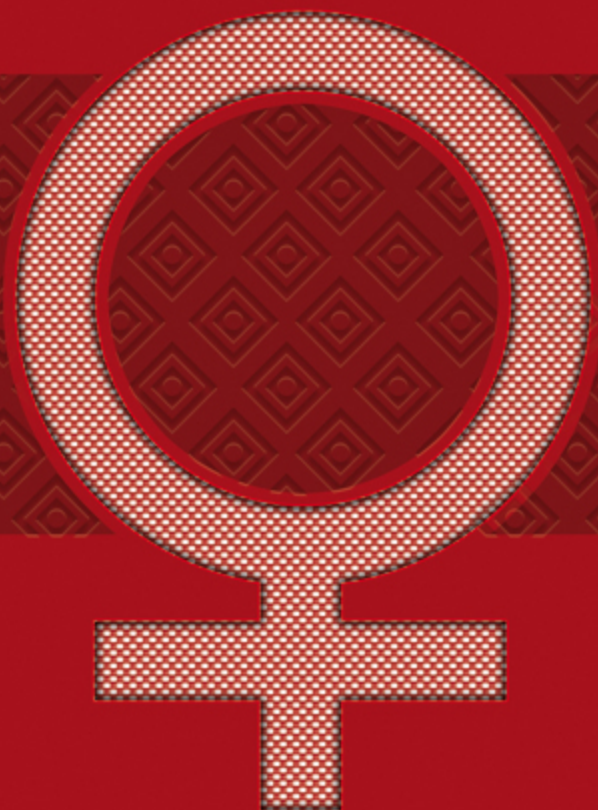


Guía para la incorporación de la **Perspectiva de Género** en los Programas Sectoriales y Auditorías de Género en el **Estado de Veracruz**



MÉXICO
2010



GOBIERNO DEL
ESTADO DE VERACRUZ



SEGOB
INSTITUTO VERACRUZANO
DE LAS MUJERES



ESTADO
PRÓSPERO



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



Vivir Mejor

GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el Programa. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010 "POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE VERACRUZ"

Guía para la incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas Sectoriales y Auditorías de Género en el Estado de Veracruz

Noviembre 2010



Gobierno
Veracruz



GOBIERNO DEL
ESTADO DE VERACRUZ



SEGOB
INSTITUTO VERACRUZANO
DE LAS MUJERES



ESTADO
PROSPERO



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el Programa. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010 "POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE VERACRUZ"



Directorio

Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Dr. Javier Duarte de Ochoa

Gobernador constitucional del Estado de Veracruz de
Ignacio de la Llave

Lic. Gerardo Buganza Salmerón

Secretario de Gobierno

Instituto Veracruzano de las Mujeres

Dra. Edda E. Arrez Rebolledo

Directora General



La Guía para la incorporación de la Perspectiva de Género en los Programas Sectoriales y Auditorías de Género en el Estado de Veracruz es una publicación del Instituto Veracruzano de las Mujeres realizada en el marco de la propuesta Políticas públicas estatales y Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Veracruz, financiada con recursos federales a través del Programa para la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2010 del Instituto Nacional de las Mujeres.

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

Instituto Veracruzano de las Mujeres

Francisco Bocanegra No. 39

Col. Adalberto Tejeda

CP 91070, Xalapa Ver.

01(228) 8171009 y 8170789

www.ivermujeres.gob.mx

ivermujeres@hotmail.com

Primera edición, 2010.

Autoras:

Janette Góngora Soberanes,

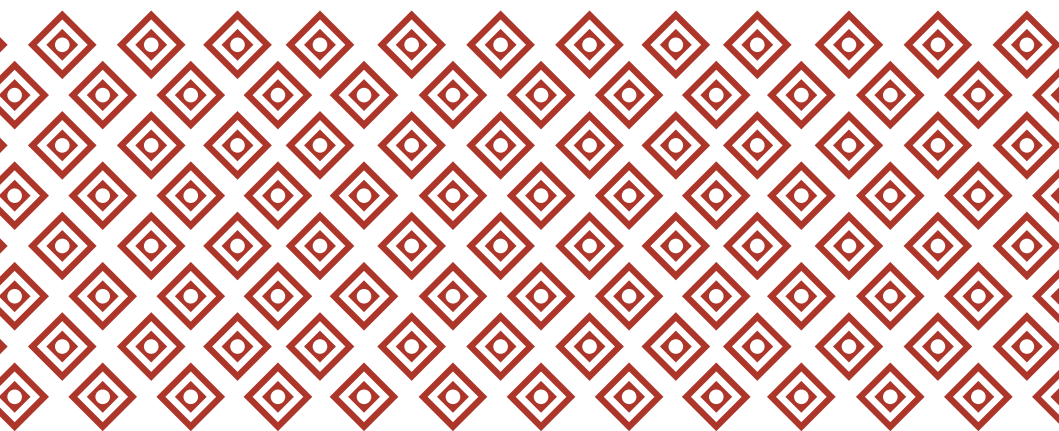
Mónica Santamaría Barreto

y Martha Castrejón Vacío

Contenido

Presentación	7
Introducción	9
¿Qué es la Guía?	9
¿A quién va dirigida la Guía?	10
¿Cuál es el contenido de la Guía?	11
Acrónimos	12
Sección I	13
Incorporación de la perspectiva de género en los programas sectoriales	13
Entendiendo los términos género y perspectiva de género	16
SECCIÓN II	21
Marco normativo del proceso de planeación de los programas sectoriales	21
Marco de la planeación para los programas sectoriales en materia de igualdad entre mujeres y hombres	24
Marco normativo específico sobre igualdad de género y no violencia contra las mujeres que también debe incorporarse en el proceso de planeación de los programas sectoriales	28
México	28
Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave	29
SECCIÓN III	33
Metodología para incorporar la Perspectiva de Género en el diseño de los Programas sectoriales	33
Diagnóstico(s) del Sector	34
Definición de prioridades y planteamiento de alternativas de solución	39
Formulación de Objetivos y Estrategias	42
Formulación de Objetivos Específicos y Operativos	44
Sección IV	57
Auditorías de Género	57
Metodología de las Auditorías de Género	58
Marco conceptual derivado de la LIMHEV	58

Seguimiento, Evaluación y Monitoreo de las Políticas Estatales en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres y Auditorías de Género	59
Indicadores de Auditoría de Género	60
Recolección de información	62
Informes de auditoría	62
Recomendaciones para promover la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal y la incorporación de esta perspectiva en las políticas públicas de Estado de Veracruz	63
GLOSARIO	67
BIBLIOGRAFÍA	75



Presentación

El Gobierno del Estado de Veracruz, comprometido con la igualdad de género y la no violencia contra las mujeres, propició que se concretaran en el periodo de tres años, los siguientes objetivos:

- 2007 Creación del Instituto Veracruzano de las Mujeres
- 2008 Aprobación de la Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Veracruz
- 2009 Aprobación de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 2010 Constitución por decreto de las Unidades de Género en las Dependencias de la Administración Pública Estatal

Además del impulso constante a la creación de Instancias e Institutos Municipales de las Mujeres. Todas estas acciones de institucionalización y legislativas constituyen logros trascendentes para que las mujeres estén en la posibilidad de acceder a los derechos a la igualdad, a la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Ahora bien, para que en la elaboración y ejecución de las políticas públicas estatales se actualice la legislación a partir de los principios de igualdad jurídica y no discriminación, entre las mujeres y los hombres, de respeto a la dignidad humana, y de libertad, se tiene el enorme reto de fortalecer las capacidades institucionales para incorporar de manera transversal la perspectiva de género (PEG) en los marcos programáticos institucionales.

En este sentido, la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los Programas Sectoriales y Auditorías de Género en el Estado de Veracruz* va dirigida a las servidoras y los servidores públicos del Gobierno del Estado de Veracruz en el entendido de que son quienes tienen a su cargo la tarea de incorporar la perspectiva de género en sus funciones sustantivas y administrativas cotidianas, de ahí la importancia de contar con una herramienta para facilitarles tan significativo quehacer.

La elaboración de este documento fue posible gracias a la colaboración y apoyo de servidoras y servidores públicos de diversas instituciones, agradeciendo en particular a las titulares de las Unidades de Género de la Administración Pública que con su valiosa participación, hicieron de los talleres del ciclo *Un acompañamiento especializado y Profesionalización de las y los Titulares de las Unidades de Género para favorecer la instrumentación de la perspectiva de género en la Administración Pública estatal*, un espacio de diálogo y reflexión.

El Instituto Veracruzano de las Mujeres espera que esta Guía, además de transmitir el ánimo de colaboración y apertura con la que fue construida, se convierta en un referente básico para la construcción de políticas públicas para la igualdad entre Mujeres y Hombres en Veracruz.

Dra. Edda E. Arrez Rebolledo

Directora General

Instituto Veracruzano de las Mujeres

Introducción

¿Qué es la Guía?

Es un conjunto de orientaciones y pautas construidas expresamente para facilitar el trabajo de incorporar la perspectiva de género en la etapa de formulación de los programas sectoriales del Estado de Veracruz; pretende proporcionar con ello elementos de descripción, análisis y pasos a seguir para formular objetivos con perspectiva de género; considerando ejemplos acordes al trabajo de la Administración Pública Estatal. Asimismo, la Guía brinda elementos necesarios para entender cómo se conforma y realiza una Auditoría de Género. Su propósito fundamental es contribuir a la formulación de programas sectoriales que incidan de manera efectiva en avanzar en el logro de la igualdad sustantiva¹ entre mujeres y hombres en el Estado de Veracruz.

La Guía considera la etapa de la formulación de los programas sectoriales como el proceso de reconocimiento de prioridades y construcción de objetivos por sector. En esta etapa, las fases de diagnóstico (documentación, investigación, sistematización y análisis) y la fase de construcción de objetivos (elección de alternativas y estrategias) son cruciales para reconocer las prioridades, necesidades y circunstancias actuales de las mujeres y hombres del Estado de Veracruz. Desde esta perspectiva el diagnóstico, el análisis y la construcción de objetivos, son fases iniciales que deben incorporar al género como categoría central para, a partir de ahí, derivar en la formulación de una política sectorial con enfoque de género.

¹ La igualdad sustantiva es la que se expresa en el goce y ejercicio pleno, irrestricto, integral y cotidiano y en todos los ámbitos de la vida, de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos en la persona, sin distinción de sexo. Ver: *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*, Art. 6, Fracc. III. Consultado en: http://www.cedhveracruz.org.mx/ws_new/genero/ley_551.pdf

¿A quién va dirigida la Guía?

A funcionarias y funcionarios de la Administración Pública del Estado de Veracruz implicados en el proceso de formulación de los Programas Sectoriales. El trabajo de incorporar la perspectiva de género en los programas sectoriales precisa contar con competencia y elementos que les permitan situar al género en el centro del diseño de las políticas públicas.

A lo largo de la experiencia obtenida por el equipo que elaboró esta Guía, se observó el cúmulo de conocimiento que tienen funcionarias y funcionarios de diversas Administraciones Públicas Estatales; este *saber hacer* debe ser aprovechado y reconocido; por ello, se pensó en una Guía que vincule el conocimiento de lo que cada funcionario y funcionaria hace en su puesto de trabajo y que, a partir de éste, incorpore una estrategia de trabajo con perspectiva de género; esto es, hacer lo que han venido haciendo desde hace años pero teniendo claro un nuevo objetivo: reconocer que sus acciones y decisiones, como funcionarias/funcionarios provocan una diferencia en la vida cotidiana de las mujeres y hombres del Estado de Veracruz. Cuando la funcionaria o funcionario decide reconocer, documentar, describir y analizar las diferentes circunstancias y necesidades de las mujeres y hombres que su sector atiende, ahí empieza a incorporar la perspectiva de género en su quehacer institucional. Hacer lo anterior, no es del todo diferente a reconocer las necesidades de trabajo, salud, vivienda o educación de la “población” que atiende el sector. Es importante dejar claro que no se puede seguir considerando a la “población” como un todo, sino por el contrario determinar ¿Quiénes son esa población? ¿Qué mujeres y hombres conforman esa población? ¿Qué necesidades y circunstancias pueden cambiar o mantenerse con las decisiones o acciones que asumen las funcionarias y los funcionarios?

A ellos y ellas, las funcionarias y los funcionarios de la Administración Pública de Veracruz, que todos los días toman decisiones y ejecutan acciones, va dirigida esta Guía.

¿Cuál es el contenido de la Guía?

Pensando el quehacer cotidiano de las funcionarias y funcionarios, la Guía está organizada según el proceso común que sigue la formulación de una política pública, con la diferencia de que en el proceso de formulación que ellas y ellos conocen, ahora documenten, reconozcan, describan, analicen y propongan estrategias y objetivos diferenciados para los hombres y las mujeres que atiende el sector específico donde se ubican.

La Sección I explica y fundamenta por qué es necesario incorporar la perspectiva de género en los programas sectoriales. Por una parte, el Estado de Veracruz es una de las entidades federativas con mayores desigualdades de género y por otra existe un marco normativo nacional y estatal que mandata que las funcionarias y funcionarios de los tres órdenes de gobierno desarrollen políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La Sección II ofrece un panorama del marco normativo nacional y estatal sobre el proceso de planeación de programas y qué señala este marco normativo en torno a la igualdad de género.

La Sección III brinda los elementos metodológicos para incorporar la perspectiva de género en el proceso de planeación de los programas sectoriales.

La Sección IV expone cuáles son los elementos centrales que conforman una Auditoría de Género.

Acrónimos

LAMVOLVEV:	Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz.
LGIMH:	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
LIMHEV:	Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
LPEV:	Ley de Planeación del Estado de Veracruz.
PND:	Plan Nacional de Desarrollo.
PEG:	Perspectiva de Género.

Sección I

Incorporación de la perspectiva de género en los programas sectoriales

Actualmente uno de los principales retos y desafíos que enfrentan los países es la persistencia de inequidades y desigualdad de oportunidades que ocurre entre mujeres y hombres. Los datos del *Reporte Global de Brecha de Género 2010*² ubican a México como uno de los países con más desigualdades entre mujeres y hombres, al ocupar el lugar 91 de 134 países analizados; con respecto a Latinoamérica la situación es aún más grave, pues nuestro país está en el lugar 23 de 26 países, sólo un lugar arriba de Belice, Surinam y Guatemala, que ocupan los últimos lugares.

El alcance y la intensidad de las desigualdades entre mujeres y hombres varían dentro de un mismo país. En el caso de México, los datos del *Índice de Desarrollo Relativo al Género*³ indican que Veracruz es una de las entidades con mayores desigualdades al ubicarse en la posición 28 a nivel nacional. En esta entidad las desigualdades entre mujeres y hombres se encuentran en todas las esferas de la vida social.

² El *Índice Global de Brecha de Género* examina la brecha entre mujeres y hombres en cuatro categorías fundamentales: oportunidad y participación económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. Ver: Hausmann, R, Tyson, L. and Zahidi, S. (2010) *The Global Gender Gap Report 2010*. Switzerland: World Economic Forum. Consultado en: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf>

³ El *Índice de Desarrollo Relativo al Género* se calcula de acuerdo a las mismas dimensiones del *Índice de Desarrollo Humano* (esperanza de vida, logros educacionales e ingresos), considerando las desigualdades entre mujeres y hombres. Ver: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006) *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México*. México, PNUD.

EJEMPLOS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE VERACRUZ

- El analfabetismo afecta más a las mujeres, en particular a las que habitan en zonas rurales: del total de la población de 15 años y más, el 11% son hombres analfabetas y el 15.6% son mujeres analfabetas.⁴
- Las mujeres tienen una participación menor en el mercado de trabajo. Según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo⁵ las mujeres representan el 35.27% de la Población Económicamente Activa, en tanto que los hombres el 64.73%. Las mujeres veracruzanas se insertan mayoritariamente en empleos de baja productividad y por lo tanto en condiciones de precariedad y vulnerabilidad. En todos los sectores de ocupación los ingresos de las mujeres son menores a los que reciben los hombres.
- La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas es muy baja: durante el periodo gubernamental de 2008 a 2010, sólo el 8.5% de las presidencias municipales estaba a cargo de mujeres. En el caso de la LXI Legislatura Local, sólo el 15.8% de las diputaciones de mayoría relativa era ocupado por mujeres.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2005, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010 y Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, 2007.

La desigualdad entre mujeres y hombres tiene un alto costo social y económico, pues mientras las mujeres continúen en situaciones de desigualdad en cuanto a oportunidades y recursos, no puede haber un desarrollo social para toda la población. Desde la década de 1970, con la activa participación del movimiento feminista, se plantearon demandas de igualdad entre mujeres y hombres y de combate a la discriminación, fue en esta misma década que se realizó la Primera Conferencia Mundial de la Mujer auspiciada por las Naciones Unidas, la cual promovió que los gobiernos establecieran mecanismos para hacer efectiva la aceleración del logro de igualdad de oportunidades para las mujeres. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, por primera vez se planteó que el tratamiento a la situación de desigualdad

⁴ INEGI: II Censo de Población y Vivienda, 2005.


⁵ INEGI: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer Trimestre 2010.

entre mujeres y hombres debía realizarse a través de una política activa y visible de **incorporación de la perspectiva de género**, entre otras cosas, en la vigilancia y evaluación de todos los programas y políticas.

En la actualidad, la mayoría de los gobiernos del mundo occidental reconocen que la igualdad de género es un derecho humano y que deben llevar a cabo políticas públicas que contribuyan a procurar una mayor igualdad de oportunidades y la igualdad en el ejercicio de los derechos humanos, políticos, civiles y sociales de las mujeres.

En este contexto, en México se han realizado importantes avances en el proceso de institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género. Actualmente se cuenta con mecanismos nacionales, estatales y municipales (Instituto Nacional de las Mujeres; en el caso de Veracruz se cuenta con el Instituto Veracruzano de las Mujeres, 55 Instancias Municipales de las Mujeres y 7 Institutos Municipales de las Mujeres), para promover la igualdad de género y se ha aprobado un marco normativo nacional y estatal en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres: la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave* (LIMHEV) y la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz* (LAMVLVEV).

Este marco normativo reconoce que el reto de superar la amplia brecha de desigualdades existentes entre mujeres y hombres implica el compromiso decidido de los tres órdenes de gobierno para contrarrestar las causas que generan las desigualdades e impulsar políticas públicas que incorporen el enfoque de género para promover una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que incidan sobre las condiciones socioeconómicas y culturales que obstaculizan dicha igualdad.



LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DISPONE LA EJECUCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD

El logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberá hacerse a través de la ejecución de políticas públicas que contengan acciones afirmativas a favor de las mujeres, y con el establecimiento de mecanismos interinstitucionales que definan las facultades y obligaciones de las autoridades competentes en el Estado en el cumplimiento de esta Ley.

Fuente: LIMHEV Art. 2.

Los *programas sectoriales* son instrumentos estratégicos para incorporar la perspectiva de género, ya que en ellos se establecen objetivos a seguir para atender y resolver los problemas públicos, identificados como prioritarios, en cada uno de los sectores de actividad que conforman la administración pública estatal. En este sentido, en la medida que los programas sectoriales son resultado de procesos de consulta, análisis, comparación y su consiguiente definición de alternativas factibles, se convierten en uno de los principales instrumentos estratégicos para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica y civil, la participación y representación política equilibrada en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas, y la eliminación de estereotipos que fomentan la discriminación y violencia contra las mujeres.

El reto de incorporar la perspectiva de género en los planes sectoriales implica comprender qué significan los términos género y perspectiva de género, a continuación se explican estos conceptos.

Entendiendo los términos género y perspectiva de género

Gran parte de las desigualdades de participación entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida social (mayores niveles de analfabetismo, ocupación en empleos vulnerables y precarios, limitada intervención en espacios de toma de decisiones, menor acceso a la propiedad y la riqueza, etc.) ocurren porque socioculturalmente se atribuyen o adjudican diferentes cualidades y características a las personas

y al sexo al que pertenecen. Así, las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres se han traducido históricamente en desigualdades que han situado a las mujeres en situación de subordinación o desventaja.

A partir de las características biológicas (sexo) de las mujeres se les han atribuido cualidades vinculadas al ámbito privado, del hogar y a las tareas de cuidado de los y las demás; en tanto que a los hombres se les han conferido atributos vinculados al ámbito público, es decir del espacio de la producción y la política. El valor que socialmente se atribuye a las actividades de las mujeres se considera menor, por ejemplo, en el ámbito del empleo las mujeres trabajan principalmente en el sector terciario (servicios) desempeñando actividades que son una extensión del rol de amas de casa: empleadas domésticas, cocineras, meseras, enfermeras, secretarías, maestras, etc. Se trata de ocupaciones que socialmente están devaluadas, precisamente porque se consideran labores que realizan las mujeres. En algunas ocupaciones feminizadas; es decir, que son desempeñadas mayoritariamente por mujeres, sólo un reducido porcentaje de ellas accede a cargos directivos.

¿Qué es el Género?

El conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, a partir de ello se construyen conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoraciones y las relaciones entre mujeres y hombres.

Fuente: Inmujeres, *Aprendamos sobre Género: Herramientas didácticas para la igualdad*, 2007.

La perspectiva de género implica **considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones y necesidades**, tanto de las mujeres como las de los hombres, en cada una de las etapas del ciclo de las políticas públicas (diseño, implementación, monitoreo y evaluación), con el propósito de promover la eliminación de las situaciones de desigualdad, discriminación y subordinación entre mujeres y hombres.

Generalmente las políticas públicas se diseñan considerando que éstas tienen un impacto neutral al género; es decir que tendrán un efecto igual en hombres y mujeres, o se realizan pensando que la población objetivo son hombres que desempeñan el rol de proveedores o ni siquiera cuestionan cuál será el impacto que tendrá la política pública en hombres y mujeres; es decir, que son ciegas al género y contribuyen a producir efectos discriminatorios para las mujeres. Un ejemplo de programas que no incorporan la perspectiva de género son los destinados a construcción o mejoramiento de viviendas que generalmente establecen en sus requisitos ser propietarias del terreno o la vivienda. En la realidad, sólo un bajo porcentaje de mujeres son propietarias, por lo que la gran mayoría de las mujeres no puede acceder a los beneficios del programa.



¿Qué son las políticas ciegas al género?

Son las políticas que no contemplan las necesidades e intereses de las mujeres. En apariencia estas políticas se presentan como neutras o con beneficios para toda la población, aunque generan efectos discriminatorios para las mujeres, o bien, refuerzan la división sexual del trabajo. Por ejemplo, para otorgar un crédito agrario se solicita el respaldo de una propiedad. En apariencia, se trata de un requisito neutro, pero en realidad es discriminatorio porque sólo un porcentaje muy reducido de mujeres cuenta con título de propiedad.

Fuente: Inmujeres, Guía Metodológica para la sensibilización en género, 2008.

En el diseño de programas que incorporan la perspectiva de género se toman en cuenta las necesidades prácticas e intereses estratégicos tanto de mujeres como de hombres. Por ejemplo, el diseño de un programa de abastecimiento de agua doméstica realizado desde la perspectiva de género considera que las mujeres tradicionalmente se encargan de la recolección y manejo del agua doméstica y que los hombres frecuentemente toman las decisiones sobre la ubicación de las fuentes de agua; el diagnóstico de esta situación permite proponer medidas para que mejore el abastecimiento del agua a través de la participación activa tanto de mujeres y como de hombres en las actividades de planificación,

construcción, operación y mantenimiento de las redes de distribución de agua. Al considerar las necesidades de las mujeres, es más probable que el programa impacte positivamente en la vida de cotidiana de las mujeres, principales usuarias del agua.



¿Qué es la Perspectiva de Género?

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

Fuente: LAMVLVEV, Art. 4, Frac. XXI.

Sección II

Marco normativo del proceso de planeación de los programas sectoriales

En México existe un marco que norma el proceso de planeación nacional y estatal de los programas de desarrollo, el cual establece cuáles son los mecanismos e instrumentos que orientan la elaboración de las políticas públicas.

En primer término, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* obliga al Estado a que la planeación se realice a través de un mecanismo democrático: el Sistema de Planeación Democrática del Desarrollo Nacional.

¿Qué establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sobre el proceso de planeación para el desarrollo?

El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional [...]

La planeación será democrática. Mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

La ley facultará al Ejecutivo para que establezca [...] los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo

Fuente: *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Art. 26. A.

En el artículo 26 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* se pueden identificar 5 elementos importantes:

1. **Las facultades del Poder Ejecutivo.**
2. **El Sistema de Planeación Democrática.**
3. **El Plan Nacional de Desarrollo (PND).**
4. **La Administración Pública Federal.**

5. Los Programas de desarrollo.

El primer elemento identificado es el Ejecutivo, que lo conforman el Presidente de la República y los/as Secretarios/as de Estado. Según este artículo, el Ejecutivo estará facultado para que se establezcan los procedimientos de participación y consulta popular en el Sistema Nacional de Planeación Democrática, los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo, y determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas el desarrollo nacional. Una de las normas derivadas de este artículo es la Ley de Planeación.

El segundo y tercer elemento se presenta de manera gráfica porque, en realidad, es un proceso institucional: la planeación del desarrollo.




Como se puede observar arriba, el Sistema de Planeación Democrática contempla actores y procesos, con el fin de formular el PND, el cual es el instrumento rector de la planeación para el desarrollo, es el único documento que puede tener la categoría de Plan Nacional. En él, se establecen las prioridades nacionales, los objetivos y líneas estratégicas a seguir. Como documento rector, debe ser considerado para la formulación de objetivos sectoriales, estatales, regionales, especiales e institucionales.

Después de varios intentos por consolidar la descentralización administrativa, fiscal y política en México, los resultados aún son escasos.

Si bien es cierto que los Estados de la República tienen autonomía para decidir sobre sus prioridades estatales, como en el caso de Veracruz, también es cierto que dependen de los ingresos que la federación transfiere y condiciona para cumplir con objetivos nacionales.

Por lo anterior, es importante hacer notar que el diseño institucional de la planeación en Veracruz es réplica del diseño nacional. La *Ley de Planeación del Estado de Veracruz (LPEV)* estipula que la planeación se deberá realizar siguiendo la mecánica federal, a través del *Sistema Estatal de Planeación Democrática*, el cual está constituido por las dependencias estatales, municipales, los Comités de Desarrollo para la Planeación del Estado y los de Planeación Municipal. También mandata la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo partiendo de la consulta popular.

La LPEV determina cuál es el marco rector y los contenidos de los programas sectoriales.

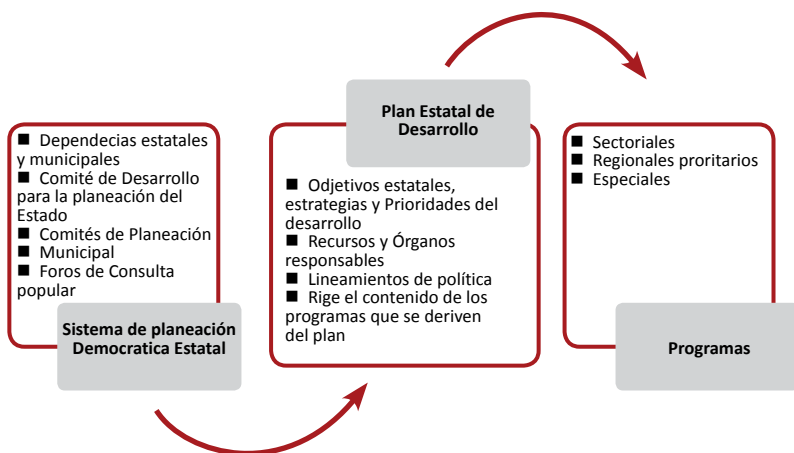


Los Programas Sectoriales en el Estado de Veracruz

Los programas sectoriales se sujetarán a las previsiones contenidas en el Plan [Estatal de Desarrollo] y especificarán los objetivos, prioridades y políticas que regirán el desempeño de las actividades del área de que se trate. Contendrán asimismo, estimaciones de recursos y determinaciones sobre órganos responsables de su ejecución.

Fuente: Ley de Planeación del Estado de Veracruz, Art. 14.

Los programas de desarrollo y la Administración son dos elementos sin los cuales no sería posible comprender la sustancia del quehacer gubernamental. Al hablar de ellos se entra en el terreno propio del gobierno: las políticas públicas.



Marco de la planeación para los programas sectoriales en materia de igualdad entre mujeres y hombres

El Estado mexicano ha incorporado en el marco normativo que orienta el proceso de planeación de políticas públicas la igualdad entre mujeres y hombres. El concepto de igualdad es a la vez un principio y un derecho que expresa el respeto que debe darse a la dignidad de todas las personas y que establece la obligación para el Estado de abstenerse de desarrollar cualquier diferencia arbitraria o discriminatoria contra las personas y de promover la igualdad de oportunidades. Para que el principio de igualdad y no discriminación estipulado en los instrumentos rectores de planeación no se quede en un nivel meramente retórico es necesario que se incorpore en los objetivos, prioridades y políticas de los programas sectoriales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Art. 1

El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Art. 4



Ley de Planeación

La planeación [...] estará basada en los siguientes principios:

La igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población.

Art. 2, Frac. III.

A nivel estatal, la *Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*⁶ está armonizada con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto al principio y derecho de no discriminación hacia las mujeres.

⁶ Consultado en: <http://sistemas.cgever.gob.mx/blindaje/Normatividad%20Estat/1.pdf>

Principio de Igualdad en la Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

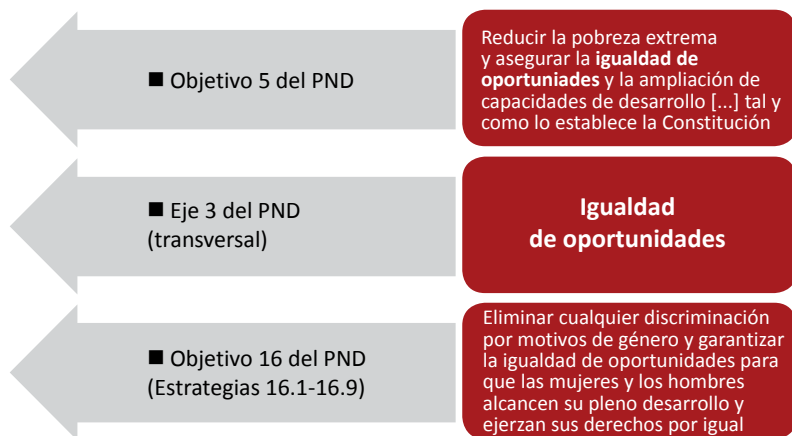
[...] Los habitantes del Estado gozarán de todas las garantías y libertades consagradas en la Constitución y las leyes federales, los tratados internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen; así como aquellos que reconozca el Poder Judicial del Estado, sin distinción alguna de origen, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o actividad social.

Art. 4

La ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón en la vida política, social, económica y cultural del Estado. Asimismo, promoverá que la igualdad entre hombres y mujeres se regule también en las denominaciones correspondientes a los cargos públicos

Fuente: *Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*, Art. 6.

Como se ha señalado desde el inicio de esta Guía, tanto el actual gobierno federal como el estatal, han incorporado de una u otra forma el objetivo de superar la amplia brecha de desigualdad entre hombres y mujeres, así como promover la igualdad de oportunidades mediante el impulso de las políticas públicas con enfoque de género. En este sentido, es de suma importancia que para la incorporación de la perspectiva de género en los programas sectoriales; se identifiquen, en primer lugar, los objetivos macro para cumplir con el criterio de alineación de objetivos:



Los encargados de la identificación de estos objetivos macro son todas y todos los funcionarios y funcionarias que conforman la Administración Pública Federal y Estatal. Son ellas y ellos los responsables de alinear los objetivos macro y transformarlos en objetivos específicos y operativos. De ahí la importancia de identificar el marco de la planeación en México, ahí comienza el proceso técnico de incorporar la perspectiva de género.

Ahora, observemos lo que en materia de igualdad define el *Plan Veracruzano de Desarrollo* como objetivos macro para el periodo 2005-2010:⁷



El próximo *Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Veracruz 2011-2016* deberá estar alineado al instrumento nacional rector de las políticas públicas, el PND y tal como lo establece la LPEV, será coordinado y elaborado por la Secretaría de Finanzas y Planeación con apoyo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, integradas en el *Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Veracruz* y deberá incorporar el resultado de un amplio proceso de consulta a: “[...] las distintas organizaciones representativas de los obreros, campesinos y grupos populares; de las instituciones académicas, profesionales y de investigación; de los diversos partidos políticos; de los organismos empresariales; de las distintas organizaciones estudiantiles, de jóvenes y de mujeres, así como de otras agrupaciones sociales [...]”.⁸

⁷ Al momento de escribir esta Guía, el Gobierno del Estado de Veracruz a cargo del Lic. Fidel Herrera Beltrán se encuentra en la última fase de su mandato. El gobierno entrante, sin embargo, atenderá el marco que se define en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Por ello, para que sirva a manera de ejemplo señalamos aquí los contenidos de ambos Planes.

⁸ *Ley de Planeación del Estado de Veracruz-Llave*, Art. 10.

En suma, el marco normativo e institucional es un complejo y estructurado proceso político y técnico. Lo que se debe observar, como funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Estatal, es el resultado de ese proceso: los documentos rectores donde se establecen los objetivos generales y las estrategias institucionales que guiarán el trabajo gubernamental en el corto, mediano y largo plazo.

Marco normativo específico sobre igualdad de género y no violencia contra las mujeres que también debe incorporarse en el proceso de planeación de los programas sectoriales

México

En 2003 fue aprobada una ley pionera para promover en el país la no discriminación, se trata de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* que tiene por objeto: “[...] prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.”⁹

Un importante avance jurídico para regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, fue la aprobación de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMH) en 2006, que propone: “[...] lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.”¹⁰ La LGIMH establece la formulación del *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* como uno de los instrumentos de política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* aprobada en 2007 se caracteriza por establecer principios para la acción de gobierno que define las competencias de las Secretarías de la Administración Pública Federal en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En 2008 se puso en marcha el Programa Nacional para la Igualdad

⁹ *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Art. 1. Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

¹⁰ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Art. 1. Consultado en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008–2012, que engloba las acciones de la Administración Pública Federal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Establece la necesidad de trabajar en dos vertientes: por un lado, realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro, incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal forma que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.¹¹

Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave

Recientemente se ha aprobado el marco normativo que sienta las bases para la igualdad sustantiva a nivel estatal y la no violencia contra las mujeres. En 2008 el Congreso Local aprobó la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz* (LAMVLEEV), que mandata que los gobiernos del Estado y de los Municipios realicen acciones encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

En 2009 el Congreso del Estado de Veracruz aprobó la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*, que tiene por objeto: “[...] regular y garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para eliminar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición, tanto en el ámbito público como en el privado.”¹² Establece que el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres deberá hacerse a través de: “[...] la ejecución de políticas públicas que contengan acciones afirmativas a favor de las mujeres, y con el establecimiento de mecanismos interinstitucionales que definan las facultades y obligaciones de las autoridades competentes en el Estado en el cumplimiento de esta Ley.”¹³

¹¹ Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*. México: INMUJERES. p. 19. Consultado el 30/09/19 en: <http://www.impi.gob.mx/work/sites/IMPI/resources/LocalContent/1845/7/PROGRAMAIGUALDAD.pdf>

¹² Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, Art. 1. Op. Cit.

¹³ Op. Cit., Art. 2.

Obligaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal y los organismos autónomos para garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres

Promover:

- I. Una vida libre de discriminación;
- II. La erradicación de los estereotipos que fomentan la desigualdad;
- III. El ejercicio de la igualdad en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, para lograr la convivencia armónica fomentando la conciliación y el principio de tolerancia, encaminados a lograr el pleno desarrollo de los individuos;
- IV. Que los medios de comunicación públicos y privados generen información y difundan mensajes que contribuyan a la construcción de un estado de igualdad; y
- V. Una vida libre de violencia de género.”

Fuente: LIMHEV, Art. 32.

La LIMHEV establece directrices concretas que pueden incorporarse en la planeación de los programas sectoriales.

Lineamientos de las políticas de igualdad que deberán desarrollar todas las dependencias del Ejecutivo del Estado

- I. Generar la integralidad de los derechos humanos como mecanismo para lograr la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Implementar acciones para garantizar la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito civil;
- VI. Establecer medidas para erradicar toda forma y modalidad de violencia de género;
- VII. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico;
- VIII. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares; y
- IX. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Fuente: LIMHEV, Art. 17.

En suma, se puede decir hasta aquí que el proceso de incorporar la perspectiva de género en los programas sectoriales de la administración pública estatal comienza por conocer e identificar las estrategias, objetivos y líneas nacionales y estatales que sean pertinentes al sector que nos ocupa. Estas estrategias, objetivos y líneas quedan reflejadas principalmente en el PND y el Plan Veracruzano de Desarrollo, los cuales, como se ha visto, son resultado del proceso de planeación democrática en nuestro país y del diseño institucional vigente. Se trata, entonces,

de clarificar el contenido de los objetivos para conocer qué parte nos toca como responsables de sector; este camino es muy conocido por las funcionarias y los funcionarios de la administración pública, por ello, decimos que hay que aprovechar el *saber hacer*; es decir, se trata de hacer lo mismo, pero con una nueva herramienta; esta nueva herramienta que se debe llevar al recorrer el camino conocido es: la perspectiva de género. Incorporar la perspectiva de género permite prestar atención a las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en cualquier ámbito de una política.

De esta manera, es importante que se conozca y reconozca el marco normativo e institucional vigente en materia de planeación e igualdad de género en el nivel federal y estatal.



Sección III

Metodología para incorporar la Perspectiva de Género en el diseño de los Programas sectoriales

En la sección anterior se revisó cuál es el marco normativo nacional y estatal que orienta el proceso de planeación de los programas sectoriales y qué señala este marco normativo en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación. En esta sección se proponen pautas generales para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los componentes sustantivos de los programas sectoriales.

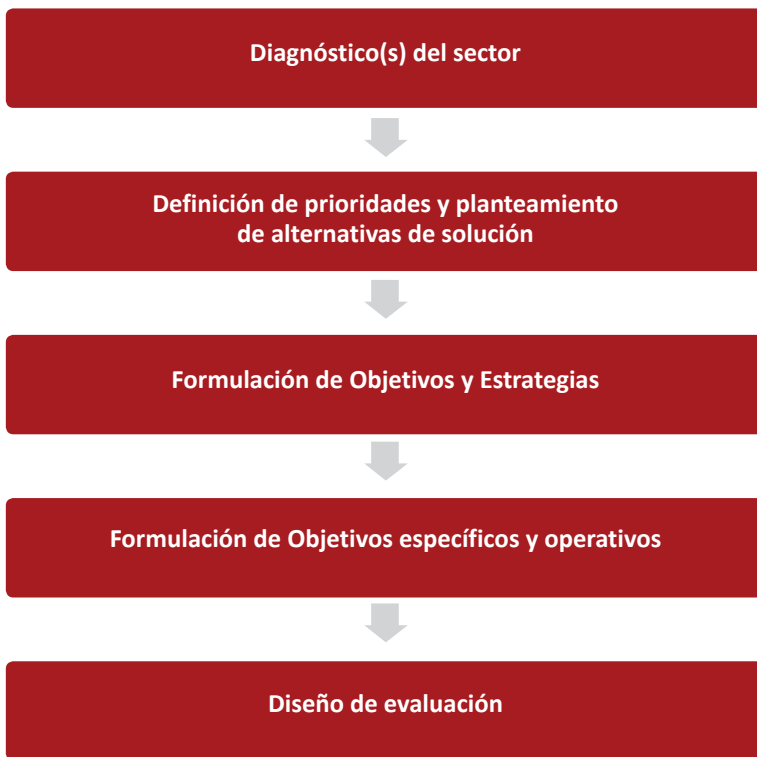
La perspectiva metodológica propuesta en esta Guía se orienta por el principio de **transversalidad** definido en la LIMHEV como:

“La herramienta metodológica que permite incorporar la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, con el objetivo de homogeneizar los principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.”¹⁴

La transversalidad presupone examinar cuáles son las implicaciones para mujeres y hombres de las políticas públicas y permite incorporar las necesidades e intereses de mujeres y hombres en cada una de las etapas del ciclo de las políticas: agenda, formulación, implementación y evaluación, con el propósito de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La aplicación de esta metodología permite visibilizar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el contexto de actuación de cada sector.

Los pasos propuestos para incorporar la perspectiva de género corresponden a la lógica de diseño de los componentes de los programas sectoriales:

¹⁴ LIMHEV, Art. 6, *Op. Cit.*



Diagnóstico(s) del Sector

Un programa sectorial que incorpore la perspectiva de género parte de identificar cuáles son las brechas de desigualdad actuales entre mujeres y hombres en el área o ámbito del sector. La realización de este diagnóstico implica un análisis de género a partir de fuentes de información cuantitativa, como la recopilación de toda la información desagregada por sexo, y datos cualitativos que den cuenta de los aspectos culturales y prácticas institucionales que producen las desigualdades de género.

En la gran mayoría de los ámbitos de los sectores existe una implicación de género; por ejemplo, el desarrollo rural, el desarrollo de infraestructura, la segregación laboral, el acceso a servicios de seguridad social, la educación, la vivienda, la justicia, la salud, etc. El diagnóstico del sector que incorpora la perspectiva de género debe tener en cuenta

que las mujeres y los hombres acceden en forma desigual a los recursos, bienes y servicios. Identificar y visibilizar estas desigualdades posibilitará diseñar medidas para corregir estas situaciones para lograr la igualdad de género.

Otro aspecto a considerar es que se necesita profundizar el análisis del diagnóstico cruzando la variable sexo con otras variables; por ejemplo, edad, tamaño de localidad, discapacidad, etc., para obtener datos más precisos sobre los sectores de la población que menos acceden a los servicios y recursos.

Para facilitar la realización del diagnóstico se propone a continuación una serie de preguntas-guía que ayudan a recabar la información requerida. Las preguntas son generales, están organizadas de acuerdo a los ejes temáticos que establecen la LGIMH y la LIMHEV, y se pueden seleccionar aquellas que tengan relevancia para el sector que se está analizando.

Preguntas–guía para la realización del diagnóstico con perspectiva de género

- ¿Qué importancia ha tenido el principio de igualdad de género en el sector?
- ¿Existen diagnósticos sobre las situaciones de desigualdad en el ámbito del sector?
- ¿Cuáles son las necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres sobre los recursos y servicios que brinda el sector?

Igualdad en la vida económica

- ¿Cuáles son las desigualdades en el acceso al mercado de trabajo?
¿En qué áreas existe segregación laboral?
- ¿Cuáles son las desigualdades en el acceso a los recursos y servicios del sector?
- ¿Cuáles son las desigualdades de ingresos?
- ¿Cuál es la proporción de mujeres y hombres empresarios/as?

Participación y representación política equilibrada

- ¿Cuáles son las desigualdades en la participación en los espacios de toma de decisiones políticas y económicas?

Acceso a los derechos sociales

- ¿Cuáles son las desigualdades en el acceso a servicios educativos?
- ¿Cuáles son las desigualdades en el acceso a los servicios de salud?
- ¿Existe discriminación en el otorgamiento de servicios?
- ¿Cuáles son los riesgos diferenciados que enfrentan mujeres y hombres ante los riesgos ambientales?

Igualdad en la vida civil

- ¿Existen mecanismos discriminatorios en los procesos de procuración y administración de justicia familiar?

Violencia de género

- ¿Cuál es la problemática de violencia de género en el sector?
- ¿Cuáles son los obstáculos para acceder a la procuración de justicia en el caso de mujeres víctimas de la violencia de género?

Las fuentes de información para elaborar el diagnóstico son de dos tipos: cuantitativas y cualitativas. Los datos cuantitativos se obtienen generalmente de las estadísticas oficiales e informes, se deberán ubicar los datos desagregados por sexo para determinar las brechas de desigualdad. Los datos cualitativos se obtienen de los procesos de consulta a la población beneficiaria o potencialmente beneficiaria del sector, a las y los especialistas en igualdad de género, a los grupos de mujeres y hombres organizadas/os y de investigaciones académicas especializadas. Como comentamos en la sección anterior, la Ley de Planeación determina la consulta a organizaciones representativas de los obreros, campesinos y grupos populares; de las instituciones académicas, profesionales y de investigación; de los diversos partidos políticos; de los organismos empresariales; de las distintas organizaciones estudiantiles, de jóvenes y de mujeres, así como de otras agrupaciones sociales. A través de esta consulta se puede obtener información relevante sobre las demandas e intereses de mujeres y hombres para formular un diagnóstico con perspectiva de género en el sector.

Es importante que el proceso de consulta sea participativo y que se aseguren las condiciones para que participen tanto mujeres como hombres, ya que frecuentemente las mujeres han sido excluidas para intervenir públicamente en los procesos de consulta.

A continuación se expone un ejemplo sintético de diagnóstico que incorpora la perspectiva de género en el sector laboral, que debería desarrollar identificando más brechas de desigualdad en otros indicadores: segmentación horizontal y vertical, acceso a prestaciones laborales, a seguridad social, niveles de escolaridad, tasas de actividad económica según tamaño de localidad, población ocupada como empleador, etc., y realizando consultas a organizaciones de mujeres trabajadoras, académicas con especialización en mercados de trabajo, etc.

Ejemplo de diagnóstico que incorpora la perspectiva de género en el Sector Laboral

En el Estado de Veracruz la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, señala que los hombres ocupan el 64.73%, mientras que las mujeres el 35.27%, lo cual nos indica que la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en la participación en el mercado laboral es de 29.46 puntos. La actual crisis económica perjudica de manera diferente a mujeres y hombres, ya que ellas enfrentan más desventajas que las afectan de manera más severa. En el caso de la remuneración obtenida por producto del trabajo, las mujeres obtienen menores ingresos en todos los sectores productivos.

Ingresos por hora trabajada, según sector y sexo, 2010

Sector	Ingreso Hombres	Ingreso Mujeres
Primario	\$16.49	\$11.73
Secundario	\$30.46	\$27.70
Terciario	\$29.49	\$25.23

Fuente: ENOE, 1er. Trimestre 2010.

Esta misma encuesta nos indica que las mujeres se insertan en las formas más precarias del ámbito laboral, por ejemplo la tasa de ocupación en el sector informal es mayor que la de los hombres:

Tasa de Ocupación en el Sector Informal, 2010

Mujeres	Hombres
33.86	22.51

Fuente: ENOE, 1er. Trimestre 2010.

Las desventajas que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral repercuten en el fenómeno denominado feminización de la pobreza, que se origina debido a que las mujeres son más vulnerables a la pobreza por diversos factores, los cuales tienen que ver con la discriminación de género. El trabajo remunerado es un recurso económico fundamental y las mujeres acceden a él en condiciones de desigualdad a partir de la división del trabajo por género, en la que las mujeres realizan casi de manera exclusiva el trabajo doméstico y el cuidado de hijos e hijas y a la existencia de formas de discriminación en el acceso y permanencia al mercado laboral.

Es importante recalcar que puede ser necesario más de un diagnóstico en la misma fase; ya que los diagnósticos son la fuente primaria de información y deben ser acotados, por ello, pueden ser necesarios diagnósticos regionales o étnicos, por ejemplo. Es muy común que se realicen diagnósticos muy ambiciosos que pierden de vista justamente las diferencias, al ser tan amplios, arrojan resultados muy generales y no dan cuenta del estado actual de la desigualdad entre hombres y mujeres y aún más, entre las diferentes mujeres: profesionistas, estudiantes, amas de casa, indígenas, líderes, jóvenes, etc. Los diagnósticos son la principal herramienta para visibilizar estas diferencias y deben ser elaborados cuidadosamente.

Los diagnósticos también sirven, en otro nivel, como evaluaciones *ex ante* o *ex post* de un programa determinado. Se pueden incorporar preguntas que nos arrojen resultados sobre una acción emprendida anteriormente y así, retroalimentar el ciclo de la política.

Definición de prioridades y planteamiento de alternativas de solución

El diagnóstico, bien elaborado, sistemáticamente analizado y presentado, nos brinda una fotografía del estado actual del sector. Como se ha insistido, cada sector realiza consuetudinariamente un diagnóstico; se trata ahora de incorporar preguntas que nos arrojen luz sobre las diferencias entre hombres y mujeres y que, incrementalmente, vayamos acumulando información sobre sus necesidades, condiciones específicas y efectos de las acciones previamente ejecutadas.

Una vez identificado ese estado actual, nos daremos cuenta del cúmulo de problemas que se revelan. La tarea siguiente es: definir las prioridades por sector. Como la mayor parte de los gobiernos estatales, el Gobierno de Veracruz trabaja con recursos humanos, materiales, financieros y temporales muy limitados para poder atender todos y cada uno de los problemas que se revelan en los diagnósticos; por ello, definir prioridades permite enfocar los escasos recursos en acciones estratégicas.

La definición de prioridades es un asunto de decisión; aquí, la adecuada y convincente presentación de los resultados del diagnóstico es de vital importancia, porque es un fundamento central para construir el argumento para defender una prioridad.

Retomando el ejemplo anterior:

En el caso de la remuneración obtenida por producto del trabajo, las mujeres obtienen menores ingresos en todos los sectores productivos.

Ingresos por hora trabajada, según sector y sexo, 2010

Sector	Ingreso Hombres	Ingreso Mujeres
Primario	\$16.49	\$11.73
Secundario	\$30.46	\$27.70
Terciario	\$29.49	\$25.23

Fuente: ENOE, 1er. Trimestre 2010.

Esta misma encuesta nos indica que las mujeres se insertan en las formas más precarias del ámbito laboral; por ejemplo, la tasa de ocupación en el sector informal es mayor que la de los hombres:

Tasa de Ocupación en el Sector Informal, 2010

Mujeres	Hombres
33.86	22.51

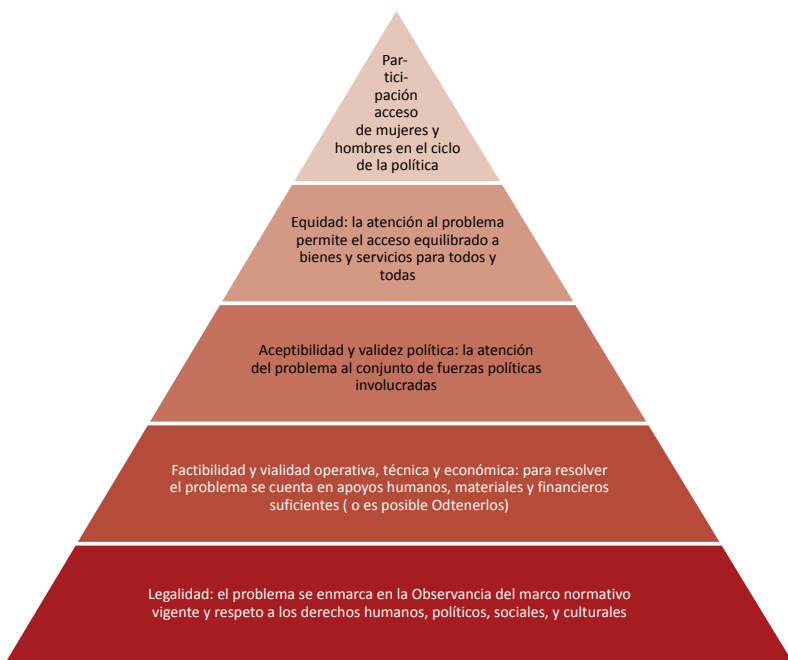
Fuente: ENOE, 1er. Trimestre 2010.

Se puede usar esta información para decir que existe la desigualdad en los ingresos entre hombres y mujeres. Además, las mujeres carecen de seguridad social debido a que se ocupan más en el sector informal. ¿Por qué esto es un problema prioritario? Para responder a ello, hay que tener en cuenta las causas y consecuencias de este problema:

Si el problema es la desigualdad de ingreso, ¿de qué magnitud es?, ¿dónde se localiza?, ¿qué tipo de mujeres la padece y en qué magnitud?, ¿es por qué las mujeres están menos capacitadas en relación con los hombres en un mismo puesto de trabajo?, ¿existe discriminación para asignar un mejor puesto de trabajo?, ¿existe discrecionalidad para asignar los sueldos? O bien: ¿el menor ingreso de las mujeres motiva que tengan menor acceso a la salud, educación y disfrute del tiempo libre?, ¿genera deserción laboral?

Para poder transformar un problema en prioridad se debe identificar la principal causa y la principal consecuencia que el problema genera y

que corresponda al ámbito de las atribuciones del sector. Para ello, es útil señalar los criterios más usados para definir prioridades en el sector público:



Si la arista del problema que se pretende resolver se enmarca en los criterios arriba expuestos, se podrá construir un argumento en favor de su importancia e inclusión en las prioridades del sector.

El problema, o problemas, formulado como prioritario deberá desagregarse en pequeños problemas, para con ello vislumbrar y plantear las posibles alternativas de solución. Estas alternativas son las posibles respuestas al problema planteado. Esta respuesta al problema es una hipótesis, que no se basa en la adivinación sino en el conocimiento experto del campo y en la consideración de los criterios arriba enunciados; por ejemplo, en caso de que el problema a resolver sea *la falta de capacitación de las mujeres que trabajan en la Administración Pública Estatal, genera desigual acceso a los puestos mejor remunerados*, un posible listado de alternativas de solución podría quedar de la siguiente manera:

Alternativas

- Creación de 2 centros de capacitación para el trabajo especialmente para mujeres de la administración pública estatal.
- Alianzas con 2 centros de enseñanza superior y técnica para impartir cursos de actualización a mujeres.
- Alianza con la Secretaría del Trabajo para diseñar un programa en las empresas que capacite a mujeres en habilidades directivas y tecnológicas.
- Contratación de un despacho experto en capacitación para el trabajo, que brinde cursos a mujeres que laboran actualmente.

La elección de la alternativa de solución al problema se basa en factores técnicos, políticos, económicos y administrativos, bajo los criterios de equidad, transparencia, eficacia y eficiencia. En suma, las funcionarias y los funcionarios de la administración pública estatal de Veracruz son los encargados de hacer esta evaluación y elegir la alternativa que mejor responda al problema.

Formulación de Objetivos y Estrategias

Una vez realizado el diagnóstico y definidas las prioridades que incorporan la perspectiva de género en el sector, e identificado cuáles son las principales brechas de desigualdad, se procede a determinar cómo las políticas sectoriales pueden contribuir a disminuir las desigualdades detectadas. El análisis de los aspectos que hay que cambiar, ayuda a plantear objetivos que impulsen la igualdad de género desde el sector donde se ubica la funcionaria o el funcionario.

Los objetivos que se plantean desde la perspectiva de género deberían contribuir a corregir los desequilibrios o desigualdades identificadas y atender a las necesidades, tanto de mujeres como de hombres. También los objetivos sectoriales tendrían que promover la transformación de valores, normas y estructuras que obstaculizan la igualdad de género.

Preguntas-guía para verificar que los objetivos incorporan la perspectiva de género

- ¿Se establecen objetivos dirigidos a disminuir las desigualdades detectadas en el diagnóstico?
- ¿Se establecen objetivos para promover la igualdad entre mujeres y hombres en uno o varios de los ejes temáticos de la legislación nacional y estatal sobre igualdad (igualdad en la vida económica, participación y representación política equilibrada, acceso a los derechos sociales, igualdad en la vida civil y violencia de género)?
- ¿Los objetivos sectoriales consideran de forma explícita o implícita la igualdad de género?
- ¿Los objetivos contribuyen a promover cambios de valores, normas y tradiciones que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres?

En el ejemplo señalado en la sección anterior, se detecta que las mujeres acceden al mercado laboral en situaciones de desventaja, se emplean principalmente en el sector informal y perciben menores ingresos. Esto ocurre por los obstáculos derivados de los roles de género, las tradiciones culturales que asignan a las mujeres mayores cargas de trabajo doméstico y a las barreras discriminatorias. Ante este panorama, el sector laboral podría plantearse como objetivo aumentar el acceso de las mujeres a empleos formales, donde obtengan mejores ingresos.

Ejemplos de objetivos que incorporan la perspectiva de género

En el caso del sector laboral:

- Promover el acceso igualitario de mujeres y hombres al empleo formal.
- Aumentar el acceso de las mujeres a todos los tipos de recursos de financiamiento para realizar proyectos productivos.
- Impulsar la generación de proyectos productivos grupales de mujeres en áreas competitivas.
- Promover la eliminación de estereotipos que limitan el acceso de las mujeres a empleos de calidad.

Una vez que se han planteado los objetivos sectoriales, se prevén las estrategias que se van a llevar a cabo para lograrlos. Las estrategias deberán ser coherentes con el objetivo de promover la igualdad de género. Una estrategia importante debería ser la inclusión de acciones afirmativas para compensar brechas de desigualdad acentuadas. La LIMHEV nos plantea una definición precisa de este tipo de acciones.

¿Qué son las acciones afirmativas?

Medidas de carácter temporal, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Fuente: LIMHEV, Art. 6º, I.

Preguntas-guía para verificar que se incluye la perspectiva de género en las estrategias

- ¿Las estrategias se adecúan a los objetivos sectoriales?
- ¿Las estrategias diseñadas refuerzan los roles de género?
- ¿Las estrategias consideran acciones afirmativas hacia las mujeres?
- ¿Se prevén medidas de participación equilibrada de mujeres y hombres en las estrategias que se desarrollarán?
- ¿Se están tomando en cuenta las condiciones de hombres y mujeres para diseñar las estrategias?

Formulación de Objetivos Específicos y Operativos

Como ha quedado expuesto en el apartado anterior, los objetivos del sector deben ser planteados considerando, también, los lineamientos que marca la LIMHEV en el ámbito de sus atribuciones y su actividad sustantiva.

Relacionar lo que dice la Ley y las actividades sustantivas del sector suele ser una de las mayores dificultades para resolver, como funcionaria o funcionario público:

- ¿Cómo atender, desde el sector, lo que dice el marco normativo en materia de igualdad?
- ¿Se deben formular nuevas y especiales políticas públicas para mujeres en el sector?

La respuesta a la pregunta inmediata anterior es sí; pero no sólo eso, también se debe trabajar en función de los programas ya existentes y que aparentemente no son discriminatorios o productores de desigualdad.

Por ejemplo, supongamos que se hizo un diagnóstico riguroso y serio sobre puestos y salarios con enfoque de género al interior de la Secretaría de Finanzas y Planeación de Veracruz, considerando algunas de las preguntas que se han enunciado más atrás. Paso seguido, se encuentra una serie de datos que revelan problemáticas.

Por ejemplo: los puestos de mandos medios y superiores están ocupados por más hombres que mujeres en relación de 5 a 1.

Ese dato debe ser contextualizado para convertirse en problema y por ello es importante que los diagnósticos estén bien formulados y ejecutados, ya que nos permite encontrar las posibles causas y consecuencias. De esta manera, se puede hacer el análisis de los datos y observar ¿con qué tipo de variables se relaciona esta situación? Así podremos pensar en las posibles alternativas de solución.

Una de las posibles alternativas al ejemplo anterior es que:

Alternativa de solución 1: Eliminar la discriminación porque es la causa de que las mujeres no ocupen mejores puestos de trabajo en la APE.

Si se acepta esta respuesta, se debe pensar en una alternativa de solución que vaya enfocada a resolver esa causa: *eliminar la discriminación en la asignación de puestos*. Esa alternativa de solución llevará a proponer un objetivo hacia el cambio cultural, aquí es donde la consideración de criterios como viabilidad, factibilidad y temporalidad entran en juego para pensar ¿qué objetivo y estrategia podemos pensar para eliminar la discriminación en el corto, mediano y largo plazo?

Como se ha mencionado, los problemas que nos revela el diagnóstico son diversos y debemos considerar las atribuciones y restricciones para elegir las prioridades. Plantear como alternativa de solución la eliminación de la discriminación puede ser la solución a largo plazo, así que se debe pensar en el corto y mediano plazo también. Otra forma de enfocar el mismo problema es: el nivel de escolaridad y capacitación son formas en las que se expresa la discriminación hacia las mujeres y que reproduce el círculo: ***no tienen acceso a la capacitación y mejores niveles de escolaridad---no hay acceso a mejores puestos de trabajo.***

Siguiendo con el ejemplo, se puede optar también por hacer un análisis que nos permita fundamentar esta posible respuesta. Al hacer esta asociación se encuentra que de las 10 mujeres que ocupan puestos de trabajo 5 cuentan con maestría terminada y 8 han tomado cursos de capacitación sobre habilidades directivas. Resaltar estos datos permite delimitar el problema en una de sus causas secundarias, no en la causa principal: discriminación; sino en una causa secundaria que es: el desigual acceso entre mujeres y hombres a oportunidades de capacitación y escolaridad.

Así, se pueden usar los datos anteriores para decir que sí existe asociación entre escolaridad y capacitación con el acceso a mejores puestos de trabajo. El objetivo sectorial que puede derivarse de haber detectado esta problemática específica, puede quedar de la siguiente manera:

Ejemplo de objetivo sectorial:

Promover el acceso igualitario entre hombres y mujeres a mejores puestos de trabajo dentro de la Administración Pública Estatal.

El objetivo general, así planteado, es la puerta de entrada para el trabajo cotidiano que, en definitiva, es el que permitirá los cambios sostenidos. De ahí la importancia de transformar este objetivo general en objetivos específicos.

Las alternativas de solución al problema permiten ir delineando el/los objetivo(s) específico(s):

Alternativa de solución 1: Promover que las funcionarias y los funcionarios que trabajan en la SEFIPLAN concluyan sus estudios de licenciatura y/o continúen con estudios de maestría, haciendo alianzas con centros de enseñanza superior del Estado.

Alternativa de solución 2: Desarrollar habilidades directivas y capacidades tecnológicas en los funcionarios y las funcionarias de la SEFIPLAN, a través de cursos, talleres y diplomados expresamente diseñados.

Como se puede ver, la alternativa de solución incorpora ya un objetivo general y posibles líneas de acción. Llegar a dos posibles alternativas de solución puede parecer algo sencillo, pero requiere:

- Conocimiento del campo.
- Manejo adecuado de información.
- Interpretación y análisis de los datos.
- Ponderación de los criterios de decisión.
- Decidir sobre la arista del problema que nos enfocaremos en resolver.
- Reconocer que no se está resolviendo la totalidad y complejidad del problema.

Una vez tomada la decisión, se deben considerar las actividades sustantivas de cada una de las dependencias, en este caso, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave señala:

Artículo 20.- Son atribuciones del Secretario de Finanzas y Planeación, conforme a la distribución de competencias que establezca su Reglamento Interior, las siguientes:

- XLVI. Establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones y desarrollo de personal de las dependencias y entidades del Ejecutivo;
- XLVII. Coadyuvar en la promoción de la capacitación del personal del Gobierno del Estado, para el mejor desempeño de sus labores;
- XLVIII. Participar en la elaboración de las condiciones generales de trabajo; vigilar su cumplimiento y difundirlas entre el personal del Gobierno del Estado;

Como se puede observar, dentro de las atribuciones del Secretario de Finanzas y Planeación, se señala explícitamente la promoción de la capacitación del personal del Gobierno del Estado y establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones y desarrollo del personal.

Cabe hacer una acotación en este momento: en caso de que la problemática se hubiera ubicado en la SEDESMA, por ejemplo, sería diferente el planteamiento, ya que entre sus actividades sustantivas no se encuentran las arriba señaladas, pero al ser una política transversal se pueden aprovechar los canales abiertos para plantear una propuesta de este tipo; por ejemplo, a través de la Unidad de Género de la dependencia y la/el Director/a General a cargo será la/el responsable de presentar la propuesta al Secretario/a, tal como la misma Ley lo señala, respecto a las atribuciones de los Directores Generales:¹⁵

II. Acordar con el Subsecretario de su adscripción la resolución de los asuntos de su competencia y proponer las medidas de desarrollo administrativo necesarias para el mejor funcionamiento del órgano a su cargo;¹⁶

Queda establecido entonces, que un Director o Directora General pueden y deben presentar propuestas de este tipo.

Siguiendo con el ejemplo, las alternativas de solución planteadas más atrás son pertinentes bajo los criterios de decisión y se enmarcan dentro de las actividades sustantivas de la dependencia. Ahora, se deben plantear objetivos específicos que permitan el trabajo diario y medir resultados:

¹⁵ Es importante destacar que así se menciona en la Ley, y si bien estamos conscientes de la importancia del uso del lenguaje incluyente no nos toca a nosotras modificar la letra sino a las autoridades competentes.

¹⁶ *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado*, Art. 15. Consultado en: http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/STP/SECRETARIA/MARCO%20LEGAL/LEY%20ORG%20C1NICA%20DEL%20PODER%20EJECUTIVO%20DEL%20ESTADO%20DE%20VERA-CRUZ_0.PDF

Ejemplo:

Aumentar el número de funcionarias y funcionarios con maestría completa.

Gestionar convenios con centros e institutos de enseñanza superior, públicos y privados, para abrir la oferta de programas de estudios flexibles para los funcionarios y funcionarias de la APE.

Diseñar diplomados enfocados al desarrollo de capacidades directivas para funcionarios y funcionarias.

Diseñar cursos y talleres enfocados al desarrollo de capacidades tecnológicas para funcionarias y funcionarios.

Como se observa, hasta aquí se han desagregado las alternativas de solución en objetivos específicos. Los objetivos específicos deben ser formulados de tal manera que se pueda ver qué resultado se obtendrá en un periodo limitado de tiempo.

Por ejemplo, si se está pensando en aumentar en número de funcionarios y funcionarias con maestría completa, inmediatamente se puede observar que es un objetivo que llevará más tiempo en cumplirse que el de diseñar los diplomados, cursos y talleres. La clave del objetivo específico es el verbo que usamos: **Aumentar, diseñar, gestionar**.

Una vez que se tiene claridad sobre qué se quiere lograr específicamente, se puede describir en qué consistirá ese logro. Aquí es importante dejar explícito el énfasis para favorecer el acceso de las mujeres, el diagnóstico da cuenta de la magnitud de la desigualdad, así que se debe buscar eliminar esa desigualdad en cada una de las acciones específicas:

Ejemplo:

Aumentar en el número de funcionarias con maestría completa. El primer año 10% con relación al año 2010 y un 5% cada año, respecto al año inmediato anterior.

Aumentar el número de funcionarios con maestría completa en un 5% respecto al año 2010 y un 1% los 5 años siguientes, respecto al año inmediato anterior.

Diseñar 1 Diplomado permanente, enfocado al desarrollo de habilidades directivas para funcionarias de la Administración Pública Estatal.

Diseñar 1 Diplomado enfocado al desarrollo de habilidades directivas para funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Estatal.

En la medida que se vayan clarificando los resultados que se espera obtener, el tiempo y énfasis del logro, se podrán ir clarificando los recursos que se solicitarán a la Unidad Administrativa correspondiente.

Es importante que los objetivos sean claros y posibles de ser medidos para, con ello, cumplir con los lineamientos del Presupuesto Basado en Resultados (PbR), que es el modelo bajo el cual se programa y presupuesta actualmente en nuestro país.

DISEÑO DE EVALUACIÓN

La evaluación es un componente esencial en el ciclo de las políticas públicas, ya que permite realizar un seguimiento de las acciones que se desarrollarán en un programa, conocer los avances alcanzados y determinar cuál es el impacto que el programa tiene para incidir en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres e identificar cuáles son los obstáculos que están impidiendo el logro de objetivos.

Para llevar a cabo la evaluación de un programa sectorial que incorpora la perspectiva de género, se requiere establecer una serie de **indicadores de género** que permita señalar en qué medida y de qué manera los programas han logrado los objetivos y resultados previstos en materia de igualdad de género.

¿Qué son los indicadores de género?

Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres en un contexto y periodo dados. Su utilidad se centra en la capacidad de reflejar tanto la situación relativa de mujeres y hombres, como los cambios de las brechas entre las mujeres y hombres en distintos periodos.

Inmujeres, Aprendamos sobre Género: Herramientas didácticas para la igualdad.

Los indicadores de género pueden ser cuantitativos o cualitativos y es recomendable que se utilicen ambos tipos de indicadores y deben estar desagregados por sexo. Los indicadores cuantitativos se expresan en términos de cantidades; los indicadores cualitativos son opiniones, juicios o percepciones de la gente, con respecto a los temas u objetivos abordados en los programas.

Ejemplos de indicadores cuantitativos y cualitativos

Cuantitativos

- Cobertura de becas asignadas, según sexo.
- Personas beneficiarias del programa, según sexo, que son jefes/as de hogar.
- Cobertura y empleos generados por el programa, según sexo.

Cualitativos

- Nivel de aceptación del programa, según sexo.
- Autonomía de las mujeres en la toma de decisiones.
- Población beneficiaria por sexo, según percepción de mejora de sus condiciones de vida.

Los indicadores de género se utilizan en cada una de las fases del programa sectorial: planeación, implementación y evaluación.

Planeación

El proceso de construcción de indicadores de género debe tenerse en cuenta desde el momento que se planea un programa. En esta fase, los indicadores de género permiten caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, antes de la implementación del programa, a esta situación de partida se denomina línea base.

Ejemplo de línea base

Un programa dirigido a promover el acceso de las mujeres a empleos formales detectó en su diagnóstico que los datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010*, correspondientes al Tercer Trimestre, indican que el 65.81% de la población femenina ocupada o desocupada no cuenta con acceso a instituciones de salud, con respecto al total de la población económicamente activa femenina.

En este ejemplo se puede tomar como la línea base o punto de partida, el dato de la ENOE con respecto a mujeres sin acceso a empleos formales: 65.81% y corresponde al año 2010.

Seguimiento

En esta fase los indicadores de género ayudan a identificar en qué medida las acciones ya implantadas están contribuyendo a lograr los objetivos propuestos y a valorar los posibles efectos no previstos.

Evaluación final

Al concluir el programa, ayudan a determinar si el programa alcanzó los objetivos planteados y hasta qué punto logró los resultados previstos. En esta etapa se contrastan los datos del punto de partida o línea base y la meta establecida con los resultados alcanzados.

En un programa dirigido a aumentar las oportunidades económicas de las mujeres se podría establecer como indicador el porcentaje de mujeres ocupadas como empleadoras, de acuerdo a la siguiente fórmula: $(\text{Mujeres empleadoras} / \text{total de mujeres ocupadas}) \times 100$, la línea base o punto de partida puede corresponder al año 2010: 2.5% y establecerse como meta elevar este porcentaje en 1% para el año 2012. Al finalizar la implementación del programa se verifica si se alcanzó esta meta y se analiza qué factores contribuyeron a su realización o se identifican los obstáculos que impidieron alcanzarla.

Objetivo: Aumentar la oportunidades económicas de las mujeres.

Indicador	Línea base (2007)	Meta (2012)
Porcentaje de mujeres ocupadas como empleadoras	2.5%	3.5%

Diseño de Indicadores

El diseño de indicadores con perspectiva de género debe partir de los objetivos planteados en el programa y prever que arrojen datos desagregados por sexo. Para su diseño se deben definir los siguientes elementos:

Definición del indicador

Incluye a la población específica beneficiaria del programa.

En el caso de un programa que tiene como objetivo reducir los niveles de analfabetismo de mujeres y entidad, el indicador podría ser: Tasa global de alfabetismo de la población de 15 años y más, según sexo.

Unidad de Medida

Ofrece una medida que sea fácilmente comprensible para su interpretación.

Mujeres mayores de 15 años alfabetizadas.
Hombres mayores de 15 años alfabetizados.

Fórmula de cálculo

Define las variables que intervienen en su construcción y la forma en que se relacionan

Mujeres alfabetas de 15 años y más/Total de mujeres de 15 años y más X 100
Hombres alfabetos de 15 años y más/Total de hombres de 15 años y más X 100

Fuente de Información

Especifica el origen de la información de la cual proviene el indicador. Generalmente las fuentes de los indicadores cuantitativos son los censos, las encuestas de empleo y uso del tiempo, los informes administrativos y las encuestas en la población beneficiaria. En el caso de los indicadores cualitativos, los datos se extraen de cuestionarios, entrevistas individuales a profundidad, grupos focales y observaciones obtenidas en el trabajo de campo.

A continuación se presentan ejemplos de indicadores de género que corresponden a los ejes temáticos de la legislación en materia de igualdad de género: igualdad en la vida económica, participación y representación política, igualdad en la vida civil y violencia de género.

Objetivo: Promover el acceso igualitario de mujeres y hombres al empleo formal.

Nombre del Indicador	Unidad de Medida	Fórmula	Fuente de información
Cobertura de empleos formales generados por el programa, según sexo de la población beneficiaria.	Empleos generados, según sexo	$(\text{Empleos generados por el programa según sexo de la población} / \text{Total de empleos proyectados por el programa}) \times 100$	Registro de beneficiarios/as del programa.

Objetivo: Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno municipales.

Nombre del Indicador	Unidad de Medida	Fórmula	Fuente de información
Proporción de mujeres electas como presidentas municipales	Mujeres que fueron electas como presidentas municipales	$(\text{Número de mujeres que fueron electas como presidentas municipales} / \text{Total de presidencias municipales}) \times 100$	Resultados del Instituto Electoral Veracruzano

Objetivo: Impulsar la capacitación del personal encargado de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Nombre del Indicador	Unidad de Medida	Fórmula	Fuente de información
Cobertura de acciones de capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres a personal encargado de la procuración y administración de justicia	Mujeres funcionarias capacitadas Hombres funcionarios capacitados	$\frac{\text{(Número de mujeres funcionarias encargadas de la procuración y administración de justicia capacitadas / Total de mujeres funcionarias encargadas de la procuración y administración de justicia)} \times 100}{\text{(Número de hombres funcionarios encargados de la procuración y administración de justicia capacitados / Total de hombres funcionarios encargados de la procuración y administración de justicia)} \times 100}$	Estadísticas del Instituto Veracruzano de las Mujeres

Objetivo: Contribuir a la disminución de la violencia de género en el Estado.

Nombre del Indicador	Unidad de Medida	Fórmula	Fuente de información
Porcentaje de mujeres víctimas de cualquier forma de violencia ejercida por parte de su pareja.	Mujeres víctimas de cualquier forma de violencia ejercida por parte de su pareja.	$\left(\frac{\text{Número de mujeres de 15 a 65 años víctimas de cualquier forma de violencia}}{\text{Total de mujeres de 15 a 65 años}} \right) \times 100$	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y las Niñas.

SECCIÓN IV

Auditorías de Género

Tradicionalmente las auditorías están asociadas a los mecanismos de control financieros y administrativos de una empresa u organización. Desde la década de 1980 inició una tendencia a nivel mundial a realizar “auditorías de la calidad” para mejorar el desempeño de grandes organizaciones. Este tipo de auditorías establece si los mecanismos internos son apropiados y armónicos entre sí, si los dispositivos y sus correspondientes normas se respetan y cómo introducir mejoras e innovaciones en esta área.¹⁷ Bajo estos principios se empezaron a desarrollar auditorías sociales en agencias internacionales de desarrollo para evaluar el grado en el cual cumplían con los objetivos y valores compartidos con los que estaban comprometidos.

Desde 1995, con la aprobación de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, agencias internacionales y organizaciones de la sociedad civil empezaron a desarrollar metodologías para evaluar la implementación de las políticas, estrategias, programas y proyectos en favor de la igualdad de género. Es así como tomó importancia la utilización de auditorías de género para monitorear la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

¿Qué es una auditoría de género?

Es al mismo tiempo una herramienta y un mecanismo de promoción del aprendizaje institucional sobre la forma como se debe incorporar la perspectiva de género de manera práctica y eficaz en los ámbitos laboral y organizacional. Los resultados provenientes de la aplicación de estos instrumentos refuerzan las capacidades colectivas de la organización, a través de observaciones técnicas a los procedimientos y metodologías utilizados para institucionalizar la perspectiva de género en la organización.

Fuente: *Inmujeres, Aprendamos sobre Género: Herramientas didácticas para la igualdad*, 2007.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Manual para facilitadores de Auditorías de Género Metodología para las Auditorías Participativas de Género de la OIT*. Ginebra: OIT. Consultado el 5/11/10 en: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/aud_gen.htm

Los datos de las auditorías de género permiten a las dependencias y entidades de la administración pública evaluar la eficiencia de los programas, proyectos y los recursos otorgados para promover la igualdad de género y utilizar esta información como retroalimentación para promover los cambios en la cultura institucional y detectar qué aspectos, herramientas y recursos se tendrían que desarrollar para incrementar las oportunidades de éxito al incorporar la perspectiva de género en la gestión institucional.

Metodología de las Auditorías de Género

La perspectiva metodológica propuesta en esta Guía propone una serie de procedimientos generales que pueden ser utilizados por las dependencias y entidades de la administración pública estatal para monitorear la integración de la perspectiva de género en dos vertientes:

- En la organización interna de las dependencias o entidades.
- En los programas que operan estas dependencias o entidades.

Para llevar a cabo una auditoría de género es necesario iniciar aclarando el objetivo específico de la política para promover la igualdad de género y las estrategias asociadas contra las que se evaluarán los aspectos de género.¹⁸ En el caso de esta Guía, tal política está estipulada en la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave*, que regula y garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promueve el empoderamiento de las mujeres, propone lineamientos y mecanismos institucionales para eliminar la discriminación de la mujer.

Marco conceptual derivado de la LIMHEV

La LIMHEV establece que el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberá hacerse a través de la ejecución de políticas públicas que contengan acciones afirmativas en favor de las

¹⁸ Moser, Caroline. (2005). *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*. United Kingdom: Overseas Development Institute. Consultado: 7/10/10 en: <http://www.odi.org.uk/resources/download/1195.pdf>

mujeres y con el establecimiento de mecanismos interinstitucionales que definan las facultades y obligaciones de las autoridades competentes en el Estado en el cumplimiento de dicha ley.

Define los lineamientos de las políticas de igualdad que se desarrollen en todas las dependencias del Ejecutivo:

- Planeación presupuestal que incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y convenios para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.
- Igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.
- Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito civil.
- Erradicar toda forma y modalidad de violencia de género.
- Igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social.
- Eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Seguimiento, Evaluación y Monitoreo de las Políticas Estatales en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres y Auditorías de Género

Para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado de Veracruz, la LIMHEV estipula que la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) actúe como la entidad de seguimiento, evaluación y monitoreo de las políticas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a través de la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre mujeres y hombres, y determinar cuál es el efecto de las políticas públicas en materia de igualdad de género.

Atribuciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos para dar seguimiento, evaluar y monitorear las políticas estatales aplicadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres

- I. Recabar, recibir y sistematizar información sobre políticas públicas, programas y acciones implementados por la administración pública, en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Evaluar los beneficios y resultados que la aplicación de esta Ley produzca en la sociedad;
- III. Requerir estudios técnicos de diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, en materia de igualdad; y
- IV. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

Fuente: LIMHEV, Art. 45.

Otra institución que está implicada en la evaluación, seguimiento y monitoreo de las acciones que realizan las dependencias de la administración pública estatal para promover la igualdad entre mujeres y hombres es la *Contraloría General del Estado*, que es la dependencia responsable de garantizar el cumplimiento de programas, la correcta aplicación de los recursos públicos y controlar la gestión pública.

Indicadores de Auditoría de Género

Con base en el marco conceptual que establece la LIMHEV se propone una serie de indicadores en temas clave que podría guiar la auditoría de género. En cada tema se plantean preguntas-guía para facilitar la obtención de información.

a) Incorporación de la perspectiva de género en la organización interna de la dependencia o entidad

Planeación presupuestal con enfoque de género

- ¿Los Programas Operativos Anuales (POA) incorporan indicadores y metas para promover la igualdad de género?
- ¿El personal implicado en el proceso de elaboración de los POA ha recibido capacitación sobre presupuestos públicos con enfoque de género?
- ¿Se destinan recursos financieros para promover la igualdad de género en la dependencia o entidad?

Mecanismos institucionales para promover la igualdad: Unidades de Género

- ¿Existe una Unidad de Género en la dependencia o entidad?
- ¿Está formalizada la creación de la Unidad de Género?
- ¿El o la responsable de la Unidad de Género desempeña otras funciones dentro de la dependencia o entidad?
- ¿La Unidad de Género opera un Programa Anual de Trabajo para Fortalecer la Igualdad de Género en la dependencia o entidad?
- ¿La Unidad de Género cuenta con recursos para desarrollar el Plan Anual de Trabajo?
- ¿Cuál es la incidencia de la Unidad de Género para promover la igualdad de género al interior de la dependencia o entidad?

Igualdad de oportunidades

- ¿Se han tomado medidas para evitar la segregación laboral?
- ¿Existen diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en un mismo nivel salarial?
- ¿Se han tomado medidas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en la dependencia o entidad?
- Violencia de género
- ¿Se han realizado acciones para prevenir la violencia de género al interior de la dependencia o entidad? ¿Cuáles?
- ¿Existen procedimientos para la denuncia de este delito?

Sistemas estadísticos desagregados por sexo

- ¿Existen procedimientos y técnicas para recolectar información desagregada por sexo al interior de la dependencia o entidad?
- Acciones afirmativas
- ¿Se han implementado acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva al interior de la dependencia o entidad? ¿Cuáles?

Acciones de información para garantizar la igualdad

- ¿El personal de la dependencia o entidad ha recibido capacitación sobre igualdad de género?
- ¿El personal de mandos medios y superiores tiene conocimientos especializados sobre los conceptos referentes a la igualdad de género?
- ¿Qué acciones se han desarrollado para promover la creación de capacidades en materia de género?

b) Incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos que opera la dependencia o entidad

Incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los programas y proyectos

- ¿Se identifican medidas para integrar la perspectiva de género en cada uno de los componentes de los programas y proyectos de la de-

pendencia o entidad (Diagnóstico, objetivos, indicadores, metas, estrategias, monitoreo y evaluación)?

- ¿Los programas proporcionan información desagregada por sexo?
- ¿Se realiza una previsión del impacto de género de las acciones del programa?

Presupuestos públicos

- ¿La planeación presupuestal prevé desarrollar programas, proyectos, acciones y convenios para promover la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Qué proporción del presupuesto de la dependencia se asigna a programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres?

Promoción de la igualdad según ámbitos

- ¿La dependencia o entidad opera programas, proyectos y convenios que promuevan:
 - el empoderamiento de las mujeres?
 - la realización de acciones afirmativas para las mujeres?
 - la eliminación de estereotipos de género?
 - la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 - la participación y representación política equilibrada?
 - la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales?
 - la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito civil?
 - la erradicación de la violencia de género?
- ¿Cuáles han sido los resultados de estos programas?

Recolección de información

Para obtener la información de cada uno de los indicadores es necesario realizar dos estrategias, por una parte la revisión y análisis documental sobre la organización de la dependencia o entidad y de los programas, proyectos, acciones y convenios que opera la entidad; por otra parte, se obtiene información primaria a través de encuestas y entrevistas individuales y grupales para profundizar la información obtenida en el análisis documental.

Informes de auditoría

Finalmente se integra la información recopilada y analizada en el proceso de auditoría. El informe básicamente ofrece un panorama de cuáles son los factores que obstaculizan o favorecen la integración de la perspectiva de género en la organización interna y en los programas, y plantea recomendaciones para mejorar las situaciones y problemas detectados.

Recomendaciones para promover la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal y la incorporación de esta perspectiva en las políticas públicas del Estado de Veracruz

A continuación, a manera de cierre, se presenta un conjunto de recomendaciones básicas para dar viabilidad al proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública del Estado de Veracruz:

- Impulsar que el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres sea un instrumento no sólo formal sino que se convierta en la instancia rectora de las políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tal como lo estipula la LIMHEV y que garantice que el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se aplique efectivamente en cada una de las dependencias y entidades de la administración pública.
- Impulsar entre las instituciones de los tres niveles de gobierno la instrumentación de la perspectiva de género para la adecuación de sus políticas, programas y acciones con la participación ciudadana de las mujeres.
- Promover la elaboración de diagnósticos de impacto de género en las políticas públicas, normas, programas, acciones y servicios de la administración pública del Gobierno del estado.
- Elaborar el Programa Estatal para la igualdad entre los géneros y la no violencia entre las mujeres con participación de todas las dependencias de la administración pública estatal y las instancias e institutos municipales hacia las mujeres y diseñar propuestas para la adecuación de las políticas, programas y servicios institucionales, a partir del reconocimiento de la diversidad social como premisa para el logro de la igualdad, identificando las diferentes necesidades, demandas y propuestas ciudadanas de las mujeres y de los hombres, a fin de orientar con mayor eficacia los programas, proyectos o acciones de política pública.
- Fortalecer la articulación entre las instancias e institutos municipales y los programas de la administración pública estatal con enfoque de género.
- Realizar diagnósticos regionales de desigualdad de género y diseñar estrategias integrales a favor de la igualdad y la no violencia contra las mujeres en las regiones del Estado de Veracruz con menores índices de desarrollo humano y género, priorizando la intervención interinstitucional territorial.

- Generar espacios de análisis interinstitucionales y reuniones regionales con autoridades municipales y comunitarias para el diseño de programas integrales que favorezcan la igualdad de género, en especial en regiones con población indígena, a fin de frenar la feminización de la pobreza.
- Promover que todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal cuenten con Programas Anuales de Trabajo, para fortalecer la Igualdad de Género prevista en el Acuerdo de Creación de las Unidades de Género.
- Fortalecer el proceso de consolidación organizacional y presupuestal de las Unidades de Género, mediante la coordinación inter e intra-institucional con los miembros del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como con la gestión de recursos, cabildeo y visibilización de su posición.
- Reforzar la capacitación de funcionarias y funcionarios públicos, especialmente los y las tomadores/as de decisiones, para que cuenten con los elementos metodológicos necesarios para desempeñar sus funciones teniendo en cuenta la perspectiva de género y para que conozcan las implicaciones de las leyes de igualdad y no violencia hacia las mujeres en la planeación, operación y evaluación de las políticas públicas.
- Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de presupuestación, lo cual implica realizar diagnósticos del impacto de género del presupuesto público estatal, y determinar en qué medida el presupuesto público estatal está contribuyendo a disminuir las inequidades entre mujeres y hombres. En este aspecto resulta importante programar gastos incluyendo la desagregación por sexo de los indicadores presupuestarios para incidir efectivamente en el logro de la igualdad sustantiva.
- Revisar las reglas de operación de los programas estatales para incorporar el enfoque de género, en especial los requisitos de acceso a los programas y su pertinencia.
- Elaborar propuestas para ser presentadas ante el Congreso del Estado para una revisión, con perspectiva de género, de las actividades y atribuciones de las dependencias y entidades, y sus figuras de autoridad responsables, que se describen en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.
- Asegurar la producción de estadísticas desagregadas por sexo, en todas las dependencias y entidades para conocer el impacto de género de las políticas públicas.

■ Generar mecanismos técnicos y operativos para dar seguimiento y evaluar con enfoque de género a las políticas y programas de los tres niveles de gobierno.

■ Impulsar la transformación de la cultura institucional orientada a erradicar las desigualdades de género dentro de las dependencias o entidades a través de la promoción de:

- La igualdad en las condiciones laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias en los procesos de selección y contratación de personal.

- La eliminación del uso de lenguaje sexista en los medios impresos y audiovisuales que se generan en las dependencias.

- El incremento de la presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos donde están subrepresentadas.

- La erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral.

A continuación se plantean las recomendaciones generales para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.

■ Elaborar diagnósticos de las desigualdades actuales entre mujeres y hombres en el ámbito de la política pública, que proporcionen información cuantitativa y que incorpore datos cualitativos que den cuenta de los aspectos culturales y prácticas institucionales que producen las desigualdades de género.

■ Identificar cuáles son las principales brechas de desigualdad en el ámbito de la política pública y decidir cuáles son las prioridades que abordará la política pública para disminuir las desigualdades de género.

■ Definir estrategias coherentes con el objetivo de promover la igualdad de género. Una estrategia fundamental debería ser la inclusión de acciones afirmativas para compensar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

■ Plantear objetivos específicos de política pública dirigidos a disminuir las desigualdades de género, que sean claros y posibles de ser medidos de acuerdo a los lineamientos del Presupuesto Basado en Resultados.

■ Realizar un seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas para conocer los avances alcanzados y determinar cuál es el impacto que las políticas están teniendo para incidir en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres e identificar cuáles son los obstáculos que están impidiendo el logro de objetivos.

Acciones afirmativas: Medidas de carácter temporal, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Acoso sexual: Forma de violencia consistente en cualquier tipo de molestia de connotación sexual hacia la mujer, valiéndose de una posición jerárquica derivada de relaciones laborales, escolares, domésticas o de cualquier otra índole que implique subordinación, sea ésta emocional, de género o psicológica.

Derechos Humanos de las Mujeres: Derechos Humanos de las Mujeres y las Niñas: Son los contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y demás instrumentos internacionales en la materia.

Desigualdad de género: Distancia o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada, y los hombres a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Discriminación de sexo: Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos por el Estado Mexicano.

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Estereotipo: Características y funciones que se asignan a cada sexo y se basan en roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y hombres.

Equidad: implica conocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades para mujeres y hombres; asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

Género: El término género se refiere a las diferencias de atributos y oportunidades socialmente construidas asociadas con el hecho de ser hombre o mujer, a las interacciones y relaciones sociales entre hombres y mujeres. El género determina lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.

Hostigamiento sexual: Conducta o acción reiterada con fines lascivos que una persona infiere a una mujer o niña, la cual le causa molestia, miedo, terror, zozobra o angustia y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

Igualdad de género: La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Igualdad sustantiva: Es la que se expresa en el goce y ejercicio pleno, irrestricto, integral, cotidiano y en todos los ámbitos de la vida, de los derechos humanos fundamentales universalmente reconocidos a la persona, sin distinción de sexo.

Implementación de políticas públicas: Proceso de ejecución de la política pública. Es el conjunto de acciones derivadas de la planeación de la política, y que tienen por razón el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas en la política. Incluye la toma de decisiones y el seguimiento de acciones.

Su característica esencial es que desde el proceso de toma de decisión hasta su ejecución, puede enfrentar resistencias para su ejecución, tales como: que se incrementen las resistencias a la implementación por el excesivo número de actores involucrados; intereses divergentes entre los actores sociales; ideologías diferentes a la planteada en la política; pérdida del momento idóneo para la ejecución de acciones; falta de recursos; o cambios en la problemática para la cual fue diseñada la política. Sin embargo, mientras más profundamente se tomen en cuenta estos factores en la planeación, será más sencillo solventarlos durante la implementación. La

implementación requiere conocer el proceso institucional para llevarlo a cabo. Por ejemplo, si se presentara la necesidad de hacer un convenio para avanzar a la siguiente etapa, habrá de darse una adecuada comunicación entre las áreas implicadas y una definición de las funciones y los tiempos.

Modalidades de violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

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

Planeación con perspectiva de género: El centro de interés de la Planeación con Perspectiva de Género (PEG) no es la mujer como categoría separada sino el género; es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres.

La meta de la PEG es tanto que mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible, y se beneficien del mismo en la misma proporción. Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas de cada sexo, las cuales se imbrican contextualmente con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica, y en el caso de las organizaciones en su cultura y en sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales.

Políticas de gobierno: Conjunto de orientaciones y directrices dictadas a fin de guiar las acciones dirigidas a asegurar los principios y derechos consagrados en la Ley, para abatir las desigualdades entre las mujeres y los hombres y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

Política Pública: Conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines

para la solución de un problema. Derivan de un programa de acción gubernamental para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado. Consta de un conjunto de prácticas y normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etc.

Prevención de la violencia: Se considera como el conjunto de acciones diseñadas para evitar comportamientos violentos entre las personas. En ellas entra la violencia contra la pareja, contra niños y niñas, contra adultas y adultos mayores o contra personas de distinta etnia, religión o posición social. Se entiende como la adopción de medidas encaminadas a impedir que se introduzca un deterioro físico, intelectual, psíquico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria). Puede incluir muchas acciones diferentes y su efecto puede analizarse en la reducción del problema que se está previniendo.

Transversalidad: La herramienta metodológica que permite incorporar la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, con el objetivo de homogeneizar los principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Violencia contra las mujeres

Tipos de violencia

Violencia psicológica: Acto u omisión que dañe la estabilidad psíquica y/o emocional de la mujer; consistente en amedrentar, negligencia, abandono, celotipia, insultos, humillaciones, denigración, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo y restricción a la autodeterminación.

Violencia física: Acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia sexual: Acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, que atenta contra su libertad, dignidad e integridad, como una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre la mujer, al denigrarla o concebirla como objeto; se considera como tal la discriminación o imposición vocacional, la regulación de la fecundidad o la inseminación artificial no consentidas, la prostitución forzada, la pornografía infantil, la trata de niñas y mujeres, la esclavitud sexual, el

acceso carnal violento, las expresiones lascivas, el hostigamiento sexual, la violación, los tocamientos libidinosos sin consentimiento o la degradación de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual.

Violencia patrimonial: Acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima; se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica: Acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima; se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; también se considerará como tal el no reconocimiento de la paternidad y/o el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la misma.

Violencia obstétrica: Apropiación del cuerpo y procesos reproductivos de las mujeres por personal de salud, que se expresa en un trato deshumanizador, en un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, trayendo consigo pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre sus cuerpos y sexualidad; se considera como tal omitir la atención oportuna y eficaz de las emergencias obstétricas, obligar a la mujer a parir en posición supina y con las piernas levantadas, existiendo los medios necesarios para la realización del parto vertical, obstaculizar el apego precoz del niño o niña con su madre sin causa médica justificada, negándole la posibilidad de cargarlo y amamantarlo inmediatamente después de nacer, alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo, mediante el uso de técnicas de aceleración, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer y practicar el parto por vía de la cesárea, existiendo condiciones para el parto natural, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer.

Modalidades de violencia contra las mujeres:

Violencia de Género: Cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause a las mujeres de cualquier edad, daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público y que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones, y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades afectando sus derechos

humanos. La violencia de género contra las mujeres, involucra tanto a las personas como a la sociedad, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales, y al Estado que la reproduce al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres durante todo su ciclo de vida.

Violencia en el ámbito familiar y la violencia en el ámbito familiar equiparada: Acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, ejercida por personas que tengan o hayan tenido relación de parentesco, concubinato o que mantengan o hayan mantenido una relación de hecho con la víctima.

Violencia laboral y/o escolar:

a) **Violencia laboral:** Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

b) **Violencia escolar:** Conductas que dañan la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, condición étnica, condición académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros, personal directivo, administrativo, técnico, de intendencia, o cualquier persona prestadora de servicios en las instituciones educativas. Lo son también las imágenes de la mujer con contenidos sexistas en los libros de texto, y el hostigamiento sexual.

Violencia en la comunidad: Actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su degradación, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, resultado de prejuicios de género, patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad de las mujeres o de subordinación a los hombres, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar, impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia feminicida: Forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar tolerancia social e indiferencia del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Nota: Las definiciones de este glosario provienen de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz y del Glosario de términos y del Programa de Cultura Institucional de INMUJERES.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se instruye la creación de la Unidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Consultado el 3/09/10 en: http://www.cedhveracruz.org.mx/ws_new/genero/Gac201073.pdf

Asociación Global e-Quality. (2009). *La incorporación del mainstreaming de género: ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas? Guía Práctica.* España: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. Consultado en: 5/11/2010 en: http://pagina.jccm.es/imclm/fileadmin/user_upload/GUIAS_MAINSTREAMING/incorporacion_mainstreaming_imp.pdf

Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Consultado el 11/08/10 en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Veracruz/wo21745.pdf>

Hausmann, R, Tyson, L. and Zahidi, S. (2010). *The Global Gender Gap Report 2010.* Switzerland: World Economic Forum. Consultado el 10/11/10 en: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2010.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2005). *II Conteo de Población y Vivienda.* Consultado el 07/08/10 en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=10215&c=16851&s=est>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Primer Trimestre.* Consultado el 5/07/10 en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10819>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *Programa de Cultura Institucional,* México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.* México: INMUJERES. Consultado el 18/08/10 en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/100919.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía Metodológica para la sensibilización en Género, La perspectiva de género, Vol. 2.* México: INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Aprendamos sobre Género: Herramientas didácticas para la igualdad.* [CD Room], México: INMUJERES

Ley de Planeación. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación 13-06-2003. Consultado el 30/07/10 en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59.pdf

Ley de Planeación del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Consultado el 5/19/10 en: <http://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LeyPlaneacion.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consultado el 19/09/10 en: http://www.normateca.gob.mx///Archivos/34_D_1429_30-11-2007.pdf

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Consultado el 19/09/10 en: http://www.normateca.gob.mx///Archivos/50_D_1948_.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado el 17/09/10 en: http://www.normateca.gob.mx///Archivos/34_D_1029_02-08-2006.pdf

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Consultado el 6/09/10 en: http://www.cedhveracruz.org.mx/ws_new/genero/ley_551.pdf

Ley que crea el Instituto Veracruzano de las Mujeres. Consultado el 4/09/10 en: <http://www.segobver.gob.mx/sispdf/juridico/09-01-2008-02-43-10.pdf>

Moser, Caroline. (2005). *An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi.* United Kingdom: Overseas Development Institute. Consultado el 7/10/10 en: <http://www.odi.org.uk/resources/download/1195.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Manual para facilitadores de Auditorías de Género. Metodología para las Auditorías Participativas de Género de la OIT.* Ginebra: OIT. Consultado en 5/11/10: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/aud_gen.htm

Plan Veracruzano de Desarrollo 2005-2010 (2005) Consultado el 3/08/10 en: <http://portal.veracruz.gob.mx/pls/portal/docs/PAGE/GOBVERSFP/SFPPTRANSPIRENCIA/SFPPLANVERACRUZANODESARROLLO20052010/02%20CAPITULOII.PDF>

Presidencia de la República (2007) *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. Consultado el 15/09/10 en: <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México*. México, PNUD.

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



GOBIERNO
VERACRUZ



GOBIERNO DEL
ESTADO DE VERACRUZ



SEGOB
INSTITUTO VERACRUZANO
DE LAS MUJERES



ESTADO
PROSPERO



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



Vive Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este programa es ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el Programa.
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010
“POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE VERACRUZ”

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Donec gravida, quam ut hendrerit porta, magna lorem fringilla neque, suscipit pulvinar nisi velit eu libero. Pellentesque vitae risus dolor. Nunc et velit nunc, ut dignissim orci. Maecenas arcu mi, cursus quis porta vel, lobortis et risus. Aliquam vel lorem eu nisl convallis molestie non nec metus. Phasellus mauris nunc, vulputate at pellentesque eu, commodo eu tellus. Mauris commodo elit ut tellus porta nec sagittis nulla adipiscing. Donec non lacus at risus blandit eleifend ut ut lacus. Vestibulum luctus tincidunt lacus, eget condimentum elit mollis at. Donec et massa vel ligula feugiat ultricies vel id lorem.

Donec molestie fermentum odio, sed tempor erat euismod vitae. Curabitur purus arcu, iaculis et rhoncus fringilla, luctus vel mauris. Quisque id nisl risus. Duis vel velit vitae metus luctus fringilla sed nec lacus. Vivamus cursus metus eu metus porta id posuere orci sollicitudin. Duis sodales dui eget ligula vehicula accumsan. Nulla vel orci nec ligula molestie tempus commodo vitae nunc. Nulla non risus nisl, eu consectetur

ISBN: 978-607-00-1896-1



9 786070 018961



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010GOBIERNO DEL
ESTADO DE VERACRUZSEGOB
INSTITUTO VERACRUZANO
DE LAS MUJERESESTADO
PRÓSPEROINSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO

Vivir Mejor

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este programa es ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el Programa. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010 "POLÍTICAS PÚBLICAS ESTATALES Y MUNICIPALES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE VERACRUZ"