psicólogos. Por medio de la jurisdicción pero también a nivel estatal. Mi trabajo es convocar a la gente.

IQM

- Supervisión permanente, capacitación permanente y la aplicabilidad de las leyes como deben de ser, aplicabilidad para que se tengan que hacer las cosas (refiriéndose a las leyes de LGAVLV y LGIHM) porque tiene atribuciones específicas para cada institución, cuando se logre la aplicabilidad y la difusión de las leyes se tiene que hacer; de este modo se logra la interinstitucionalidad y el manejo de presupuestos. Muchos no trabajan su

presupuesto al género porque no saben cómo aplicarlo.

Respuesta a la convocatoria: muy buena la verdad es que tiene bastante demanda, la gente pide ir los recursos. Obviamente se selecciona quien va y quien no va. Generalmente va de todo (hombres, mujeres, médicos, etc.)

9 ¿Qué elementos considera necesarios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres? En el servicio que presta. Desde su área de trabajo.

123

Para generar una **política pública** se requiere atravesar por varias etapas:

- 1) Estadísticas de población. Para que una política pública pueda tener éxito primero se debe de contar con un cúmulo de información fidedigna que pueda trazar el camino que van a tener las etapas de las políticas públicas a desarrollar, en caso contrario será difícil que una política pública pueda tener éxito.
- 2) Incluso podría existir una institución que, contrario al COESPO que calcula cifras, se encargue de la difusión de información estadística fidedigna y de una buena lectura de ella.
 - Capacitación a nivel interno y que ya se realizó para conocer la PEG, igualdad.
 - Implementación de la ley de igualdad a nivel estatal.
 - A nivel general: Implementar una metodología para sensibilizar a la población en general de una manera que a las personas se les haga más fácil entender los cambios porque existen muchas barreras para que los conceptos sean aceptados.
 - Pues yo creo que más que nada la disposición, porque tu puedes poner muchos cursos y hablarlos, pero si ellos no cuentan con la disposición de aprender y querer cambiar, yo creo que puedes llenar toda la agenda de cursos pero nada mas no sirve.
 - Pues yo creo, considero en este evento no tenemos mucho problema, en general el hospital, somos demasiadas mujeres ó sea la gran mayoría en todos los servicios, en todas las áreas somos mujeres, entonces ahí realmente a veces no hay muchas posibilidad de comparación. Hay por ejemplo desigualdades a nivel legal y más en los hombres que en las mujeres, por ejemplo a nosotras nos dan permiso de maternidad, a ellos no, a nosotros nos dan cuidados maternos cuando se enferma un niño, y a ellos no. Bueno en ese aspecto es jurídico. Por ejemplo en la parte laboral si hay cosas como muy claras que no son equitativas.
 - En cuanto a por ejemplo el acceso a ciertos escalafones, creo que no hay mucho problema en cuanto a que sean hombres o que sean mujeres, generalmente se basan en meritos, su desempeño. Acabamos de tener una directora mujer. Actualmente es hombre.
 - Pero para empezar los cursos y ya posterior a eso la aplicación, pero ya no sería de uno sino de todos.
 - No podemos discriminar a nadie por su religión, por su preferencia sexual, por su color de piel o su grado de estudios, color de ojos, habilidades, por sexo, por edad, no se puede hacer eso; cuando se hace eso se discrimina. No hay que contribuir. Habilidades. Capacidades.
 - Hay que crear herramientas con equidad de género, en eso si estoy de

- acuerdo. Herramientas objetivas y profesionales, que no hagamos leyes discriminatorias.
- Voluntad política, dentro de ésta aspectos como: Colaborar en las metas que tenemos iguales con otras instituciones y así trabajarlas juntos, de esta manera aprovechar mis recursos en otras acciones o metas, con esto poder llegar a más personas y tener un mejor costo-beneficio.
 - Los actores y le seguiría apostando al conocimiento de lo que es género en cada instancia porque mientras no lo conozcan no se van a trabajar los programas con género.
 - No se puede transversalizar en el desconocimiento de lo más básico como lo que es género y así poder generar los enlaces o apoyos interinstitucionales. Necesitamos armonizar las leyes, de que sirve tener una ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia si mis Ministerios Públicos no saben ni códigos, ósea no están empapados y armonizados con lo que estoy diciendo que la mujer tiene derechos entonces digo para transversalizar tengo que llegar con un juez y decirle – a ver, mira vamos a trabajar esto si no-, que es primero que es lo que buscamos pero sobretodo que sepan que esto viene de un marco jurídico internacional y nacional, que no es algo sacado de la manga para trabajar con las mujeres.
 - Reconocer las diferencias entre mujeres y hombres, reconocer las desigualdades.
 - Pues se considera que por las mujeres del DIF ya se maneja la PEG, pero no es cierto.
 - Los hombres de gobierno piensan amenazador la PEG, porque lo piensan como feminismo de los 70`s. no ven las bondades y los beneficios de incorporarla.
 - La Ley de acceso.
 - Que los recursos entren a la sierra.
 - Descentralizar.
 - Instrumentos legales locales.
 - Sensibilización a diputadas y diputados.
 - No se observan a todas las mujeres de los municipios, solamente a las de las instancias municipales, principalmente las zonas urbanas de San Juan del Río y Corregidora.
 - No hay datos de cuál es la situación de las mujeres en la sierra, las ferias siempre son en Querétaro. Se fortalecen estereotipos de mujeres sobretodo el de mujeres jodidas.
 - Acercarse a las ONG`s

Interinstitucionalidad

10 ¿Cómo debe funcionar exitosamente la interinstitucionalidad?

- Despojarnos un poco de la titularidad o tutoría de un proyecto, al final se tendría que utilizar de manera conjunta, no solo las instituciones que participamos en su creación, sino muchas instituciones.
- Vinculación con los municipios, porque no hay persona más cercana a la población que los municipios.
- Hay que vender la idea de utilidad de la PEG a los funcionarios.
- Capacitar a funcionarios de primer nivel en el Estado.

- Entrega de resultados, hay que convencerlos de la pertinencia y utilidad, porque sino los funcionarios piensan que eso no les sirve y que únicamente les están distrayendo a su gente.
- Algunos de los beneficios pueden ser que a través de los resultados de incorporar la PEG, se venda la idea a más gente y así se pueden convencer más.
- Hay que permear en la SEP, invertir en el futuro, en los niñas y niños.
- Detección de necesidades de ellos y nosotras y encontrar donde converger porque las necesidades no son las mismas.
- Saber a dónde vamos, y también como lo vamos a medir.
- A través de una buena comunicación.
- Vinculación acompañada de un seguimiento, para que se pueda transformar en una vinculación permanente (reuniones, capacitaciones, conferencias, acciones, invitaciones, foros, comités.
- Mecanismos de evaluación.
- Cambian reglas de operación pero en los municipios no se ven los cambios.
- Alianzas con registro civil y ministerios públicos.
- Convenios de colaboración donde quede claro que hará cada quien.
- Capacitar a las enfermeras y hacer talleres con ellas porque ellas no se van, los médicos si. Trabajar con ellos porque los roles tradicionales son muy evidentes en ellas y ellos.

11. ¿Qué elementos son necesarios para fortalecer la interinstitucionalidad entre el IQM y las instituciones?

- Pensar en temas en conjunto, más que pensar en proyectos que una institución coordina, es más el pensar en temas que nos puedan vincular a ambos.
- Formar equipos de trabajo interinstitucionales que pueden incluso arrojar buenos resultados
- Formar comités que trabajen objetivos puntuales y que se encuentren comprometidos con sus funciones a desarrollar y dar un seguimiento a las actividades para no repetirlos año con año.
- Yo creo que, pues seguir apoyando tanto a los ponentes, a los cursos, a los eventos, apoyo para que se sigan realizando y facilidades para poder seguir asistiendo.
- Sostener los acuerdos y todas las cosas que se planean, dando seguimiento a compromisos que se realicen.
- Los talleres son muy buenos, ojala se involucrara a mas personal o hacerlos más dirigidos al personal de arriba, por ejemplo los médicos.
- Me interesa que **impulemos políticas públicas de efectividad** con los derechos subjetivos que tenemos. Todos aquellos derechos y obligaciones que tenemos ahora es cómo hacerlos efectivos.

12. ¿Cuál ha sido su experiencia en el tema?

La coordinación que se tuvo con el IQM fue más de colaboración que de trabajo en conjunto en sí.

Existe una falta de personal para el trabajo a desarrollar, las mismas personas se encuentran haciendo varias funciones y de todo un poco, se involucran en todos los procesos;

Falta tiempo para cubrir a todos los sectores que existen y para resolverlo se requiere la creación de un área en el IQM de capacitación y vinculación, se requiere un trabajo de varias personas para poder apoyar en este trabajo.
 Con el sector salud, que de las 2 partes exista un seguimiento y supervisión a las facilitadoras de las capacitaciones en salud y trabajo que se realice en conjunto

Información específica sobre algunos proyectos:

SIPOGE	
Elemento importante para interinstitucionalidad?	Sí, es el único Sistema de Indicadores en el país con estas características.
¿Cómo se le da seguimiento?	La actualización de la información la realizan las 50 instituciones que participan en el SIPOGE, COESPO coteja la información y da visto bueno de la manera en que se sube la información al sitio.
¿Quién tiene acceso y cómo se otorgan las claves?	Funcionarias y funcionarios que lo soliciten, así como personas que se acerquen a COESPO. Las claves no son personales, sino institucionales y se da una capacitación previa para uso de SIPOGE.
¿Por qué el SIPOGE no es una página abierta al público?	Por limitaciones técnicas y de costos la página cuenta con un número limitado de claves a otorgar, además explotar la información es un proceso complejo que requiere capacitación previa para su uso.
¿Cómo se difunde información del SIPOGE a la sociedad en general?	La información se difunde a través de medios de comunicación a la sociedad en general, no a través del SIPOGE, pero sí se difunde.
¿Cuáles son los resultados de impacto que se tienen del SIPOGE?	El número de usuarios y capacitaciones que se dan. Son alrededor de 200 claves las que se han dado, que asciende a un número aproximado de 500 usuarios que dan uso al SIPOGE con esas 200 claves. Las claves se han ido actualizando porque ha habido movimiento de funcionarios y funcionarias que las usaban. 50 instituciones colaboran con la actualización del SIPOGE interactivo.
Recomendaciones	Crear, de manera interinstitucional, un equipo de trabajo que colabore con el sistema de indicadores y de esta manera se involucren las partes interesadas en el trabajo del mismo.

Red de funcionarias/os	
¿En qué consiste la RED?	Es una lista de funcionarios y funcionarias capacitados que se concentro en un CD. Se pretendía que esta red sirviera para un trabajo en conjunto entre los integrantes de la misma en el año 2009, pero no se le dio seguimiento al proyecto.
¿Quiénes integran la RED?	Son todos y todas las que asistieron a las capacitaciones en 2008 de funcionarios de primer nivel y mandos medios.
¿Cuáles son las responsabilidades de los miembros?	No se tenía una función específica para los funcionarios y funcionarias de la RED porque el primer paso era conformar un directorio de funcionarias y funcionarios capacitados en género.
En el diagnóstico comunicacional se menciona que en el 2008 existen 750 miembros activos, ¿a qué se refieren con activos?	A que todos los funcionarios y funcionarias se encontraban con algún cargo público en el momento de ser miembros de esa red.
¿Cómo se le da seguimiento?	No se le dio seguimiento, para 2009 no se pudo realizar la red por la época de las elecciones. En 2010 se está activando la Red.
¿Qué papel tiene el SIPOGE en la RED?	Se dio a conocer en las capacitaciones el SIPOGE para el uso de los funcionarios que acudieron pudieran hacer uso del mismo. Se crearon mesas de trabajo para la construcción del SIPOGE con dependencias de gobierno.
¿De qué modo se monitorean los resultados e impactos de la ampliación de capacidades de las y los funcionarios mediante el uso del SIPOGE (si conoce el proyecto)?	Nosotros no, pero COESPO sí lo lleva, a través de las claves y hay una forma de medir cuánto entran con su clave y creo que ellos sí llevan ese control desde COESPO.

Trabajo interno del IQM	
¿Cuáles son las acciones para dar a conocer resultados de productos generados con proyectos del Fondo en 2008 y 2009?	No existe una estrategia comunicacional para dar a conocer todo lo que ha logrado el IQM. <i>Se tiene proyectado publicar los estudios e investigaciones generadas.</i>
Estrategias de evaluación acciones realizadas.	Se definen por proyecto y área.
Estrategias para dar seguimiento a acciones realizadas	Se definen por proyecto y área.
¿Cómo se dan a conocer los productos generados a la ciudadanía?	Se está teniendo acercamientos con diversos actores del ámbito educativo y laboral.
¿Cómo se dan a conocer los productos generados a otras instituciones?	Los diagnósticos se dieron a conocer a los responsables, por ejemplo los de salud se le dieron al secretario de salud para que conociera los resultados arrojados por los diagnósticos.

Proyectos más exitosos	
2008	2009
SIPOGE porque se encuentra actualizado y se han recabado datos de él para tomar datos para documentos que se han tenido que elaborar.	El Modelo de Atención Multidisciplinaria. El año pasado lo presenté como modelo exitoso en una reunión que hubo en el INMUJERES.
	Diagnósticos de salud: Cultura institucional y el estudio de igualdad entre mujeres y hombres.
Proyectos poco exitosos	
2008	2009
El SIPOGE por la vinculación que se tuvo.	
Capacitaciones	Capacitaciones

Valoración de las percepciones de mujeres de Amealco y Tolimán, beneficiarias del Modelo de atención multidisciplinaria a mujeres indígenas violentadas.

Informe sobre procesos de entrevistas a mujeres indígenas de Tolimán.

El presente informe tiene como objetivo mostrar el proceso del diseño, construcción e implementación del trabajo de campo en los municipios de Amealco y Tolimán, para medir el impacto del proyecto: Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de Intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona Indígena en los municipios de Amealco de Bonfil y Tolimán.

Este proceso estuvo conformado por varias etapas:

1. Formulación de Guión.
2. Selección de mujeres participantes en el Modelo de Atención.
3. Selección de fechas y comunidades.
4. Trabajo de campo:
 - Localización.
 - Sujetos de apoyo.
5. Entrevistas.
6. Comentarios.

1. Guión. Para la construcción del guión se sugirió en un primer momento construir entrevistas semiestructuradas cerradas, que permiten una fácil sistematización y ordenamiento de la información. Sin embargo, tras reuniones de revisión del documento, se decidió agregar preguntas abiertas que permitieran visibilizar elementos cualitativos específicos de cada experiencia y cada caso de mujeres que participaron en las asesorías y pláticas, con psicólogas y abogadas.

La entrevista se diseñó en tres partes: la primera estuvo conformada por preguntas abiertas que permitieran medir las experiencias de cada mujer a partir

de las asesorías, es decir, qué les gustó, cómo mejoró su vida, asistencia, recomendaciones para la atención, etc.; la segunda parte, integró preguntas cerradas que permitieron medir algunas actitudes y conocimientos en materia de derechos humanos de las mujeres, para ello se retomaron algunas preguntas para medir empoderamiento, presentadas en la Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC)³⁹, es además importante mencionar que considerando los diferentes planteamientos teóricos y metodológicos respecto del empoderamiento, decidimos retomar el enfoque de empoderamiento a partir de la autonomía física, política y económica, es por ello que las preguntas fueron adecuadas al contexto y permitieran valorar el impacto del proyecto. La tercera etapa de la entrevista se enfocó a temáticas específicas de violencia y su impacto a nivel comunitario.

Guión de entrevista a mujeres atendidas en asesorías jurídica y/o psicológica y mujeres líderes en el municipio de Tolimán.

¿Cómo se enteró de las asesorías?

¿Y a cuáles fue?

En caso de que esté amena la plática: ¿Por qué fue?

¿Sintió que mejoró su vida? ¿Qué cambió?

Mucho Poco Nada

¿Cómo la atendieron? ¿Qué fue lo que más le gustó, y lo que menos le gustó o cambiaría?

¿Todavía asiste? ¿Por qué?

Nunca Casi no A veces si Siempre

³⁹ Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology – 2007, Vol. Núm. 3 pp. 295-304.

¿Observó algún impacto en la comunidad? ¿Por qué o de qué modo?

¿Influyó en algo la presencia de la psicóloga y la abogada para mejorar la atención de la doctora/doctor y enfermera en el Centro de Salud?

Segunda parte de la entrevista:

1) Me es difícil decir lo que pienso

Nunca Casi no A veces si Siempre

2) ¿Con quién tomo mis decisiones?

Sola Con mi pareja Con mis hijo Otro Especificar

3) ¿Conozco mis derechos?

Sí No ¿Cuáles son? Educación Salud Empleo Vivienda

4) ¿Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo?

Nunca Casi no A veces si Siempre

5) Me da pena equivocarme

Nunca Casi no A veces si Siempre

6) Cuando tengo un problema, a quién acudo para solucionarlo

Sola Con mi pareja Con mis hijos Otro Especificar

7) Tengo que aguantarme la vida que me tocó

Nunca Casi no A veces si Siempre

8) Me quejo con las autoridades cuando hay un abuso

Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre

9) ¿Has compartido información sobre prevención de violencia con otras mujeres?

Sí No Con quién:

10) Qué tipos de violencia conoces:

Psicológica	Física	Patrimonial	Económica
Sexual	Laboral y Docente	En la comunidad	Institucional

11) Sé donde denunciar o con quién acudir en los casos de violencia contra las mujeres

Sí No Dónde

12) ¿Cuáles son los principales problemas de las mujeres en mi comunidad?

Individual	Relacional	Comunitario	Social
Autonomía física	Autonomía política	Autonomía económica	

13) A mujeres líderes

¿Qué considera necesario para fortalecer y mejorar la situación de las mujeres en la comunidad? (Actores, recursos humanos y económicos, leyes)

2. Selección de mujeres participantes en el Modelo de atención. Se determinó realizar entrevistas en cada una de las comunidades donde se ofreció atención psicológica y jurídica en materia de violencia a mujeres indígenas del municipio de Tolimán. Las comunidades fueron: San Pablo, Casa Blanca, San Miguel, Tolimán cabecera municipal y Panales. Se realizaron dos entrevistas por comunidad; los datos de las mujeres seleccionadas a entrevistar fueron obtenidos de las carpetas que contienen los informes cualitativos y trabajo de campo realizado por las psicólogas y abogadas durante el FFTPG 2009. Una vez revisadas las carpetas se seleccionó a las mujeres que recibieron los dos tipos de atención que señalaba el modelo, y que tuvieran algún tipo de continuidad. En la comunidad de Panales no pudo seguirse el proceso señalado, pues sólo existían dos casos registrados, de modo que se amplió el criterio de selección a aquellas mujeres que hubieran recibido cualquiera de los dos tipos de asesoría y algún tipo de continuidad.

Se realizó una lista amplia de mujeres con la intención de prever que alguna de ellas no se encontrase o no pudiera realizar la entrevista. Para la comunidad de

San Pablo se construyó una lista con doce mujeres; para Casa Blanca, ocho mujeres; en San Miguel, veinticuatro mujeres; y en Panales, once mujeres.

3. Selección de fechas y comunidades. Las entrevistas se realizaron el día viernes 24 de septiembre de 2010, en las comunidades de: San Pablo, Casa Blanca, San Miguel, Tolimán y Panales.
4. Trabajo de campo: Localización y Sujetos de apoyo. Una primera actividad fue la impresión de un mapa del municipio de Tolimán que nos permitiera identificar las rutas para acceder a las comunidades; una vez ubicadas, la primera comunidad en visitar fue San Pablo. Dado que no teníamos las direcciones exactas de las mujeres atendidas, se prosiguió a solicitar información sobre ellas en algunas tiendas misceláneas, casetas telefónicas, etc. En la comunidad de San Pablo, ese día se realizaba la entrega del apoyo de Oportunidades, de modo que fue imposible localizarlas en sus hogares, encontrándolas en la plaza central donde se llevaría a cabo la entrega de los apoyos.

En la comunidad de Casa Blanca, visitamos la oficina del Delegado; la secretaria nos facilitó domicilios donde pudiéramos encontrar a las mujeres. Una de las mujeres que ubicamos su domicilio, no se encontraba.

En San Miguel Tolimán, visitamos también las oficinas del Delegado, ahí nos proporcionaron la información sobre el lugar donde podríamos localizar a las señoras. La búsqueda fue más complicada que en las comunidades anteriores: 4 mujeres no se encontraron en sus domicilios, una había fallecido y a otra se le localizó en una segunda visita.

En la comunidad de Panales, acudimos al Centro de Salud a solicitar ayuda para ubicar los domicilios de las mujeres. El doctor en turno, nos facilitó datos de algunas de las mujeres que él conocía y que estaban registradas. Posteriormente, en Nogales localidad perteneciente a Panales, localizamos una mujer a quien le realizamos la entrevista, sin embargo otras dos mujeres no se encontraban en sus

hogares, de modo que fue necesario desplazarnos a Gudinos, otra de las localidades de la misma comunidad pero tampoco localizamos a las mujeres que buscábamos para entrevistar.

De regreso a Tolimán, en la Casa de la Mujer Indígena “Hermanas Unidas”, ubicamos a una mujer de la localidad de Nogales a quien realizamos una entrevista.

5. Entrevistas. A continuación se presentan resultados sistematizados, con la intención de ir visibilizando posibles impactos y áreas oportunidad que permitan mejorar la atención del Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situaciones de violencia en la zona Indígena, específicamente en el Municipio de Tolimán.

¿Cómo se enteró de las asesorías?

- *Carteles, avisos, hablan por las bocinas.*
- *Cuando iba a mis pláticas de embarazo en el centro de salud, me invitaron a que pasara a las pláticas.*
- *A través del Programa Oportunidades, es requisito que vaya.*

¿Y a cuáles fue?

- *Violencia intrafamiliar.*
- *Sexualidad y violencia.*
- *Asesorías psicológicas.*
- *Prevención de violencia, y además fui la facilitadora del taller de empoderamiento.*
- *Solo fui a una capacitación porque esas son sólo para las de Oportunidades y yo ya no lo tengo.*

En caso de que esté amena la plática: ¿por qué fue?

- *Para saber defenderme.*
- *Iba a que me escucharan, para que me dijeran que era lo que tenía que hacer.*
- *Problemas que tenía.*
- *Me invitaron porque soy de la casa de la mujer indígena.*

- *Violencia intrafamiliar.*
- *Estaba separada de mi marido.*
- *Solo las de Oportunidades se enteran hay que estar más tiempo.*

¿Sintió que mejoró su vida? ¿Qué cambio?

Mucho: 5 Poco 3 Nada 0

- *Miedo a los golpes, amenazas, cambio de consciencia en ella, no solucionó en pareja.*
- *Valorar la vida y la de sus hijos. El tomaba, y pues el cariño de mamá es importante el de papá no.*
- *No vivo violencia... bueno, psicológicamente sí, sobre todo en problemas familiares.*
- *Problemas con familia.*
- *Hay que darle seguimiento, solo dan asesorías.*
- *Ya no tengo miedo de hablar.*
- *Casi no porque estaba dolida, no entendía lo que necesitaba hacer y decidí mejor salirme de mi casa.*
- *Decidir que quería.*

¿Cómo la atendieron? ¿Qué fue lo que más le gustó, y lo que menos le gustó o cambiaría?

- *Dar pláticas a todas, no solo a las de Oportunidades, sino en general sobre todo a jovencitas; no solo a mamás o señoras, hay muchísima violencia porque desde chicas se juntan.*
- *Bien, escuchar consejos, apoyo para tomar decisiones, me sirvió como guía, que hubiera horarios en la mañana y en la tarde.*
- *Amables, me gustó su paciencia, que resolvían dudas, hicieron bien su trabajo.*
- *Bien, me gustó que me dijeran qué hacer y cómo mejorar. Había horarios y disponibilidad.*
- *Bueno, me gustaría que hubiera temas más enfocados a la mujer, no me gusta que se sientan obligadas a contestar, ya que si no van sienten que les quitan Oportunidades.*
- *Muy bien, la psicóloga. Me gustaría que siguieran todo el año y que no cambien a las psicólogas porque ahora son otras.*
- *Bien, tenían paciencia, me sirvió para desahogar mis problemas, no me gustó que no especificaran las cosas, no me daban solución, y yo quería que me dijeran qué hacer y tenía miedo.*

- *Accesibles a horarios, sencillas, se podía hablar con confianza, venían mujeres de diferentes comunidades, no me gusta que con el cambio de las psicólogas se perdió la confianza y ahora tenemos pena y pues al principio siempre es difícil contarles las cosas a alguien que no conoces.*

¿Todavía asiste? ¿Por qué?

Nunca: 5 Casi no: 1 A veces si: 1 Siempre: 1

- *Nunca, pues ya no tengo tiempo; no vivo en casa propia y tengo que ayudarlo a mi suegra.*
- *Las asesorías deberían ser en un lugar más privado, porque las mujeres no se animan a ir por miedo porque es en el Centro de Salud, yo por ejemplo me tenía que esconder porque su familia le contaba a mi marido, o me daba miedo que se fueran a burlar.*
- *Siempre voy a mis pláticas de Oportunidad.*
- *No tengo tiempo.*
- *Ya superé el problema. Quería que me dijeran que hacer y mejor decidí separarme de mi esposo.*

¿Observó algún impacto en la comunidad? ¿Por qué o de qué modo?

- *Si, las mujeres se abren más.*
- *Mas o menos, ellas se concentran a lo que deben hacer y pues por temor no hablan. Casi no ha habido cambios ya que todos esos temas ya los vemos también en Oportunidades, solo las invitadas son las que tienen Oportunidades en su mayoría.*
- *Depende de las mujeres que quieran salir del problema.*
- *Si, ahora algunas se animan a demandar, las acompañan al juzgado y las aceptan en la comunidad.*
- *Si, ha habido cambios personales, mejora en el doctor y las enfermeras.*

¿Influyó en algo la presencia de la psicóloga y la abogada para mejorar la atención de la doctora/doctor y enfermera en el Centro de Salud?

- *No han cambiado, un médico me dijo que no me quería atender porque tenía plática de Oportunidades, ahora si hay una doctora amable, pero a veces hay que ir con el médico privado.*
- *No han cambiado, tienes que ir temprano a sacar ficha.*
- *Siguen igual, la enfermera es muy indiscreta y nos sentimos en riesgo de que cuente nuestras cosas.*

- *Ellos siguen igual, queremos que atiendan toda la semana. Porque a veces una se enferma en día, y no hay fichas y no atienden, entonces cuando los niños se enferman pues ellos no se aguantan. La doctora de ahora dijo que atendería diario y siempre, pero siempre está enojada.*
- *Ahora los doctores son más amables, pero solo cuando están las psicólogas y las abogadas. Cuando ellas no están, no nos quieren atender, apagan la luz del consultorio para que parezca que no están.*

Resultados de la segunda sección de la entrevista:

1) Me es difícil decir lo que pienso
 Nunca 2 Casi no 1 A veces si 5 Siempre

2) ¿Con quién tomo mis decisiones?
 Sola 2 Con mi pareja 4 Con mis hijos 1 Otro: Hermanas

3) ¿Conozco mis derechos?
 Sí 8 No ¿Cuáles son?
 Educación Salud Empleo Vivienda

Manifestaron:
*Manutención, Sexualidad, No maltrato, Servicios en el centro de salud, Hacer lo que quiero, libertad; No violencia.
 Tengo derecho a tener a mis hijas, a que no me las quiten.
 A que me respeten.*

4) Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo
 Nunca Casi no A veces si 2 Siempre 5 No contestó 1

5) Me da pena equivocarme
 Nunca 1 Casi no A veces si 3 Siempre 4

6) Cuando tengo un problema, a quién acudo para solucionarlo
 Sola: 1 Con mi pareja: 2 Con mis hijos: 1 Otro: *Amistades, Familia
 Abogados, Presidencia*

7) Tengo que aguantarme la vida que me tocó
 Nunca 8 Casi no A veces si Siempre 0

8) Me quejo con las autoridades cuando hay un abuso
Nunca 5 Casi nunca 1 Casi siempre Siempre 2
- *Es pérdida de tiempo*

9) ¿Has compartido información sobre prevención de violencia con otras mujeres?
Sí 8 No Con quién: *Amigas, Vecina, , Hermanas Mujeres de Comunidad, Hijos, Conocidas*

10) Qué tipos de violencia conoces?:
Psicológica 5 Física 5 Patrimonial 2 Económica 2
Sexual 2 Laboral y Docente En la comunidad 1 Institucional
Familiar, Verbal, Vecinos, Humillar, Ignorar.

11) Sé donde denunciar o con quién acudir en los casos de violencia contra las mujeres
Sí 4 No 4 Dónde: *Delegación Tolimán, Ministerio publico, PGJ, asesorías legales, DIF y Derechos Humanos*

12) Cuáles son los principales problemas de las mujeres en mi comunidad
Individual 1 Relacional 3 Comunitario 3 Social
Autonomía física 4 Autonomía política Autonomía económica 4
- Se callan lo que les sucede, no cuentan.
- Economía y la violencia sexual.
- El hombre es el que manda.
- No hay empleo, las mujeres son dependientes de los hombres, si tuvieran trabajo dejan a sus maridos.
- Economía familiar, no hay trabajo.
- Alcoholismo.
- No alcanza el dinero para el gasto.
- Infidelidad

A mujeres líderes

¿Qué considera necesario para fortalecer y mejorar la situación de las mujeres en la comunidad? (Actores, recursos humanos y económicos, leyes)

- *Terapias y que compartan la información.*
- *Las que viven violencia es más difícil de convencer, hay que traer a las que se acaban de juntar.*
- *Social, sexual; que haya más pláticas porque no se animan a hablar del tema.*
- *Pláticas a las muchachas. Muchas no van porque creen que es pérdida de tiempo, y pues esa es la vida que escogieron.*
- *Les dan talleres de todo, pero su aprendizaje está mal encausado, no pueden definir qué es lo que quieren hacer; sus artesanías como el deshilado, necesitan perfeccionarlo porque se vuelve como un pasatiempo nada más.*
- *No hay trabajo, es necesario sacar la semana para los hijos, queremos trabajar pero aquí no hay empleo.*
- *Pláticas también para los hombres, que ellos también escuchen porque siguen agrediendo con insultos.*
- *Siempre van puras mamás, los papás no van. Los papás no abrazan a sus hijos, es necesario que ellos también tengan pláticas.*

6. Comentarios::

- Durante la entrevista de dos mujeres, sus parejas hombres se mantuvieron cercanas a ellas.
- En la comunidad de San Pablo se realizó la entrega de apoyos de Oportunidades, se encontraban en la plaza pública cerca de 100 mujeres aproximadamente.
- En la comunidad de San Miguel Tolimán se realizaba la fiesta patronal, la cual llevaba ya tres meses de preparación, en donde las mujeres y hombres de la comunidad se dedican exclusivamente al trabajo de preparar la festividad.

Informe sobre procesos de entrevista a mujeres indígenas de Amealco.

El diseño, construcción e implementación del trabajo de campo en el municipio de Amealco de Bonfil, siguió el mismo proceso que en el municipio de Tolimán.

Se cubrieron las siguientes etapas:

1. Formulación de Guión.

2. Selección de mujeres participantes en el Modelo de Atención.
3. Selección de fechas y comunidades.
4. Trabajo de campo:
 - Localización.
 - Sujetos de apoyo.
5. Entrevistas.
6. Comentarios.

A continuación se describen los resultados en cada una de las etapas:

- 1 Guión. Para la construcción del guión se retomó el proceso llevado a cabo en Tolimán, con algunas variaciones al guión original para incluir al inicio datos generales de las mujeres como: nombre completo, edad, ocupación, comunidad donde viven, lugar de origen; también se modificaron o ampliaron algunas preguntas para poder ser más específicas en algunas cuestiones como el número y tipo de asesorías a las que acudió, razones concretas para acudir a ellas y una sección de observaciones de las mismas mujeres.

A continuación se muestra el guión de entrevista que se redactó para Amealco de Bonfil, con la experiencia previa de las entrevistas a Tolimán:

Guión de entrevista a mujeres atendidas en asesorías jurídica y/o psicológica y a mujeres líderes en el municipio de Amealco.

Nombre

Edad

Ocupación

Comunidad

Lugar de origen

¿Cómo se enteró de las asesorías?

¿Cómo la atendieron? Descripción de qué hacían:

¿Qué fue lo que más le gustó, y lo que menos le gustó o cambiaría?

¿Y a cuáles fue? Tratar de que especifiquen ¿Cuántas veces?

¿Por qué fue?

¿Sintió que mejoró su vida? ¿Qué cambio? ¿Mejóro su relación familiar? ¿Con quién?

- 6) Cuando tengo un problema, a quién acudo para solucionarlo
Sola Con mi pareja Con mis hijos Otro. Especificar

- 7) Si alguien le dijera: “Tienes que aguantarte la vida que te tocó”, ¿qué contestarías?:
Nunca Casi no A veces si Siempre

- 8) Me quejo con las autoridades cuando hay un abuso
Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre

- 9) ¿Has compartido información sobre prevención de violencia con otras mujeres?
Sí No Con quién:

- 10) Qué tipos de violencia conoces:
Psicológica Física Patrimonial Económica
Sexual Laboral y Docente En la comunidad Institucional

- 11) Sé donde denunciar o con quién acudir en los casos de violencia contra las mujeres
Sí No Dónde

- 12) Cuáles son los principales problemas de las mujeres en mi comunidad
Individual Relacional Comunitario Social
Autonomía física Autonomía política Autonomía económica

- 13) A mujeres líderes
¿Qué considera necesario para fortalecer y mejorar la situación de las mujeres en la comunidad? (Actores, recursos humanos y económicos, leyes)

2 Selección de mujeres participantes en el Modelo de atención. Se determinó que se realizarían entrevistas en cada una de las comunidades donde se ofreció atención psicológica y jurídica. Las comunidades fueron: Santiago Mexquititlán, El Lindero, San José Ithó, y San Ildefonso Tultepec. Se tenía como objetivo realizar dos entrevistas por comunidad, pero sólo se

consiguió hacer 2 entrevistas en Santiago Mexquititlán y 2 más en San José Ithó; los datos de las mujeres a entrevistar se obtuvieron de las carpetas de informes cualitativos y trabajo de campo realizado por las psicólogas y abogadas durante el FFTPG 2009. Una vez revisadas las carpetas se seleccionó a las mujeres que recibieron atención psicológica y asesoría legal y que tuvieran algún tipo de continuidad.

Se realizó una lista amplia de mujeres con la intención de prever que alguna de ellas no se encontrase o no pudiera realizar la entrevista. Para la comunidad de Santiago Mexquititlán se consideraron once mujeres; en El Lindero, diecinueve mujeres; en San José Ithó, siete mujeres y en San Ildefonso Tultepec, doce mujeres.

- 3 Selección de fechas y comunidades. Las entrevistas se realizaron el día martes 5 de octubre de 2010, en las comunidades de: Santiago Mexquititlán, El Lindero, San José Ithó y San Ildefonso Tultepec.
- 4 Trabajo de campo: Localización y Sujetos de apoyo. Una primera actividad fue la impresión de un mapa del municipio de Amealco que nos permitiera identificar las rutas para acceder a las comunidades; una vez ubicadas, la primera comunidad en visitar fue Santiago Mexquititlán. Dado que no teníamos las direcciones exactas de las mujeres atendidas, se solicitó información sobre ellas en el Centro de Salud de la comunidad. En el Centro de Salud encontramos a la psicóloga y dos abogadas que participan en el PFTPG como parte del seguimiento de este proyecto en 2010, para atender psicológica y jurídicamente mujeres violentadas.

El poder localizar a Ingrid Estrada (psicóloga), Lilia Pérez (abogada) y Esperanza (abogada) fue de gran utilidad para poder realizar las 2 entrevistas que se realizaron en la comunidad ya que estuvieron acompañándonos para ubicar direcciones y transportarnos a las mismas; durante el acompañamiento que nos brindaron pudimos realizar entrevistas a estas psicólogas y abogadas para

complementar la evaluación respecto de la atención prestada por cada una de ellas, recabando información que se presentará más adelante.

En El Lindero, visitamos también las oficinas del Centro de Salud encontrando a nuevo personal y la sorpresa de que en esa comunidad ya no se tenía el proyecto; nos proporcionaron información sobre el lugar donde podríamos localizar a 2 de las mujeres y nos mencionaron también que a las otras mujeres no las conocían porque posiblemente eran de alguna otra comunidad y bajaban al centro de salud a la atención correspondiente, pero que no pertenecían a la comunidad en sí. La búsqueda de las mujeres fue más complicada que en la comunidad anterior, en parte por la lejanía del lugar y la falta de transporte que existe, además dos de las mujeres a las que se visitó no se encontraban en sus trabajos u hogares, imposibilitando la realización de entrevistas en esa comunidad.

En San José Ithó, acudimos al Centro de Salud a solicitar ayuda para ubicar los domicilios de las mujeres, pero no encontramos al personal porque era semana de vacunación y tuvieron que trasladarse a otras comunidades; acudimos a una tienda cercana donde nos dieron informes de las mujeres de la comunidad. Acudimos a los hogares, realizando satisfactoriamente las 2 entrevistas contempladas para esta comunidad.

Por último en la comunidad de San Ildefonso Tultepec acudimos de igual forma al Centro de Salud que se encontraba cerrado, de ahí nos trasladamos a la delegación de la comunidad para poder pedir alguna referencia de la dirección de las mujeres a entrevistar y el delegado Ángel Morales García nos orientó en dos de las direcciones, recomendándonos acudir con la señora Florentina González Bartolo, vocal de Oportunidades en San Ildefonso, pues él no conocía más de la información brindada y nos comentó que esta señora podría orientarnos sobre más domicilios.

La señora Florentina González Bartolo nos dio ubicación de 9 mujeres y nos comentó que ella no había acudido a las pláticas de 2009. Acudimos a los hogares de las mujeres, preguntamos en una tienda y nos reafirmaron indicaciones,

acudimos al primer hogar y nos comentaron que no vivía ahí la señora que buscábamos, esta dinámica se repitió 6 veces y en la última casa nos había confirmado la vecina el nombre de la señora que ahí vivía, pero la mujer que nos atendió nos comentó que ella desconocía el nombre que le mencionamos y no nos quiso dar su nombre; acudimos a tres tiendas más en la búsqueda para corroborar datos y tocamos las puertas que nos daban como referencia pero no logramos obtener ni una entrevista en esta comunidad.

Entrevistas y comentarios a psicólogas y abogadas. Mientras se realizaba la primera entrevista en la comunidad de Santiago Mexquititlán por una parte del equipo de CODEPOH, la otra parte interactuó con la psicóloga Ingrid Estrada y la abogada Lilia Pérez, que forman parte del equipo multidisciplinario 2010 del IQM, acerca del trabajo que realizan en la atención a mujeres violentadas:

Comentaron la forma en que se abordaba a las mujeres así como la información que se les pide, los formatos que se llenan para recabar los datos más importantes, además de comentarnos sobre algunos casos en materia de violencia familiar y comunitaria. El problema más grave que ellas han detectado en esta comunidad de Amealco son los casos de violaciones sexuales tumultuarias hacia las mujeres por parte de miembros de su familia y la comunidad, en el transporte público e incluso de un caso frente al Ministerio Público. La mayoría de estos casos no son denunciados en la comunidad puesto que las autoridades del Ministerio Público dan poca credibilidad a las mujeres de los 6 barrios que conforman la delegación de Santiago Mexquititlán, inclusive se comentó que han llegado varias mujeres a solicitarles que las acompañen para poder realizar la denuncia y que les atiendan porque de otro modo las dejan esperando y no les otorgan el servicio requerido.

Nos comentaron de una decisión de “movilidad al personal”, por parte de las personas que dirigen el proyecto, al iniciar el mes de septiembre, lo cual se refiere a que cambiaron de centros de salud al equipo de trabajo de las abogadas y se pretendía hacer lo mismo con el equipo de psicólogas, pero no se procedió con este movimiento de psicólogas por inconformidad de las mismas; argumentaron que no se puede dejar a las pacientes con una psicóloga diferente en su proceso de seguimiento, pues ya se tenía un trabajo avanzado con cada una de las mujeres de las comunidades y no consideraban

conveniente el cambio de personal estando a casi dos meses de que terminara la atención a dichas mujeres. Por su parte la abogada Lilia nos comentaba que ella se encontraba casualmente en esta comunidad de Santiago Mexquititlán, por un problema en el transporte, en esta comunidad fue donde inició a atender en el mes de abril, pero en septiembre la cambiaron a una comunidad en Tolimán y al respecto nos comentó que mujeres de Tolimán que se habían atrevido a iniciar algún proceso legal con el personal que inició el proyecto en abril del presente año, ya no continuó con el proceso puesto que la movilidad del personal jurídico no les agradó, principalmente porque “tenían que volver a explicar todo el caso y a generar confianza con la nueva abogada” por lo que la mayoría de los procesos jurídicos que ella retomó no se estaban concluyendo.

Otros comentarios y observaciones de parte de las profesionistas fueron:

- Las abogadas no tienen representatividad jurídica, únicamente dan asesorías legales, de modo que la continuidad de los casos se pierde pues las mujeres solas no pueden seguir el proceso jurídico de divorcios, demandas o manutenciones, porque no tienen dinero para contratar servicios jurídicos, o los ministerios y delegaciones no les hacen caso.
- No se les da seguimiento a los casos, únicamente se ofrecen asesorías psicológicas y jurídicas, lo que genera solo contención y difusión de la información.
- Las mujeres que son llevadas al refugio, se sienten muy contentas y seguras cuando están ahí. Sin embargo al salir, no tienen trabajo o dinero, y el único lugar al que pueden ir, es a sus casas de vuelta a las comunidades, donde sus parejas siguen habitando.
- Las mujeres asisten a las asesorías psicológicas únicamente cuando se sienten mal, entonces no asisten a todas sus citas porque consideran que no lo necesitan.
- Algunas mujeres desean seguir asistiendo a las asesorías, requieren de apoyo y acompañamiento, sin embargo durante 5 o 6 meses el programa no está en operación, de modo que las mujeres se sienten desprotegidas y solas.
- La movilidad de psicólogas y abogadas, rompe el lazo de confianza entre éstas y las mujeres beneficiarias. Lo que provoca que no regresen a las citas y no quieran platicar o solicitar ayuda a desconocidas.

- Se atienden más asesorías jurídicas que psicológicas, ya que éstas duran aproximadamente una hora o más, mientras que las jurídicas en 20 minutos. Además de que muchas mujeres no consideran necesario asistir, ya sea porque les da pena que las vean entrar al consultorio, o no lo consideran importante.
- Algunos hombres se han acercado a solicitar asesorías jurídicas, principalmente en temas como acceso y tenencia de la tierra.
- Las entrevistas de detección de violencia que se manejan por las psicólogas y abogadas, y que fueron diseñadas por la SESEQ – tamizaje - no son adecuadas, ya que las preguntas son muy directas y tienden a la intromisión, lo que genera que las respuestas sean forzadas y posiblemente no verdaderas.
- No se realiza ningún trabajo con los agresores.

5 Entrevistas. A continuación se presentan resultados sistematizados de las entrevistas a mujeres atendidas en asesorías jurídica y/o psicológica en 2009, y mujeres líderes en el municipio de Amealco de Bonfil.

¿Cómo se enteró de las asesorías?

Escuela, tienda, pegaban papeles y avisos.

Anuncios en el centro de salud.

La psicóloga se acercó (tamizaje).

Fue a consulta y se acercaron las psicólogas y abogadas (tamizaje), volantes.

¿Cómo la atendieron? Descripción de qué hacían:

Bien, platique mis problemas para que me dieran consejos.

Bien, orientaban en derechos, como vivir con hijos y pareja, y el no maltrato.

Bien.

Bien, con la psicóloga fui y platicaba más con ella.

¿Qué fue lo que más le gustó, y lo que menos le gustó o cambiaría?

- *Me escucharon, ver la positivo los problema, para que no me ganen me ganen las cosas negativas. Me gustaría que otra vez estuvieran porque algunas no van por miedo o pena, o piensan que no están locas y no necesitan psicóloga, yo por eso - no iba.*

- *Lo que más me gusto fue la orientación que dan de pareja, de cómo se debe llevar a cabo una relación de pareja.*
- *Que podía platicar con la psicóloga y no enojaba, me tenía mucha paciencia y era atenta con lo que le contaba.*
- *Lo que más me gusto fue la orientación, explico lo que estaba bien o mal de mis problemas. Apoyo, orientación, visitas; algunas por hacerle caso a sus papas se aguantan y no van a las visitas, la familia lo apoya a él.*

¿Y a cuáles fue? Tratar de que especifiquen ¿Cuántas veces?

- *Solo a las psicológicas (3 veces). Ya después no iba porque me fui a Querétaro.*
- *Solo psicológicas (2 o 3 veces).*
- *Abogada una vez, y psicológica (6 veces).*
- *Solo psicológica (7 veces).*

¿Por qué fue?

- *Problemas con mi hija, de lento aprendizaje. Me ayudó a ver mis defectos para enfrentar mejor la situación y llevarme mejor con la niña.*
- *Tenía problemas con mi pareja. Problemas con los niños, mi marido llegaba tarde, teníamos muchas diferencias.*
- *Me enojaba o desesperaba por falta de dinero, y porque no tenía trabajo para atender las necesidades de mis ocho hijos. (económico)*
- *Me sentía sola, nadie entendía mis problemas si lo contaba a alguien se hacía chisme. No se ha resuelto mi divorcio.*

¿Sintió que mejoró su vida? ¿Qué cambio? ¿Mejóro su relación familiar? ¿Con quién?

Mucho: 2

Poco: 2

Nada

Personal: *Entré a trabajar. Trato de no pelear con mi esposo.*

Familiar: *Paró la agresión: 1 Separación: 2 Divorcio*

- *Por los niños.*
- *La familia de él se mete mucho por el niño, llego a agredirme en la delegación. La abogada me ha ayudado a resolver dudas.*

Comunidad:

- *Iba poco porque estaba en Querétaro.*

- *Se separó y luego regresó. Mejoró la relación familiar y se acabaron los gritos.*
- *Me sentiría mejor si ya estuviese resuelto mi divorcio.*

¿Qué necesita? ¿O qué le hace falta para sentirse mejor?

- *Más amor a mí misma, confianza, ejercicio, talleres, porque a veces hasta una se olvida de arreglarse.*
- *Comunicación y confianza entre pareja. Estar hablando más cosas juntos, y decidir entre los dos.*
- *Dinero, aunque tengo Oportunidades.*
- *Que el divorcio fuera rápido, porque no sé cuánto va a durar. Le pedí la manutención, si quiere ver a sus hijos; sólo los quiere ver pero no les da dinero. (tiene dos hijos, uno de un año con diez meses y otro de seis años)*

¿Todavía asiste? ¿Por qué?

Nunca 3 Casi no 1 A veces si Siempre

- *Pero tengo familia que si solicitó las asesorías jurídicas.*
- *Solo vinieron por un tiempo, pero ya nunca vienen las psicólogas y abogadas.*
- *Porque el horario en que voy a la clínica, no coincide con el de atención con las psicólogas y abogadas, tengo que ir muy temprano a la clínica, antes de mi trabajo.*
- *Solo pide asesoría a la abogada, a veces.*

¿Observó algún cambio en las mujeres y hombres en general, a partir de los talleres? (impacto en la comunidad) ¿Por qué o de qué modo?

- *En algunas cambió; una de mis primas aprendió a defenderse y también a sus hijos.*
- *Los cambios en las parejas que asistieron a las pláticas, en mi caso fui a las pláticas y mi esposo también, pero fuimos cada quien por su parte.*
- *No observé ningún cambio, porque las mujeres no se atreven a hablar de las cosas que les pasan.*
- *No sé, no me fijaba en las otras.*

¿Influyó en algo la presencia de la psicóloga y la abogada para mejorar la atención de la doctora/doctor y enfermera en el Centro de Salud?

Sí 2 No 2 ¿Por qué?

- *Esta doctora es puntual, los otros doctores llegaban hasta las 10 de la mañana.*

- *Me atienden igual.*
- *Atienden bien casi siempre los doctores.*
- *A veces andan de mal humor, por ejemplo a veces nos sentimos mal y nos contestan mal o no quieren contestar, nos desaniman.*

RESULTADOS DE LA SEGUNDA PARTE DE LA ENTREVISTA

1) Me es difícil decir lo que pienso

Nunca Casi no A veces si 2 Siempre 2

150

2) ¿Con quién tomo mis decisiones?

Sola 3 Con mi pareja 2 Con mis hijos Otro: *Antes con mis papas.*

3) ¿Conozco mis derechos?

Sí 3 No 1 ¿Cuáles son?

Vida Educación: 2 Salud: 1 Empleo: 1 Vivienda: 1 Libertad: 1

- *Libertad, expresión, respeto.*
- *Atiendan, escuchen, hablar, comer, sentirme mal.*

4) Exijo mis derechos aunque otros no estén de acuerdo

Nunca: 1 Casi no: 1 A veces sí : 2 Siempre: 0

5) Me da pena equivocarme

Nunca:1 Casi no:0 A veces si: 1 Siempre: 2

6) Cuando tengo un problema, a quién acudo para solucionarlo

Sola: 2 Con mi pareja Con mis hijos Otro: hermanas, suegra, amiga.

- Si es grave, con las autoridades.
- Delegación.

7) Si alguien le dijera: "Tienes que aguantarte la vida que te tocó", ¿qué contestarías?:

Nunca: 3 Casi no: 1 A veces si Siempre

- *Tenemos derecho a informarnos para mejorar la situación, aunque no se pueda, puedo intentar.*

8) Me quejo con las autoridades cuando hay un abuso
Nunca:2 Casi nunca: 1 Casi siempre: 1 Siempre

9) ¿Has compartido información sobre prevención de violencia con otras mujeres?
Sí 4 No Con quién: *Familia, pareja e hijos. Vecina, Amiga.*

10) Qué tipos de violencia conoces:
Psicológica: 3 Física: 3 Patrimonial Económica
Sexual : 2 Laboral y Docente En la comunidad: 1 Institucional

11) Sé donde denunciar o con quién acudir en los casos de violencia contra las mujeres
Sí 2 No 2 Dónde: *DIF, presidencia. Delegado, Amealco: DIF y M.P.*

12) Cuáles son los principales problemas de las mujeres en mi comunidad
Individual 4 Relacional 3 Comunitario 1 Social 1
Autonomía física 4 Autonomía política Autonomía económica 2

- *Alcoholismo de sus esposos.*
- *No dan completo el gasto.*
- *Agresiones. Maltrato. Golpes.*
- *Las mamás solas tienen que salir adelante sin ayuda. Mi principal apoyo es mi mamá.*
- *No dejan salir a las mujeres.*
- *Las mujeres no trabajan.*
- *Miedo a que las corran o maten.*
- *Ellas trabajan y se los quitan, sino se los quitan.*

A mujeres líderes

¿Qué considera necesario para fortalecer y mejorar la situación de las mujeres en la comunidad? (Actores, recursos humanos y económicos, leyes)

- *Es necesario denunciar, pero hay más mujeres que temen por las amenazan o se mete la familia de él. Se meten sin saber cómo vivíamos, y ellos no ven eso. A mí me pasa eso.*
- *Que se haga justicia, que las ayuden porque hay mujeres que tienen que hacer una demanda por maltrato y no lo quieren hacer.*

- Que se oriente a las mujeres para saber sus derechos, ya que no por ser mujeres deben dejarse que las maltraten. Que las orienten para que sepan que deben hacer en caso de ser agredidas.
- Comunicación con uno mismo, y en pareja; reuniones de mujeres para saber que pasa entre nosotras.

6 Comentarios. De las 12 mujeres entrevistadas, 8 señalaron que durante el 2010 no han regresado a ninguna asesoría, 3 señalaron que a veces asisten y solo una señaló que siempre asiste. La falta de continuidad de las mujeres atendidas en 2009, se debe entre otras cosas, al cambio de psicólogas y abogadas entre 2009 y 2010. Por una parte, argumentaron haber perdido la confianza que ya se había establecido con la profesionista, otras mujeres no asisten por miedo:

“Las asesorías deberían ser en un lugar más privado, porque las mujeres no se animan a ir por miedo porque es en el centro de salud, yo por ejemplo me tenía que esconder porque su familia le contaba a mi marido, o me daba miedo que se fueran a burlar”. Mujer Indígena de Tolimán.

- La mayoría de la gente mostró desconfianza cuando se les solicitaba la entrevista, impidiendo que se pudieran realizar todas las entrevistas programadas. Incluso hubo varias mujeres que se negaron a dar la entrevista.

CONCLUSIONES FINALES

La sistematización y evaluación desde una perspectiva de género implicó un reto metodológico que requiere de innovación y seguimiento que permita perfeccionar y afinar la propia metodología, recolección de datos e impacto. Este informe busca reflejar los principales procesos e impactos del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, con base en los resultados de 2008 y 2009, con objeto de visibilizar las necesidades y áreas de oportunidad.

Hallazgos

Uno de los indicadores propuestos por la Declaración de Beijing es referente a pobreza, el cual fue poco abordado. En 2008, 73% de los proyectos no lo incluyó como eje; sin embargo es crucial que se focalicen políticas públicas con PEG, a fin de combatir la feminización de la pobreza.

Es imperante no descuidar las políticas públicas enfocadas a combatir el analfabetismo de las mujeres en el estado de Querétaro, ya que las brechas de género siguen permeando las estructuras educativas.

En el estado de Querétaro, disminuyó el porcentaje de participación de mujeres en puestos de toma de decisión. De 2008 a 2009 disminuyeron los proyectos que desarrollaron el tema, constituyendo un área de oportunidad dado que el ejercicio de los derechos políticos por parte de las mujeres es necesario para el funcionamiento de la democracia.

Uno de los indicadores cruciales es el correspondiente a la implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. La situación de las instancias municipales de la mujer es de poco peso político y escasos o nulos recursos para operar, la mayoría sin fuerza para impulsar acciones dentro o fuera de las administraciones municipales. Esta situación constituye una necesidad que

que urge atender puesto que el objetivo último del FTPG es la implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, como parte de un proceso para la transformación de patrones socioculturales que permitan garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Es necesaria la implementación de políticas públicas dirigidas a mujeres jóvenes. El indicador sobre la situación de las niñas permite visibilizar una población específica de mujeres, niñas y adolescentes que viven la misma opresión de género, pocas veces visibilizada y atendida. El área de oportunidad radica en la posibilidad de una vinculación interinstitucional con el Sistema DIF, en materia de prevención de la violencia y atención a niñas y adolescentes violentadas, fortaleciéndose para dar vigencia a la Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Querétaro.

El desempoderamiento social de las mujeres víctimas de violencia se refleja al interior de la instancia rectora de la igualdad de género en la entidad. El Instituto Queretano de la Mujer no está facultado para representar jurídicamente a las mujeres, situación que repercute en la percepción de la calidad del servicio recibido y en la moral y desempeño de los equipos de atención directa.

Conclusiones

El análisis documental, bibliográfico y de las percepciones de quienes tomaron parte en los eventos realizados bajo el auspicio del Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género 2008-2009, permite concluir lo siguiente:

Se ha dado impulso al federalismo, toda vez que se han desarrollado programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género y de otras entidades municipales, estatales y federales.

Se ha cumplido con la normatividad al difundir la Transversalidad como uno de los criterios para la incorporación del género en las políticas públicas, capacitando funcionarias y funcionarios en todo el estado, a fin de incorporar la perspectiva de género en planes, programas y políticas públicas para el avance de las mujeres en la entidad.

Se ha avanzado en el proceso de institucionalización, a través del SIPOGE interactivo para la creación de estadísticas desagregadas por sexo, en la entidad y a través del Modelo de atención multidisciplinaria a mujeres indígenas violentadas. La Coordinación con el Consejo Estatal de Población (COESPO) para el SIPOGE y la creación en 2010 de un mecanismo de Coordinación interinstitucional e intersectorial para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres indígenas, apuntalan un proceso de avance en la incorporación de perspectiva de género en las políticas públicas.

El ejercicio del Fondo para la transversalidad de la perspectiva de género, 2008 y 2009, favoreció la realización de labores sustantivas para el avance de las mujeres en Querétaro.

La aplicación de recursos federales y las propuestas instrumentadas por la instancia estatal, fortalecieron al Instituto Queretano de la Mujer y visibilizó a las instancias municipales y su urgencia por coordinarse más cercanamente con la instancia estatal.

Para avanzar en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de la entidad, se requieren proyectos que constituyan verdaderas herramientas que permitan analizar y comprender las desigualdades que limitan el desarrollo pleno de las mujeres. Proyectos capaces de generar información para la toma de decisiones, con metodologías y marcos de referencia pertinentes a las problemáticas y alcances proyectados.

La evaluación de percepciones sobre los impactos del FTPG 2008-2009, ofrece resultados positivos y oportunidades de mejora. Además de lo documentado en las carpetas de los proyectos, quienes tomaron parte en talleres, asesorías, investigaciones y/o modelos de atención, refieren resultados positivos en lo personal y lo laboral. Sin embargo, no han alcanzado la suficiencia para impulsar equilibradamente la autonomía y el empoderamiento de las mujeres atendidas. Institucionalmente los logros han sido buenos en términos de difusión y sensibilización, aunque no suficientes para lograr la incorporación de la perspectiva de género a los planes y programas de la administración pública municipal. Por la magnitud y complejidad de las problemáticas sobre las que se pretende incidir, dos años son poco para lo mucho que se ha hecho *rendir* el recurso. Las acciones instrumentadas en 2010 y las programadas para 2011 juegan un papel importante pues la permanencia y continuidad son ingredientes ineludibles para la transformación de creencias y patrones socioculturales del funcionariado y población abierta.

Respecto de las mujeres indígenas atendidas, los resultados percibidos están permeados por la condición y posición de las mismas mujeres, en sus familias y en sus comunidades. Sin embargo, la información recabada permite establecer un mayor ejercicio en la toma de decisiones, acorde a sus posibilidades de acción, pero que finalmente las ubica como sujetos y no objetos de un proceso violento de relación. Cabe decir también, que las propias limitaciones institucionales en muchas ocasiones contribuyen a confirmar la desesperanza y la indefensión aprendida por las mujeres.

El reto para las instituciones es que las mujeres se visibilicen y vivan como sujetos de derechos. El acceso a la justicia para las mujeres violentadas, es una urgencia, y la incidencia en la materia, resulta vital para avanzar en las acciones de erradicación de la violencia contra las mujeres.

En lo institucional, la falta de sensibilidad y resistencias al tema de género por parte del funcionariado, falta de presupuestos, falta de recursos humanos y de conocimientos para la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas, además de la escasa presencia de funcionariado de primer nivel, fueron factores que obstaculizaron los logros de las acciones emprendidas en la ejecución del FTPG y FFTPG en Querétaro.

Sugerencias y áreas de oportunidad

Estamos convencidas de que las acciones institucionales y el esfuerzo personal para realizarlas, han cumplido en su momento con las expectativas planteadas. Tener la posibilidad de revisar todo lo hecho con la mirada de lo que *debe ser* según lo establecido en marcos normativos y conceptuales, permite encontrar oportunidades de mejora, aciertos, omisiones y vacíos en los dos años de instrumentación del Fondo. A lo largo de los informes cuantitativo y cualitativo hemos venido haciendo comentarios al respecto, sin embargo, queremos puntualizar aquellas sugerencias o áreas de mejora que consideramos de mayor relevancia:

- ◆ Considerar la necesidad de que se amplíen las facultades del Instituto, para ampliar el rango de acción y el peso político en la entidad.
- ◆ Dar cumplimiento a los temas prioritarios vinculados al PROIGUALDAD y señalados para Querétaro: disminuir la participación de las mujeres en actos delictivos, reducir la violencia laboral, reducir la violencia de género en el ámbito comunitario y aumentar la participación política de las mujeres.

- ◆ Fortalecer la Interinstitucionalidad con los Ministerios Públicos, la Secretaría de Seguridad Pública, la Procuraduría General de Justicia y el poder judicial a fin de atender y sancionar la violencia contra las mujeres.
- ◆ Fortalecer alianzas y vínculos con sectores estratégicos de la ciudadanía.
- ◆ Se recomienda establecer coordinación con el PAIMEF, con el propósito de generar sinergias para la atención de la problemática de la violencia contra las mujeres, buscando potenciar el cumplimiento de objetivos, la ampliación de cobertura y mayor impacto.
- ◆ Publicar y difundir los resultados de diagnósticos, estudios e investigaciones realizadas.
- ◆ Instrumentar estrategias que estimulen la participación de varones en los procesos de transversalización de la perspectiva de género.

ATENTAMENTE

MTRA. PATRICIA SUÁREZ ELIZALDE
DIRECTORA CODEPOH, S.C.

ANEXOS

ANEXO 1.

Elementos de eficiencia, eficacia y efectividad por proyecto.

Para desarrollar la siguiente tabla se tomaron en cuenta todos los datos extraídos de las carpetas generadas por el FTPG 2008 y FFTPG 2009, así como entrevistas a actores y sectores estratégicos con los que trabajó el IQM estos 2 años.

FTPG 2008					
Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
Elaboración de un sitio WEB dinámico actualizado anualmente bajo la coordinación del Instituto Queretano de la Mujer y COESPO	Objetivo se llevó a cabo con éxito.	Indicadores desagregados por sexo y marcan brechas de género. Planeación con enfoque GED.	Vinculación interinstitucional generada entre IQM y COESPO. Enfoque GED.	200 claves asignadas y 50 instituciones capacitadas y actualizando SIPOGE. Uso de lenguaje de género. Enfoque paradigmático GED. Evaluación continua durante y después del proyecto.	Actualmente se han realizado vinculaciones con las siguientes instituciones para realizar actividades de capacitación y se plantea retomar dichas vinculaciones en colaboración con COESPO para que conozcan el funcionamiento e importancia del SIPOGE y puedan aportar información para alimentarlo: <ul style="list-style-type: none"> - Comisión Estatal de Aguas. - USEBEQ. - Instituto Municipal de la Mujer del Marqués. - Instituto Municipal de la Mujer del Corregidora. - Instituto Municipal de la Mujer de San Juan del Río. - Instituto Municipal de la Mujer de Tequisquiapan. - Instituto Municipal de la Mujer de San Joaquín. - Instituto Municipal de la Mujer del Marqués. - DIF Municipal San Joaquín y Pedro Escobedo. - Secretaría de Seguridad Pública Municipal. - Secretaría Estatal del Trabajo. - Instituto Queretano de la Juventud. - COBAQ

					<ul style="list-style-type: none"> - UAQ - Subdirección de Atención Pos penitenciaria. - Instituto Mexicano del Transporte. - Protección Civil Municipal.
<p>Diagnóstico integral de necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres del estado de Querétaro.</p>	<p>Objetivo se llevó a cabo con éxito.</p>	<p>Diseño de metodología. Recopilación de información cualitativa y cuantitativa a través de diagnóstico participativo en el Estado de Querétaro de censos y estadísticas generadas. Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Análisis de información censal y estadística recopilada (diagnóstico participativo). Elaboración de tablas, gráficas y mapas con información. Asesoría técnica permanente para actividades. Enfoque GED.</p>	<p>Generación del material impreso del diagnóstico. Enfoque paradigmático GED.</p> <p>Uso de lenguaje de género.</p> <p>Evaluación continua durante proyecto.</p>	<p>Aunque a la fecha no se han publicado los resultados del Diagnóstico, la información generada en este documento ha servido como guía y referente para el diseño y programación de los proyectos que llevó a cabo el Instituto Queretano de la Mujer durante el año 2010 y durante el 2011 se planea su revisión y publicación.</p>
<p>Diseño de la intervención para la sensibilización, capacitación y formación para incorporar la perspectiva de género en la política pública de la que son responsables y promover la Transversalidad de la perspectiva de género</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Diseño de intervención (metodología) para sensibilizar u capacitar a funcionariado para incorporar la PEG. Planeación con enfoque MED.</p>	<p>Enfoque MED.</p>	<p>Metodología en CD.</p> <p>No uso del lenguaje género.</p> <p>Enfoque paradigmático MED.</p>	<p>La metodología diseñada se utiliza actualmente en la Dirección de Capacitación del Instituto Queretano de la Mujer.</p>

FTPG 2008

Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
<p>Impartición de un taller en tres sesiones con funcionari@s federales y estatales "Taller de análisis de políticas públicas hacia la Transversalidad de la perspectiva de género"</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Planeación con enfoque MED.</p>	<p>Enfoque MED. Conceptos básicos de PEG. Dinámicas neutrales sin inclusión de PEG. Uso de metodología sin PEG.</p>	<p>Enfoque paradigmático MED. No uso del lenguaje género. Evaluación final. Propuesta de mejora para incorporar PEG</p>	<p>No tuvo la debida continuidad dado los cambios de gobierno municipal, sin embargo, este tema se sigue trabajando. Durante el 2010 se retomó el tema en los 18 municipios mediante el taller "Un gobierno sensible al género es un gobierno incluyente".</p>
<p>Impartición de tres talleres regionales donde acudirán funcionari@s públicos y autoridades de los 18 municipios al taller "La perspectiva de género en la agenda municipal"</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Diseño indicadores sugerido por INAFED y enriquecer SIPOGE. Carta descriptiva con PEG. Planeación con enfoque MED.</p>	<p>Enfoque MED. Conceptos básicos de PEG. Dinámicas neutrales sin inclusión de PEG. Uso de metodología sin PEG.</p>	<p>Enfoque paradigmático MED. No uso del lenguaje género. Evaluación final. Costo Beneficio (Bajo). No se logró la Construcción participativa de una agenda municipal de equidad de género.</p>	<p>No tuvo la debida continuidad dado los cambios de gobierno municipal, sin embargo, este tema se sigue trabajando. Durante el 2010 se retomó el tema en los 18 municipios mediante el taller "Un gobierno sensible al género es un gobierno incluyente".</p>

FTPG 2008

Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
Impartición de 10 talleres "La transversalización de la perspectiva de género" para mandos medios en 10 municipios	Objetivo se llevó a cabo con éxito.	Planeación con enfoque GED. Sesiones de contextualización. Cartas descriptivas.	Enfoque GED. Sesiones de taller. Dinámicas con inclusión de PEG.	Uso de lenguaje de género. Enfoque paradigmático GED. Evaluación continua. Evaluación pre y post. Sesiones de seguimiento.	No tuvo la debida continuidad dado los cambios de gobierno municipal, sin embargo, este tema se sigue trabajando. Durante el 2010 se retomó el tema impartiendo en los 18 municipios el taller "Un gobierno sensible al género es un gobierno incluyente".
Impartición de 6 cursos de sensibilización para servidores públicos "La perspectiva de género en atención a la salud reproductiva de l@s jóvenes" en el Municipio de Querétaro	Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.	Planeación con enfoque MED.	Enfoque MED. No contiene perspectiva de género que retome acuerdos internacionales y leyes.	Se pierde enfoque. No uso del lenguaje de género. Evaluación final	Durante el 2010 se trabajó con el personal del Área de Salud Sexual y Reproductiva de la Secretaría de Salud para diseñar la propuesta de atención para las mujeres que ejercen la maternidad sin pareja, misma que será encabezada por el programa SOLUCIONES de Gobierno del Estado. Además como parte de las actividades de prevención del embarazo en adolescentes se retomará el trabajo con las brigadas de educación sexual.
Impartición de 4 cursos Regionales de sensibilización para servidores públicos "La perspectiva de género en la atención a la salud reproductiva de l@s jóvenes en Jalpan, San Juan del Río y Cadereyta.	Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.	Planeación con enfoque MED.	Enfoque MED. No contiene perspectiva de género que retome acuerdos internacionales y leyes.	Se pierde enfoque. No uso del lenguaje de género. Evaluación final	Durante el 2010 se trabajó con el personal del Área de Salud Sexual y Reproductiva de la Secretaría de Salud para diseñar la propuesta de atención para las mujeres que ejercen la maternidad sin pareja, misma que será encabezada por el programa SOLUCIONES de Gobierno del Estado. Además como parte de las actividades de prevención del embarazo en adolescentes se retomará el trabajo con las brigadas de educación sexual.

FTPG 2008

Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
<p>Impartición de 10 talleres "Trabajando con mujeres jóvenes: Empoderamiento, derecho y salud" en 4 municipios del Estado de Querétaro: Querétaro, San Juan del Río, Jalpan y Cadereyta.</p>	<p>Objetivo se llevó a cabo con éxito.</p>	<p>Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Enfoque GED. Marco conceptual de empoderamiento. Lecciones para prevención de violencia. Evaluación final.</p>	<p>Uso de lenguaje de género. Enfoque paradigmático GED. Evaluación continua</p>	<p>Durante el 2010 se trabajó con el personal del Área de Salud Sexual y Reproductiva de la Secretaría de Salud para diseñar la propuesta de atención para las mujeres que ejercen la maternidad sin pareja, misma que será encabezada por el programa SOLUCIONES de Gobierno del Estado. Además como parte de las actividades de prevención del embarazo en adolescentes se retomará el trabajo con las brigadas de educación sexual.</p>
<p>Conformación de una Red de funcionarios de la administración pública para impulsar la inclusión de la PEG en sus programas institucionales</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Se pierde enfoque GED. No se tenía una función específica para funcionariado de la red.</p>	<p>Generación de CD con datos de funcionariado. Se pierde enfoque GED. Uso del lenguaje de género.</p>	<p>Además de los acuerdos de vinculación con los cuales se han creado enlaces institucionales en diferentes instancias de gobierno estatal y municipal, actualmente el Instituto Queretano de la Mujer colabora en el diseño interinstitucional de programas sociales con PEG.</p>
<p>Desarrollo y conceptualización comunicacional del proyecto para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Elaboración de materiales informativos.</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Se pierde enfoque GED. No se imprimieron boletines y revistas informativas para funcionariado.</p>	<p>Se pierde enfoque GED. Uso del lenguaje de género.</p>	<p>El logotipo que actualmente identifica al Instituto Queretano de la Mujer fue producto de este proyecto. Por diversas razones que el IQM informó en su momento, no se imprimieron los materiales para el funcionariado de la red, por lo que se desarrollaron materiales que no llegaron a publicarse.</p>

FTPG 2009

Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
<p>Modelo de atención multidisciplinario con una metodología de intervención para mujeres en situación de violencia en la zona indígena en los municipios de Amealco y Tolimán. Estudio Situacional de las necesidades de atención de las mujeres indígenas en materia de violencia de género.</p>	<p>Objetivo se llevó a cabo con éxito.</p>	<p>Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Enfoque GED. Presentar marco ecológico de violencia. Marco conceptual de empoderamiento y derechos humanos. Trabajó con PEG.</p>	<p>Uso de lenguaje de género. Enfoque paradigmático GED. Evaluación final.</p>	<p>Durante el 2010 el Modelo de Atención Multidisciplinario Indígena atendió a más de 4500 mujeres en los municipios de Amealco y Tolimán, por ello, para el 2011 se pretende institucionalizar dicho modelo.</p>
<p>Asesorías para el manejo de casos con PEG/Talleres sobre Transversalidad de género al equipo multidisciplinario</p>	<p>Objetivo se llevó a cabo con éxito.</p>	<p>Planeación con enfoque GED.</p>	<p>Enfoque GED. Marco conceptual de empoderamiento y derechos humanos. Trabajó con PEG. Evaluación pre y post.</p>	<p>Generación de CD con datos de funcionariado. Uso del lenguaje de género.</p>	<p>Aunque no se continuó oficialmente con las asesorías, Psicólogas y abogadas fueron capacitadas en la metodología de intervención y asesoradas al inicio de la atención en los municipios. Para el 2011 se pretende institucionalizar el Modelo de Atención Multidisciplinario Indígena, considerando fundamental la asesoría para mantener el enfoque GED.</p>
<p>Incrementar al 15% de las funcionarias y funcionarios públicos de la SESEQ en materia de salud reproductiva y sexualidad y género.</p>	<p>Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.</p>	<p>Planeación con enfoque MED.</p>	<p>Enfoque MED. Población beneficiaria definida y asistente a talleres. Se pierde enfoque GED.</p>	<p>Se pierde enfoque MED. Uso del lenguaje de género.</p>	<p>Durante el 2010 se trabajó con el personal del Área de Salud Sexual y Reproductiva de la Secretaría de Salud para diseñar la propuesta de atención para las mujeres que ejercen la maternidad sin pareja, misma que será encabezada por el programa SOLUCIONES de Gobierno del Estado. Además como parte de las actividades de prevención del embarazo en</p>

FTPG 2009

Proyecto	Eficacia	Eficiencia			Efectividad
		Planeación	Proceso	Resultado	
					adolescentes se retomará el trabajo con las brigadas de educación sexual.
Un diagnóstico para la detección y status de la cultura institucional en dos hospitales de segundo nivel de Atención (Estudio sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en los servicios de salud del estado de Querétaro).	Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.	Planeación con enfoque GED.	Enfoque GED.	Uso de lenguaje de género. Enfoque paradigmático GED en informe. Evaluación final.	Los resultados se presentaron al Secretario de Salud del anterior gobierno. Dada la buena relación con la SESEQ y la disposición institucional para transversalizar la perspectiva de género en sus acciones, se está estudiando la manera de dar continuidad a los resultados del Diagnóstico.
Un diagnóstico sobre la cultura institucional de la Jurisdicción No. 1 de primer nivel de atención de los servicios de salud en el estado de Querétaro.	Objetivo se llevó a cabo; contó con buen diseño.	Planeación con enfoque GED.	Enfoque GED.	Enfoque paradigmático GED en informe. Uso del lenguaje de género.	Los resultados se presentaron al Secretario de Salud del anterior gobierno. Dada la buena relación con la SESEQ y la disposición institucional para transversalizar la perspectiva de género en sus acciones, se está estudiando la manera de dar continuidad a los resultados del Diagnóstico.
Sensibilizar al 4% de las funcionarias/os públicos de la SESEQ en materia de cultura institucional y climas de trabajo saludables.	Objetivo se cumplió conforme lo establecido por el IQM.	Planeación con enfoque MED.	Se pierde enfoque MED.	Se pierde enfoque MED. No uso del lenguaje de género.	Los resultados se presentaron al Secretario de Salud del anterior gobierno. Dada la disposición institucional para transversalizar la perspectiva de género en sus acciones, se está estudiando la manera de atender las sugerencias y resultados de los talleres.

BIBLIOGRAFÍA

- *Bonnefoy, Juan Cristóbal y Armijo, Marianela. Serie 45 de Manuales de CEPAL: Indicadores de Desempeño en el sector público.* Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. ILPES, CEPAL, ONU, Santiago de Chile. 2005. Pág. 27.
- Corona Godínez, Mónica Patricia, et al. *Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública*, Inmujeres, México, D.F. 2002.
- Guzmán Virginia, “El Género en la planificación social” en Teresita Hernández y Joke Langbroek (comp.). *Género, monitoreo y evaluación.* Universidad de las mujeres y Puntos de Encuentro Ed. México, 1998.
- León, Magdalena (compiladora), *Poder y empoderamiento de las mujeres.* Tercer mundo editores; primera edición, 1997.
- *Manual de uso del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.* Publicación de la CEPAL LC/L.3223. Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2010.
- Ortegón Edgar, et al. Serie 42 de Manuales de la CEPAL. *Metodología del Marco Lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Santiago de Chile, 2005.
- Rodríguez Villalobos, Rocío. Serie hacia la equidad, Tomo 8 *Compartiendo secretos: “Sistematizando desde la equidad”*, Inmujeres, México, 2002.
- Rodríguez Villalobos, Rocío. Serie hacia la equidad, Tomo 4, *Tomándole el pulso al género: “Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles al género”*, Inmujeres, México, 2002.

Artículos en Internet

- *¿Qué Estado para qué igualdad?*, en XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Brasilia, 13 a 16 de Julio de 2010.

Consultado en:

http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf

168

- Abad Gallardo, José Miguel y Jaime Andrés Gómez, *¡Preparados, Listos, Ya! Una síntesis de intervenciones efectivas para la prevención de violencia que afecta a adolescentes y jóvenes*, Lima, Perú, Organización Panamericana de la Salud/Cooperación Técnica Alemana-GTZ, 2008.

Consultado en:

http://www.paho.org/Spanish/ad/fch/ca/Una_sintesis_de_intervenciones_efectivas.pdf

- Lagarde, Marcela. *Empoderamiento según...* en Comunicación, Intercambio y Desarrollo Humano en América Latina, A.C. (CIDHAL, A.C.) México, sin año. Consultado en:

<http://empoderarmujeres.blogspot.com/2008/12/empoderamiento-segn-marcela-lagarde.html>

Páginas web institucionales:

- Banco de productos del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres: Disponible en: <http://web.inmujeres.gob.mx/dgp/transversalidad/paginas/mapa.html> Fecha de consulta 11 de Octubre de 2010.

- Evaluación en Materia de Diseño: Programa *Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres/BETA KOROSI Consultoría S.C. México, 20 de Julio 2010.

Disponible en:

<http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cuadernos/c14.pdf> Fecha de Consulta 11 de octubre de 2010.

- Sistema de Indicadores sobre Población y Género, del Instituto Queretano de la Mujer/Consejo Estatal de Población del Estado de Querétaro, 2008. Disponible en: <http://www2.queretaro.gob.mx/disco2/e-SIPOGE/> Fecha de consulta 17 de Septiembre de 2010.

Boletín de Prensa

- Mujeres Adherentes a la Agenda de Mujeres de Querétaro, Comité para Erradicar la Discriminación en el Estado de Querétaro, Salud y Género, A.C., Libre Acceso, A.C., Alianza Cívica, Mujer y Libertad, A.C., Discriminación S.O.S. *Mujeres Queretanas recibimos el 8 de marzo de 2010 sin equidad y con retrocesos en las leyes que garantizan nuestros derechos: Hacia la construcción de herramientas jurídicas para garantizar una vida libre de violencia a todas las mujeres en el Estado de Querétaro.* Querétaro, 2010. Recuperado de <http://mujeresciudadanasqro.blogspot.com/2010/03/mujeres-queretanas-recibimos-el-8-de.html>

Conferencias y Acuerdos Internacionales

- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de El Cairo, Egipto, 1994. Consultado en: <http://www.un.org/spanish/conferences/accion2.htm>
- Congelan Ley Anti Discriminación, Periódico Plaza de Armas [en línea]. Querétaro: 2010-[14 de agosto de 2010] <http://www.plazadearmas.com.mx/noticias/local/7388--congelan-ley-anti-discriminacion.html>
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”. Compilación sobre los

principales Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, 3ra. Edición. México, 2006.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW). Compilación sobre los principales Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres, 3ra. Edición. México, 2006.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Declaración de Beijing 1995. China, 1995. Consultado en:
<http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/ConfBeijing1995.htm>
- Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C. 2004, Consultado en: <http://www.eclac.org/mdg/docs/IADBPublicDoc.pdf>
- Observaciones finales del Comité para la eliminación de la discriminación contra la Mujer: México. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 36º período de sesiones: 7 a 25 de agosto de 2006.

Periódicos en línea

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Guía de Transversalización de Género en Proyectos de Desarrollo*
<http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional: “Protocolo de Palermo”. Italia, 2000, en:
<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1305.pdf>

Revistas

- Maffía, Diana, "Ciudadanía Sexual. Aspectos personales, legales y políticos de los derechos reproductivos como derechos humanos" en *Feminaria* Año XIV, N°26/27, Buenos Aires, Argentina, 2001.
- *Revista Interamericana de Psicología/ Interamerican Journal of Psychology* – 2007, Vol. Núm. 3 pp. 295-304.

Leyes y Documentos

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, México, 11 de junio de 2003.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, México, 1º de febrero de 2007, Última reforma publicada DOF 20-01-2009).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación, México, 2 de agosto de 2006.
- Ley no. 21, Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro "La Sombra de Arteaga", Querétaro de Arteaga, 27 de marzo de 2009.
- Ley no. 55, Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Querétaro. Periódico oficial del Gobierno Estado de Querétaro "La Sombra de Arteaga", Querétaro de Arteaga, 31 de julio de 2009.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Diario Oficial de la Federación, México, 29 de Mayo de 2000.
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas. Diario Oficial de la Federación, México, 27 de noviembre de 2007).
- Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Querétaro 2010-2015.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres (PROEQUIDAD) 2001-2006

- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Bases de Operación del Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Bases de operación 2009.
- Bases de Operación del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Bases de operación 2008.
- Informe de Cierre del Ejercicio 2009, Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Instituto Queretano de la Mujer, 2009.
- Informe de Cierre del Ejercicio Del Fondo 2008, Fondo de la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Instituto Queretano de la Mujer, 2008.
- 57 Carpetas con información sobre proyectos, proveedores, oficios, productos generados, material probatorio, CD, del FTPG 2008.
- 54 Carpetas con información sobre proyectos, proveedores, oficios, productos generados, material probatorio, CD, expedientes de las mujeres atendidas con el Modelo de Atención Multidisciplinario a mujeres indígenas violentadas, del FFTPG 2008.
- Términos de Referencia para la contratación de Servicios profesionales para la Generación de un informe que visualice las necesidades y áreas de oportunidad en base a los resultados del FTPG 2008-2009. Instituto Queretano de la Mujer, Querétaro.