Instituto Chihuahuense de la Mujer

GUÍA QUE DESCRIBE LA EXPERIENCIA REALIZADA DE LA ESTRATEGIA PARA TRANSVERSALIZAR LA PEG EN 10 DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO ESTATAL

ichmujer gobierno

ichmujer.gobierno

www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Instituto Nacional de las Mujeres

Chihuahua
Gobierno del Estado
Secretaría de Desarrollo Social

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Chihuahua vive

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

GUIA QUE DESCRIBE LA EXPERIENCIA REALIZADA DE LA ESTRATEGIA PARA TRANSVERSALIZAR LA PEG EN 10 DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO ESTATAL

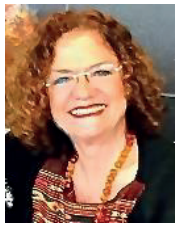
ELABORÓ:

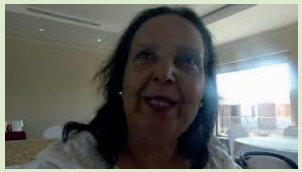
Bufete de Estudios Interdisciplinarios A. C.

Bufete de Estudios Interdisciplinarios A. C.

NOMBRE DE LA META	**Transversalización de la perspectiva de género en el proceso presupuestal de las dependencias del Estado de Chihuahua**
PROPÓSITO	Fortalecimiento de capacidades de los funcionarios (as) de las dependencias y entidades del gobierno del Estado de aplicar la perspectiva de género en el proceso presupuestal.
DURACIÓN	352 horas divididas en 192 horas presenciales y 160 horas virtuales
CONTENIDO TEMÁTICO	MÓDULO PROPEDÉUTICO MÓDULO 1. Sistematización y análisis de directrices estatales MÓDULO 2. Sistematización de la normativa internacional MÓDULO 3. Sistematización de las nuevas directrices federales MÓDULO 4. Sistema de indicadores con perspectiva de género MÓDULO 5. Seguimiento y evaluación del avance en la igualdad sustantiva e investigación de campo MÓDULO 6. Propuesta de armonización normativa con perspectiva de género MÓDULO 7. Propuestas programática actualizada MÓDULO 8. Propuestas presupuestal mejorada
COMPETENCIA A DESARROLLAR	Las y los participantes dispondrán de una visión integral del proceso presupuestal con perspectiva de género.

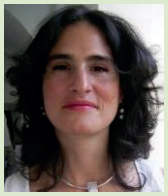
RESPONSABLE DEL DESARROLLO DE LA META	Magdalena García Hernández

FACILITADORAS	
SEMBLANZA DE LA RESPONSABLE DEL DESARROLLO DE LA META	 **Magdalena García Hernández** **Estudios**: Ingeniera Comercial y Maestra en Ciencias Económicas por la Universidad de Chile y por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, CIDE. Diplomada de URBAL, Liderar en Clave de Género de la Universidad de Turín, Italia. **Desempeño profesional y función actual**: Ha sido servidora pública, funcionaria bancaria, profesora e investigadora universitaria. Consultora en Naciones Unidas, en donde formó parte del Grupo Interagencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en México, es empresaria y Directora General de Bufete de Estudios Interdisciplinarios A. C.

FACILITADORAS	
PARTE DEL CUERPO DOCENTE	 **Leonor Maldonado Meza** **Estudios:** Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma de Baja California, (UABC), Maestra en Ingeniería de Sistemas por el Instituto de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Baja California y Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad Iberoamericana Noroeste. **Desempeño profesional y función actual**: Durante 34 años ha sido docente e investigadora de la Universidad Autónoma de Baja California. Actualmente es profesora investigadora de tiempo completo en dicha universidad en la Facultad de Ciencias Humanas. Fue Coordinadora del Observatorio ciudadano para la Transparencia y Rendición de Cuentas de los Programas Públicos Federales con Perspectiva de Género en los Estados de Baja California y Chihuahua que auspició la Secretaría de la Función Pública. Ha desempeñado diversos cargos en el Instituto Estatal Electoral de Baja California, entre éstos como Consejera Presidenta del III Distrito, Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, entre otros cargos. Actualmente es Consejera Electoral Propietaria del Consejo Local de dicho Instituto.
	Alejandrina Barajas **Estudios**: Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), realizó una estancia académica en la

Universidad de Karlstad en Suecia, participó en la cuarta escuela de verano de Movilidad Social en el Centro de Estudios Espinoza-Yglesias y colaboró en el curso “Ellas Arriba”: Formación de liderazgos políticos de mujeres de la frontera norte de México, impartido por el Instituto Federal Electoral (IFE) y Gente Diversa de Baja California A.C.

Desempeño profesional y función actual: Ha participado en proyectos de análisis económico en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), colaboró como Secretaria Técnica del Observatorio Ciudadano de Baja California A.C. (OBSERBC). Actualmente trabaja en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) como analista del Departamento de Desarrollo Estadístico.



Magdalena Huerta García

Estudios: Licenciada en Ciencia Política por el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Mención especial por la tesis para obtener el título de Licenciada en Ciencia Política: *¿Qué hace falta para que haya más mujeres en la Cámara de Diputados? Determinantes del acceso de mujeres a candidaturas y a puestos de elección en la Cámara de Diputados, 1994-2006.* Estudios Universitarios en Economía y Administración Internacional en Programa de intercambio. Ámsterdam School of Business – International Management (Hogeschool Voor Economische Studies)

FACILITADORAS	
	Desempeño profesional y función actual: Actualmente es Directora de Proyectos en Bufete de Estudios Interdisciplinarios, A.C. En agosto del presente año fue ratificada por la Comisión de Igualdad de Género de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal como integrante del Consejo Consultivo Ciudadano del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Fue Asesora de la Dirección General del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Cámara de Diputados, LX Legislatura. Ha sido coordinadora de proyectos de investigación y de libros; también es autora y coautora de varios libros y artículos en revistas especializadas, entre los que destacan *Mujeres Legisladoras en México: avances, obstáculos, consecuencias y propuestas*, CONACYT, INMUJERES, ITAM, FES, septiembre 2006.

PROGRAMA DEL DESARROLLO DE LA META

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Curso: Se desarrolla en la modalidad de Diplomado bajo dos consideraciones, la duración, y la motivación que genera en las y los participantes bajo esta modalidad.

Tema: transversalización de la perspectiva de género en el proceso presupuestal en dependencias del Estado de Chihuahua.

Dirigido a (perfil de las y los participantes): funcionarios(as) responsables de los siguientes ámbitos de las dependencias, organismos y entidades del gobierno del Estado: género, finanzas y planeación. De preferencia con estudios previos de nivel licenciatura o equivalente.

Auspicios: El desarrollo de la meta es promovida por el Instituto de las Mujeres del

Estado, y apoyado por el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género con recursos federales depositados en el Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES.

Impartición: corre a cargo de Bufete de Estudios Interdisciplinarios A. C. y la Universidad Autónoma de Baja California.

Requisitos de acreditación: realizar todas las tareas, entregarlas en la primera sesión del módulo siguiente y finalizar la entrega a más tardar el 15 del mes de diciembre del presente año.

Numero óptimo de participantes: entre 20 y 30 personas.

Horas: 352

PRESENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LA META

En 2013, el Instituto Chihuahuense de la Mujer, prosiguió con su Programa de Formación Continua con énfasis importante en el tema del proceso presupuestario basado en resultados que incorpora la perspectiva de género. Ello fue uno de los factores que determinaron que el gasto etiquetado para la atención al tema de la igualdad entre mujeres y hombres, haya duplicado su asignación en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Estado de Chihuahua para 2014, comparado con el de 2013.

Para 2014 se buscará revisar lo realizado en la entidad sobre el tema, para lograr la mejora continua de los programas y las estrategias del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, contenidas en su Programa Sectorial de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2010-2016, tal como fue expuesto en ese documento normativo.

PRESENTACIÓN DEL DESARROLLO DE LA META

La propuesta consiste en revisar y fortalecer la estrategia para transversalizar la perspectiva de género en el proceso presupuestal, recuperando la experiencia de lo vivido en la actual administración gubernamental.

Es necesario profesionalizar a sectores amplios de la población en el tema, así como integrar dicho tema a la currícula universitaria. Con el desarrollo de esta meta se avanza en esa dirección, debido a que ésta será realizada con la colaboración de la Universidad Autónoma de Baja California, la que otorgará los créditos, los cuales servirán para la acreditación de una maestría en "*Temas del Siglo XX*I". La presente propuesta curricular recoge la preocupación de la UNESCO y de la SEP por incorporar nuevos contenidos curriculares al sistema educativo nacional, para dotar a las y los educandos de saberes y competencias necesarias en el Siglo XXI, entre los que se encuentra el tema de género.

OBJETIVOS

Objetivo general

Dotar de conocimientos y habilidades a las y los servidores públicos participantes para avanzar en el fortalecimiento de la transversalidad e integralidad de la estrategia para incorporar la perspectiva de género en el proceso presupuestal, mediante la realización de investigaciones aplicadas, que serán elaboradas por equipos de personal de las dependencia, organismo o entidad participantes.

Objetivos específicos

Que los y las participantes logren:

1. Documentar, de manera resumida, sencilla y práctica el "cómo incorporar la perspectiva de género en las diferentes etapas y herramientas del proceso

OBJETIVOS
presupuestal en cada dependencia, organismo o entidad” para que sirvan de guías. 2. Elaborar propuestas para la actualización jurídica, programática y diagnóstica de los documentos vigentes en la entidad. 3. Mejorar la propuesta presupuestal. 4. Diseñar sistemas de seguimiento, control y evaluación de gestión e impacto de su quehacer gubernamental en el tema de la igualdad entre mujeres y hombres.

METODOLOGÍA
El diplomado será de 352 horas, 192 presenciales y 160 virtuales, las que serán impartidas en grupos de dependencias, organismos y entidades. Las y los participantes deberán de llevar computadora a las sesiones presenciales. El en el recinto de la reunión deberá de haber conexión a Internet. Se formarán grupos de trabajo por dependencia, en los que cada equipo realizará investigaciones aplicadas (de gabinete y de campo) y de los asuntos contenidos en el temario para elaborar los productos previstos en este programa. Durante el desarrollo de las investigaciones se realizará una evaluación inicial, así como una evaluación final para documentar el avance en los conocimientos adquiridos en la impartición e investigación de cada módulo. El planteamiento didáctico hará uso de los siguientes instrumentos: ***Debate*** Se planteará a las y los participantes un tema controversial, se desarrollará una polémica coordinada por la facilitadora y se llegará a conclusiones generales que no necesariamente

METODOLOGÍA
han de ser consensuadas. ***Aprendizaje colaborativo*** Método educativo mediante el cual se busca unir los esfuerzos de los y las participantes, para trabajar juntos en el logro de adquirir conocimientos, habilidades y competencias. ***Cuadro sinóptico*** Es el método didáctico que presenta el resumen de una investigación, lectura, unidad de aprendizaje, en forma gráfica, sintética, relacional, ubicando los grandes temas y las ideas esenciales de la misma. ***Entrevista*** Obtención y recopilación de información por medio de un interrogatorio oral que los y las participantes realizan a algún especialista, compañero, familiar o persona vinculada con algún tema relacionado con los aspectos bajo estudio. Su propósito es obtener puntos de vista actuales y especializados para profundizar y establecer relaciones con la realidad. ***La pregunta*** Indagación o cuestionamiento sobre un tema específico que permita la discusión y análisis de la información revisada. ***Participación interactiva*** Intercambio de ideas entre el grupo y la facilitadora a fin de resolver dudas, exponer inquietudes, formular preguntas y plantear soluciones a problemas. ***Trabajo cooperativo o en equipo*** División en pequeños equipos de trabajo que han de abocarse a desarrollar tareas, resolver problemas o elaborar productos a través de una actividad conjunta, en la que las y los participantes habrán de involucrarse activamente y, posteriormente, compartir los productos

METODOLOGÍA
o conclusiones desarrolladas. ***Estudio de casos*** Análisis detallado y exhaustivo de una situación específica real a fin de extraer conclusiones operativas. Pretende vincular contenidos curriculares con situaciones de la realidad concreta, fortaleciendo la capacidad de proponer distintas opciones de solución a un problema para toma de decisiones. ***Investigación documental*** Consiste en el acopio de información por parte de las y los participantes a través de la consulta, lectura, análisis y discusión de material documental que permita establecer nuevas relaciones con los contenidos a estudiar en las sesiones del diplomado. ***Investigación de campo*** Consiste en la búsqueda de información a través de la selección de fuentes directas relacionadas con el objeto de estudio, pero también de encuestas, entrevista a profundidad y grupo focal. **Presentaciones** La mayoría de las sesiones contarán con presentaciones en Power Point y PDF de los y las instructoras, con material producto de su experiencia y sistematizaciones de diversas fuentes. También las y los participantes del diplomado presentarán de esta forma sus tareas y avances en sus investigaciones.

DESCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS

MÓDULO	PROPEDÉUTICO
Temas	1. Introducción al diplomado 2. El espacio virtual 3. La igualdad entre mujeres y hombres
Contenido	1.1 Reflexionar sobre las expectativas de las y los participantes sobre el Diplomado. 1.2 Conocer los alcances, calendario y flexibilidad del diplomado. 1. 3 Saber utilizar modelos participativos de educación grupal. 1.4 Realizar los ajustes necesarios para una buena comunicación.
	2.1 Conocer la manera en que funciona el auditorio y el aula virtual del diplomado. 2.2 Saber utilizar los mecanismos de comunicación, el acervo de documentos y las formas de interacción del aula virtual.
	3.1 Conocer las propuestas de expertas internacionales sobre las responsabilidad de las y los servidores públicos en materia de igualdad. 3.2 Conocer las directrices federales para la elaboración de políticas públicas de derechos humanos conforme a los nuevos principios constitucionales.
Tiempo	16 horas presenciales y 4 virtuales
Competencias a desarrollar	1. Cooperación en equipo 2. Comunicación eficaz 3. Compromiso en materia de igualdad de género

MÓDULO	PROPEDÉUTICO
Bibliografía	Básica Facio, Aldo, 2014, La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad. Primera edición. D. R. © 2014, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Segob, SRE y OACNUDH, 2012. Manual y Protocolo para la Elaboración de Políticas Públicas de Derechos Humanos Conforme a los Nuevos Principios Constitucionales Programando con perspectiva de derechos humanos en México. García y Huerta (2014). Aportes de J. W. Prescott para una propuesta de prevención de la violencia en México. INNOVACIÓN EDUCATIVA, Año 14, Volumen 14, No. 65 mayo-agosto 2014, Instituto Politécnico Nacional, http://www.innovacion.ipn.mx/Revistas/Documents/Revistas%202013/Innovacion-Educativa-65/8-Aportes%20de%20J.%20W.%20Prescott%20para%20una%20propuesta%20de65.pdf Fornet-Betancourt, Raúl, 2008. Lo intercultural: el problema de y con su definición. http://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/081215.pdf, consultado el 15 de agosto de 2014.

MÓDULO 1	Sistematización y análisis de directrices estatales
Objetivo	Conocer, sistematizar y analizar los marcos jurídicos, programáticos y diagnósticos vigentes en el Estado con perspectiva de género que han sido desarrollados en el ámbito de atribución de su institución y detectar aquellos espacios en que tal desarrollo aún no ha sucedido.
Contenidos y actividades	1. Análisis de los marcos normativos, jurídicos y reglamentarios paraguas y específicos (estos últimos conseguidos por los y las participantes) 2. Análisis de los marcos programáticos vigentes 3. Análisis y sistematización de los marcos diagnósticos disponibles
Tiempo	16 horas presenciales y 4 virtuales

MÓDULO 1	Sistematización y análisis de directrices estatales
Competencias a desarrollar	⇨ Saber analizar marcos jurídicos con perspectiva de género ⇨ Saber sistematizar los diagnósticos de planes y programas, referentes a su área de atribución
Metodologías	1. Cómo analizar una ley con perspectiva de género 2. Cómo realizar un diagnóstico con perspectiva de género
Tareas	1. Los marcos jurídicos paraguas y el de su dependencia analizados con perspectiva de género 2. Los diagnósticos disponibles de sus áreas de atribución contenidos en planes y programas sistematizados
Evaluación	Un cuestionario inicial y otro final de avance cualitativo en el conocimiento Las tareas entregadas
Materiales	1. Marcos jurídicos Constitución Política del Estado Ley de Planeación, Ley de Presupuesto, Ley Orgánica de la APE Ley de Transparencia Leyes de igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia Leyes asociadas a cada dependencia, organismo y entidad 2. Marcos programáticos Plan Estatal de Desarrollo Programas sectoriales
Bibliografía	Básica Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto

MÓDULO 1	Sistematización y análisis de directrices estatales
	Chihuahuense de las Mujeres, 2013.

MÓDULO 2	Sistematización de la normativa internacional
Objetivo	Conocer, sistematizar y analizar los marcos normativos internacionales en materia de género y vincularlos con el quehacer de su institución.
Contenidos y actividades	1. El estatus de los Marcos internacionales 2. Análisis de las Convenciones en materia de derechos humanos 3. Análisis de las Plataformas de acción internacionales
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Saber mejorar el marco de política local con los aportes de los marcos internacionales
Tareas	1. Propuesta de lo que se tiene que agregar a los marcos jurídicos, programáticos y diagnósticos del Estado, en función de lo que aportan los marcos internacionales.
Evaluación	⇨ Un cuestionario inicial y otro final de avance cualitativo en el conocimiento. ⇨ Las tareas entregadas
Materiales	1. Convenciones **Sistema Universal** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pidesc Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la

MÓDULO 2	Sistematización de la normativa internacional
	Mujer, Cedaw Convención de los Derechos del Niño Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes **Sistema Interamericano** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará" 2. Programas y plataformas internacionales Programa de Acción de la Conferencia Internacional Sobre la Población y el Desarrollo Plataforma de Acción Mundial, Beijing (PAM) Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)
Bibliografía	Básica Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013 **Sistema Universal** Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pidesc Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Cedaw Convención de los Derechos del Niño Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes **Sistema Interamericano**

MÓDULO 2	Sistematización de la normativa internacional
	Convención Interamericana para la Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" **Programas y plataformas internacionales** Programa de Acción de la Conferencia Internacional Sobre la Población y el Desarrollo Plataforma de Acción Mundial, Beijing (PAM) Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) Recomendaciones generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

MÓDULO 3	Sistematización de las nuevas directrices federales
Objetivo	Conocer, sistematizar y analizar los marcos jurídicos, programáticos y diagnósticos federales con perspectiva de género, para realizar propuestas que enriquezcan la política pública del estado en materia de género.
Contenidos y actividades	1. Análisis de los marcos jurídicos paraguas y específicos federales 2. Análisis de los marcos programáticos del gobierno federal
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Saber mejorar el marco de política local con los aportes de los marcos federales
Tareas	1. Propuesta de lo que se tiene que agregar a los marcos jurídicos, programáticos y diagnósticos del Estado, en función de lo que aportan los marcos federales.
Evaluación	⇨ Un cuestionario inicial y otro final de avance cualitativo en el conocimiento

MÓDULO 3	Sistematización de las nuevas directrices federales
	⇨ Las tareas entregadas
Materiales	1. Marcos jurídicos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Leyes paraguas de Planeación, de Presupuesto, Orgánica de la APF, las leyes federales asociadas a cada dependencia, organismo y entidad, leyes generales de igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. 2. Marcos programáticos: Plan Nacional de Desarrollo, Programas transversales, especiales, sectoriales, regionales
Bibliografía	**Básica** Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013

MÓDULO 4	Sistema de Indicadores con perspectiva de género
Objetivo	Conocer sistemas de información e indicadores que sustentan los diagnósticos y los sistema de seguimiento y evaluación; conocer y aplicar instrumentos para el análisis de campo con perspectiva de género; sistematizar los sistemas de información de su instituciones para saber si los desagregan por sexo..
Contenidos	1. Conocer sobre la construcción y fuentes de sistemas de información con perspectiva de género a. Antecedentes y recomendaciones internacionales b. Propuestas internacionales integradoras c. Estadísticas e indicadores

MÓDULO 4	Sistema de Indicadores con perspectiva de género
	d. Indicadores de desempeño en la estructura de planeación e. Indicadores del sistema de planeación nacional 2. Navegar por Internet, para conocer sistemas de información especializada 3. Preparar y realizar grupo de enfoque, entrevistas a profundidad y encuestas
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Conocer instrumentos y herramientas de análisis de la investigación de campo útiles para la elaboración de diagnósticos y la evaluación de resultados de los programas gubernamentales
Tareas	1. Conocer y recopilar y, en su caso mejorar, los indicadores de impacto de que utilizarán en sus MIR mediante la detección, recopilación y conocimiento de sistemas de información internacionales, nacionales y estatales disponibles. 2. Ejercicio sobre el uso de instrumentos de campo: a. Realizar y analizar un grupo de enfoque b. Realizar y analizar los resultados de 5 entrevistas a profundidad c. Levantar 10 encuestas, capturarlas en SurveyMonkey y analizarlas
Evaluación	⇨ Las tareas entregadas
Materiales	1. Marcos jurídicos Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2009). Normatividad para la evaluación de los programas federales, México, DF, Coneval. (pp. 11-13) 2. Presentaciones Power Point

MÓDULO 4	Sistema de Indicadores con perspectiva de género
Bibliografía	**Básica** 1. Sistemas de información con perspectiva de género, tomado y ampliado del Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013. 2. García y Martínez (2012), Manual de Apoyo. Una experiencia de contraloría social en el desarrollo de los "Observatorios para la Transparencia y Rendición de Cuentas en la Aplicación de los Presupuestos y Programas de la Administración Pública Federal en Materia de Transversalidad de la Perspectiva de Género". **Recomendada** 1. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados. México, DF, Coneval. 2. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México. México, DF, Coneval. 3. Shcp, Coneval (2011). Guía para el diseño de indicadores estratégicos.

MÓDULO 5	Seguimiento y evaluación del avance en la igualdad sustantiva e investigación de campo
Objetivo	Conocer y aplicar sistemas de seguimiento, evaluación de gestión e impacto del avance en la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
Contenidos	1. Los tipos de evaluación 2. La historia de los índices de desigualdad entre mujeres y hombres.

MÓDULO 5	Seguimiento y evaluación del avance en la igualdad sustantiva e investigación de campo
	3. Los índices de desigualdad de género, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud) 4. El índice General de Brechas de Género del Foro Económico Mundial de Davos, Suiza 5. Índice para una vida mejor, Ocde 6. El Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos 7. ¿Qué tipo de índice es posible construir en el estado? ¿Cómo incluir la aportación de todas las dependencias?
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Conocer los índices de desigualdad entre mujeres y hombres existentes. ⇨ Conocer y aplicar las metodologías de evaluación de Coneval
Tareas	1. Evaluar la Matriz de Indicadores que están mejorando o construyendo a partir de una metodología de Coneval.
Evaluación	⇨ Las tareas entregadas
Materiales	Sistemas de Indicadores Presentaciones Power Point
Bibliografía	**Básica** 1. Sistemas de información con perspectiva de género, tomado y ampliado del Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013. 2. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2013). Diagnóstico del avance en Monitoreo y Evaluación en las entidades federativas. México, DF, Coneval. (pp. 18-19, 153-163) 3. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2009). Normatividad para la

MÓDULO 5	Seguimiento y evaluación del avance en la igualdad sustantiva e investigación de campo
	evaluación de los programas federales, México, DF, Coneval. (pp. 13-19, 48-56). 4. Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, Ifai (2014). Propuesta de Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados **Complementaria** 1. Índice para una vida mejor, http://www.oecdbetterlifeindex.org 2. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2013. 3. Agrast, Mark David, Botero, Juan Carlos, and Ponce, Alejandro WJP Rule of Law Index® 2014, by the World Justice Project.

MÓDULO 6	Propuesta de armonización normativa con perspectiva de género.
Objetivo	Preparar propuestas de armonización normativa con perspectiva de género en los marcos de las dependencias, organismos o entidades participantes, para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer institucional y favorecer su transversalización..
Contenidos	1. Los resultados de las tareas revisadas de los módulos previos.
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Aplicar las metodologías aprendidas sobre el análisis de marcos normativos.
Tareas	1. Propuesta de iniciativa, reforma o revisión normativa con perspectiva de género.
Evaluación	⇨ Las tareas entregadas
Materiales	Tareas previas

MÓDULO 6	Propuesta de armonización normativa con perspectiva de género.
Bibliografía	**Básica** 1. Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013

MÓDULO 7	Propuestas programática actualizada.
Objetivo	Preparar su propuesta programática revisada, la que agregue a la propuesta estatal los insumos federales e internacionales analizados
Contenidos	1. Los resultados de las tareas revisadas de los módulos previos 2. Recomendaciones de Coneval
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Aplicar las metodologías aprendidas sobre la actualización diagnóstica y la inclusión de referentes federales e internacionales en el diseño de la política pública
Tareas	1. Diagnóstico actualizado, construido o delineado 2. Propuesta programática mejorada en su inclusión de la perspectiva de género
Evaluación	⇨ Las tareas entregadas
Materiales	Tareas previas
Bibliografía	**Básica** 1. Consejo Nacional de Evaluación (2012), Avances y Retos de la Política de Desarrollo Social en México, www.coneval.gob.mx (pp. 104-136).

MÓDULO 8	Propuestas presupuestal mejorada
Objetivo	Revisar la propuesta presupuestal incorporando los insumos federales e internacionales analizados.
Contenidos	1. Los resultados de las tareas revisadas de los módulos previos **Revisión final** 2. Progresividad presupuestal 3. Revisión de los árboles de problemas, objetivos y soluciones 4. Estructura Analítica del Programa Presupuestario 5. Revisión de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)
Tiempo	24 horas presenciales y 20 virtuales
Competencias a desarrollar	⇨ Aplicar las metodologías aprendidas en la mejora de la propuesta presupuestal
Tareas	1. Propuesta presupuestal mejorada
Evaluación	⇨ Cuestionarios de avaluación y de avance cualitativo en el conocimiento ⇨ Las tareas entregadas
Materiales	Tareas previas revisadas
Bibliografía	**Básica** 1. Manual para la elaboración de Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género, Instituto Chihuahuense de las Mujeres, 2013. 2. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados. México, DF, Coneval.

RESUMEN DE TEMPORALIDAD TEMÁTICA

Temas y subtemas	Horas presenciales	Horas virtuales
MÓDULO PROPEDÉUTICO	8	4
MÓDULO 1. Sistematización y Análisis de directrices estatales	16	16
MÓDULO 2. Sistematización de la normativa internacional	24	20
MÓDULO 3. Sistematización de las nuevas directrices federales	24	20
MÓDULO 4. Sistema de Indicadores con perspectiva de género	24	20
MÓDULO 5. Seguimiento y evaluación del avance en la igualdad sustantiva e investigación de campo	24	20
MÓDULO 6. Propuesta de armonización normativa con perspectiva de género	24	20
MÓDULO 7. Propuestas programática actualizada	24	20
MÓDULO 8. Propuestas presupuestal mejorada	24	20
TOTAL	192	160

ACREDITACIÓN

A las y los participantes que hayan aprobado satisfactoriamente todos los módulos del Diplomado, la Universidad Autónoma de Baja California les expedirá el Diploma

PROCEDIMIENTOS

Estos análisis se orientaron a detectar los contenidos de género y mujeres en el Plan de Desarrollo del Estado, en sus programas sectoriales, los cuales en algunos casos no existían; y en las leyes que regulan a sus instituciones.

Para ello contaron con marcos conceptuales y metodológicos que se agregan a este producto en un documento adjunto.

DEPENDENCIAS QUE REALIZARON PROPUESTAS

Realizaron este ejercicio todos los equipos de las instituciones participantes que fueron las siguientes.

1. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos CECyTECH
2. Fiscalía General del Estado FGE
3. Instituto Chihuahuense de la Cultura ICHICULT
4. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas SCOP
5. Secretaría de Desarrollo Rural SDR
6. Secretaría de Desarrollo Social SDS
7. Secretaría de Economía de Chihuahua SECH
8. Secretaría de Educación, Cultura y Deporte SECyD
9. Servicios Educativos del Estado de Chihuahua SEECH
10. Secretaria General de Gobierno SGG,
    a. Fideicomiso de Apoyo a Deudores de la Banca
11. Secretaría de Hacienda SHCP
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS e Instituto Chihuahuense de la Mujer ICHMUJER
13. Sistema Estatal de Empleo, de la STPS
14. Pensiones Civiles del Estado PCE

CONSIDERACIONES SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS PROPUESTAS

Esta fue la primera investigación aplicada del curso sobre temas que las y el participante conocía poco. Conforme fue avanzado el curso la capacidad analítica de las y el participante fue mostrando mejoras destacadas.

No obstante en esta primera experiencia hay documentos de altísima calidad.

COMENTARIOS SOBRE LA EXPERIENCIA DE ELABORAR ESTA INVESTIGACIÓN

Comentarios de las y el participante sobre lo aprendido en el primer Módulo del curso que fue sobre las leyes, plan y programas estatales y que dio origen al desarrollo de este producto.

- Conocer la legislación de mi institución.
- El mayor conocimiento de estos me ayudo a saber exactamente dónde y como se aplican así como a ampliar mis conocimientos en la materia.
- El conocimiento de las mismas más a fondo.
- Aun cuando se habla de los derechos de la mujer, la perspectiva de género no está integrada en las Leyes actuales.
- Aprender a analizar las leyes y programas estatales de nuestra institución desde una perspectiva de género.
- Conocimiento de las atribuciones de otras dependencias del Poder Ejecutivo
- Conocer las diferentes leyes planes y programas estatales que existen en nuestro estado como marco legal para cualquier investigación a realizar.
- Analizar las leyes, planes y programas en cuanto a la perspectiva de género.
- Conocimiento y análisis especifico de las mismas e importancia de la armonización
- Este módulo me sirvió para conocer las leyes que rigen nuestros programas, sobre equidad de género.
- Conocer cómo está la secretaria en cuanto a perspectiva de genero
- Conocer más a fondo los ordenamientos que le corresponden a la dependencia en la que laboro.
- Me permitió analizar diferentes Leyes, Planes y Programas de los cuales no tenía ningún conocimiento.
- Con que marco normativo legal y administrativo contamos para elaborar cualquier diagnostico o para emitir cualquier propuesta de solución a cualquier problema
- La revisión de las leyes para su articulación con respecto a los programas públicos. Identificar la correspondencia entre unos y otros.
- Identificar los artículos, las líneas de acción del plan estatal, referentes al tema de la mujer
- Conocí e identifique los programas estatales así como los artículos que se refieren al tema de mujeres
- Como estudiar y exponer las leyes

- Conocimientos y tipos sobre derechos humanos
- Conocer a detalle lo que estas leyes contienen y relacionarlas para mejora de lenguaje incluyente, donde incluyen o excluyen a las mujeres en estas leyes
- Análisis de los programas leyes de nuestro estado de esta forma ya conozco la estructuración.
- Me brindo mucho conocimiento

PROPUESTAS POR DEPENDENCIA

En seguida se presentan la Propuesta de Diagnóstico actualizada y documentada de los marcos jurídicos y programáticos de cada institución.

Resumen de las características de los procedimientos y de los hallazgos de la aplicación de los instrumentos de investigación de campo: grupo de enfoque, entrevistas a profundidad y encuestas

Acrónimo de Instituciones participantes	¿Qué criterio utilizaron para seleccionar a las y los participantes?	¿Cambiaron de opinión al ver los instrumentos preparados (video, datos duros y conceptos)?	¿Cuánto saben las y los entrevistados y participantes del grupo focal?	¿Cuánto interesa manifestaron sobre el tema?
FGE	Solo que fuera parte del departamento de recursos financieros. Se aplicó el cuestionario a hombres y mujeres del área de recursos financieros, que pudieran contestar el cuestionario por cuestiones de las cargas de trabajo en ese momento de la aplicación de la encuesta ya que estábamos en cierre anual.	Si cambio su panorama, interés y conocimiento Si los hombres piensan que deben ayudar más en la casa o en su caso empezar a ayudar y que no sería ayuda sino una justa repartición de labores, y las mujeres piensan que como trabajan y ni se les reconoce mucho menos se les paga y que en ocasiones los hombres o la familia ni agradece todo lo que l mamá hace en casa creen que es su obligación y esto debe cambiar.	Tiene la idea todos, pero no saben mucho Si están conscientes de que la mujer lleva más carga de trabajo, pero no han investigado el tema, y las mujeres que ellas siempre han visto la desigualdad en el trato a las mujeres y hombres pero que son usos y costumbres que deben cambiar.	Hubo más interés en la mujeres que en los hombres Si estuvieron interesados y hasta pensaron en ayudar y cambiar hábitos en su casa apoyando a sus esposas, y las mujeres que es bueno hablar con sus esposos y pasarles el video para que tengan conciencia de todo lo que la mujer hace en la casa y todavía trabaja.
Fideban	Tome toda la plantilla de integrantes de la oficina, ya que somos 10 elementos	No la mayoría	Aprendieron las diferencia y quedo claro el tema	No mucho, había apatía
Ichicult	Se invitó a 3 hombres y 3 mujeres de diferentes áreas del Instituto	SI, al final estuvieron motivados para compartir lo aprendido y destinar recurso para la igualdad	Muy poco	Al finalizar el grupo focal, todos mostraron gran interés
PCE	Uno de cada área	Si	Nivel medio básico	Mucho
Scop	Que fueran la mitad hombres y la mitad mujeres, que fueran de diferentes áreas y que no faltara el área de finanzas.	Si, solo una persona todavía se quedó con ciertos conceptos que el tenia del tema.	Entendieron el concepto de la reunión.	Todos los participantes convocados asistieron.
SDR	Jefe de departamento, coordinadoras y coordinadores de programas y personal operativo.	Si	En general son conceptos nuevos y desconocimiento de cómo aplicarlo en las actividades laborales.	Si les intereso pero en general les parece algo muy complicado de aplicarlo.
SDS	Que trabajaran dentro de la	Si, con excepción de uno	Realmente poco	Se mostraron realmente interesados

Acrónimo de Instituciones participantes	¿Qué criterio utilizaron para seleccionar a las y los participantes?	¿Cambiaron de opinión al ver los instrumentos preparados (video, datos duros y conceptos)?	¿Cuánto saben las y los entrevistados y participantes del grupo focal?	¿Cuánto interesa manifestaron sobre el tema?
	SDS en puesto clave			
Secyd	Seleccionamos hombres y mujeres de distintos departamentos de la dependencia y rango	Algunos si cambiaron de opinión y otros simplemente lo ignoraron.	La mayoría de ellas tenían amplio conocimiento del tema a diferencia de los hombres.	Amplio interés ya que lo visualizaron como un problema porque hay un desconocimiento de cómo aplicar la perspectiva de género pues se sabe cómo desagregar pero no que prosigue.
Seech	Aleatoriamente	Algunos más bien confirmaron que pertenecen a esa minoría que trata de ser igualitario	Tienen conocimientos regulares en relación a género, equidad, igualdad	Mucho
SH	Para el grupo focal fueron titulares de las direcciones de todas las áreas que conforman la Secretaria de Hacienda y para las encuestas y entrevistas profundas personal de distintos departamentos	En su mayoría sí, porque contaron con información precisa y su panorama se amplió respecto al tema	En general tienen un conocimiento básico acerca del tema.	En un inicio no mostraron tanto interés pero al final se pudo notar que consideraron de gran importancia darle una mayor proyección al tema.
Stps_SEE	Se designaron por parte del director representando por áreas	Si ya que no conocía mucho del tema	Poco sobre equidad de genero	Bastante ya que los beneficios que manejamos se enfocan en la equidad de genero
Stps	Que fueran de niveles de mandos medios y mandos superiores	Si les cambio la expresión y estuvieron desacuerdo que las tareas se deben de dividir cuando la mujer trabaja.	73% si conoce y el resto desconoce.	Mucho la verdad es que muchos lo desconocían la equidad de género.

Resumen de las características de la metodología y los procedimientos aplicados y de los hallazgos de la aplicación de los instrumentos de investigación de campo: grupo de enfoque, entrevistas a profundidad y encuestas (segunda parte)

Acrónimo de Instituciones participantes	Su actitud fue de interés, compromiso, indiferencia u oposición.	¿Cuánto empeño ponen en su aplicación por ser obligatorio?	¿Qué dificultades enfrentan para avanzar en el tema?	¿Qué proponen para acelerar el avance?
FGE	De interés y compromiso para mejorar las cosas Compromiso y dispuestos al cambio	Si están convencidos de hacer una cambio Piensan que es justo el trato igualitario y considerado a la mujer y que si para llevarse a cabo debería ser obligatorio	Hubo 2 hombres que se notaban más renuentes a avanzar en el tema Los usos y costumbres de las familias arraigados muchas veces	Que se involucre más a las personas y se capaciten no solo al departamento de presupuesto Empezar dentro de su familia cambiando ellos mismos los hombres ayudando en las labores y las mujeres delegando y haciendo extensivo a sus conocidos lo aprendido
Fideban	Indiferencia	Considero que es deficiente	Falta de capacitación y ampliación de otros puntos de vista	Mas capacitación
Ichicult	De interés	Se dieron cuenta que a pesar que es obligatorio, es mucho el beneficio que se obtendrá	La comunicación entre las áreas y con las autoridades para lograr la presupuestación y transversalización	Sensibilizar a los compañeros sobre el tema, realizar talleres y mesas de trabajo para destinar recurso a acciones con perspectiva de género
PCE	Compromiso, interés	Mucho	Cultural	Iniciar y hacer el ejercicio con el personal de toda la oficina.
Scop	Hubo participantes con las tres actitudes.	Todos participaron mucho y se vio interés por el tema.	Disponibilidad de la gente y falta de conocimiento.	Implementar talleres y cursos de conocimientos desde los niveles superiores.
SDR	Fue una actitud de que es muy difícil de aplicar en la vida laboral.	Solicitan capacitación sobre el tema.	Falta información sobre la materia.	Capacitación en la materia
SDS	De interés	Se mostraron interesados	La falta de interés de áreas que deben de interrelacionarse entre si	Que se proporcionen cursos claros y objetivos, no sean sexistas y busquen el equilibrio, señalar metas concretas
Secyd	Hubo interés, pero también algunos se mostraron indiferentes.	Muestran poco interés pues piensan que es un conocimiento básico que no se aplica.	La falta de apoyo de los directivos e impedimento en tiempo.	Que la perspectiva de género se debe de aplicar en todos los programas, sería interesante lograr que este tema llegue a todos lados

Acrónimo de Instituciones participantes	Su actitud fue de interés, compromiso, indiferencia u oposición.	¿Cuánto empeño ponen en su aplicación por ser obligatorio?	¿Qué dificultades enfrentan para avanzar en el tema?	¿Qué proponen para acelerar el avance?
Seech	Interés	Si ponen empeño	No se tuvo ninguna dificultad	Difundir, capacitar, difundir, capacitar,
SH	Al principio fue de poco interés e indiferencia pero al final hubo una actitud de compromiso.	Mucho porque es una secretaria que deber ser normativa.	Debido a los cambios y ajustes administrativos como es el PROREHP se ve limitado el presupuesto para realizar diversas acciones.	La cultura del lenguaje incluyente e informar al personal de la importancia de este tema
Stps-SEE	Fue de compromiso y participación	Bastante para entenderlo mejor	El presupuesto	Que la dirección sea incluyente en este tema
Stps	Al principio como de desinterés y después de compromiso.	Mucho empeño en algunas áreas.	Que los directores están en desacuerdo y no le toman importancia.	Sensibilizar a los directores y jefes de departamento.

Resumen de las características de la metodología y los procedimientos aplicados y de los hallazgos de la aplicación de los instrumentos de investigación de campo: grupo de enfoque, entrevistas a profundidad y encuestas (tercera parte)

Acrónimo de Instituciones participantes	¿Qué utilidad tiene el haber realizado este trabajo de campo?	Para su formación	Para la toma de decisiones
FGE	Ampliar la información y ver qué grado de conocimiento con que cuentan las personas Tener una idea de lo que piensan los compañeros, la disposición al cambio de las personas, hacer conciencia aunque sea a pocas personas de la realidad que viven diariamente las mujeres que en muchas ocasiones no reciben buen trato y son prácticamente tratadas como esclavas al creer o pensar que deben y es su obligación desempeñar determinados trabajos dentro de la casa solo por el hecho de ser mujer y que el hombre aun en la actualidad tiene derecho a tener una vida más placentera.	Que se haga conciencia de la situación actual de las mujeres en su vida diaria y la marcada diferencia con la vida diaria de los hombres, la violencia que existe en contra de las mujeres en nuestro país y en todo el mundo, algo para cambiar.	Trato igual y equitativo en el desempeño de trabajos y a trabajo igual sueldo independientemente del género
Fideban	Me lleno de herramientas y saber qué es lo que falta para mejorar en nuestra oficina	Me dio gran conocimiento y amplio mis perspectivas	

Acrónimo de Instituciones participantes	¿Qué utilidad tiene el haber realizado este trabajo de campo?	Para su formación	Para la toma de decisiones
Ichicult	Sensibilizar a las personas sobre la igualdad entre hombres y mujeres, trabajar en coordinación para disminuir los índices de violencia	La metodología del grupo focal y entrevistas es muy provechoso porque se trabaja con personas que están directamente relacionadas con la población objetivo	Para destinar recurso en acciones que vayan encaminadas a la perspectiva de género
PCE	Cambio en la forma de actuar	Mucha, me especializo en el tema	Mucha, generadora de inclusión del tema
SCOP	Darnos cuenta de cómo está la situación respecto al tema.	Nos da una idea de cómo se encuentra la situación y que podemos hacer para cambiarla.	Tener bases y antecedentes para alguna propuesta a realizar.
SDR	Comentaron que es un tema que te hace reflexionar y que casi nunca te pones a pensar en eso	Son temas que sirven para el trabajo y familiar.	
SDS	Nos muestra el nivel de conocimiento e interés en el tema	Mayor conocimiento	
SECyD	El darnos cuenta de la realidad que se vive al interior de las dependencias en cuanto al tema de género.	El tomar en cuenta la perspectiva de género y aplicarlo en nuestras actividades laborales y personales.	Valorar el trabajo de mujeres y hombres sin hacer diferencias por razón de sexo, genero, raza etc.
SEECH	Retroalimentar al área de Capacitación sobre los contenidos de los cursos	Aprovechar el grupo focal como Grupo Espejo de lo que se piensa en la institución	Igual que en el anterior
SH		Se pudo adquirir conocimiento acerca una herramienta de trabajo que nos sirve para allegarnos de información.	Es información sustentada que nos sirve de punto de partida para realizar mejoras necesarias.
SEE	Mucho ya que conoce más del tema	Desarrollar en mi trabajo la equidad de genero	Como entender proponer los asuntos
STPS	Nos damos un amplio conocimiento del tema pensé que era menor el conocimiento y es más de la mitad conocían el tema.	Es una herramienta muy importante para medir cómo andamos en cuestión de conocimiento.	Es una mediciones mas precisa y concisa de cómo está el ambiente y lo que está pasando.

Fuente: elaboraciones propias con base en una encuesta a las y el participante en la Meta 9.

Las recomendaciones adicionales por algunas instituciones participantes en esta investigación de campo fueron las siguientes, en las que se puede advertir avances desiguales en el conocimiento del tema por institución:

Secretaría de Desarrollo Social

Después de analizar las observaciones del grupo focal, creemos que es importante que la Secretaría de Desarrollo Social efectivamente se institucionalice, que el Departamento de Recursos Humanos transmita este conocimiento de los derechos que tenemos como empleadas y empleados de Gobierno, ya que las acciones que se realizan en la Secretaría no han llegado a impactar en el cambio de cultura institucional, aun enviándose correos al personal referentes a temas de igualdad y equidad, repartición de trípticos de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, folletos sobre la convención de Senecall Falls, el manual para el lenguaje no sexista, conceptos referentes a sexo y género, no se sabe aún del tema, por ello recomendamos que el Instituto de la Mujer, pueda tener reuniones obligatorias con personal de recursos humanos para así poder tener acciones más concretas para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, y transmitir el conocimiento al personal de la Secretaría, para que se logre el impacto esperado, o una segunda opción sería hacer obligatorio el taller para conocer el Programa de Cultura Institucional, como si fuera la inducción a Gobierno al personal de la Secretaría en donde se especifique que es responsabilidad de todas y todos, hacer avanzar este programa, tanto comprender el contenido del programa como reproducir la información. Por último la Dirección de Política y Planeación Social realizará un plan para involucrar a las Direcciones de la Secretaría y poder medir acciones con perspectiva que implementan éstas.

Secretaría de Educación Cultura y Deporte

Se observa que en la mayoría de las encuestas aplicadas si se tiene políticas públicas con perspectiva de género en las diferentes dependencias, lo que nos indica que el desconocimiento que se tiene en las personas respecto de la igualdad de género es poco. En síntesis podemos enfatizar en que hay que implementar procesos donde haya igualdad entre hombres y mujeres y facilitar mejora en las condiciones de vida de ambos géneros al interior de las instituciones educativas.

Servicios Educativos del Estado de Chihuahua

En dichas encuestas aplicadas a personal de SEECH pudimos analizar que desconocen del tema, no conocen de políticas públicas con enfoque de género, tampoco conocen de la ley de igualdad entre hombres y mujeres.

En su mayoría los y las encuestadas dijeron que no cuentan con manuales, reglamentos, protocolos con perspectiva de género, también dijeron que no existe personal certificado en materia de género.

En cuanto a si en la institución existen licencia de maternidad: aquí si el 100% de los y las encuestadas dijeron que si existe, la licencia de paternidad solo el 33% dijo que si la existía, el Permiso a mujeres para atender asuntos personales y familiares también el 100%

respondió que si la existía, Permiso a mujeres para atender asuntos personales y familiares el 100% respondió que sí, y para los hombres solo el 11% respondió que sí.
En la pregunta que dice si en la institución existe porcentaje de mujeres en mandos superiores en su dependencia Porcentaje de mujeres en mandos medios en su dependencia Porcentaje de mujeres en mandos operativos en su dependencia se observó que el mayor porcentaje corresponde a los hombres.
En las preguntas donde dice que si en el lugar donde trabaja reporta periódicamente indicadores disgregados por sexo y que si realizan informes periódicos sobre los avances de los programas con perspectiva de género la mayoría dijo que no con un con un 66% y 70% respectivamente.
Si quisiera informarse sobre cómo mejorar el diseño de una política con enfoque de género ¿sabría a dónde acudir? En esta pregunta la gente si supo a dónde acudir ya que el 60% dijo que si, en la pregunta En su dependencia tienen programas con perspectiva de género con matriz de indicadores? La mayoría respondió que no.
En la última pregunta qué porcentaje de su POA tiene perspectiva de género el promedio porcentual fue un 24% por lo tanto podemos concluir que en Servicios Educativos del Estado de Chihuahua no se está aplicando la Perspectiva de Género, si bien es cierto se tiene conocimiento del tema pero aún falta mucho por hacer. La identificación de problemas y un buen diagnóstico de la realidad son factores importantes para planear presupuestos con enfoque de género.

Secretaría de Hacienda
Se recomienda informar a los empleados de la Secretaria de Hacienda, el área y personal calificado en Perspectiva de Género, para que conozcan y tengan a su disposición los reglamentos, protocolos y manuales que existan, mejorando con ello el diseño de la política con enfoque de género; también para dar a conocer los indicadores y mecanismos con los que trabaja la dependencia, si existe participación activa en la evaluación del programa y acrecentar la publicidad de los informes periódicos sobre los avances en los programas del tema en comento.
Es importante también que quien tenga personal a su cargo, informe de manera clara y precisa lo siguiente:

- Las prestaciones correspondientes a todos los servidores públicos independientemente de su género;
- Las sanciones que existen en los casos de acoso sexual.

Por su parte, la Secretaría debe:

- Rediseñar los sistemas y mecanismos con los que se trabaja en cada área, para poder tener información desagregada por sexo y con ello ubicar ágilmente los avances en los programas con perspectiva de género;
- Incrementar en todas las áreas las matrices con indicadores de género, y difundirlas;
- Informar que porcentaje de su POA tiene perspectiva de género.

FIDEBAN

- **Los informes periódicos en nuestra oficina Fideban no se refleja avances con perspectiva de género.**
- **La mayoría dice si saber a dónde acudir para mejorar el enfoque de género.**
- **La gran mayoría no sabe de la matriz de indicadores con perspectiva de género.**
- **La gran mayoría no sabe sobre la consulta de matrices en internet.**
- **Nadie supo del POA si contaba con perspectiva de género.**
- **La mayoría del género en nuestra oficina son hombres.**
- **La mayor parte contesto que no hay una política o normatividad con enfoque de género.**
- **Respecto a la ley general de igualdad entre mujeres y hombres no la conoce.**
- **Consideran el avance en su mayoría entre la igualdad de mujeres y hombres en los programas que se desarrollan.**
- **No contamos con manuales, ni reglamentos con perspectiva de género.**
- **Contamos en Fideban con 2 personas calificadas en la temática de género.**
- **No todo el personal ha recibido capacitación sobre la temática de género.**
- **Los reportes generados mensualmente de personas que liquidan su adeudo es desagregado por sexo.**
- **No contamos con un mecanismo de acción afirmativa hacia las mujeres, que asegure su participación activa en la evaluación del programa.**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Conclusión de los resultados del grupo focal

Todas y todos opinaron que desconocían si había recurso etiquetado para esas acciones, al igual que no sabían que había alguna acción que disminuya las brechas de género y estas corresponden a un programa presupuestario que manejen Todos opinaron que no conocen la metodología para realiza indicadores con perspectiva de género ,la gran mayoría opino que tema era interesante sin embargo no se cuenta con recursos para estas acciones y todos opinaron que es importante que haya compromisos institucionales para incorporar la perspectiva de género en los programas.

Instituto Chihuahuense de la Mujer

GUÍA QUE DESCRIBE LA EXPERIENCIA REALIZADA DE LA ESTRATEGIA PARA TRANSVERSALIZAR LA PEG EN 10 DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO ESTATAL

ichmujer gobierno

ichmujer.gobierno

www.institutochihuahuensedelamujer.gob.mx

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

Instituto Nacional de las Mujeres

Chihuahua
Gobierno del Estado
Secretaría de Desarrollo Social

Instituto Chihuahuense de la Mujer

Chihuahua vive

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