

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

ESTUDIO SOBRE EL AVANCE DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES Y PROGRAMAS DIRIGIDOS A ENFRENTAR LOS DESASTRES NATURALES DE DOS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Contenido

PRESENTACIÓN.....	2
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
METODOLOGÍA.....	6
REVISIÓN DE MODELOS PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA APE	6
ANÁLISIS DE MODELOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA APE.	11
MODELO IEGY.....	15
MODELO PROPUESTO IEGY - PNUD	20
AVANCES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	30
AVANCES EN PROCESOS DE GOBERNANZA PARA TIEGG	31
DIAGNÓSTICO DE LA TIEGG EN LA UNIDAD DE PROTECCIÓN CIVIL EN EL ESTADO DE YUCATÁN	48
AVANCES EN LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	52
AVANCES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	54
AVANCES EN PROCESOS DE GOBERNANZA PARA TIEGG	56
PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TIEGG EN APE.....	65
PLANIFICACIÓN TIEGG SEDUMA	67
RECOMENDACIONES SUGERIDAS AL INTERIOR DE SEDUMA.....	67
RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA TIEGG EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE	73
RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	74
PLANIFICACIÓN TIEGG EN LA UNIDAD ESTATAL DE PROTECCIÓN CIVIL.....	75
RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA TIEGG EN LA UNIDAD DE PROTECCIÓN CIVIL DE YUCATÁN.	80



PRESENTACIÓN

El Instituto de Equidad de Género en Yucatán (IEGY) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en Yucatán (PNUD) en su compromiso de avanzar en el enfoque de género en la Administración Pública Estatal desarrollaron el proyecto: “Evaluación de la Transversalidad y la Institucionalización del Enfoque de Género en la Administración Pública Estatal (APE), con el objetivo de monitorear los avances institucionales y los mecanismos de acción que la APE ha diseñado e implementado para lograr los acuerdos en materia de igualdad de género.

El presente documento, da cuenta del trabajo interinstitucional realizado en pro del reconocimiento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres tanto al interior de algunas dependencias de gobierno como en su función pública. Permite aproximarnos al trabajo interinstitucional realizado por el IEGY, Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente (SEDUMA), Protección Civil (PC) y Secretaría de Planeación y Presupuesto (SPP) en la transversalización del enfoque de género, conocer el impacto y las áreas de oportunidad identificadas durante el diagnóstico hecho.

La evaluación, deriva de la necesidad de consolidar los mecanismos de transversalidad e institucionalización del enfoque de género a nivel estatal para fortalecer los compromisos del gobierno del estado de Yucatán, en el cumplimiento de los acuerdos internacionales y nacionales de no discriminación a las mujeres garantizando así los derechos de igualdad de género. Asimismo constituye un primer acercamiento a las acciones, planes y programas de dos dependencias de la APE para informar sobre el avance de las actividades comprometidas en materia de equidad a saber: disminuir la brecha de género y perfilar directrices adecuadas para institucionalizar la igualdad de género.



INTRODUCCIÓN

La institucionalización de la perspectiva de género es un proceso político, de reconocimiento de las diferencias, desigualdades, marginalidades y sexismo que existe en la sociedad en su conjunto. Plantea la necesidad de incorporar el análisis de género de forma transversal en las políticas públicas, las estrategias de la Administración Pública Estatal, el financiamiento, la cultura institucional, las acciones administrativas y la gestión entre dependencias de gobierno para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

La transversalización de la perspectiva de género en la APE es una herramienta metodológica, que adquiere importancia, ya que representa la oportunidad de atender, diseñar, monitorear y planear de manera permanente, las acciones de las instituciones, su misión y su visión para transformar su compromiso social y su cultura institucional.

México como firmante de una serie de acuerdos internacionales crea, en 2008, el Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género a partir del Programa de Fortalecimiento el cual en 2009, se fusiona con el Fondo de Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género dando lugar al Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) propone -en la estrategia 16.1- “incorporar la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, de manera transversal en toda la administración pública federal, y trabajar desde el ejecutivo federal, en el ámbito de sus atribuciones para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales”.

No obstante los sustantivos avances alcanzados, para el caso particular que nos ocupa, el estado de Yucatán, en su decreto¹ de presupuesto de egresos, no existe la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos de la administración pública estatal y municipal. De ahí que los proyectos que integran los Programas Operativos anuales (POA's) que implementan las dependencias de la administración pública estatal no están obligados a incorporar el enfoque de género. En ese sentido, la mayoría de las políticas que se elaboran en la administración pública no contemplan, generalmente, de manera diferenciada las

¹ Decreto número 721, publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado con fecha 26 de diciembre de 2008



responsabilidades, las habilidades, las capacidades y los roles determinados socialmente para hombres y mujeres.

En el estado de Yucatán, las diferencias de género están marcadas de tal manera que dejan a las mujeres en situación de desventaja frente a los hombres, con menores recursos y menos poder, para ello la aprobación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán - Decreto 306, que en su artículo 19 considera, que: “los Poderes del Estado, Organismos Públicos Autónomos, Ayuntamientos y el Organismo, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán la obligación de garantizar el derecho a la no discriminación. Pese a ello, la transversalidad del enfoque de género en la APE no tiene carácter de obligatoriedad, por lo que los avances en dicha materia dependen de la voluntad política de los representantes de la función pública.

El IEGY, en su misión, priorizó en su estrategia estatal, el cumplimiento de los acuerdos internacionales firmados por México en la CEDAW para avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación y propuso:

Impulsar la incorporación de los lineamientos del Programa Estatal para la Equidad de Género en el programa operativo anual de cada dependencia y entidad de la APE, así como en el de los sectores en general vinculados con estos instrumentos para la ejecución de sus programas sectoriales o institucionales específicos.

Para ello, y después de un proceso de capacitación a funcionarios de la APE, el IEGY acuerda con la Secretaría de Planeación y Presupuesto del estado de Yucatán (SPP) incorporar indicadores de igualdad de género en los Programas Operativos Anuales (POAS) de SEDUMA y Protección Civil.

Durante la capacitación, se identificaron brechas de género existentes en cuatro de los seis sectores² en los que se integran las dependencias de la Administración Pública Estatal de Yucatán. El reconocimiento de las dependencias y de las/os servidoras/os resultó indispensable para entender los impactos diferenciados en la concepción de políticas que

² **Artículo 8.** El Sistema de Gabinete Sectorizado estará integrado por los siguientes sectores: Sector de Política Administrativa y Gobierno de Calidad; Sector de Fomento Económico; Sector de Desarrollo Humano; Sector de Política Social; Sector de Desarrollo Territorial, y Sector de Legalidad, Seguridad y Desarrollo Político. Acuerdo 46 Acuerdo que establece la sectorización de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para el periodo 2007-2012 del gobierno del estado de Yucatán.



partieran de condiciones reales y, de este modo, confluyeran en soluciones reales³; lo que no necesariamente se ha traducido en políticas de equidad e igualdad de género.

Considerando lo anterior, el IEGY y el PNUD se comprometieron a medir el avance en la reducción de las brechas de género y a evaluar los avances en la incorporación de la perspectiva de género en SEDUMA y Protección Civil utilizando una metodología que incluyera la participación de dependencias y entidades del gobierno del estado de Yucatán. La evaluación muestra los logros en la implementación de mecanismos, planes y acciones de transversalidad e institucionalización; establece recomendaciones y líneas de base estratégicas que posibiliten el avance en la igualdad entre hombres y mujeres tanto en las instituciones como en los compromisos sociales de la función pública.

OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

Evaluación del avance de la incorporación de la perspectiva de género de planes y programas dirigidos a enfrentar los desastres naturales de dos dependencias de la Administración Pública Estatal mediante un estudio referente a las Políticas Públicas con enfoque de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. *Revisar y perfeccionar las metodologías para la transversalización de la perspectiva de género del IEGY aplicadas en dos dependencias de la administración pública del estado de Yucatán, SEDUMA y la Unidad Estatal de Protección Civil.*
2. *Implementar el proceso de transversalización de la perspectiva de género en los sectores de Protección Civil (Unidad Estatal de Protección Civil de Yucatán) y Medio Ambiente (SEDUMA, Yucatán).*

³Estrategia de Planeación de las políticas públicas con perspectiva de género, IEGY, 2012



METODOLOGÍA

Para realizar la evaluación de la transversalización de género en las dos dependencias de la APE se diseñaron procedimientos de acercamiento tanto al tema como a las instancias de estudio. Se realizaron diversas reuniones con el IEGY y el PNUD para establecer los lineamientos del proceso acordando lo siguiente:

1. Revisar algunas metodologías de transversalización de la perspectiva de género que permitieran integrar desde sus indicadores, un modelo de transversalización e institucionalización del enfoque de género en la APE.
2. Diseñar e integrar indicadores correspondientes al proceso metodológico de evaluación de la transversalización del enfoque de género en APE.
3. Evaluar el proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género que el IEGY promovió en las áreas elegidas de dos dependencias estatales comprometidas con indicadores de género.
4. Sistematizar la información obtenida del trabajo que la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente y la Unidad Estatal de Protección Civil tenían sobre la transversalidad del enfoque de género en la cultura institucional y en las acciones que desarrollan en su función pública.
5. Elaborar un documento que contenga estrategias y recomendaciones a las dos instancias de la APE para seguir avanzando en la transversalidad e institucionalización del enfoque de género.
6. Difundir los logros alcanzados en las dos instancias de la APE en sus procesos de transversalización de enfoque de género en el estado de Yucatán.

Esta última acción permitió consolidar las actividades de las dos metas anteriores realizando un **Foro estatal**, que sirvió como espacio de reflexión, análisis y difusión de avances sobre las metodologías de Transversalización e Institucionalización de las Perspectiva de Género (TIEG) en la administración pública desarrolladas por el IEGY, organizaciones de la sociedad civil bajo la rectoría del INMUJERES y con la asesoría de expertas/os nacionales e internacionales.

REVISIÓN DE MODELOS PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA APE

El avance en los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género data de 1945 a raíz de la conformación de las Naciones Unidas, como instancia internacional que velaba por los derechos humanos. Posteriormente a través de las conferencias mundiales sobre género se fue posicionando el papel de las mujeres en torno a sus derechos humanos, económicos, culturales y políticos para visibilizarlas como ciudadanas plenamente activas y con derechos.



La propuesta de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales y políticos quedó establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Cuarta Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijín, durante 1995. Dicha conferencia posiciona el tema de la equidad como modelo para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

Ante este compromiso, las mujeres fueron accediendo y participando de manera más activa en la política internacional para definición de las estrategias de género en todos los ámbitos de la vida pública. Los acuerdos internacionales posicionaron a las mujeres como sujetos de su historia, de su participación política y pusieron en la agenda internacional la necesidad de la transversalidad del enfoque de género en todas las acciones y procesos de la vida y la Administración Pública. De ahí que en los acuerdos firmados por los países comprometidos, conduzca a los Estados parte, a diseñar estrategias, mecanismos, políticas y acciones de igualdad en tanto derechos humanos y garantía social, para disminuir la discriminación (cuadro 1).

CUADRO 1

FASES EVOLUTIVAS	HECHOS INFLUYENTES	FOCO DE INTERES DE LA ETAPA	ACCIONES MÁS COMUNES	ENFOQUES DIRIGIDOS A LAS MUJERES
Primera fase 1945 - 1962	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Commission for the status of woman). • Adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. 	Interés centrado en señalarlas desigualdades y en determinar los obstáculos al logro de la igualdad.	Acciones orientadas, casi exclusivamente a lograr igualdad jurídica.	Enfoque asistencialista de bienestar. Mujer vulnerable dependiente y pasiva
Segunda fase 1963 a 1975	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. • Aparece el documento “Estrategia de Desarrollo Internacional para la Segunda Década (1971-1980)”, sobre necesidad de la 	El derecho de las mujeres a disfrutar de los beneficios del desarrollo y a ser integradas al proceso como una condición para el logro de las metas del desarrollo y paz duradera.	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de respuestas oficiales a demandas de igualdad jurídica. • Primeros ensayos sobre la formulación de políticas dirigidas a las mujeres. • Cambios de actitudes y compromisos políticos de los gobiernos en relación con las mujeres. 	Enfoque de Mujeres en Desarrollo. Equidad - en la participación económica y en el derecho jurídico Antipobreza – Atención a más pobres necesidades básicas y acceso a créditos



	<p>“plena integración de las mujeres al desarrollo”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración de la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, en México. 		<ul style="list-style-type: none"> • Creación de las primeras estructuras Institucionales muy preliminares. 	
<p>Tercera fase 1976 a 1985</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Primera Década de ONU hacia la Mujer, en el marco de la Estrategia Internacional para el Desarrollo. • Segunda Conferencia Mundial de la Mujer: Copenhague, 1980. • Adopción de la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer. 1979 • Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi, 1985. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en la conciencia internacional sobre impacto de la situación de la mujer en el desarrollo, especialmente a través de fenómenos generalizados como la pobreza, la superpoblación, el analfabetismo, la desnutrición y otros semejantes. • Nueva concepción de la mujer como “agente y beneficiaria del proceso de desarrollo en todos los sectores y todos los niveles”. 	<p>Programas dirigidos a mujeres de sectores en desventaja para fortalecer sus capacidades económicas productivas y elevar capacidades sociales básicas.</p> <p>Fortalecimiento progresivo de la institucionalidad a cargo de los asuntos de las mujeres.</p>	<p>Enfoque MED eficiencia</p> <p>Supervivencia y triple rol</p>
<p>Cuarta fase 1986 a 1995</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IV Conferencia Mundial en Beijing. • Conferencias Mundiales sobre Ambiente, Derechos Humanos, del Niño y la Niña, Población, Asentamientos Humanos; Cumbre Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de los impactos de los esfuerzos realizados. • Consideración del carácter global que deben tener. • Aparecen el enfoque de género y el principio de mainstreaming. • Relevancia del tema de la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento organismos de las mujeres. • Políticas públicas sectoriales con atención a los asuntos de mujeres. • Primeros planes. 	<p>Enfoque GED Empoderamiento de las mujeres</p> <p>Acceso a la participación política.</p> <p>GenderMainstreaming o enfoque de transversalidad e institucionalización del enfoque de género.</p>

Fuente: Modificación propia de la propuesta de Evangelina García Prince. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y ACCD. 2008. Munguía 2012.



La estrategia de transversalización e institucionalización del enfoque de género surge entre los años 1985-1995, vinculada al tema ambiental por “la necesidad de ampliar la concienciación/sensibilización en esta materia, tanto a nivel institucional como social, iniciando con ello un proceso de incorporación de la “sensibilidad medioambiental” que dio paso al llamado *mainstreaming* como estrategia⁴” posicionando las políticas ambientales. Esto permitió que se discutiera la relevancia de considerar las políticas de género que incluyeran actividades específicas en el ámbito de la igualdad; se trataba, entonces de establecer medidas provisionales para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), integra el concepto *Gendermainstreaming*⁵ y propone incorporarlo en todas las políticas de desarrollo definiéndolo como:

... el 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. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

En 1998 el Consejo de Europa acuñó su propia definición:

Gendermainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.

En el año 2000, el PNUD (Fritz y Valdés, 2006) propone que:

El género en el *mainstream* tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos

⁴ Beatriz Casco. 2003. *Mainstreaming* Una Aproximación Teórica al concepto “gendermainstreaming”. Promociona. Sistemas sociales para la igualdad de oportunidades. Intervenciones de mediación a favor del mainstreaming. <http://www.bing.com/search?q=ecosoc+mainstreaming&form=MSNH74&mkt=es-mx&rf=0&x=0&y=0>

⁵ El concepto queda traducido como: Transversalizar la perspectiva de género.



administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Más específicamente es una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, 2) que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros (...) Una iniciativa efectiva de género en el *mainstream* requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin.

El proceso metodológico para la incorporación estratégica del mainstreaming de género debe considerar diversas alternativas de implementación tomando en cuenta el contexto, el territorio, los paradigmas teórico-conceptuales de la APE, los procesos sociales locales y las formas del ejercicio de gobierno.

El Estado debe garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres sin distinción y para ello debe definir políticas de igualdad, y acciones afirmativas vertidas en planes e instrumentos de equidad para avanzar en la igualdad de género; entendiendo la igualdad como derecho y como hecho (PNUD, 2008), y la igualdad formal (trato idéntico) y sustantiva (trato de acuerdo a diferencias de género) (Suviña, 2012). La forma en que el Estado debe definir las políticas de igualdad dependerá tanto de la estructura de gobierno, como del sentido de política y desarrollo que se tenga, y de quien diseñe las políticas de igualdad.

La igualdad, implica un trato imparcial entre mujeres y hombres, incluye la eliminación de toda forma de discriminación, exclusión y sexismo en la sociedad y en sus estructuras de gobierno. Las políticas de igualdad de género han estado definidas en ese sentido a partir de tres enfoques primordiales para su definición.

- 1) Igualdad de trato: derechos civiles, a la tierra, equidad de género
- 2) Igualdad de derecho: tratamiento diferenciado, acciones afirmativas, medidas compensatorias.
- 3) Enfoque de la transversalidad o visión estratégica (gendermainstreaming): esfuerzo de todas las secretarías, del Estado y del orden de la sociedad para trastocar raíces estructurales.

La transversalidad e Institucionalización del enfoque de género (TIEG) como mandato para modificar las condiciones de género de la población, requiere de la permanencia en el tiempo y de un cambio sistémico que esté institucionalizado como proceso de reestructuración permanente de la política pública. Al ser un proceso sistémico requiere de tres enfoques principales que sustenta el INMUJERES:



- a. Enfoques sustantivos: Factores contextuales que tienen peso en la estrategia de institucionalización y transversalización, porque se focalizan en reducir la brecha de género en la ciudadanía.
- b. Enfoques operativos: Conjunto de organismos descentralizados que coordinadamente responden ante la igualdad de género.
- c. Enfoques en las prácticas administrativas. Coordinación administrativa en materia de igualdad.

Los modelos de *mainstreaming*, transversalidad e institucionalización del enfoque de género, antes mencionados, han impactado en las estrategias de la APF y la APE en el diseño de los mecanismos de acción para la igualdad. Cada modelo, perfila el principio de gobernabilidad que rige a su propia institución y con ello sus principios rectores, su misión, su visión y las relaciones laborales al interior de cada institución así como en su política de desarrollo social.

Para poder evaluar el modelo de la APE se revisaron algunas propuestas metodológicas institucionales y de organizaciones de la sociedad civil que se han enfocado en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en las políticas, planes y proyectos de desarrollo.

ANÁLISIS DE MODELOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA APE.

Desde las perspectivas institucionales y sectoriales se observan avances en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en la APE y en sus funciones. Pese a que se han instado desde hace algunos años las estrategias y mecanismos para lograrlo, los resultados demuestran que si bien hay aciertos, aún queda trabajo por hacer. Por ejemplo, muchas instancias de la APE compartimentan el trabajo en género en ciertas unidades, áreas o personas de la organización para cumplir los objetivos y compromisos establecidos con el avance en la igualdad de género, sin embargo, no necesariamente, están directamente vinculadas a la toma de decisiones políticas o sectoriales del gobierno.

Los mayores esfuerzos están en la transversalización de los planes, programas y presupuestos que deben considerarse para implementar la política pública de manera incluyente, justa, responsable, igualitaria y con base en las capacidades y habilidades diferenciadas de mujeres y hombres; con enfoque de género. Son menores en cuanto a



trabajar en los procesos de la cultura institucional, pues los avances en esta materia se relacionan con cambios culturales que toman tiempo, y requieren repensar la inercia personal e institucional revisando misión, visión y estrategias internas y externas.

La transversalización e institucionalización del enfoque de género requiere revisarse a la luz de nuevos desafíos en sus estrategias metodológicas, que permitan su enriquecimiento e integralidad, y un posicionamiento más claro de su quehacer y ser como instrumento de igualdad.

Algunas de las experiencias existentes en México y Latinoamérica sirvieron de modelos de base para análisis, como se muestra en el siguiente cuadro (Cuadro 2).

Cuadro 2

TRANSVERSALIDAD E INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO			
AGENTE INSTITUCIONAL	INDICADORES	ESTRATEGIA	ESPACIO/ AMBITO
IEGY	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación de la política pública con perspectiva de género. 2. Estadísticas e indicadores desagregados por sexo. 3. Formación y profesionalización en género. 4. Cultura institucional. 5. Acciones afirmativas. 6. Mecanismos de coordinación. 	Coordinación Promoción Operación	Espacio municipal, territorial
IAM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas Públicas 2. Reglas de Operación 3. Lineamientos Institucionales 4. Políticas de Operación 5. Reglamentos Internos. 6. Cultura Institucional (sensibilización, capacitación y liderazgo) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnósticos. 2. Desagregación de estadísticas por sexo. 3. Indicadores de equidad de género. 4. Planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. 5. Presupuestos sensibles. 6. Transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad. 7. Acciones afirmativas. 8. Armonización legislativa. 9. Capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos. 	Espacio declarativo Espacio institucional Mecanismos



		10. Cultura organizacional. 11. Monitoreo y evaluación.	
INMU-NAY	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico social 2. Cultura organizacional. 3. Marcos conceptuales. 4. Procedimientos y prácticas. 5. Categorías de clasificación (fenómenos, grupos o personas, necesidades e intereses). 6. Evaluación. 7. Criterios de definición del perfil y selección de personal. 8. Productos, sean bienes o servicios. 9. Métodos de mercadeo. 	Igualdad de trato Igualdad de derechos Transversalidad (interna y externa)	Enlace de género en la APE Sectores Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género
EQUIDAD AC	Sostenibilidad de la estrategia Presupuestos de género Educación y capacitación Desempeño interno Lenguaje inclusivo	<p>Generar unidades de género. Organización normativa Criterios de paridad en la elección del personal. Contrataciones flexibles. Capacitación al área jurídica. Manuales de operación e instrumentos normativos Capacitación y modificación de contenidos en el POA de cada área y al exterior con la población Procedimientos específicos en cada área Contraloría social Movimiento transversal Espacios de generación de conocimiento. Cambio Estructural como principio</p>	<p>Niveles de gobierno Niveles de decisión en la estructura Áreas de a AP Quehacer de la función pública.</p>
SEMAR-NAT	<p>Indicadores Cultura Institucional Desarrollo Sustentable y Equidad de Género. Relaciones de Género y Recursos Naturales. Políticas Ambientales con Equidad</p>	<p>Transversalidad Empoderamiento Institucionalización Institucionalización de la Perspectiva de género. Empoderamiento de las Mujeres. Investigación, difusión e Información en género y Medio ambiente. Coordinación Intra e Interinstitucional</p>	<p>Municipal Estatal Federal Áreas Normativas, Áreas operativas, Áreas administrativas</p>
AMERICA LATINA GENERA	Ruta del Mainstreaming a) diagnóstico de capacidades institucionales,	Contribuir a mejorar las capacidades de todos los actores que integran el entramado público	Contextos y necesidades



	<p>b) definición de un plan para el desarrollo de capacidades para el mainstreaming de género, y c) implementación y evaluación.</p>	<p>para la igualdad de género Clasificación de capacidades:</p> <p>a. Gestión eficiente de los procesos. b. Contar con equipo humano competente. c. Cultura organizacional igualitaria. d. Implementación de políticas públicas de igualdad. e. Establecimiento de alianzas y agendas de igualdad de género. f. Rendición de cuentas y la transparencia.</p>	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia. Munguía 2012

La estrategia de transversalización, institucionalización de género en las experiencias documentadas se centra primordialmente en tres aspectos:

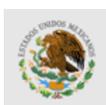
- a) Abordar los avances en materia de igualdad de género dirigiéndolos a la función y responsabilidad de la APE en programas, proyectos, planes, presupuestos, monitoreo y/o evaluación de la función pública.
- b) Abordar los avances en materia de igualdad de género enfocándolos hacia la cultura institucional, considerando para ello, la dinámica interna del clima organizacional, los aspectos relevantes de la toma de decisiones y los niveles jerárquicos en la APE.
- c) Abordar los avances en materia de género direccionándolos tanto a la función pública como a la dinámica interna de la APE.

La transversalización e institucionalización implican procesos amplios y expeditos de resolución de las condiciones de desigualdad, discriminación, marginalidad y sexismo que aparecen tanto en los procesos internos de la APE como en la función. Cada instancia de la APF o la APE asume sus compromisos de género de forma diferenciada, de ahí que aunque México haya firmado acuerdos internacionales en materia de igualdad de género, no todas las instancias de gobierno lo han asumido como compromiso (Cuadro 3).

CUADRO 3

PRIORIDADES EN EL MODELO DE GÉNERO EN LA AP

MODELO	ESTRATEGIA



	INTERNA	EXTERNA
PNUD	GenderMainstreaming	
SEMARNAT	Institucionalización	
EQUIDAD DE GÉNERO AC	Transversalización interna	Transversalizaciónexterna
INMUJERES	Institucionalización	Transversalización
INMUNAY	Transversalización interna	Transversalización externa
IAM	Transversalización	
AMERICA LATINA GENERA	GenderMainstreaming	

Fuente: Elaboración propia. Munguía 2012

La inclusión de los procesos sociales y de género en la configuración de las políticas públicas forma parte de la Transversalización e Institucionalización del Enfoque de Género (TIEG).

MODELO IEGY

La planeación con perspectiva de género desde el TIEGG-mainstreaming para las políticas, programas, decisiones y acciones que realice la APE debe aplicarse tanto al interior como hacia el exterior de la institución. Al interior en su cultura institucional, la coordinación y el proceso de empoderamiento de sus recursos humanos para eliminar la discriminación, la desigualdad de género, las relaciones de poder en su estructura institucional y en su función. Al exterior considerando los procesos sociales para cumplir el acuerdo internacional para eliminar las formas de discriminación, desigualdad y sexismo a través de la función social de la APE, por ello requiere diagnósticos, planeación, programación, presupuesto, acciones afirmativas, normas y procedimientos para los programas sociales.

La incorporación de la perspectiva de género en la APE en Yucatán se debe en gran medida a la responsabilidad y el liderazgo que el IEGY ha asumido, respaldado por el marco normativo nacional y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres, y en los instrumentos internacionales que México ha suscrito en el tema, así como del orden jurídico estatal de tres instrumento; la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Yucatán; la Ley Estatal de Planeación del 4 de abril de 1998, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.

El IEGY como instancia encargada de coordinar y conducir la política estatal en materia de equidad de género tiene por objetivo promover y fomentar las condiciones que impidan la discriminación y promuevan la equidad de género e igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social de la entidad bajo el criterio de transversalidad en las políticas públicas y con perspectiva de género que permita identificar y valorar la desigualdad, discriminación y violencia hacia las mujeres, para generar un



cambio mediante estrategias y líneas de acción que propicien la equidad social⁶. Tiene como atribuciones, crear el “Programa de Equidad de Género del Estado de Yucatán” (PEGEY) con el objetivo de transversalizar el enfoque de género en las líneas estratégicas de los seis sectores de gobierno que atienden las necesidades y demandas sociales.

Una de las funciones del IEGY es impulsar la incorporación de los lineamientos del PEGEY en el programa anual de cada dependencia y entidad de la APE, así como en el de los sectores, en general, vinculados con instrumentos de ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso programas específicos. Para ello, el IEGY se articuló con el COPLADE a través del Comité Especial de la Mujer para analizar la incorporación del enfoque de género en la APE, e impulsar acciones para disminuir la brecha de género. Para ello trabajaron con algunas dependencias de la APE, entre ellas SEDUMA y la Unidad Estatal de Protección Civil para transversalizar el enfoque de género en los POA's y formular estrategias de género con indicadores de resultado.

En el 2010, buscando que cada una de las dependencias estatales diera cumplimiento a las líneas de acción comprometidas en el mencionado Programa, el Instituto (IEGY), creó un portal web. El Mecanismo Estatal para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas (MESIPEG; <http://mesipeg.com/>) tiene como eje primordial la integración de proyectos alineados a las acciones comprometidas en el Programa Estatal para la Equidad de Género. Paralelamente se realizaron procesos de formación que permitieron la selección de 151 proyectos que integraron el Programa Operativo Anual (POA, 2011) en un Foro realizado en el 2010 en el marco del Subcomité Especial de la Mujer del COPLADE⁷.

A partir del año 2011 se diseñó el Manual para la Planeación, Programación y Presupuestación 2012, en el que establece “la incorporación de los pasos iniciales del Enfoque de Género como un elemento que contribuirá a medir el impacto diferenciado del gasto público entre hombres y mujeres según el ciclo de vida en que se encuentren y de acuerdo con su contexto geográfico y sociocultural⁸. La inclusión del enfoque de género se realizó con el acompañamiento del IEGY y la SPP como parte del Sistema de Calidad en la incorporación de indicadores desagregados de género para la medición de resultados en áreas específicas de SEDUMA y PC; ambas instancias establecieron compromisos para avanzar en el cumplimiento del PEGEY y de la Ley por una Vida Libre de Violencia.

El manual, como observamos en el cuadro 4, incluye en el componente de presupuestación, el desarrollo de mecanismos e instrumentos de vinculación de la planeación territorial,

⁶ IEGY. Programa de Equidad de Género del Estado de Yucatán. 2007 – 2012.

⁷ IEGY 2011. Experiencia exitosa. Estrategia de Planeación de las políticas públicas con perspectiva de género.

⁸ Manual para la Planeación, Programación y Presupuestación 2012.



regional, ambiental y de género con la planeación del desarrollo de largo, mediano y corto plazo.



Cuadro 4

Ciclo del proceso de la Planeación Integral del Desarrollo

Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Establece las prioridades, las grandes orientaciones y los lineamientos de política de carácter global para el desarrollo integral del Estado.
Programación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla los mecanismos e instrumentos de vinculación de la planeación territorial, regional, ambiental y de género con la planeación del desarrollo de largo, mediano y corto plazo.
Presupuestación	<ul style="list-style-type: none"> • Se definen los recursos con que las instituciones públicas contarán para alcanzar los objetivos programados, por tanto, representa la concreción del Plan Estatal de Desarrollo y sus Programas de Mediano Plazo.
Seguimiento, evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión permanente de los resultados alcanzados con las políticas, los programas y el gasto público.
Participación social	<ul style="list-style-type: none"> • Involucra de manera efectiva a la sociedad, mediante procesos participativos e integrales, en todos los procesos del sistema.
Información estadística y geográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Concentra la información para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

Fuente: Gobierno del Estado de Yucatán. 2011

La incorporación del enfoque de género en los POA's, tuvo como objetivo permitir a las instituciones públicas analizar los procesos sociales para diseñar políticas públicas que consideraran y dieran respuesta a las necesidades particulares de hombres y mujeres, lo cual representó un avance en la gestión del Estado, elevando la eficacia de los programas con las prioridades públicas. Estas disposiciones estaban condicionadas a prever y evitar efectos negativos sobre las condiciones de vida y bienestar de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

El IEGY para incorporar el enfoque de género en las instituciones públicas del Estado coordinó acciones de planeación atendiendo a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres; disminuyendo la brecha de género e incorporando este enfoque en sus propias prácticas integrando los componentes de la programación del quehacer de la política pública a través de las instancias de la APE (Cuadro 5).

Cuadro 5

	ESTRATEGIA	
MODELO IEGY	INTERNA	EXTERNA
	-----	Transversalización

Fuente: Elaboración propia. Munguía 2012

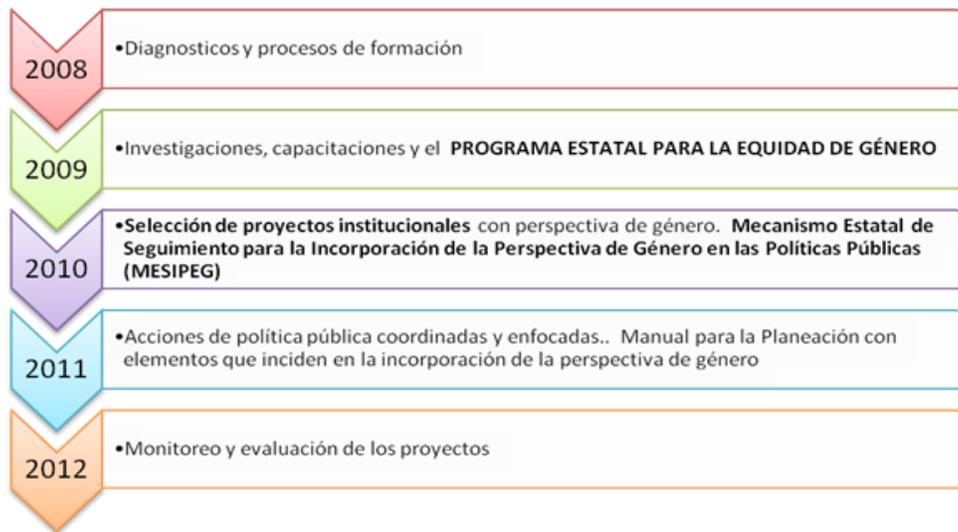
¿Qué es lo que sucede entre la responsabilidad institucional del IEGY y la operación de la APE con relación a disminuir las desigualdades de género?

Para diseñar una estrategia de transversalización e institucionalización del enfoque de género se requiere establecer políticas públicas que consideren la realización de un diagnóstico de género en la APE que permita encontrar desigualdades al interior de las instituciones y en la función pública.

El IEGY ha trabajado en conjunto con la Secretaría de Planeación y Presupuesto del gobierno del Estado para definir las estrategias, acciones y mecanismos de transversalización del enfoque de género en la APE en Yucatán. Asimismo ha utilizado como herramienta el diagnóstico de capacidades institucionales (recursos humanos, experiencia, personal capacitado, lineamientos en la planeación y capacitación, POAS, indicadores de resultados de cada dependencia) para analizar la coherencia de sus estrategias. Todo ello observando el marco normativo estatal e internacional para validar si constituye una buena práctica de género.

Igualmente, se trazó como meta para el periodo administrativo 2008-2012, no solo, realizar un diagnóstico institucional sobre las necesidades de formación con enfoque de género, sino también definir el PEGEY y los Mecanismos Estatales de Seguimiento para la Incorporación de la Perspectiva de Género (MESIPEG) en Políticas Públicas como se muestra el Cuadro 6.

Cuadro 6
PLAN 2008 – 2012 DEL IEGY



Fuente: IEGY 2011

La planeación de las políticas públicas con perspectiva de género representan sólo el inicio de varias etapas a saber (elaboración, implementación, monitoreo y evaluación), con la finalidad de medir cambios, reconocer problemas, plantear o replantear nuevas estrategias para reducir las desigualdades de género. El IEGY dio un primer paso al asumir como compromiso la transversalidad en la APE, por lo que la evaluación resulta muy importante para concluir esta la primera etapa.

MODELO PROPUESTO IEGY - PNUD

El diagnóstico de transversalidad del enfoque de género en la APE de Yucatán, implicó un ejercicio analítico para repensar los mecanismos que intervienen en la TIEG, así como los actores involucrados en la definición de dichas políticas de igualdad. Si bien, los esfuerzos del *Mainstreaming* de género y la transversalización e institucionalización tienen en estricto sentido el mismo contenido semántico, este no integra ni en su discusión teórica y mucho menos en la metodológica el componente de gobernabilidad o gobernanza para definir desde otra perspectiva las estrategias de transversalización e institucionalización del enfoque de género en la APE.

De ahí, que fuera un objetivo central de la estrategia de TIEG, la revisión de modelos metodológicos anteriormente descritos, para organizar, profundizar, enriquecer y definir el Modelo TIEG que sirvió de base para el diagnóstico de SEDUMA y la Unidad Estatal de Protección Civil.

El principio de gobernanza (*governance*) es un término acuñado en 1989 por el *World Development Report* del Banco Mundial y consiste en tener gobiernos que rindan cuentas de sus actos, respondiendo a las demandas ciudadanas (Porrás, 2008). Gobernanza quiere decir justamente la existencia de un proceso de dirección de la sociedad que ya no es equivalente a la sola acción directiva del gobierno y en el que toman parte otros actores: un proceso directivo post gubernamental más que antigubernamental. Gobernanza es el paso de un estilo jerárquico centralizado a un estilo de gobernar asociado e interdependiente entre organismos gubernamentales, organizaciones privadas y sociales (Aguilar, 2007).

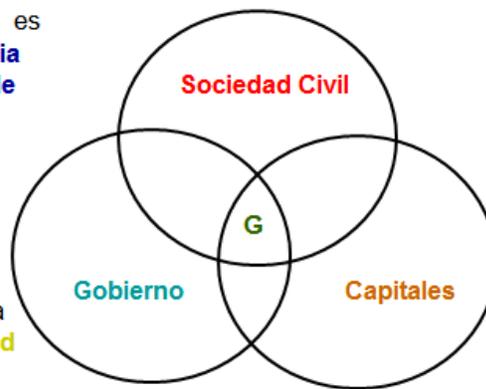


GOBIERNO FEDERAL



La gobernanza es la **convergencia de recursos de los tres sectores.**

Sólo la gobernanza da **sustentabilidad** a las políticas.



Fuente. Porras. 2006

Las estrategias de TIEG aún no retoman este modelo para su análisis, de ahí que la gran mayoría de las acciones de la APE y APF desarrollen modelos direccionales y centralizados para su implementación. Aunque en las estrategias del IEGY se encuentra la realización de diagnósticos sociales para recuperar las problemáticas de género que sirvan de base para diseñar mecanismos de acción que disminuyan las desigualdades de género. Tomando como base esa función del IEGY y ante la relevancia de la Gobernanza de Género es que utilizamos el siguiente modelo para evaluar las estrategias de **Transversalización, Institucionalización del Enfoque de Género con Gobernanza (TIEGG)** en las políticas públicas.

La instalación de la TIEGG en la APE, en particular durante el actual gobierno, ha implicado un posicionamiento del tema, una validación en el discurso público, y ha legitimado hablar de equidad e igualdad de oportunidades en concordancia con la relación gobierno-ciudadanía. Si bien, la relación ciudadana se ha establecido como un nivel de TIEGG en tanto participación en redes sectoriales para la definición de las estrategias de transversalización, esto no necesariamente redundará en la estrategia que se incorpora y penetra en las políticas específicas tanto por sector como por dependencia. El análisis diagnóstico de TIEGG requiere considerar como sus indicadores las iniciativas de carácter intersectorial o que implican la participación de los distintos actores sociales (incluidas las mujeres) para la definición en red de la estrategia de género en la forma de gobernar.

En el cuadro 7 podemos observar, indicadores de institucionalización y transversalización que sirven de base para articular el modelo TIEG.



Cuadro 7

TIEGG	
INSTITUCIONALIZACIÓN: Características institucionales Proceso interna	TRANSVERSALIZACIÓN: características organizacionales Proceso externo
<p>Cultura Institucional /diagnóstico: Entendida como los cambios que requiere la institución, desde su estructura, procesos y valores, por lo que es necesario entender, diagnosticar la situación interna de la AP con relación a la situación de género para constituir un cambio en las relaciones internas, de áreas y entre ellas. Posicionamiento político sobre la perspectiva de género en los principios rectores, los programas y las formas de ser, pensar y actuar institucional.</p>	<p>Diagnóstico. Precisa conocer la situación problemática de género en el sector o grupo social que se encuentra en un territorio o ecosistema específico donde se implementa la política pública. Conocer y acercarse a las condiciones de desigualdad que viven mujeres y hombres en el acceso, manejo, control e implementación de las políticas públicas y sus programas y proyectos. Esto muestra la problemática a partir de la cual la AP deberá actuar para reducir la brecha de género. Periodicidad de los mismos.</p>
<p>Coordinación institucional: Entendida como el análisis en las relaciones de poder que se establecen entre las direcciones, áreas y niveles de ejecución de acciones al interior de la AP, para tomar en cuenta las habilidades y capacidades en la implementación de acciones afirmativas de género (mujeres y hombres).</p>	<p>Planeación. Participación en igualdad de condición de la planeación en las áreas de la AP; diseño, implementación, monitoreo y evaluación. Acciones intencionadas para favorecer la igualdad de género y acortar la brecha de género en las funciones sociales de la AP. Garantizar la inclusión de mujeres y hombres en igualdad de condición tanto en la planeación como en su implementación.</p>
<p>Programación y Presupuestos: La asignación de tareas internas y recursos humanos, financieros y materiales para programar acciones que permitan acortar la brecha de género existente al interior de la dependencia.</p>	<p>Programación. Línea de tiempo para establecer las acciones y metas de igualdad, equidad y empoderamiento que la AP desarrollará en sus proyectos y programas sociales o ambientales, etc.</p>
<p>Normas, mecanismos e instrumentos de transversalización. Instrumentos normativos en la atención práctica y estratégica de género del recurso humano de la AP. Reglamentos, códigos de conducta. Procesamiento de información relevante a las condiciones de inequidad, desigualdad y sexismo presente en la AP.</p>	<p>Normas reglas y procedimientos de TEG en programas La coherencia de género entre la política pública y los mecanismos, criterios y reglas de operación para la implementación de un programa. Procesamiento de la información para incorporar nuevos criterios de género que ayuden a definir el quehacer de la AP con relación al avance de género.</p>
<p>Estructura institucional: Condiciones de género en que el recurso humano accede a puestos, cargos y formas de ejercicio del poder (toma de decisiones internas). Reclutamiento, contratación, prestaciones e incentivos basados en la igualdad entre mujeres y hombres. Reestructuración y reorganización.</p>	<p>Gestión: órdenes y niveles de la gestión institucional para la implementación de acciones, programas y presupuestos que avancen hacia la igualdad de género. Leyes, mandatos, mecanismos y criterios de implementación de la perspectiva de género en coordinación con otras dependencias de la AP estatal y federal que responda a los acuerdos internacionales signados por México. Fases operativas de la gestión de acciones,</p>



	programas, proyectos y políticas para generar condiciones sociales de igualdad.
Agentes institucionales y de Gestión. Capacidad que tiene el recurso humano institucional de gestionar, de ser agente de cambio, de impulsar procesos de liderazgo en la articulación interinstitucional para vincular y gestionar acciones, programar, diseñar políticas de género y, elaborar y gestionar presupuesto. Órgano interno para la institucionalización. Capacidad de generar red de enlaces para avanzar en la igualdad de género. Liderazgos institucionales.	Presupuestos Sensibles. Entender las necesidades básicas y estratégicas de género para tomarlo como eje rector en las maneras en que la AP asigna y responden a las prioridades de las mujeres y los hombres. Las formas en que los gobiernos utilizan sus recursos para promover la igualdad de género y rebajar la brecha de género. Ayudan a asegurar que cada gobierno rinda cuentas en cuanto a sus compromisos asumidos ante las mujeres. El presupuesto sensible al género asegura que las necesidades e intereses de los individuos de diferentes grupos sociales (sexo, edad, raza, etnia, lugar) se tomen en cuenta en las políticas de gastos e ingresos.
Evaluación: Monitoreo institucional del clima organizacional y laboral, midiendo actitudes y conductas discriminatorias, sexistas o de poder desigual. Diseño de indicadores que sirvan para medir los avances o retrocesos en la igualdad de género.	Evaluación y monitoreo: Indicadores de transversalización en las políticas, en los programas, en los procedimientos, en las normas de operación, en los presupuestos, en avance en capacidades y habilidades no estereotipadas o con roles de género no tradicionales. Seguimiento y sistematización de los avances en la transversalización del enfoque de género.
Difusión: Igualdad en el acceso a la información, a ofertas de capacitación y promoción laboral. Asignación o coordinación equitativa de personal para la elaboración de informes, materiales, documentos, reportes, avances en la igualdad. Lenguaje incluyente y sin sexismos.	Política pública diferenciada. Diseño de políticas que consideran las desigualdades de género y toman a las mujeres y hombres como “sujetos de género” ⁹ en condiciones de igualdad. Políticas que atiendan las necesidades prácticas y estratégicas de género, por tanto sean elaboradas desde esta lógica de diseño e implementación y puedan operativizarse desde la igualdad entre mujeres y hombres. Políticas que consideren avances cuantitativos y cualitativos y sean explícitas. Construcción de la Agenda social y política de género.
Políticas de género sensitivas, inclusivas, política diferenciadas, transformativas y de empoderamiento.	
GOBERNANZA COMO ESTRATEGIA DE TIEG	

⁹ Sujeto de género a la manera en que Equidad A.C., lo describe. Noción de sujeto surge en contraposición a la de individuo. Sujeto hace alusión al lazo social, se opone a concebir su existencia aislada. Sujetos que inciden en el orden social reconociendo que las relaciones están atravesados por condicionantes de género, edad, cultura, condición socioeconómica entre otras. Sujetos con quehacer en e entramado social para disminuir las brechas de género.



Fuente: Elaboración propia. Munguía 2012

El presente Modelo TIEGG servirá para elaborar los diagnósticos de Institucionalización y Transversalización del Enfoque de Género en la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente, y en la Unidad Estatal de Protección Civil de Yucatán.

DIAGNÓSTICO TIEGG EN LA SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE

La Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente de acuerdo al Diario Oficial del 7 de julio de 2008, del Gobierno del Estado en Yucatán, tiene la facultad y obligación de acuerdo al Artículo 515 en su fracción 1, “Promover la participación de dependencias y entidades de la Administración Pública, de autoridades municipales, institutos académicos, de investigación y organismos particulares, para la rotección y conservación de las áreas naturales protegidas” además de aquellas facultades y obligaciones contenidas en el mismo Artículo en su fracción 12 “que establezca la Ley de Protección al Ambiente del Estado de Yucatán, la Ley de Asentamientos Humanos, la Ley de Fraccionamientos, la Ley sobre el Régimen de Propiedad y Condominio Inmobiliario, todas del estado de Yucatán, otras leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, convenios y disposiciones expresas del Titular del Poder Ejecutivo” asumiéndolas como mandato.



Si bien en sus atribuciones no se incluye específicamente el género, el Diario Oficial indica que debe asumir las facultades y obligaciones que se hayan aprobado en otras leyes en el estado de Yucatán, de ahí que exista la obligatoriedad, en concordancia con el Decreto 70 de la Ley de Acceso a las Mujeres por una vida libre de violencia que en su Artículo 1 establece el carácter público y de interés social de la Ley cuyo objeto es “prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y criterios con perspectiva de género, que orienten las políticas públicas, instrumentos y mecanismos para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar en el Estado.



El marco jurídico que la SEDUMA tiene como regulador de sus funciones y obligaciones, aún no incluye el género, pues no establece como parte de las leyes que lo regulan, la ley de acceso a las mujeres por una vida libre de violencia, sin embargo toma como instrumento normativo, aquellos emitidos por la SEMARNAT y por el Programa de Desarrollo Integral Costero que en sus obligaciones destacan la equidad de género como uno de los principios de actuación. Se debe destacar que el organigrama en su conjunto no especifica una unidad o dirección de género para normar la igualdad en las funciones u obligaciones.



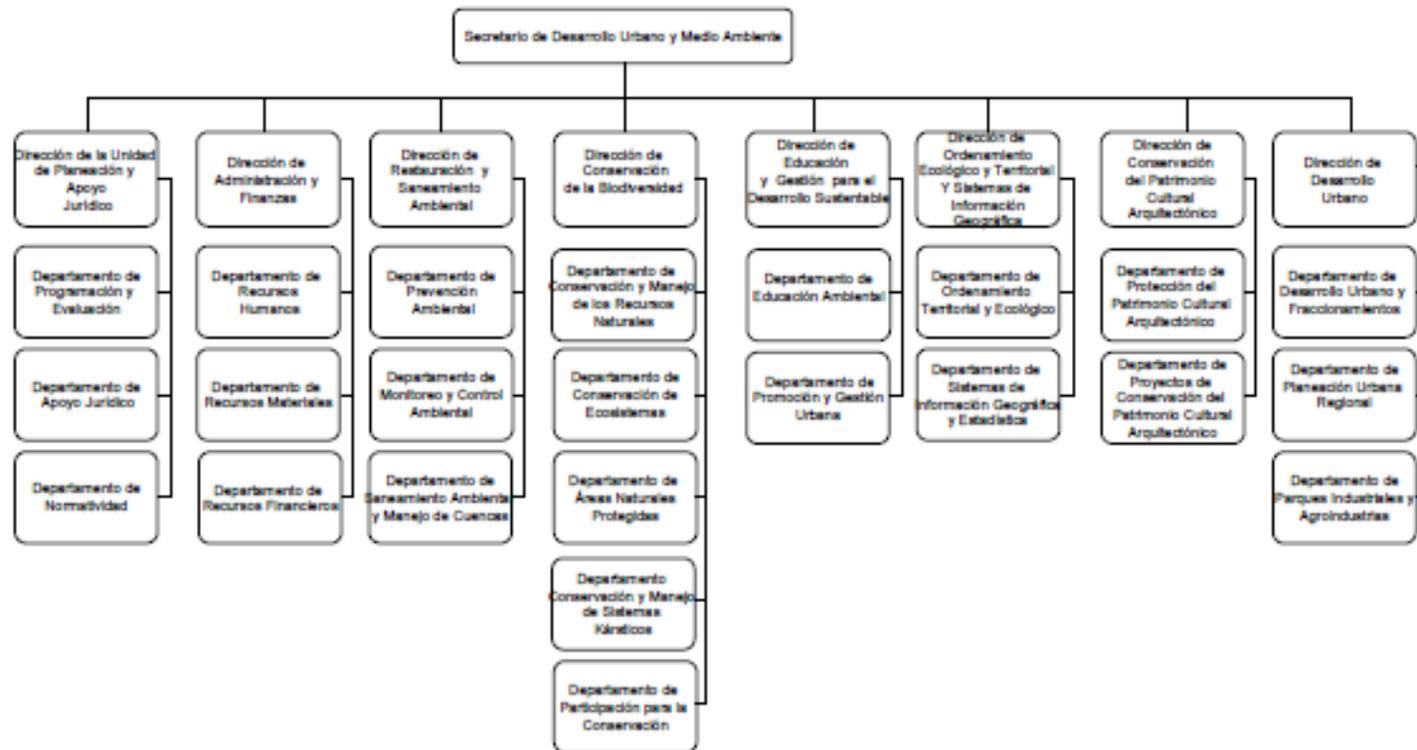
GOBIERNO FEDERAL



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



Gobierno del Estado de Yucatán Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente



Los avances en la TIEGG en la experiencia de la SEDUMA se deben en gran medida a la voluntad política de quien la dirige y al tiempo dedicado para la articulación de estrategias de género en las políticas públicas y acciones que emprende la instancia ejecutora.

El diagnóstico de la TIEGG se ha realizado con personal de tres direcciones de la SEDUMA, que tiene a su cargo siete Programas Operativos Anuales; Programa de difusión y Educación Ambiental; Conservación de especies prioritarias y de aprovechamiento sustentable de la vida silvestre en toda la costa del Estado; Producción de Plantas Nativas con fines de Reforestación; Participación comunitaria en la conservación y aprovechamiento de los recursos naturales; Manejo de áreas protegidas estatales y sitios prioritarios para la conservación en el estado de Yucatán; y Concertación y seguimiento de proyectos y acuerdos nacionales e internacionales en el estado de Yucatán. En materia de transversalización del enfoque de género la SEDUMA ha establecido contactos y relaciones con el Instituto de Equidad de Género de Yucatán, la Universidad Autónoma de Yucatán y el Colectivo Sinergia, tanto para fortalecimiento institucional como para la implementación de programas y proyectos participativos en municipios.

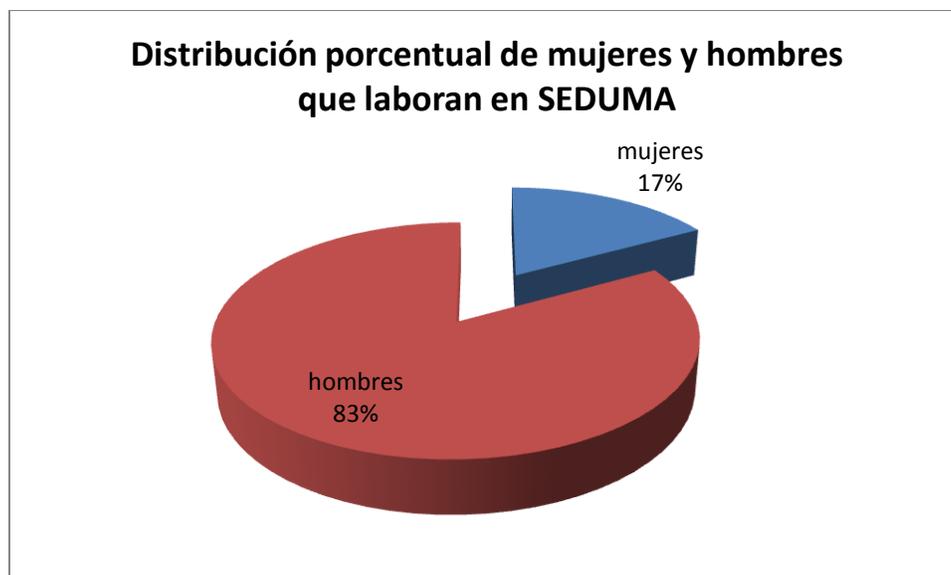
La SEDUMA, sin embargo, como instancia de la APE cuenta con una participación desigual de mujeres y hombres que laboran en jefaturas y direcciones. En puestos de jefatura, coordinación y dirección existen solamente 3 mujeres en contraposición con 33 hombres (Gráfica 1).

Gráfica 1



Con relación a la participación total de mujeres y hombres en puestos operativos, técnicos, de jefatura de área y dirección, observamos que el porcentaje cambia con respecto a los puestos directivos. En estos porcentajes, hay un incremento de participación de las mujeres en la Secretaría, siendo el 17% de mujeres y el 83% de hombres quienes configuran el total de recursos humanos en la SEDUMA; 106 personas (Gráfica 2). Con esto se muestra que es mayor el número de mujeres en áreas secretariales, técnicas y operativas, que las mujeres que se encuentran en espacios de decisión.

Gráfica 2



Los resultados de la aplicación de las entrevistas en la SEDUMA mostraron fortalezas, oportunidades y debilidades con relación a la estrategia de TIEGG llevada a cabo durante el período 2007-2012, mismo que presentamos ya sistematizado para una mejor evaluación de la TIEGG en la APE tres apartados: 1) la institucionalización del enfoque de género, 2) la transversalización del enfoque de género, y 3) los avances en el proceso de Gobernanza en la SEDUMA.

AVANCES EN LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA SEDUMA



FORTALEZAS

- Se han realizado cambios en la institución tendientes a sensibilizar al personal con relación a la importancia de implementar la TIEGG.
- Existe un entendimiento sobre las desigualdades e inequidades al interior de la instancia, algunos hombres y mujeres de la SEDUMA, al ejercer su función han asumido el principio de equidad e igualdad de género.
- Existen mujeres seguras, empoderadas y con identidad clara, que han posicionado el tema y la discusión de la inclusión del TIEGG en la instancia.
- Existe ya un posicionamiento político del tema, en tanto la SEDUMA ha firmado acuerdos, convenios de colaboración y compromisos de género en el estado de Yucatán y en la región Península con otros sectores de la APE y APF.
- Se cuenta con desagregación de datos en algunas áreas y POA's específicos para la evaluación de calidad de la SEDUMA.
- En acciones específicas, como es el Programa Integral de Desarrollo Costero, la SEDUMA priorizó en coordinación interinstitucional el eje de género, como uno de sus componentes para la elaboración del programa.
- Se nombró durante la administración 2007- 2012 una persona como Enlace de Género misma que cuenta con capacitación teórico metodológica en la transversalización del enfoque de género y funge como agente institucional y de gestión en la TIEG.

DEBILIDADES

- El entendimiento y sensibilización del TIEGG aún no se traduce en normas, mecanismos y acciones para disminuir las desigualdades, inequidades, sexismos y marginación de las mujeres en el interior de la instancia.
- Un gran porcentaje de las mujeres trabajadoras de la SEDUMA, mantienen puestos secretariales y están subordinadas a órdenes de funcionarios.
- Aun cuando existe personal sensibilizado en materia de género, la instancia no cuenta con planes, evaluaciones y registro en avances hacia la igualdad de género.
- Carece de evaluación correspondiente a los avances en la transversalización del enfoque de género.
- El área de planeación no facilita los procesos de planificación con enfoque de género, siendo un área sumamente importante para la TIEG debido a la articulación que ésta tiene con la SPP interesada en la TIEG.
- Carece de estrategias comunicativas que fortalezcan la estrategia de TIEGG



OPORTUNIDADES

- Contar con un Secretario sensibilizado en el tema de inclusión de las mujeres y disminución de las desigualdades en sus oportunidades laborales y sociales, así como en la articulación interinstitucional e intersectorial es una oportunidad para la instancia, ya que esto permite **diseñar un plan de TIEGG**.
- La capacidad adquirida en el tema de género por parte de la persona Enlace de Género debe aprovecharse al interior de SEDUMA para **fortalecer las áreas y direcciones de la instancia en la TIEG**.
- La disposición del recurso humano para TIEG, es un momento de oportunidad para obtener una mayor capacitación y sensibilización en el tema de género.

AVANCES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

FORTALEZAS

- Se cuenta con un indicador de género para la evaluación de las acciones de las áreas y direcciones. Este indicador se vincula a los POA's.
- Existe una inclusión de las mujeres en proyectos y programas que impulsan algunas áreas y direcciones de la SEDUMA.
- En algunas áreas se ha fortalecido la identidad, autoestima y empoderamiento de las mujeres a partir de la incorporación de proyectos productivos en localidades del estado de Yucatán.
- Al carecer de presupuestos sensibles al género, la SEDUMA ha aprovechado las rutas de algunos programas de Conservación o Participación ciudadana para articular acciones de género con los grupos de mujeres que están localizadas en dichas rutas.
- Cuenta con un registro desagregado de datos para medir cuotas de género con relación a los proyectos implementados.
- Impulsa capacitación, técnica, organizativa y administrativa para los grupos de mujeres insertas en proyectos específicos.

DEBILIDADES

- Aunque hace trabajo de TIEGG no cuenta con presupuesto etiquetado para desarrollar sus acciones.



GOBIERNO FEDERAL



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

- El trabajo con las mujeres se centra en aspectos técnicos, productivos, administrativos y de gestión, carece de temas de género vinculados a la organización, cooperación, identidad y empoderamiento.
- No todas las áreas de la dependencia tienen POA's con indicadores de género por lo que en los informes no desagregan la información de beneficiarias.
- Carece de herramientas para medir el empoderamiento de las mujeres, la toma de decisiones y su incorporación a ámbitos de la vida, diversos del domestico o de cuidado.
- Falta formación y capacitación en género en las diversas áreas de la dependencia, la aplicación informal de la estrategia de TIEGG y la falta de sensibilización por parte de algunos directores de SEDUMA obstaculizan la aplicación de la estrategia de género en las políticas públicas.

OPORTUNIDADES

- Hay disponibilidad en los recursos humanos de SEDUMA para planificar estrategias de transversalización del enfoque de género.
- El personal muestra disposición para articularse entre áreas y direcciones para acciones conjuntas para favorecer la igualdad de género.
- Se sugiere que la persona responsable de planificación con enfoque de género en la SEDUMA sea la persona capacitada en el tema (Enlace de Género), pues es quien más conoce teórica y metodológicamente la TIEG.
- Es una oportunidad para aprovechar recursos humanos y financieros, la regionalización que la SEDUMA hizo para minimizar costos y maximizar impactos, situación que puede potenciarse también para la inclusión de la TIEG.
- Algunas áreas cuentan con diagnósticos de género que no están asentados en ningún plan de acción ni POA, por lo que debería usarse esta información diagnóstica obtenida de las comunidades, localidades y municipios para potencializar las acciones de todas las direcciones de la SEDUMA.

AVANCES EN PROCESOS DE GOBERNANZA PARA TIEGG

FORTALEZAS



- Se articula interinstitucionalmente para avanzar en la TIEGG. POETCY, Programa integral de desarrollo costero entre otros, para incluir ya sea en el diagnóstico la planificación o las propuestas estratégicas de la SEDUMA, la articulación con otras Instancias de la APE, Academia, Sociedad Civil Organizada y población de los municipios.
- Hay acuerdos interinstitucionales e intersectoriales que competen al sector medioambiental que se han signado con el IEGY y SEDUMA, referentes a temas de riesgos, agua y ordenamiento territorial
- En temas de Cambio Climático y Agua el Secretario ha pedido se incorpore la estrategia de género, articulándose con el sector académico y las Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajan el tema.

DEBILIDADES

- La articulación con la sociedad, la academia, así como con otras instancias de la APE solo se da en procesos puntuales vinculados a la conservación y ordenamiento del territorio.
- El área responsable de cambio climático no ha priorizado la importancia de incorporar TIEGG en el plan estatal de cambio climático, pese a la prioridad que tiene esto para el Secretario y la Enlace de Género.

OPORTUNIDADES

- Existe una capacidad de trabajo intersectorial entre algunos funcionario/as y personal operativo y técnico que es desaprovechado, se sugiere potenciar este capital de la SEDUMA.
- Existe una Ley por la no violencia en el estado de Yucatán que puede fortalecer no solo el trabajo de la SEDUMA en TIEGG, sino también su articulación con IEGY para fortalecer y seguir avanzando en la estrategia de género.
- Aparece como una consideración necesaria la TIEGG de manera coordinada y coherente, considerando la relación intersectorial que implique participación de los tres órdenes de gobierno.

Las estrategias y políticas de género que la SEDUMA ha planificado y las acciones que han surgido a partir de la intuición o la cultura de género en la que ha avanzado la instancia de la APE, ha permitido mostrar indicadores de género que muestran de manera palpable las acciones de TIEGG para disminuir las desigualdades de género. Los avances en razón del tiempo destinado, muestran diversas etapas de incorporación de TIEGG:

- a. Visibilizar la importancia de TIEGG.



- b. Nombramiento de enlace de género
- c. Articulación con Organizaciones de la Sociedad Civil, IEGY y PNUD para incorporar indicadores de género.
- d. Modificación de POA's con indicadores de género.
- e. Monitoreo y Evaluación.

El diagnóstico realizado, permite observar la TIEGG en cada área de la SEDUMA, en específico en los Programas Operativos Anuales, donde se implementaron acciones de género (Cuadro 8).



GOBIERNO FEDERAL



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

Cuadro 8

SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE					
POA	PROGRAMAS/ ACTIVIDADES	CONTENIDO DE GÉNERO	NO INCLUYE	RECOMENDACIONES DE CADA ÁREA	RECOMENDACIONES PNUD
SECRETARÍA	Avanzar en la incorporación de las mujeres en acciones diversas de las áreas de SEDUMA	<ol style="list-style-type: none"> Incremento del número de mujeres en los proyectos que atiende la SEDUMA Incorporación de las mujeres en los comités ciudadanos y de usuarios de los ecosistemas ambientales 	<ol style="list-style-type: none"> Carece de diagnóstico de género. 	<p>Si bien se busca incorporar a las mujeres, no quiere decir que se trabaje desde el enfoque de género.</p> <p>La transversalización del enfoque de género con los grupos de mujeres debe ser intencional.</p> <p>Establecer la capacitación obligatoria en género para las personas que integran todas las áreas y para nuevo personal.</p>	<p>Realizar un diagnóstico de género en cada dirección de la Secretaría y en cada área, y vincularlo con el que cada área debe hacer en los proyectos comunitarios.</p> <p>Establecer como prioritaria la capacitación en género y medio ambiente para sensibilizar a todo el personal de la SEDUMA.</p> <p>Se sugiere poner especial atención en personal de la institución que tiene actitudes misóginas y sexistas.</p> <p>Diagnosticar</p>



					capacidades y habilidades del personal
PROYECTO DE PRODUCCIÓN DE PLANTAS NATIVAS CON FINES DE REFORESTACIÓN SOCIAL	Consiste en la producción de plantas nativas en 5 viveros operados por grupos sociales para realizar acciones de reforestación en áreas degradadas del medio rural y urbano para contribuir a aumentar la cobertura forestal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe desagregación por sexo en la cantidad de beneficiarios de todas las comunidades en las que se opera. 2. En la regionalización el indicador de beneficiarios meta se encuentra desagregado por sexo. 3. El impacto del proyecto tiene indicadores de género: la razón de género en población beneficiaria y asignación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 2. Carece compromiso de género. 3. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 4. Dentro de los temas estratégicos que se trabaja con los grupos organizados, hace falta contemplar la perspectiva de género. 5. Carece de recurso para la 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos y capacitación sobre la perspectiva de género con los tomadores de decisión de los grupos organizados con los que se trabaja en los proyectos. 2. Etiquetar recursos para los proyectos con mujeres 	<p>Presupuesto sensible al género para la SEDUMA, acordado con SPP y Oficialía Mayor.</p> <p>Elaborar diagnóstico de género con los grupos de mujeres para contemplar sus necesidades prácticas y estratégicas.</p>



GOBIERNO FEDERAL



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



		<p>presupuestal por género.</p> <p>4. Se da la participación de las mujeres en este proyecto sin necesidad de tratar de incluirlas.</p> <p>5. De los grupos organizados sólo uno es mixto, y en los demás son de solamente mujeres.</p> <p>6. La capacitación estratégica se da a hombres y mujeres juntos en el grupo mixto.</p>	<p>transversalización de la perspectiva de género en el proyecto.</p>		
<p>CONSERVACIÓN DE ESPECIES PRIORITARIAS Y APROVECHAMIENTO SUSTENTABLE DE LA VIDA SILVESTRE EN</p>	<p>Acciones de inspección, vigilancia y monitoreo de las especies y hábitat</p>	<p>1. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la</p>	<p>1. Carece de desagregación por sexo en la cantidad de beneficiarios.</p> <p>2. Carece de</p>	<p>1. Registro desagregado de datos para monitorear el indicador de participación de</p>	<p>1. Integrar un mayor número de indicadores de participación, empoderamiento, o, toma de</p>



<p>TODA LA COSTA DEL ESTADO</p>	<p>prioritarios de la vida silvestre para la realización de la actividad cinegética y protección de las diversas especies de tortuga marina, para que su aprovechamiento y conservación de ambas se realice de acuerdo a las normas mexicanas vigentes. Además se atenderán avisos de la ciudadanía que reportan la presencia o algún ilícito con respecto al jaguar, cocodrilo y flamenco.</p>	<p>cantidad de beneficiarios del proyecto.</p> <p>2. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en población beneficiaria y asignación presupuestal por género.</p>	<p>presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género.</p> <p>3. Carece de compromiso de género.</p> <p>4. Carece de meta de género.</p>	<p>las mujeres.</p>	<p>decisión y liderazgo de mujeres en procesos comunitarios.</p>



GOBIERNO FEDERAL



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



PARTICIPACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA EN LA CONSERVACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES	<p>Diagnósticos participativos que incluyan la perspectiva de género en áreas prioritarias del estado incluyendo las áreas naturales protegidas, en donde a solicitud de los pobladores pretenden realizar proyectos productivos que permitan el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales existentes en las mismas. Estos diagnósticos se realizarán en coordinación con dependencias federales, estatales,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contempla trabajar con la perspectiva de género a nivel comunitario. 2. Ejerce presupuesto de igualdad de género. 3. Dentro de la población objetivo se encuentra contempladas a las mujeres. 4. Existe compromiso de género priorizando la participación de las mujeres en grupos sociales organizados. 5. Uno de los indicadores del proyecto tiene que ver con el porcentaje de las mujeres 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de desagregación por sexo en los beneficiarios totales por las localidades a trabajar. 2. Carece de informes desagregados por género sistematizados. 3. Dentro del plan de trabajo hace falta contemplar la sensibilización sobre el tema de género, ya que sólo plantea la capacitación en aspectos técnicos y administrativos que incluyen la participación de las mujeres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir cómo enfocar a las mujeres en relación a los proyectos en los que participan. 2. Realizar el diagnóstico final desagregado del cual carecen, ya que sólo se da un diagnóstico situacional, el cual también debiera ser más profundo y profesional. 	<p>Se avanzó en la incorporación de las mujeres, en la participación comunitaria en actividades no tradicionales, se sugiere modificar el esquema de trabajo e integrar a las mujeres a procesos, no solo al PET, deberá fortalecerse los proyectos de las mujeres de manera integral.</p> <p>Una forma de fortalecer los grupos de mujeres es a través de la articulación regional, deberá fortalecerse este aspecto.</p>
--	--	---	---	--	--



GOBIERNO FEDERAL



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



	<p>municipales y organizaciones de la sociedad civil.</p>	<p>participantes en los grupos sociales organizados.</p> <p>6. Dentro de la categoría de servicios se encuentran dos que incluyen la perspectiva de género.</p> <p>7. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto.</p> <p>8. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en población</p>			
--	---	--	--	--	--



GOBIERNO FEDERAL



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



		<p>beneficiaria y asignación presupuestal por género.</p> <p>9. Se incluye a hombres y mujeres de acuerdo al rol productivo que desempeñan por género.</p>			
<p>MANEJO DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS ESTATALES Y SITIOS PRIORITARIOS PARA LA CONSERVACIÓN EN EL ESTADO DE YUCATÁN</p>	<p>Consiste en fortalecer la infraestructura existente, los servicios y facilidades que se prestan en las áreas naturales protegidas que integran el sistema estatal de áreas naturales protegidas, así como fortalecer los instrumentos normativos y de gestión, para</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto. 2. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en población 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 2. Carece de desagregación por sexo en los beneficiarios totales por las localidades a trabajar. 3. Hace falta que el tema de género sea lo suficientemente transversal en la planificación 		<p>Los instrumentos normativos, de gestión y de planificación debe fortalecerse también en los procesos locales, priorizando la disminución de la brecha de género y eliminando el discurso de la “parejura”.</p> <p>Se sugiere integrar en las capacitaciones, de manera transversal el componente de derechos humanos y</p>



GOBIERNO FEDERAL



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



	<p>desarrollar acciones de inspección y vigilancia, monitoreo, implementación y seguimiento de acciones de manejo y conservación, en forma conjunta con los pobladores y autoridades locales</p>	<p>beneficiaria y asignación presupuestal por género.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Dentro de las metas está incluida la incorporación de las mujeres en los comités de usuarios para que ellas puedan utilizar los recursos naturales. 4. Se aplica la cuota de género como un indicador del proyecto, aunque no precisamente se sustente bajo los indicadores a nivel federal. 	<p>e implementación del proyecto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. El proyecto carece de capacitación para las mujeres como tomadoras de decisión dentro de los comités de usuarios. 5. Dentro de los objetivos del proyecto no se considera que la mujer tome puestos directivos ni que haya un trato equitativo entre hombres y mujeres. 6. Carece de capacitación, en cuanto a los proyectos, sobre la perspectiva de género. 		<p>derechos de las mujeres.</p>
--	--	--	--	--	---------------------------------



GOBIERNO FEDERAL



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



			7. Al carecer de herramientas para medir el empoderamiento de las mujeres, la toma de decisiones y la incorporación de las mujeres, hacen falta estos como indicadores en los informes.		
CONCERTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS Y ACUERDOS NACIONALES E INTERNACIONALES EN EL ESTADO DE YUCATÁN	Gestionarán acuerdos de apoyos técnicos y/o económicos con instancias nacionales y/o internacionales como con la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas (CONANP) y el Programa de Pequeñas	1. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en población beneficiaria y asignación presupuestal por género.	1. Carece de presupuesto de igualdad de género. 2. Carece compromiso de género.		Se sugiere que los programas otorgados a las mujeres, a través de instancias internacionales, nacionales o de cooperación, se dejen previa capacitación en la administración responsable de las mujeres, para ello deberá fortalecerse el sentido del



GOBIERNO FEDERAL



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



	Donaciones del Fondo para el Medio Ambiente Mundial de las Naciones Unidas , para realizar proyectos de conservación de ecosistemas prioritarios en las ANP estatales,				financiamiento y romper con la idea de “fondo perdido”
PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	Consiste en impartir talleres de educación ambiental tanto a nivel escolarizado como a la población en general con perspectiva de género en las principales localidades urbanas, en temas como: calentamiento global, separación y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejerce presupuesto de igualdad de género. 2. Posee como compromiso de género: impartición de cursos y talleres con temas de perspectiva de género en la educación formal y a la población abierta. 3. Dentro de los 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 2. Los materiales y guías con los que trabajan carecen de lenguaje incluyente. 3. Carecen de políticas diferenciadas en el trabajo con niños y niñas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se necesita información para transversalizar la perspectiva de género en la aplicación de herramientas con niños y niñas. 	Los talleres y capacitaciones deben incluir la perspectiva de género vinculada a los temas ambientales. Deberá para ello capacitar al personal de SEDUMA para que comprendan la interrelación entre género y ambiente. Se sugiere elaborar materiales didácticos o de difusión con lenguaje incluyente. La SEDUMA deberá



GOBIERNO FEDERAL



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



	<p>reciclaje de residuos sólidos, elaboración de composta y cuidado del agua. Así como la certificación de escuelas sustentables. Así mismo se realizará, la difusión ambiental en medios de comunicación dirigida a la población abierta.</p>	<p>indicadores de las metas, está el porcentaje de talleres impartidos que incluyen temas con perspectiva de género.</p> <p>4. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto.</p> <p>5. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en población beneficiaria y asignación</p>	<p>4. Se carece de transversalidad de la perspectiva de género en la planeación e implementación del proyecto.</p>		<p>tomar un papel más proactivo en la difusión y educación ambiental previa articulación con instancias educativas para poder atender los 106 municipios.</p>
--	--	---	--	--	---



GOBIERNO FEDERAL



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



		<p>presupuestal por género.</p> <p>6. Se tiene desagregado el registro de participantes.</p> <p>7. Se otorga capacitación tanto a padres como madres de familia.</p> <p>8. Se ha impulsado la participación de las mujeres en los grupos que manejan la separación de residuos sólidos.</p> <p>9. Se trabaja la perspectiva de género de manera implícita con los grupos escolares pero no se puntualiza. Dentro del</p>			
--	--	--	--	--	--



GOBIERNO FEDERAL



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



		tema de cuidado ambiental se hace implícita la perspectiva.			
GESTIÓN CIUDADANA PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE	Consiste en concertar a solicitud de las autoridades de los municipios de la agenda de atención de gestión sustentable, promover acciones en materia de desarrollo urbano y medio ambiente y cambio climático con perspectiva de género y la instalación de comités municipales de participación social, en un marco de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ejerce presupuesto de igualdad de género. 2. Posee como compromiso de género: promover en la integración de los comités de participación social temas de perspectiva de género. 3. Dentro de los indicadores de las metas, está el porcentaje de mujeres que forman parte de los comités municipales. 4. Dentro de los 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 		Se sugiere etiquetar presupuesto sensible al género para desarrollo urbano, medio ambiente y cambio climático. Capacitar al personal de estas áreas en el vínculo con género. Formar agentes dentro de los comités ciudadanos y de usuarios integrando mujeres y hombres, así como capacitación en temas de igualdad de género.



GOBIERNO FEDERAL



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



	<p>igualdad de oportunidades que funcionarán como agentes difusores de la gestión sustentable del medio ambiente y desarrollo urbano.</p>	<p>servicios finales se encuentran considerados talleres que incluyen la perspectiva de género (Talleres regionales sobre cambio climático, desarrollo sustentable, género y medio ambiente).</p>			
--	---	---	--	--	--



GOBIERNO FEDERAL



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

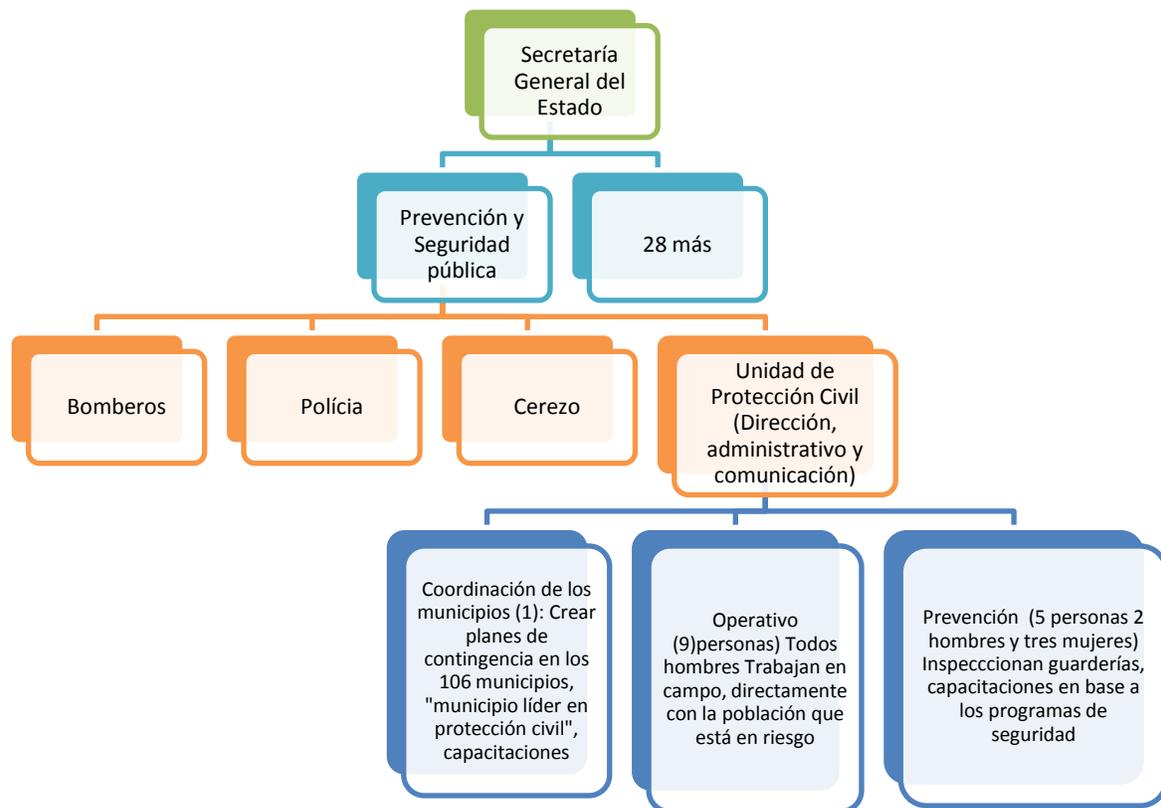


DIAGNÓSTICO DE LA TIEGG EN LA UNIDAD DE PROTECCIÓN CIVIL EN EL ESTADO DE YUCATÁN

La unidad de Protección Civil en el Estado de Yucatán, mantiene en su organización una estructura vertical. Depende de la Secretaría General del Estado y tiene su propia autonomía en tanto su estructura regional, pese a ello se rige por los mecanismos, normas y reglas de operación a nivel nacional. La Unidad de Yucatán, se encarga de coordinar la prevención y atención del riesgo en los 106 municipios del estado (Figura 1).



Figura 1



En la Unidad de Protección Civil trabajan 22 personas para la atención del territorio yucateco. Con respecto a la norma que le rige, cuenta con la Ley estatal y federal de protección civil, el reglamento interno y el Plan estatal de Desarrollo. En el cuadro 9 podemos observar, su estructura, la normativa que le rige y la organización operativa.

Cuadro 9

Normativa	Estructura	Operativa
<ul style="list-style-type: none"> • Ley de protección civil- Federal y estatal. • Reglamento interno o manual de operaciones de la secretaría general de gobierno que debe encargarse de la protección civil de los ciudadanos. • Plan estatal de desarrollo, contempla la ley de igualdad de género, la ley de creación del IEGY encargada de orientar a los funcionarios públicos para transversalizar la PG. • Ley igualdad de hombres y mujeres. Ley de acceso a una vida libre de violencia, estatal y federal. • Reglamentos municipales • Programa de contingencia (se solicita recurso a otra dependencia). • Programa de incendios (presupuestado por SEDUMA) • Talleres de capacitación y difusión (tampoco es administrado por la unidad) • Programa de guarderías (lo operan pero no administran el recurso). • Asignados 34 millones, pero la unidad no opera el recurso. Sólo hay para el 	<p>17 mujeres en la unidad 5 mujeres y 12 hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los ingresos se otorgan según en situación de jerarquía • Atención diferenciada por ser amas de casa, depende de la voluntad del jefe (director). El director anterior no dejaba ir a los hombres porque sus esposas iba a tener a sus hijos, les contestaba “ella está embarazada, no tú” <p>Yo necesito ubicar la estructura y los proyectos, y las relaciones laborales al interior.</p>	<p>Hay tres proyectos operativos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los municipios, y servidores público : capacitación obligaciones y cómo trabajar con la población en materia de protección civil 2) Los planes de contingencia, los trabajan con mujeres y hombres 3) El de hospitales. <p>En los tres proyecto trabajan en dos sentidos</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Servidores públicos b) Población <p>Trabajar con perspectiva de género:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Visibilizar a hombres y mujeres b) Elementos de discriminación c) Cambios



personal.		
-----------	--	--

Al interior de esta estructura, el Director estatal, asumió el compromiso de género con IEGY y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, con quienes viene trabajando desde 2007 en la transversalización del enfoque de género. Protección Civil a nivel federal ha contribuido con los avances en igualdad de género, pues es un tema comprometido a nivel nacional.

La TIEGG es una estrategia que se ha fortalecido en la Unidad de Protección Civil, a partir de la articulación de sus planes y acciones con la Dirección Nacional de Protección Civil, el fortalecimiento del Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto de Equidad de Género de Yucatán, el Programa de Manejo de Riesgos de Desastres del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia.

El diagnóstico se realizó en diversas áreas de atención del programa, para ello se entrevistó a personal estratégico para monitorear los avances en materia de equidad de género en Protección Civil. Las entrevistas se aplicaron a personal responsable de cinco Programas Operativos Anuales, en la Dirección de la Unidad Estatal de Protección Civil; en el área de Atención de apoyo de acciones de prevención de protección civil en el Estado; en el Fondo de contingencias por desastres naturales; en el Programa de prevención y combate de incendios forestales del Estado; y, en los Programas internos de protección civil en guarderías y jardines de niños/as en el estado de Yucatán.

El personal de Protección Civil ha tenido diversas capacitaciones en género, desde el marco conceptual hasta procesos metodológicos que permitieron enriquecer la perspectiva del personal de la Unidad. La formación fue el elemento clave en ello, además de la voluntad política de la Dirección de Protección Civil. Es fácil escuchar de parte de los hombres un discurso incluyente, así como anécdotas en los procesos de transversalización del enfoque de género tanto en la Unidad de Protección Civil, como en las Direcciones municipales.

Para el logro de la TIEGG, se requiere primero un proceso de planificación tanto en la instancia de la APE, como en la función pública diseñada a través de los POA's. En este sentido, Protección Civil no cuenta con una planificación en su conjunto, aunque existan algunas acciones contenidas en los POA's. Lo relevante en este proceso, es que sin contar con planeación en género y riesgos han podido trabajar sobre algunos elementos de la TIEGG. El primer dato obtenido durante el diagnóstico fue el componente de género en la estructura de la Unidad, encontrando un bajo porcentaje de participación de las mujeres.



La Unidad ha sido catalogada socialmente como una instancia masculina, debido al rol que se desempeña en ella, existe un 26% de mujeres y un 74% de hombres que integran la Unidad estatal de Protección Civil (Gráfica1).

Gráfica 1



La configuración de porcentajes de género cambia cuando nos acercamos al personal que integra la dirección de protección civil de los 106 municipios del estado de Yucatán. Es el 3% de mujeres quienes sustentan cargos de dirección en la municipalidad, en tanto es el 97% de hombres quienes cumplen la función de dirección; este indicador nos habla de muy poca participación femenina en una instancia que tradicionalmente se ha asumido en la sociedad como dependencia con tareas asignadas al rol masculino (Gráfica 2).

Gráfica 2





Pese a ello, el personal está sensibilizado en el tema de igualdad de género y aunque la estructura de la dependencia hable de un nivel jerárquico, en circunstancias concretas de atención a contingencias, todo el equipo responde por igual ante las necesidades de atención a la población frente a desastres.

AVANCES EN LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

FORTALEZAS

- El proyecto cuenta con indicadores de género, tanto en la desagregación de datos como en la asignación presupuestal para indicadores de género. Esta asignación presupuestal viene de partidas presupuestales federales.
- Los y las directoras de Protección Civil en los municipios y personal de la unidad estatal de Protección Civil, han recibido capacitación en el fortalecimiento de capacidades en el manejo integral de riesgo de desastres y tienen un eje de capacitación en género y riesgos.
- Se cuenta con acuerdos de género con el IEGY para promover la cultura de protección civil desde un enfoque de género.
- El Director de la Unidad de Protección Civil en Yucatán tiene compromiso de género.
- Se tiene un acuerdo con el ORDENNA para promover una cultura de protección civil visibilizando a las niñas y a los niños, así como a adolescentes de ambos sexos.
- El grupo de brigadistas contra incendios está integrado por mujeres y hombres en condiciones de igualdad.



- Existe ya una cultura de género con relación al desempeño de las acciones y responsabilidades de Protección Civil, como también una conciencia y cultura de atención con grupos vulnerables, desde infancia en la calle, juventud, adultos mayores, turismo y grupos étnicos.
- Primer Unidad de Protección Civil del estado de Yucatán que cuenta con atención a la infancia, esto se ha logrado en articulación con UNICEF.
- Aumentó el número de mujeres que integran los recursos humanos en la Unidad de Protección Civil y asumen responsabilidades no solo técnicas u operativas sino también de toma de decisiones.
- Se ha desestigmatizado el rol asignado a los hombres para responder a las labores de Protección Civil.
- Se cuenta con un enfoque de género en el ciclo de la gestión del riesgo en algunas de las personas de la Unidad de Protección Civil.
- El vínculo de la Unidad de Protección Civil en el estado de Yucatán con la Dirección nacional fue estratégico para transversalizar el enfoque de género.
- La Unidad de Protección Civil tiene una definición de estructura vertical, sin embargo opera como una estructura más democrática en la toma de decisiones.
- Se fomentan ideas de equipo de trabajo, existe un trabajo de articulación entre áreas para responder ante la responsabilidad frente a la emergencia.
- La cultura institucional y el clima institucional toma los principios de equidad, igualdad y respeto. Cualquier acto de marginalidad, sexismo o desigualdad es abordado por la dirección para resolver la situación problemática o en su caso dar de baja al recurso humano que operó con desigualdad o sexismo.
- Existe la obligatoriedad de capacitación en materia de riesgo de desastres con enfoque de género para todo el recurso humano que labora o ingresa en la Unidad de Protección Civil del estado de Yucatán.

DEBILIDADES

- Carece de presupuesto sensible al género para implementar la TIEGG.
- En la estructura organizativa de Protección Civil no se ha avanzado en institucionalización del enfoque. Existe una sobrecarga de trabajo en las mujeres de protección civil, responsabilizándose de diversas áreas y competencias.
- El enfoque de género no ha trascendido a toda la institución.
- La Unidad Estatal de Protección Civil carece de Enlace de Género, por lo que es más difícil la transversalización del enfoque.
- Existe una invisibilización de las capacidades y habilidades de género. Se busca la igualdad sin contemplar las brechas de género en la instancia de la APE.



- El 30% del recurso humano de PC son mujeres, el 70% hombres, y ninguna tiene una responsabilidad de dirección aun cuando desempeñan labores de diversos niveles de la AP.
- Los cambios administrativos debilitan, frenan o retrasan, los avances logrados en materia de género.

OPORTUNIDADES

- Fortalecer el servicio integral de carrera para personal calificado en materia de género, para que exista concordancia con los acuerdos estatales, nacionales e internacionales en materia de género.
- Incrementar el personal de la Unidad para disminuir las cargas de trabajo de los y las responsables de la Unidad de Protección Civil.
- Fortalecimiento de la Ley de Protección Civil para integrar los componentes de género, etnia y edad para que se institucionalice y no se pierda con los cambios administrativos.

AVANCES EN LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

FORTALEZAS

- En la regionalización se encuentran datos desagregados por sexo de los y las beneficiarias municipales.
- Cuentan con material de difusión sobre protección civil, con lenguaje incluyente y no sexista. En los materiales han incluido a hombres y mujeres, niños, niñas y adolescentes en el discurso y en la imagen simbólica.
- En representaciones artísticas de prevención, se articulan mujeres y hombres en igualdad de condición para la puesta de obras de teatro referentes al riesgo y a las estrategias a seguir con respecto a la prevención en los municipios.
- La organización de los refugios temporales se realiza en función de las necesidades de mujeres, niñas, niños, hombres, y adulto y adultas mayores.
- Se capacita a toda la población en prevención, integrando a mujeres y hombres.
- La mayoría de la capacitación se ha dado a las mujeres que se encuentran laborando en los municipios.
- La evaluación de daños tiene algunos indicadores de género.
- En el tema de difusión se han aprovechado las capacidades de mujeres para difundir los avances de género. Ellas trabajan de manera eficiente como Directoras de Protección Civil y se han sensibilizado en el enfoque de género.



- La capacitación en escuelas, el Cerezo y otras instancias se realiza desde la perspectiva de equidad, fortaleciendo capacidades y habilidades en las mujeres.
- Se visibiliza a las mujeres no solo en la Unidad de Protección Civil, sino también en los municipios.
- Comienzan a ser considerados otros grupos vulnerables como los adultos mayores los niños y las niñas y los turistas.
- Se cuenta con un registro desagregado de datos en las localidades y municipios los cuales se registran articuladamente con la Secretaría de Política Comunitaria.
- La atención frente a la emergencia se realiza desde la perspectiva de necesidades de género.

DEBILIDADES

- Aun cuando tienen progresos en género como una estrategia de igualdad, no reportan sus avances ni los integran en su evaluación.
- Carecen de diagnósticos municipales desagregados por sexo. Si bien, tienen datos de necesidades no hay una herramienta para la evaluación de daños con enfoque de género.
- Carecen de desagregación de datos para el registro de la atención, la prevención y las actividades de emergencia en las comunidades.
- La evaluación de daños aunque tiene algunos indicadores de género, no se utiliza para la planeación de la prevención o de la emergencia.
- Al ser los municipios autónomos no se garantiza que la capacitación en género se integre en los planes municipales de protección civil.
- En la Unidad de Protección Civil, las mujeres tienen mayores cargas de trabajo que los hombres.
- Falta de presupuesto del Estado para avanzar en las metas de género.

OPORTUNIDADES

- Tomando en cuenta las cargas de trabajo de mujeres y hombres de la Unidad de Protección Civil, deberán planear a partir de las capacidades y habilidades que tienen al interior de la Unidad, reestructurando roles y cargas de trabajo.
- Fortalecer los procesos de TIEGG en las localidades de origen maya, pues es donde menos avances en materia de género existen.



AVANCES EN PROCESOS DE GOBERNANZA PARA TIEGG

FORTALEZAS

- Existen alianzas estratégicas tanto a nivel federal como estatal y de manera sectorial para avanzar en metas de género.
- Con PNUD se trabaja en capacitación del enfoque de género tanto a nivel municipal como estatal.
- El Director de Protección Civil al establecer el compromiso de género ha impulsado el tema de TIEGG junto con el IEGY e INMUJERES, de esta manera se acercan a las comunidades estableciendo acuerdos de prevención, atención a la emergencia y coordinación del ciclo de riesgos.
- Se articula la Unidad de Protección Civil con la Dirección Municipal de Protección Civil para fortalecer liderazgos locales en materia de prevención, evacuación o atención a la emergencia.
- Convenio para que la atención a niños, niñas y adolescentes en protección civil sea de acuerdo a edad, sexo y etnia.
- 1600 jardines de niños y niñas son inspeccionados en materia de seguridad social revisadas por Protección Civil, tanto en capacitación como en la atención en caso de emergencias.
- Se ha capacitado a la población en prevención, muchas de las mujeres de la población y de las escuelas, están formadas y capacitadas para efectuar labores de evacuación, para la atención de la emergencia ciudadana, de ahí que colaboren en la prevención.
- Se articula la Unidad de Protección Civil con mujeres de los municipios principalmente porque tienen muchas capacidades y habilidades administrativas, de rescate y seguridad social.
- Facilitan que los medios de comunicación estatales y nacionales tomen el ejemplo de las mujeres que laboran en estrategias de protección civil trascendiendo los roles tradicionales de género.
- Existe una articulación con organismos internacionales para fortalecer las estrategias de relación sociedad- gobierno con respecto a prácticas de género en los municipios.

DEBILIDADES

- La Unidad de Protección Civil no cuenta con la autonomía suficiente para definir y canalizar los Fondos para Desastres (FONDEN), de ahí que se pierda la oportunidad de fortalecer la TIEGG al no ser considerado en el mismo un presupuesto sensible al género.



GOBIERNO FEDERAL



OPORTUNIDADES

- Si bien se está trabajando en TIEGG, no se retoma para la difusión, los avances en materia de prevención con enfoque de género, se deberá fortalecer esta estrategia como buena práctica.
- Existen mujeres y hombres de los municipios que se han capacitado en el tema de género, algunos de ellos cuentan con un plan de atención diferenciado por edad, sexo y etnia. Será importante aprovechar esta vinculación para establecer redes de intercambio y fortalecimiento de TIEGG en municipios donde no se haya avanzado, de manera que puedan intercambiar experiencias de género en materia de protección civil.

El análisis de Fortalezas, Oportunidades y Debilidades que se hizo a partir de las entrevistas, nos reportan que aunque no exista un plan minucioso, la formación de un equipo comprometido, permite la puesta en marcha de acciones de género en los procesos de transversalidad del enfoque. Si bien ese proceso no es el óptimo, podemos concluir hay voluntad política para lograr los avances de género en determinados indicadores.

El diagnóstico TIEGG se centró en la observación y monitoreo de lo que cada responsable de área planificó o pudo hacer en su trabajo. El cuadro 10 muestra los avances de cada área en materia de igualdad de género.



GOBIERNO FEDERAL



Cuadro 10

UNIDAD DE PROTECCIÓN CIVIL EN EL ESTADO DE YUCATÁN

POAS	PROGRAMAS/ ACTIVIDADES	CONTENIDO DE GÉNERO	NO INCLUYE	RECOMENDACIONES POR AREA	RECOMENDACIONES PNUD
DIRECCIÓN DE UNIDAD ESTATAL DE PROTECCIÓN CIVIL (SGG-00110-PISP)	Prevenir desastres y disminuir riesgos en el estado mediante la difusión de la cultura por medio de cursos, pláticas y talleres de formación en materia de protección civil, dirigido a los servidores públicos, responsables de las unidades municipales, y población en general para hacer frente a una situación de emergencia mayor.	<ol style="list-style-type: none"> 1.El impacto del proyecto tiene indicadores de género: la razón de género en población beneficiaria y asignación presupuestal por género. 2. De los 31 directores de Protección Civil al interior del estado, 30 son hombres y 1 es mujer. 3. Dentro de las capacitaciones que se les da a estos directores municipales sólo el de "Fortalecimiento 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 2. Carece compromiso de género. 3. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentar los avances que se han tenido en la transversalización e institucionalización del enfoque de género tanto al interior como al exterior de la Unidad. 2. Integrar y capacitar a un mayor número de mujeres de los municipios en el ciclo del riesgo de desastres. 3. Realizar diagnósticos desagregados de condiciones de vulnerabilidad frente a impactos ambientales, o 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentar los avances que se han tenido en la TIEGG tanto al interior como al exterior de la Unidad de Protección Civil. 2. Reestructurar la organización de protección civil para establecer horarios de trabajo contemplando las necesidades estratégicas de género. 3. Implementar el decreto para la obligatoriedad de la transversalización del enfoque de género en la Unidad de Protección Civil. 4. Promover una mayor sensibilización de TIEGG al interior de la Unidad de protección Civil para garantizar que todo su personal tenga un lenguaje



		<p>de capacidades en el manejo integral de riesgos de desastre Programa de Capacitación 2010-2011 para Directores Municipales de Protección Civil de Yucatán” tomó en cuenta dentro de sus ejes transversales la equidad de género.</p>		<p>integrar los realizados por la Academia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Realizar un diagnóstico de género al interior de la Unidad para la planificación de acciones en cada área de atención de la Unidad. 5. Implementar en los programas de acción operativos, presupuestos etiquetados y con compromisos de género. 6. Establecer un enlace de género en la unidad que de seguimiento a la transversalización e institucionalización del enfoque de género y establezca alianzas estratégicas para avanzar en metas de género. 	<p>incluyente y un contenido y método de TIEGG.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Etiquetar presupuestos sensibles al género para prevención y capacitación. 6. Elaborar reglamento que tenga como eje rector el enfoque de género
--	--	---	--	---	--



<p>ATENCIÓN Y APOYO DE ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CIVIL EN EL ESTADO (SGG-02471-SAI)</p>	<p>A través de este proyecto se realizan acciones de prevención de desastres en el estado y difusión de cultura de protección civil mediante pláticas, cursos, talleres dirigidos a la población en general del estado, así como a servidores públicos de las dependencias estatales y municipales, instituciones educativas, se realizarán inspecciones a inmuebles establecidos. Acciones de prevención, auxilio y recuperación, monitoreo de registros meteorológicos y emisión de alertas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto. 2. El impacto del proyecto está basado en el enfoque de género, conteniendo como indicadores la razón de género en población beneficiaria y asignación presupuestal por género. 3. Se ha hecho un acuerdo con el IEGY para promover la cultura de la protección civil desde la PEG: programa “Pa’ que te llegue” y “Cerca de ti”. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 2. Carece de presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 3. Carece compromiso de género. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etiquetar presupuesto en la prevención del riesgo, contemplando el ciclo del mismo 2. La unidad deberá diseñar estrategias de prevención, auxilio y registro y evaluación de daños, de acuerdo a las necesidades prácticas y estratégicas de género. 3. La coordinación interinstitucional deberá incluir o considerar las estrategias locales de gestión del riesgo de desastres, facilitando recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros para implementarla. 4. Realizar un reglamento interno que tenga como eje rector del servicio público, el 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se recomienda diseñar una estrategia de género y étnica para formar y capacitar a un mayor número de mujeres en los municipios, en el ciclo de riesgo de desastres con enfoque de género. 2. Establecer un compromiso en los 106 municipios del estado de Yucatán para que se elaboren los diagnósticos de riesgos con perspectiva de género; solo se tienen algunos. 3. Diseñar estrategias de prevención desde las necesidades prácticas y estratégicas de género. 4. Retomar las estrategias locales de prevención del riesgo, tanto las de mujeres como las de hombres, por edad y étnica.
--	---	---	--	--	--



	meteorológicas.	4.La difusión sobre la protección civil se ha hecho bajo un lenguaje no sexista y con la presencia de hombres y mujeres tanto en fotografías como en obras de teatro. 5.Se ha hecho un acuerdo con el ORDENNA para promover una cultura de protección civil visibilizando a niños, niñas y adolescentes.		enfoque de género. 4. Establecer políticas diferenciadas en la función pública de la Unidad, que contemplen no sólo a niños, niñas y adolescentes sino a adultos y adultas también. 6.Mayor frecuencia en la capacitación en materia de género y cultura de protección civil y aprovechar los lazos con la academia o la sociedad civil organizada para su impartición.	
FONDO DE CONTINGENCIAS POR DESASTRES NATURALES (SGG-06399-SAP-BP00157)	Implementar operativos antes del impacto de un fenómeno natural, auxiliar a la población en general afectada activando refugios temporales, distribuir despensas y láminas de cartón y zinc así como también	1. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo con relación a la cantidad de beneficiarios del proyecto. 2. El impacto del proyecto está basado en el	1. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 2. Carece de presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 3. Carece compromiso de	1.Establecer con la localidad el tipo de albergue ideal para su población, considerando las condiciones culturales de la población. 2. Los beneficios o apoyos de FONDEN deberán contar con la flexibilidad de aplicarse	1.Gestionar que los beneficios del FONDEN cuenten con la flexibilidad de aplicarse en acciones que mujeres y hombres de las localidades o municipios hayan decidido previa evaluación de daños desagregada por sexo. 2. Establecer un mayor número de indicadores de género en el diagnóstico de



	apoyar la recuperación, reconstrucción y mejoramiento de las condiciones de vida y su entorno.	género conteniendo como indicadores la razón de género en población beneficiaria y asignación presupuestal por género. 3. Los refugios se hacen en función de mujeres, hombres, niños, niñas, adolescentes y adultos de la tercera edad.	género.	en las acciones que mujeres y hombres de las localidades o municipios hayan decidido, previa evaluación de daños desagregada por sexo. 3. La estrategia de género deberá regirse por la realización del diagnóstico de género a partir del ciclo del riesgo de desastres.	riesgos, incluidas las condiciones de vulnerabilidad de género. 3. Gestionar flexibilidad del FONDEN acorde a necesidades de mujeres y hombres y de las culturales.
PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES DEL ESTADO. (SGG-05318-SAP-BP00162)	Determinar las zonas por grado de riesgo, integración de 45 brigadas de primera respuesta que cuentan uniformes, equipo de protección, herramientas, equipo contra incendios, productos químicos para apagar el fuego, combustible y cursos para capacitación, se	1. En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto. 2. El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en	1. Carece de cuota de género contemplada para la meta del proyecto. 2. Carece de presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género. 3. Carece compromiso de género.		Además de las brigadas, será recomendable capacitar en las escuelas y familias la prevención de incendios, incluyendo materiales con enfoque de género.



	<p>contrata una avioneta para efectuar sobrevuelos. Estas brigadas se integran en municipios de puntos estratégicos determinados por el comité estatal de prevención y combate de incendios para disminuir los incendios forestales que puedan afectar a la población.</p>	<p>población beneficiaria y asignación presupuestal por género. 3. Dentro del grupo de brigadistas para el combate de estos incendios se encuentran hombres y mujeres ya que la convocatoria es abierta.</p>			
<p>PROGRAMAS INTERNOS DE PROTECCIÓN CIVIL EN GUARDERÍAS Y JARDIN DE NIÑOS EN EL ESTADO DE YUCATÁN. (SGG-13675-SAP-BP00158)</p>	<p>Instruir al personal de guarderías y escuelas preescolares del estado, en las brigadas multifuncionales por medio de cursos para prevenir accidentes y dar una respuesta inmediata ante cualquier emergencia implementando el programa interno de protección civil o</p>	<p>1.En el aspecto de regionalización se encuentra desagregación por sexo de la cantidad de beneficiarios del proyecto. 2.El impacto del proyecto está basado en el género conteniendo como indicadores la razón de género en</p>	<p>1.Carece de cuota y compromiso de género contemplada para la meta del proyecto. 2.Carece de presupuesto diferenciado o considerado de igualdad de género.</p>		<p>Mayor capacitación en género y riesgos a niñas, niños y adolescentes en las escuelas</p>



	<p>plan de emergencia.</p>	<p>población beneficiaria y asignación presupuestal por género. 3.La mayoría de esta capacitación se le dio a mujeres debido a que son las que más se encuentran laborando en estos espacios.</p>			
--	----------------------------	--	--	--	--



PLANEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TIEGG EN APE

Dentro de las actividades realizadas se hizo un ejercicio de evaluación de los mecanismos de transversalización en cuatro dependencias de la APE; la Secretaría de Planeación y Presupuesto del Gobierno del Estado, el Instituto de Equidad de Género de Yucatán, la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente y la Unidad Estatal de Protección Civil. Se establecieron mesas con una facilitadora en cada una de ellas para proponer estrategias de transversalización, a la siguiente administración 2012-2018 y que el IEGY y la SPP pudieran darle seguimiento.

Una de las facilitadoras, la Lic. Balbina Hernández, de la Dirección de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia y de la Dirección de Equidad de la SEMARNAT, expuso de manera muy breve los principios de transversalización y planeación con enfoque de género. Destacó que primero hay que saber cómo elaborar una planeación con Perspectiva en Género (PEG) conjugando el trabajo con la agenda operacional lo cual es de difícil aplicación. Por ello, se debe establecer una metodología para detectar las brechas de desigualdades que existen en los impactos de programas de gobierno. Es necesario definir qué se va a medir y cómo, con el fin de identificar correctamente los indicadores.

Hernández señala que los problemas básicos de aplicación son: ¿cómo replantear el POA con perspectiva de género? La gran problemática es el acceso a la información estadística para poder llevar a cabo los cálculos, y eso impide desarrollar un diagnóstico completo. También se necesitan estadísticas desagregadas por sexo, con el fin de clasificar e identificar brechas. Por lo que se necesita construir una base de datos estadísticos de calidad que permitan hacer eficientemente un POA con PEG.

Parte de las tareas o responsabilidades que el IEGY tiene con relación a la APE son las siguientes:

- Incorporar la PEG en los POAs de diferentes secretarías e incluir datos estadísticos desagregados por sexo en todas las instituciones.
- Iniciar un proceso para modificar la información más diferenciada por género.
- Proponer indicadores en los cuales se pueden apoyar las dependencias para medir y evaluar la inclusión de la PEG.

Género no es igual a mujer. Por lo tanto se cuestiona porqué se trabaja más con mujeres que hombres. La PEG incluye tanto el trabajo con mujeres y hombres. Es necesario trabajar con ambos al mismo tiempo para alcanzar la inclusión de PEG. La administración pública



tiene la tarea de llevar justicia e igualdad a la población. La aspiración de la humanidad es asegurar la igualdad entre hombres y mujeres mediante un sistema jurídico que la respete y la aplique, sin embargo es un problema de conciencia, de creencias culturales/personal.

Los servidores públicos están obligados por ley a garantizar la igualdad sin dejarse influir por sus preferencias personales. Independientemente de las creencias personales, se tiene que incluir la PEG porque es el método para detectar la relación entre mujeres y hombres, Identificar los elementos de discriminación y qué factores se tendrían que modificar.

INMUJERES tiene la tarea de transversalizar la PEG en todas las instituciones. Institucionalizar la PEG en las políticas públicas es ser parte de la práctica institucional. Cuando se llega a una práctica, se ha llegado a una institucionalización. Mientras tanto, transversalizar la PEG en las políticas públicas significa que todas las jerarquías de una dependencia deben adaptar las estrategias de la PEG. (Desde el INMUJERES hasta el IEGY, las diferentes área de trabajo del IEGY hasta los programas en particular).

Actividades para lograr la institucionalización:

- Detectar/identificar: estructuras, políticas, reglamentos, programas y presupuestos.
- Por falta de presupuesto y de información mayormente no se puede incluir y aplicar la PEG de forma eficiente.
- Destacar los instrumentos que se tienen para empezar a trabajar, asumir la responsabilidad de iniciar con la inclusión de la PEG sin esperar que se implemente por organismos externos.
- Empezar a elaborar una línea de base como primer paso.
- El estado de Yucatán ha avanzado debido a que la planeación con PEG se ha incluido en los POA's lo que no ha sucedido en la mayoría de los estados, solo en la política pública.

Para llegar a la igualdad de género se pueden aplicar diferentes enfoques: la transversalidad es uno de ellos, abarcando todos los niveles de la APF y APE. No obstante existen dos dificultades para concretarla:

- a) Separar el discurso político de la realidad, y
- b) Separar capacitación de información (punto de partida para un diagnóstico correcto).

Herramientas para detectar la inclusión de la PEG:



1. Diagnóstico con perspectiva de género
2. Desagregación de estadísticas por sexo
3. Planeación, ejecución
4. Presupuesto públicos
5. Transparencia y rendición de cuentas

Todo proyecto de trabajo necesita una de estas estrategias y tienen que contar con las herramientas.

En las mesas de trabajo se discutieron los temas de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y se reflexionó sobre las siguientes preguntas: ¿qué han hecho con relación a la perspectiva de género?, ¿qué dejarían como legado a la siguiente administración?, ¿qué recomendaciones darían con relación a la perspectiva de género?

PLANIFICACIÓN TIEGG SEDUMA

1. La continuidad de los procedimientos en el sistema de calidad fortaleciendo los indicadores, monitoreo y evaluación del sistema desde el enfoque de género.
2. La articulación de registros administrativos al interior de la dependencia y al exterior con otras dependencias (Oficialía Mayor, Planeación y Presupuesto).
3. La etiquetación del presupuesto para género.
4. Modificación del CAPY para incluir la PEG y la articulación con las secretarías (SEFOE, SEPLAN, y Secretaría de Fomento Agropecuario) en los mecanismos de apoyo a las mujeres y la articulación de las dependencias en esta tarea.

RECOMENDACIONES SUGERIDAS AL INTERIOR DE SEDUMA

Al haber realizado el diagnóstico de la TIEFF, la instancia ejecutora analiza la relevancia de dejar perfiladas no solo las recomendaciones que debieran incorporarse en la estrategia de TIEGG de la próxima administración 2012 - 2017, por lo que deciden trabajar sobre aquellos aspectos de transversalización e institucionalización que consideran relevantes para mejorar los procedimientos al interior y exterior de la SEDUMA.





Gobierno Federal



Instituto Nacional de las Mujeres



IEGY
Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO



Gobierno del Estado de Yucatán
PODKA K'UC'UTIM



Vivir Mejor

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

Cuadro 11

POAS	RECOMENDACIÓN	ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN	ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACIÓN
<p>SECRETARÍA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia en los procesos de calidad. 2. Aumentar los procedimientos para cada área. 	<p>Incorporar en las áreas un registro de datos, diseñando previamente los indicadores para que sean informados los avances de género en cada Dirección.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar procesos al interior de la dependencia garantizando la igualdad de oportunidades y derechos. 2. Establecer candados administrativos y tecnológicos (como bases de datos) para evitar la resistencia del personal para informar avances de género en el proceso de calidad 3. Base de datos con indicadores de género integrados. Indicadores: PEG/desarrollo sustentable. 4. Documentar los procesos, incorporando indicadores de género, y articularlos al decreto 246. 5. La base de datos debe ser compartida y etiquetada con SEPLAN para tener acceso a la información. 6. Coordinación de SEPLAN, Oficialía Mayor y el sistema general de gobierno para diseñar indicadores de género. 7. Que el gobierno del Estado concretamente realice diagnósticos de género con cada secretaría para diseñar indicadores. 8. Diseñar indicadores de género, articulando la base de datos de las direcciones vinculadas al proceso para garantizar su



			<p>articulación en el cumplimiento de la perspectiva de género con periodicidad.</p> <p>9. Incorporar como parte del criterio institucional y en las reglas de operación, una capacitación en género y ambiente para cualquier recurso humano que labore en la SEDUMA.</p> <p>10. Capacitar a todo el personal en género, desde las direcciones hasta personal técnico y operativo.</p>
<p>PROYECTO DE PRODUCCIÓN DE PLANTAS NATIVAS CON FINES DE REFORESTACIÓN SOCIAL</p>	<p>Recuperar el capital social de los viveros de plantas.</p> <p>Empresas de mujeres</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recomendar que la planeación del Gobierno del Estado etiquete dinero de cada POA para el trabajo de los grupos de mujeres. 2. Fomentar el capital técnico y económico mediante el pago justo por planta y capital social. 3. Igualar el ingreso económico en los grupos sociales de mujeres. 4. Que el Código de Administración Pública de Yucatán (CAPY) en coordinación con SEPLAN, Fomento Agropecuario y Oficialía Mayor articule indicadores para establecer proyectos sustentables con enfoque de género para mujeres. 5. Que Oficialía Mayor atienda las modificaciones que se requieren en el 	<p>Formatos flexibles para incorporar los avances en género y con mujeres.</p>



		<p>subcomité especial de la mujer.</p> <p>6. Impulsar la apropiación de los proyectos que se fortalecieron con las mujeres durante la administración 2007 - 2012</p>	
<p>MANEJO DE ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS ESTATALES Y SITIOS PRIORITARIOS PARA LA CONSERVACIÓN EN EL ESTADO DE YUCATÁN</p>	<p>Comité de usuarios Transversales</p>	<p>1. Coordinar áreas de secretarías para articular las acciones de transversalización.</p> <p>2. Modificar el manual de procedimiento de operación con enfoque de género para articular áreas a la labor de comités de usuarios.</p>	
<p>CONCERTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS Y ACUERDOS NACIONALES E INTERNACIONALES EN EL ESTADO DE YUCATÁN</p>	<p>Información Histórica de Yucatán</p>		<p>1. Que la SPP del estado planee la forma de organizar la información entre todas las dependencias para el diseño de indicadores.</p> <p>2. Homologar los indicadores para la información que maneja cada secretaría</p>
<p>Educación ambiental</p>	<p>Manejo de Residuos</p>	<p>1. Incrementar el monto de pago por la recolección de PET.</p>	



GOBIERNO FEDERAL



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



SEDUMA cuenta con capitales de género en los procesos humanos, administrativos, técnicos, operativos y de planificación tanto al interior como al exterior.

Los legados que deja la administración del 2007-2012 son los siguientes:

- a) Personal de la institución capacitado integralmente tanto en el aspecto técnico y jurídico, como en el administrativo al interior de SEDUMA y en los procesos grupales de la población.
- b) Procesos de capacitación y fortalecimiento hacia grupos de mujeres para la apropiación de los proyectos para estos se vuelvan sustentables.
- c) Sistema de gestión de calidad con los procesos implementados.
- d) Instalados cinco viveros integrados por grupos de mujeres, mismos que cuentan con planeación de actividades integradas a las metas de producción, por los que se sugiere dar continuidad al desarrollo productivo.
- e) Conocimiento y apropiación del instrumento del marco lógico para la planeación, que ha sido incorporado a un mayor número de instancias de la APE, por lo que se sugiere, institucionalizar el instrumento del ML como obligatorio ya que está vinculado al sistema de calidad.
- f) Se han aprendido herramientas del método de transversalización e institucionalización del enfoque de género en el fortalecimiento y validación de los proyectos realizados con mujeres, por los que se sugiere de manera comprometida, enriquecer y mejorar la toma de decisiones al interior y exterior de los procesos para avanzar con mayor calidad en la función de SEDUMA.
- g) Se cuenta con grupos de mujeres como empresa social, con horarios flexibles de trabajo de acuerdo con sus roles de género y responsabilidades como mujeres.
- h) Se han impulsado espacios de cuidado articulados al trabajo productivo, será necesario profundizar en la estrategia de empoderamiento de los grupos de mujeres.
- i) Crear un indicador de tiempo de pago. Deberá solicitarse con la secretaría y que se autorice con mayor anticipación para que salga a tiempo.

El Instituto para la Equidad de Género del Estado de Yucatán se compromete a presentar estas recomendaciones a los integrantes del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres así como a todas la Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente.



RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA TIEGG EN LA SECRETARIA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE

RECOMENDACIONES TRANSVERSALIZACIÓN

1. Se sugiere elaborar un diagnóstico de género en SEDUMA tanto en la Institución como hacia la función pública de la Secretaría. Se recomienda empezar el diagnóstico con las áreas que han avanzado en la transversalización del enfoque de género en sus POA's y Programas.
2. Que los programas de SEDUMA, recuperen los diagnósticos elaborados por la ACADEMIA o las OSC, así como acuerdos y convenios de colaboración para incorporar diagnósticos desagregados que ya se tienen en el estado de Yucatán, y elaborar diagnósticos de género en las áreas vinculadas a la función de SEDUMA (estos a través de convenios con instituciones y organizaciones).
3. Incorporar en los informes presentados por la SEDUMA, resultados de género así como sistematizar los resultados desagregados que ya tiene la dependencia en las áreas que trabajan por la transversalización.
4. Articular con IEGY, temas de capacitación en género y ambiente, tanto para los grupos de mujeres y hombres en las localidades como para el personal que toma decisiones y opera los programas, de manera que tengan mayores bases metodológicas y teóricas para transversalizar el enfoque de género.
5. Contar con estadísticas desagregadas por género, no solo de beneficiarios, sino de capacitaciones externas con relación al enfoque de género, considerando especificidades por área.
6. Se debe trabajar en la concientización de género con los tomadores de decisión.
7. Facilitar y dotar al personal técnico, operativo y tomador de decisión, de las herramientas de medición de transversalidad de género, no solo para cuotas de género sino también para avances cualitativos.
8. Se sugiere articular con la Secretaría de Planeación y Presupuesto del gobierno del Estado, la transversalización del enfoque de género, incorporando el Manual de procedimientos y reglas de operación en programas del gobierno del estado para la transversalización.



RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

1. Se recomienda que Oficialía Mayor del Gobierno retome los diagnósticos y necesidades de capacitación en materia de transversalización del enfoque de género de las Secretarías, y se articule con consultoras expertas en el tema de la transversalización del enfoque de género y la aplicación metodológica.
2. Se recomienda internamente que se reconozcan las capacidades y habilidades para transversalizar el enfoque de género al interior de SEDUMA para compartir competencias y capacidades, articulando áreas para intercambio de capacitación.
3. Se recomienda elaborar indicadores cualitativos para evaluar y monitorear la transversalización del enfoque de género.
4. Contar con estadísticas desagregadas por género, de las capacitaciones internas, el personal integrado a la SEDUMA, las funciones que desempeñan y los cargos, así como necesidades de cada área.
5. Se sugiere incorporar la Dirección de género en SEDUMA.
6. Existen avances en la programación y planeación de acuerdo al género, se sugiere elaborar políticas diferenciadas de género al interior de la SEDUMA.
7. La norma de calidad no cuenta con ningún componente de género para el registro de calidad institucional, se recomienda promover como criterio de calidad un indicador de género además del implementado sobre cuotas de género. Avanzar hacia la Certificación de igualdad laboral.
8. Incorporar como parte del criterio institucional y en las reglas de operación, una capacitación en género y ambiente para cualquier recurso humano que labore en La SEDUMA o sea contratado para realizar funciones de la Dependencia.
9. Capacitar a todo el personal en género, desde las direcciones hasta personal técnico y operativo.
10. Se sugiere que SEDUMA enriquezca el Marco jurídico incorporando la ley de acceso a las mujeres por una vida libre de violencia, los acuerdos de transversalidad del enfoque propuestos por SEMARNAT y fortalezca los contenidos de su página web con los avances en género tanto en la secretaria como en sus programas.



PLANIFICACIÓN TIEGG EN LA UNIDAD ESTATAL DE PROTECCIÓN CIVIL

La estrategia no solo es la suma de voluntades, sino la mirada de largo alcance que permite perfilar las estrategias de género. La Unidad de Protección Civil, representa esa mirada de largo alcance, en tanto su personal está sensibilizado en la transversalidad de la perspectiva de género, su acción y operación. El diagnóstico nos muestra la situación de género que guarda la estructura de Protección Civil y su función en los 106 municipios de Yucatán. La Tabla 2 muestra los avances en materia de igualdad de género en la Unidad de Protección Civil.



Cuadro 12

POAS	PROGRAMAS/ ACTIVIDADES	ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN	ESTRATEGIA DE INSTITUCIONALIZACIÓN
<p>DIRECCIÓN DE UNIDAD ESTATAL DE PROTECCIÓN CIVIL (SGG-00110-PISP)</p>	<p>Prevenir desastres y disminuir riesgos en el estado mediante la difusión de la cultura por medio de cursos, pláticas y talleres de formación en materia de protección civil, dirigido a los servidores públicos, responsables de las unidades municipales, y población en general para hacer frente a una situación de emergencia mayor.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talleres de autoprotección 2. Capacitación de riesgos 3. Diseño de talleres y cursos de capacitación y sus respectivos materiales 4. Se ha capacitado aproximadamente a 6000 personas por año. 5. La información se encuentra desagregada por sexo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poner en la norma, los avances en género que se encuentran en las leyes; justificarlo con las leyes. 2. Un departamento que tenga perspectiva de género en la unidad estatal de protección civil.
<p>ATENCIÓN Y APOYO DE ACCIONES DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CIVIL EN EL ESTADO (SGG-02471-SAI)</p>	<p>A través de este proyecto se realizan acciones de prevención de desastres en el estado y difusión de cultura de protección civil mediante pláticas, cursos, talleres dirigidos a la población en general del estado, así como a servidores públicos de las dependencias estatales y municipales, instituciones educativas, se realizarán inspecciones a inmuebles establecidos. Acciones de prevención, auxilio y recuperación, monitoreo de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer a los presidentes municipales a que designen más mujeres como directoras municipales de protección civil 2. Planes de contingencia tomando en cuenta hombres, mujeres, personas con discapacidad, edad. (Expedientes por municipios) 3. Directorio de funcionarios públicos, directores, presidente sy secretarios de protección civil 4. Planes municipales de 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que se recomendaría dentro de los talleres, es diagnosticar la situación de violencia que viven las mujeres con la intención de iniciar capacitación en protección civil des el propio cuerpo.



	registros meteorológicos y emisión de alertas meteorológicas.	contingencias de 35 municipios 5. Directorio de refugios temporales de los 106 municipios , en total son 1180 municipales y 30 estatales 6. Formatos para educación de personas en casa de contingencias, hombres mujeres, niños , enfermos 7. Formatos de bienes y recursos desagregados (DS) 8. Formatos de solicitudes DS 9. Formato de inspecciones (DS) 10. Archivo de municipios, la información se encuentra desagregada por sexo (expediente por población total en los municipios) 11. Formatos para nuevos directores de PC con Diagnósticos de necesidades de capacitación 12. Catálogo de cursos de género y otros 13. Formatos de entrega de recepción DS 14. Regionalizar del estado (seis regiones) 15. Cambiar el horario de los	
--	---	---	--



GOBIERNO FEDERAL



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



		talleres para que asistan hombres y mujeres (de la mañana pasarlos a las tardes-noches)	
FONDO DE CONTINGENCIAS POR DESASTRES NATURALES (SGG-06399-SAP-BP00157)	Implementar operativos antes del impacto de un fenómeno natural, auxiliar a la población en general afectada activando refugios temporales, distribuir despensas y láminas de cartón y zinc así como también apoyar la recuperación, reconstrucción y mejoramiento de las condiciones de vida y su entorno.	Incluir en la determinación de zonas de riesgo, las actividades que se desarrolla ahí, tanto de mujeres como de hombres para definir la atención y apoyo a dar. Continuar con la estrategia de análisis de los refugios en función de género	Modificar y flexibilizar la norma del FONDEN, que considere necesidades prácticas y estratégicas de género.
PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES DEL ESTADO. (SGG-05318-SAP-BP00162)	Determinar las zonas por grado de riesgo, integración de 45 brigadas de primera respuesta que cuentan uniformes, equipo de protección, herramientas, equipo contra incendios, productos químicos para apagar el fuego, combustible y cursos para capacitación, se contrata una avioneta para efectuar sobrevuelos. Estas brigadas se integran en municipios de puntos estratégicos determinados por el comité estatal de prevención y combate de incendios para disminuir los incendios forestales que puedan		Capacitación con enfoque de género en la atención al riesgo por incendios y quemas.



GOBIERNO FEDERAL

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



	afectar a la población.		
PROGRAMAS INTERNOS DE PROTECCIÓN CIVIL EN GUARDERÍAS Y JARDIN DE NIÑOS EN EL ESTADO DE YUCATÁN. (SGG-13675-SAP-BP00158)	Instruir al personal de guarderías y escuelas preescolares del estado, en las brigadas multifuncionales por medio de cursos para prevenir accidentes y dar una respuesta inmediata ante cualquier emergencia implementando el programa interno de protección civil o plan de emergencia.	Elaborar programa de capacitación a Maestros y maestras con relación a la gestión del riesgo de desastres con enfoque de género, ubicando territorio, edad, y etnia.	Etiquetar presupuesto sensible al género para los procesos de capacitación en guarderías, con relación a la prevención y los simulacros



GOBIERNO FEDERAL



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



RECOMENDACIONES DE PNUD PARA LA TIEGG EN LA UNIDAD DE PROTECCIÓN CIVIL DE YUCATÁN.

RECOMENDACIÓN PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN

- Establecer un compromiso en los 106 municipios del estado de Yucatán para que se elaboren los diagnósticos de riesgos con perspectiva de género; solo se tienen algunos.
- Documentar los avances que se han tenido en la TIEGG con relación a las acciones y funciones de la Unidad de Protección Civil.
- Se recomienda diseñar una estrategia de género y étnica para formar y capacitar a un mayor número de mujeres de los municipios en el ciclo del riesgo de desastres con enfoque de género.
- Si bien existen diagnósticos desagregados de género en la Unidad de Protección Civil, no se ha profundizado en las condiciones de vulnerabilidad de género.
- Se recomienda que la Unidad de Protección Civil, diseñe estrategias de prevención desde las necesidades prácticas y estratégicas de género.

RECOMENDACIÓN PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN

- Reestructurar la organización de protección civil para establecer horarios de trabajo contemplando las necesidades estratégicas de género.
- Documentar los avances que se han tenido en la TIEGG al interior de la Unidad de Protección Civil.
- Promover una mayor sensibilización en el TIEGG al interior de la Unidad, para garantizar que todo su personal tenga el lenguaje, contenido y método de TIEGG.
- Será necesario que la Unidad de Protección Civil, etiquete presupuestos sensibles al género y se capacite para analizar la importancia de trabajar sobre ellos.
- Elaborar el reglamento interno que tenga como eje rector el enfoque de género.

RECOMENDACIONES PARA LA GOBERNANZA

- La coordinación interinstitucional deberá incluir o considerar las estrategias locales de gestión de riesgo de desastres con enfoque de género y fortalecer la cultura de protección civil con enfoque de igualdad.
- Promover mayor frecuencia en las capacitaciones en materia de género y cultura de protección civil y aprovechar lazos con la academia y la sociedad civil.



GOBIERNO FEDERAL



80

- Gestionar que los beneficios del FONDEN cuenten con la flexibilidad de aplicarse en acciones que mujeres y hombres de las localidades o municipios hayan decidido previa evaluación de daños desagregada por sexo.
- Implementar el Decreto para la obligatoriedad de la transversalización del enfoque de género en la Unidad de Protección Civil.

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO

Recomendaciones para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la APE:

1. En el marco del Sistema Estatal para la Igualdad entre mujeres y hombres establecer acuerdos sobre la inclusión de la PEG en los instrumentos de la planeación: PED, PMP, POA en cumplimiento de la Ley de Presupuesto y Contabilidad Gubernamental.
2. Dejar documentadas las acciones realizadas, avances, retos y asuntos pendientes para darle continuidad a los trabajos en materia de género para la nueva administración.
3. Incluir la PEG en las herramientas usadas en el proceso de planeación como el marco lógico con PEG.
4. Fortalecer el proceso de institucionalización y transversalización de la PEG en la Administración Pública del Estado de Yucatán.
5. Establecer el compromiso con las dependencias y entidades para etiquetar presupuesto para incorporar la transversalidad de la PEG en el marco del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
6. Incluir la PEG en los lineamientos técnicos metodológicos para la formulación de los programas Sectoriales y Especiales
7. Incluir en el POA indicadores que midan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
8. Formación de expertos institucionales en PEG tanto en la teoría como en la práctica con el fin de crear una masa crítica en las dependencias y entidades y dejar de depender de consultores externos
9. Desarrollar un instrumento de gasto etiquetado que permita asignar presupuesto intransferible destinado a la institucionalización y transversalización de la PEG en Yucatán así como que facilite la rendición de cuentas.
10. Utilizar las reglas de operación del INMUJERES para incorporar la PEG el Manual.
11. Elaborar el Plan de trabajo entre IEGY y SPP en donde se establezcan las corresponsabilidades de tareas y actividades.



12. Incluir el enfoque transversal en el Plan Estatal de Desarrollo para aterrizar mejor el tema y no limitarlo al periodo gubernamental.
13. Aprovechar el momento de transición del gobierno para darle seguimiento al proyecto y definir como incluir los objetivos de la PEG.
14. Sustentación en el marco normativo. Obligatoriedad para incluir la PEG en los programas y planes.
15. Promover la Transición de enlaces de género a redes de género.
16. Incentivar la cultura institucional con enfoque de género.



REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Aguilar, Luis. 2007. La dimensión administrativa de la nueva gobernanza: sus prácticas y aporte. XII Congreso Internacional del CLAD Sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santo Domingo, RD. 30 de Octubre – 2 Noviembre 2007.

Gobierno del Estado. 2008. Ley orgánica del poder legislativo y 3 de la ley del diario oficial del gobierno, todas del estado, emite la ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán.

http://www.yucatan.gob.mx/gobierno/orden_juridico/Yucatan/Leyes/nr2075rf1.pdf

Fritz, H. y Valdés, T. 2006. “Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes el UNFPA”. Santiago: EAT: UNFPA.

IEGY 2011. Experiencia exitosa. Estrategia de Planeación de las políticas públicas con perspectiva de género.

_____. **2012.** Manual para la Planeación, Programación y Presupuestación 2012. Gobierno del Estado de Yucatán.

Porras, Francisco. 2008. Notas del “Curso Piloto en Formación, Participación Ciudadana, Innovación Democrática y Nuevas Formas de Gobernabilidad en América Latina”. Universidad Federal de Minas de Gerais, Brasil y el Instituto de Investigaciones Histórico – Sociales de la Universidad Veracruzana. 3 de Marzo al 3 de Mayo de 2008. 40 horas.

PNUD. 2008. Políticas de Igualdad, Equidad y GenderMainstreaming . Elaborado por Evangelina García Prince, contratada por UN, Agencia Catalana de Cooperación para el Desarrollo y el Fondo España Madrid.



GOBIERNO FEDERAL



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

