Instituto Chihuahuense de la Mujer

Elaborar una propuesta para la Instalación de Unidades de Género en la estructura orgánica de la Administración Pública Estatal.

Propuesta para la Instalación de unidades de Género en la estructura orgánica de la Administración Pública Estatal.

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 programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Cesar Horacio Duarte Jáquez.
Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

Rafael Servando Portillo Díaz.
Secretario de Desarrollo Social.

INSTITUTO CHIHUAHUENSE DE LAS MUJERES.
Emma Saldaña Lobera.
Directora General
María Isela Lozoya Velo
Coordinadora General
Blanca Patricia López Mingura
Jefa de departamento de Institucionalización
de la Perspectiva de Género

Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
Calle 1 de Mayo No. 1802
Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.
(01 614) 429 3505.

Elaboración:
Instituto de Desarrollo Nacional e Internacional
de Organizaciones No Gubernamentales y Civiles AC

Noviembre 2013

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

PROPUESTA PARA LA INSTALACIÓN DE UNIDADES DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DE CHIHUAHUA

INDICE

Presentación---------- 4

Introducción---------- 5

1. Unidades de género---------- 7
1.1. Concepto y justificación- ---------- 7
1.2. Marco jurídico internacional, nacional y estatal---------- 8

2. Análisis de viabilidad para la creación/instalación de una unidad de género en dependencias de la administración pública del gobierno del Estado de Chihuahua ---------- 16
2.1. Normas Jurídico-administrativas del Estado de Chihuahua que favorecen la creación de las Unidades de género ---------- 16
2.2. Contexto actual del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en APE de Chihuahua.---------- 18
2.3. Análisis FODA ---------- 20

3. Elementos de planeación normativa y estratégica ---------- 21
3.1. Misión y Visión ---------- 21
3.2. Objetivo General ---------- 21
3.3. Objetivos estratégicos ---------- 21

4. Organización ---------- 22
4.1. Organigrama ---------- 22
4.2. Funciones ---------- 23
4.3. Perfil del puesto de la Coordinación de la Unidad de Género -- 27

5. Guía para la creación/instalación de una unidad de género en dependencias de la administración pública del gobierno del Estado de Chihuahua ---------- 28
5.1. Diagrama de pasos (ruta crítica) ---------- 28
5.2. Resultados clave para el funcionamiento óptimo de una unidad de género ---------- 29

6. Bibliografía ---------- 36

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

PRESENTACIÓN

Desde la Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de cualquier forma de Discriminación contra las Mujeres se ha venido insistiendo en la necesidad de que los gobiernos lleven a cabo “medidas especiales de carácter temporal”, también conocidas como “medidas afirmativas”.

El propósito de estas medidas es acelerar el avance de las mujeres hacia condiciones de igualdad con los hombres, en todos los ámbitos de la vida.

En Chihuahua podemos hablar de avances significativos, como una Plan estatal de Desarrollo con perspectiva de género, un modelo de transversalidad en proceso, un cuerpo de enlaces institucionales de género profesionalizado, etc., todo lo cual nos lleva a considerar que es el momento de promover la creación de las unidades de género en las dependencias del Gobierno del Estado.

Consideramos que para promover esta acción es necesario ir con un manual para su creación en la mano; primero porque es importante que las unidades que lleguen a crearse se hagan con un modelo estándar y por otro lado, para que se abrevien estudios de factibilidad.

En el convencimiento de que una metodología participativa abona favorablemente en la construcción de cualquier proyecto, invitamos a las y los enlaces de género de las diferentes dependencias del Poder Ejecutivo para que, junto con el Instituto, definiéramos los elementos estratégicos que deben considerarse para la creación de una Unidad de Género. A través de un taller con enfoque constructivista se identificaron los obstáculos y los retos y se definieron la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos.

Esperamos que esta propuesta sea bienvenida y que su implementación sea un paso en la consolidación de la política de Chihuahua para la igualdad entre mujeres y hombres.

Lic. Emma Saldaña Lobera
Directora General del Instituto
Chihuahuense de la Mujer

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

INTRODUCCIÓN

En la implementación de las unidades de género, uno de los aspectos a tomar en cuenta es la institucionalización de la perspectiva de género como factor transversal. Para realizar un adecuado cruce temático y operativo entre la gestión pública y la perspectiva de género, se hace necesaria una articulación de los elementos estructurales de ambas temáticas, evitando considerar el enfoque de género como un tema adicional y secundario.

En éste sentido, también es necesario tomar en consideración el cambio conceptual en materia de género. En los últimos treinta años ha sucedido una evolución que va desde el enfoque conocido como *Mujer en el Desarrollo* hasta el denominado *Género en el Desarrollo*, que tiende a ser de carácter inclusivo. Efectivamente, en los años ochenta del pasado siglo se produjo un cambio de perspectiva en la conceptualización de la materia de género: de considerarse a la población femenina como excluida del desarrollo, en términos de grupo vulnerable, e impulsarse, en consecuencia, acciones principalmente asistenciales hacia las mujeres (Mujer en el Desarrollo), se abrió una óptica que considera a las mujeres agentes del desarrollo y pone el acento en la equidad entre mujeres y hombres (Género en el Desarrollo).

Esta nueva óptica, tiene como punto de apoyo el concepto mismo de *género*, que se refiere a las atribuciones, condiciones y expectativas que le son asignados a cada sexo en una determinada cultura. Sobre el hecho biológico de nacer mujer u hombre, las sociedades otorgan valores y criterios culturales, que pueden cambiar de acuerdo a los consensos sociales y componen las identidades de género de cada sexo. Por tanto, el supuesto básico es que, si las atribuciones de género son construidas desde patrones culturales, es posible establecer nuevos patrones que cambien o modifiquen esas atribuciones de género, y ello con una perspectiva de equidad.

Este enfoque de Género en el Desarrollo ha venido ampliándose desde su surgimiento no sólo en el plano puramente conceptual sino también en su aplicación operativa, tratando de evitar que en la práctica se continúe actuando casi exclusivamente con y para las mujeres. Es decir, se ha desarrollado la convicción de que hay que lograr hacer coherente el consenso teórico existente acerca de que género y mujer no son sinónimos, con su traducción operativa, esto es, convocando tanto a mujeres como a hombres en el trabajo para avanzar hacia la igualdad de género. Este creciente consenso sobre este trabajo conjunto que se produce en el cambio de siglo, se plasma en la Declaración de Beijing + 5, encuentro celebrado en el año 2000 en la sede de Naciones Unidas, para dar seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: “Los procesos de

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

formulación de Políticas para la equidad de género requieren de la cooperación de mujeres y hombres en todos los niveles. Hombres y niños deber ser involucrados activamente y alentados a participar en todos los esfuerzos...” (Párrafo 49).

El carácter inclusivo del enfoque de género significa un mayor rigor, al subrayar que dicho enfoque se refiere a todos los seres humanos y que, sin embargo, ello no impide el reconocimiento de la discriminación histórica de las mujeres, sin perder de vista los cambios sucedidos en las relaciones de género.

Su énfasis inclusivo también se refiere al plano operativo, no excluyendo ninguna herramienta para impulsar los cambios (empoderamiento de las mujeres, procesos de igualdad de oportunidades, trabajo con hombres, etc.); utilizando las que el diagnóstico de género señale como más adecuadas.

En el curso de ésta evolución paradigmática de las Políticas de género (en términos generales, desde la óptica Mujer en el Desarrollo al enfoque género-inclusivo) se han producido apreciables cambios metodológicos. Así, ha aparecido la estrategia metodológica de transversalidad de la perspectiva de género (*gender mainstreaming)*, recomendada en la IV Conferencia de la Mujer (Beijing) que se refiere a la incorporación del enfoque de género en la corriente principal del accionar institucional y operativo. Es decir, una estrategia que busca la incorporación transversal de criterios de género en la institución, pero reconociendo prioridades estratégicas.

El enfoque inclusivo de equidad de género y su articulación con la estrategia de transversalidad de la perspectiva de género (*gender mainstreaming)* resulta, así, la orientación más adecuada para actuar en la Administración Pública Estatal; entre otras razones, porque evidencia con más claridad que el impulso de la Política de Igualdad de Género no es una responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino de todos los servidores públicos y las servidoras públicas, así como tampoco es una competencia exclusiva de las unidades de género, sino del conjunto de la dependencia o institución.

La presente propuesta se desarrolla en cinco apartados en el primero abordaremos el concepto y la justificación para la implementación de las unidades de género en la Administración Pública Estatal del Estado de Chihuahua; en el segundo apartado se analiza la viabilidad para la creación e instalación de una unidad de género en las dependencias al identificar las normas jurídico-administrativas que favorecen la creación de las unidades de género, el contexto actual de la institucionalización de la perspectiva de género y el análisis FODA; en el tercer apartado se desarrollan los elementos de planeación normativa y estratégica como son la misión, visión y objetivos estratégicos de las unidades de

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

género; en el cuarto apartado se presenta la organización que se sugiere para un optimo funcionamiento de la unidades de género y por último en el apartado quinto se desglosa la guía para la creación e instalación de la unidad en género .

1. UNIDADES DE GÉNERO

1.1 Concepto y justificación

Las unidades de género se constituyen como un área especializada dentro de cada dependencia de gobierno para impulsar y dar seguimiento a los procesos de transversalización de la perspectiva de género.

Surgen de las recomendaciones que diversos organismos internacionales hacen a los Estados Parte a efecto de que implementen mecanismos para el adelanto de las mujeres. En este sentido, la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres y la Conferencia de Beijing hablan de “medidas especiales de carácter temporal” también conocidas como “medidas afirmativas”.

Las unidades de género, también denominadas unidades para la igualdad entre mujeres y hombres son tanto una medida especial de carácter temporal, como una estrategia para la transversalidad de la perspectiva de género (*gender mainstreaming)*.

Estas unidades deben ser consideradas por las autoridades gubernamentales como un mecanismo necesario para el impulso, coordinación y evaluación del proceso de incorporación de la perspectiva de género,

Para que un proceso de transversalidad sea efectivo requiere, entre otras cosas, que existan mecanismos a nivel nacional, estatal y municipal. En México, éstos son: El Instituto Nacional de las Mujeres, los Institutos Estatales de Mujeres y las Instancias Municipales de Mujeres (institutos, consejos, etc.). Sin embargo, el avance de la política de igualdad entre mujeres y hombres requiere ampliar la existencia de estos mecanismos a nivel institucional. Un primer acercamiento son los enlaces de género, servidoras o servidores públicos, cuya responsabilidad es promover la incorporación de la perspectiva de género en su dependencia, con la guía de un mecanismo nacional o estatal ya establecido, como son los institutos de mujeres.

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

En Chihuahua existe ya un cuerpo de enlaces de género de varias dependencias, sin embargo, estas personas han sido designadas para realizar esta función sin descargarles las inherentes a su puesto, sin demasiadas facultades ni recursos, por lo que, a pesar del compromiso con el tema, esta situación dificulta los procesos requeridos para la incorporación de la perspectiva de género. La existencia de este cuerpo de enlaces ha facilitado al Instituto chihuahuense de la Mujer algunos logros en materia de transversalidad, sobre todo en lo que se refiere a la capacitación de personal clave en temas especializados de género; sin embargo, no ha sido así con la implementación del modelo de transversalidad, que tiene como herramienta principal las auditorias de género y que requiere de información sistematizada sobre indicadores de género, la cual, para obtenerse, es necesario contar con cierta jerarquía o autoridad formal

Por lo anterior, se hace ya necesario instalar unidades específicas para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género en el interior y hacia el exterior de las propias dependencias, que favorezcan un avance más acelerado de la política de igualdad entre mujeres y hombres.

1.2 Marco Jurídico Internacional, Nacional y Estatal

En lo que corresponde al soporte jurídico para sustentar la creación de una unidad de género en las dependencias del sector gubernamental del estado de Chihuahua, encontramos una serie de instrumentos que van desde el ámbito internacional hasta el estatal, considerando que, como ya se mencionó anteriormente, las unidades de género pueden considerarse tanto una mecanismo para el adelanto de las mujeres (medidas especiales de carácter temporal), como una estrategia de *gender mainstreaming.*

1.2.1. Compromisos internacionales en materia de mecanismos para el adelanto de las mujeres.

En el ámbito de los organismos internacionales, de los cuales México forma parte, existe todo un marco normativo que sustenta la creación de mecanismos para el adelanto de las mujeres, del cual la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW -por su siglas en inglés- y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing son los principales referentes sobre este tema.

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

CEDAW

En su parte introductoria, esta convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

En su artículo 2, la convención estipula que:

"Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:
e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
f) Adaptar todos las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer"

Por otra parte, el Artículo 3 señala que *"Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre"; y en el párrafo 1 del artículo 4 habla específicamente de los mecanismos para el avance de las mujeres, señalando que:*

> *"La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato",* significando con esto la necesidad de que los estados parte creen estos mecanismos a nivel nacional, estatal y municipal.

Posteriormente, la CEDAW ha emitido diversas recomendaciones a efecto de reforzar e insistir sobre la instalación de estas medidas; así,

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

encontramos que en su séptimo período de sesiones (1988) recomienda a los Estados Parte que:

"1. Establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para:
a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales;
b) Supervisar la situación general de la mujer;
c) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación"

Sobre este mismo tema, en la 36 ° Sesión, El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, realizada del 7 al 25 de agosto de 2006, observa específicamente a México que:

"Mientras se observa la adopción de la Ley General sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dirigida a establecer un lazo obligatorio entre el nivel federal y estatal en la formulación de políticas y reformas legales, el Comité está preocupado por la insuficiencia de los mecanismos existentes para coordinar y asegurar una interacción en este proceso con Estados y Municipios. El Comité está preocupado porque la ausencia de tal mecanismo de coordinación pueda obstruir las iniciativas federales/estatales dirigidas a asegurar que las mujeres puedan disfrutar sus derechos humanos, y que pueda también resultar en una fragmentación de esfuerzos"

Plataforma de Acción de Beijing

La Plataforma de Acción de Beijing (NN UU, 1995: 105) señala que:

"201. Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno. Para lograr un funcionamiento eficaz de los mecanismos nacionales es preciso que:

a) Se los considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, y que estén bajo la responsabilidad de un ministro del gabinete;

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

b) Existan mecanismos o procesos institucionales que agilicen, según proceda, la planificación descentralizada, la aplicación y la vigilancia con miras a lograr la participación de las organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias, empezando por las de base;
c) Se dispongan de suficientes recursos presupuestarios y capacidad profesional;
d) Haya oportunidades para ejercer influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales.

202. Al abordar la cuestión de los mecanismos para la promoción del adelanto de la mujer, los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo".

1.2.2. Marco Normativo Nacional.

El avance en la armonización del marco jurídico que norma los procesos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres *-de jure y de facto-* ha sido mayormente desarrollado en la última década, en la que se han aprobado una serie de leyes y programas, de todo lo cual señalamos lo que da sustento legal a los mecanismos para el avance de la mujer, como son los institutos de las mujeres, tanto a nivel nacional como estatal y municipal y las unidades de género en las distintas instancias gubernamentales.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 15.- Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal:

II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal;

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Plan Nacional de Desarrollo

El PND establece tres ejes transversales para cada una de sus metas, la perspectiva de género es uno de ellos. Este eje, en la meta II: México incluyente señala en una de sus acciones: *"Evaluar los esquemas de atención de los programas sociales para determinar los mecanismos más efectivos que reduzcan las brechas de género, logrando una política social equitativa entre mujeres y hombres".*

Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013- 2018 (**PROIGUALDAD)**

> ***Objetivo transversal 6**: **Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.***
> *"Para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres se tienen que fortalecer las actuaciones de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Para ello es indispensable contar con instancias coordinadoras que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la institucionalicen, estas instancias son los mecanismos para el adelanto de las mujeres a nivel municipal y por entidad federativa que junto con el Instituto Nacional de las Mujeres a nivel federal, tienen la responsabilidad de fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género".*
>
> *"El contar con instancias coordinadoras, para superar las desigualdades que hay contra las mujeres no sólo permite avanzar en lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito federal, estatal y municipal, sino que promueve a las áreas de género en las dependencias de la administración pública, con la responsabilidad de insertar la transversalidad de la perspectiva de género en todos los programas y acciones del gobierno por medio de acciones en pro de la igualdad".*
>
> *"Adicional a la coordinación entre todos los sectores, se requiere de la coordinación de acciones y agendas entre el gobierno federal, los gobiernos estatales y los gobiernos municipales, para poder establecer la plataforma de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios; así como en los poderes legislativo y judicial de cada estado".*

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Estrategia 6.5 Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres

6.5.4 *"Crear y fortalecer a las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad".*

1.2.3. Marco Jurídico Estatal

El Estado de Chihuahua es considerado como una entidad de vanguardia en materia de armonización legislativa con perspectiva de género y aunque no es un tema acabado, los avances legislativos incorporan en buena medida los principios y normas internacionales y nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres.

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer

ARTÍCULO 2.- El Instituto Chihuahuense de la Mujer tiene por objeto implementar las políticas públicas que promuevan el desarrollo integral de las mujeres y su participación plena en la vida económica, social, política, familiar y cultural del Estado, así como consolidar las condiciones para que tomen parte activa en las decisiones, responsabilidades y beneficios del desarrollo, en igualdad de condiciones que los varones.
ARTÍCULO 3.- Para el cumplimiento de su objetivo, el Instituto deberá:
I.- Promover que la planeación del desarrollo integral del Estado se sustente en una política de igualdad de equidad entre las mujeres y los hombres, evitando toda forma de discriminación e incorporando el enfoque de género en su diseño, planeación, implementación, seguimiento y evaluación

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Título I, Capítulo Primero
Artículo 1**.** La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en el Estado de Chihuahua, y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Estado de Chihuahua en el cumplimiento de

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

esta Ley.

Titulo IV, Capítulo Cuarto
"Artículo 32. *Para efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos, en el ámbito de su competencia, desarrollarán las siguientes acciones:*
***I**. Seguimiento y evaluación en los tres órdenes de Gobierno, de la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social, en armonización con los instrumentos internacionales;*
***II.** Promover la difusión y el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en la materia;*
***III.** Promover en la sociedad, el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad;*
***IV.** Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;*
***V.** Generar los mecanismos necesarios para garantizar que la política en materia de desarrollo social, se conduzca con base en la realidad social de las mujeres. Para lo cual, se elaborará un diagnóstico a efecto de encontrar las necesidades concretas de éstas…"*

Plan estatal de desarrollo

I. Desarrollo Humano y Calidad de Vida
Objetivo 1. Informar el proceso de planeación, presupuesto, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género.
1.1. Integrar un análisis de género en la planeación, presupuesto, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, de todos los sectores del gobierno estatal.

- *Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género*.
- Implementar el programa de transversalización de la perspectiva de género y medir su progreso a través de auditorías.
- Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuenses, para fundamentar planes y programas, en coordinación con la academia, la sociedad civil y las dependencias de la Administración Pública del Estado.
- Impulsar la creación y ejecución de Programas de Cultura Institucional con perspectiva de género en cada una de las dependencias locales y municipales

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Acuerdo para la igualdad entre mujeres y hombres y para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en Estado de Chihuahua.

> *PÁRRAFO SEGUNDO.- Instaurar al interior de las dependencias, entidades y organismos públicos que integran los diferentes ámbitos y órdenes de gobierno, así como de las organizaciones públicas, privadas y sociedad civil que a él se adhieran, los mecanismos y lineamientos necesarios para hacer realidad la transversalidad de la perspectiva de género.*

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Los objetivos específicos de este programa se encuentran alineados la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, cuya regulación principal versa en las acciones que deben realizar los Entes Públicos para la protección de los derechos humanos y la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

> ***Objetivo Específico 1.*** *Institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias que integran los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los Gobiernos Municipales y los Entes Privados del Estado de Chihuahua*
>
> *Líneas de acción.*
> *1.1 Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres chihuahuenses, para fundamentar planes y programas, en coordinación con la academia, la sociedad civil y las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado.*
> *1.2 Desglosar por sexo, edad y condición social, los diversos indicadores, para conocer las necesidades sociales de los diversos sectores sociales.*
> *1.3 Desarrollar indicadores de bienestar que identifiquen la desigualdad económica y social, y que permitan, en relación con la dinámica demográfica, detectar con mayor precisión las condiciones de pobreza y marginación de los distintos grupos y sectores en el estado.*
> *1.4 Implementar el Programa de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y medir su progreso a través de auditorías.*
> *1.5 Consolidar un cuerpo de profesionales con formación en perspectiva de género en los ámbitos estatal y municipal, mediante una estrategia de profesionalización de alto nivel con perspectiva de género.*
> *1.6 Capacitar a las personas encargadas de Recursos Humanos en los Poderes del Estado, Municipios y Órganos Constitucionalmente Autónomos, en materia de derechos humanos y género.*

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

1.7 Fomentar que dentro de los programas estatales de desarrollo social y fomento industrial, empresarial, agrícola y ganadero las mujeres formen parte de la población objetivo a la que van dirigidos.
1.8 Promover que dentro de los presupuestos de los distintos sectores del gobierno estatal, existan recursos asignados para proyectos dirigidos hacia mujeres y; con perspectiva de género.

En el apartado ***2.4 Evaluación y Seguimiento***
Estrategia 1. *Informar el proceso de planeación, presupuesto, implementación y evaluación de la política pública a través de la integración de un análisis de género:*

Línea de acción

1.6 *Establecer las Unidades de Género u Oficinas encargadas de cumplimentar la Política Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres al interior de cada instancia pública.*

2. ANÁLISIS DE VIABILIDAD PARA LA CREACIÓN/INSTALACIÓN DE UNA UNIDAD DE GÉNERO EN DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

La viabilidad para la creación de las unidades de género en la Administración Pública del Estado de Chihuahua está dada principalmente por las normas administrativas estatales, por la situación actual que guarda el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y por un Instituto Chihuahuense de la Mujer fortalecido para coordinar, monitorear y evaluar la política de género.

2.1 Normas Jurídico-administrativas del Estado de Chihuahua que favorecen la creación de las Unidades de género

Ley de Planeación
Art. 8, inciso f) A las Dependencias de la Administración Pública Estatal les compete:

4. Vigilar que las entidades del sector que coordinen, conduzcan sus actividades conforme al Plan Estatal de Desarrollo, y al programa sectorial correspondiente.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Ley Orgánica Del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua

Artículo 14. Corresponde originalmente a los titulares de las dependencias el trámite y resolución de los asuntos de su competencia, pero para la mejor organización del trabajo, podrán delegar por disposición de la ley, en los funcionarios a que se refieren los artículos 12 y 13, cualesquiera de sus facultades, excepto aquellas que por disposición legal o reglamentaria, deban ser ejercidas precisamente por dichos titulares.
ARTÍCULO 15. Para la más eficaz atención de los asuntos de su competencia, las dependencias podrán contar con órganos administrativos desconcentrados que les estarán jerárquicamente subordinados y tendrán facultades específicas para resolver sobre la materia y dentro del ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.
ARTÍCULO 17. El titular de cada dependencia expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público necesarios para su funcionamiento, los que deberán contener información sobre la estructura orgánica de la dependencia y las funciones de sus unidades administrativas, así como los sistemas de comunicación y coordinación y los principales procedimientos administrativos que se establezcan. Los manuales y demás instrumentos de apoyo administrativo interior, deberán mantenerse actualizados.
ARTÍCULO 18. Las dependencias establecerán, cuando se justifique plenamente, sus correspondientes servicios de apoyo en materia jurídica, administrativa, de planeación, programación, organización, informática, estadística y archivos y los demás que sean necesarios en los términos que fije el Ejecutivo.[Artículo reformado mediante Decreto No. 1201-98 XII P.E. publicado en el Periódico Oficial No. 79 del 3 de octubre de 1998]

Presupuesto de egresos del Gobierno del Estado de Chihuahua para el ejercicio fiscal del año 2013[1]

CAPÍTULO IV
De la Perspectiva de Género
ARTÍCULO DECIMOTERCERO.- El Ejecutivo Estatal impulsará de manera gradual y progresiva, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación transversal de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación y seguimiento de los programas de la Administración Pública Estatal. Para tal efecto, las dependencias y entidades deberán considerar lo siguiente:

[1] El presupuesto 2014 está elaborado en términos similares.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

I. Incorporar la perspectiva de género y reflejarla en la matriz de indicadores para resultados de los programas bajo su responsabilidad.
II. Identificar y registrar la población objetivo y la atendida por dichos programas, diferenciada por sexo, por grupo de edad, municipio y etnia, así como en los padrones de beneficiarias y beneficiarios que corresponda.
III. Elaborar indicadores de género que reflejen de manera diferenciada en mujeres y hombres sus objetivos, metas y los resultados a alcanzar.
IV. Fomentar la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de programas en los que, aun cuando no estén dirigidos a mitigar o solventar desigualdades de género, se pueda identificar de forma diferenciada los beneficios específicos para mujeres y hombres.
V. Emprender acciones para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
VI. Identificar los recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres, así como las acciones afirmativas compensatorias que se realicen.

ARTÍCULO DECIMOCUARTO.- Los recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres, se sujetarán al seguimiento, monitoreo y evaluaciones de desempeño por parte de las instancias competentes, a efecto de que se verifique el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como los resultados de la aplicación de los mismos.

ARTÍCULO DECIMOQUINTO.- Para el ejercicio fiscal del año 2013 los recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres ascienden a la cantidad de $224,698,016, integrados en los siguientes ejes de desarrollo:

Eje de desarrollo	*Importe*
Desarrollo Humano y Calidad de Vida	*$ 35,412,053*
Desarrollo Regional y Competitividad	*$ 28,645,000*
Formación para la Vida	*$ 124,960,664*
Orden Institucional	*$ 35,680,299*
Total	*$ 224,698,016*

2.2. Contexto actual del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en APE de Chihuahua.

Después de algún tiempo de estar trabajando en la incorporación de la perspectiva de género, sobre todo los últimos tres años, Chihuahua presenta un

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

panorama de vanguardia en esta materia, lo cual se convierte en un resultado clave para acelerar las medidas y mecanismos para la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo nuevas estrategias como la creación de las unidades de género.

- ✓ Es el primer estado donde el poder ejecutivo promueve la firma de un acuerdo entre los tres poderes del estado, para la igualdad entre mujeres y hombres y para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres

- ✓ Chihuahua es el primer estado que incorpora la perspectiva de género en su Plan Estatal de Desarrollo

- ✓ Es el estado pionero en la creación de centros de justicia para las mujeres, los cuales se distinguen por trabajar con enfoque de género

- ✓ Se ha desarrollado todo un contexto de investigación en materia de la situación y posición de las mujeres chihuahuenses

- ✓ Los avances en materia de transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal son también relevantes, sobre todo los que tienen que ver con armonización de lineamientos administrativos, para lo cual se han elaborado diversos documentos normativos:
    - Programa Chihuahuense para la igualdad entre Mujeres y Hombres
    - Programa Interinstitucional para la Prevención, atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres
    - Programa de Cultura Institucional Con Perspectiva de Género para la Administración Pública Estatal
    - Manual para el proceso de planeación de programas de atención a mujeres en la Administración Pública Estatal

- ✓ El Gobierno del Estado, a través del ICHMujer, cuenta con un programa permanente de capacitación para fortalecer las capacidades de servidoras y servidores públicos para la incorporación de la perspectiva de género

- ✓ Se cuenta con una normatividad presupuestal que obliga a las diferentes dependencias de la Administración Pública Estatal a elaborar sus presupuestos con perspectiva de género y se etiquetan recursos para el tema de igualdad en el orden de más de doscientos millones de pesos

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

2.3. Análisis FODA

Para aportar más elementos que apoyen la creación de las unidades de género, se hizo un ejercicio con el grupo de enlaces de género, cuyo propósito fue realizar un análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Normatividad existente y aprobada (Marco Legal) 2. El Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y hombres aborda la institucionalización al interior de las dependencias 3. Voluntad política de titulares de algunas dependencias 4. Personal capacitado en temas de género. 5. Se le dio oportunidad a las mujeres para ser instructoras 6. Se cuenta con una red de acciones educativas para la equidad de género 7. El Plan de Cultura Institucional justifica la función	1. Paradigmas culturales, familiares y laborales insertos en la cultura institucional. 2. Las/los designados como enlaces cumplen con otras funciones. 3. No existen reglamentos internos. 4. Falta de personal capacitado en el tema de Perspectiva de Género 5. Renuencia de parte del personal operativo debido a sus propias creencias
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1.- Exhorto del Congreso Local para la creación de las unidades de género. 2.- Modificación a la ley de igualdad para la creación de las unidades de género 3.- Existencia del manual para la creación de las unidades de género 4.- Fundamentación en la Ley Orgánica del Poder ejecutivo y el Plan Estatal de Desarrollo 5.- Asesoría y seguimiento por parte del ICHIMU 6.- Asignación de presupuestos sensibles al género 8.- Más del 50% de las personas capacitadas son jóvenes menores de 18 años lo que facilita la sensibilización al tema 12.- Programas de capacitación para todo el personal disponibles 13.- Apoyo del Gobernador para darle prioridad al tema	1. Que los enlaces no sean autorizados para formar parte de las Unidades de Género 2. Falta de sensibilización 3. Falta de aplicación del presupuesto. 4. En algunas dependencias falta de apoyo del sindicato 5. La resistencia al cambio 6. Que deje de ser un tema que forme parte de la agenda de gobierno 7. En el sector industrial la cultura laboral está orientada a trabajar con hombres. 8. Paradigmas y estereotipos culturales que no favorecen la igualdad entre mujeres y hombres 9. Poco compromiso de personas clave en el proceso 10. Que a las dependencias no les interese crear la unidad de género

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

3. ELEMENTOS DE PLANEACIÓN NORMATIVA Y ESTRATÉGICA

Con el fin de contar con un recurso que apoye la visión de largo plazo de las unidades de género, se trabajó un ejercicio de planeación en el que participaron las personas que forman el cuerpo de enlaces de género de la APE de Chihuahua, así como personas del Departamento de Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Chihuahuense de la Mujer. Moderado a través de una metodología participativa, el grupo llegó a los siguientes consensos:

3.1. Misión y Visión

Misión

La unidad de género es la responsable de coordinar, planear y promover acciones institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas de una dependencia de gobierno.

Visión 2019

En el Estado de Chihuahua todas las Secretarías de la estructura orgánica del poder ejecutivo cuentan con una unidad de género.

Se trabaja en el marco de una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres y con un modelo para la transversalización de la perspectiva de género, por lo que la mayoría de los programas gubernamentales ubican las brechas de desigualdad de género entre mujeres y hombres y buscan remediarlas.

3.2. Objetivo General

Integrar la perspectiva de género en el quehacer institucional, para contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Chihuahua.

3.3. Objetivos estratégicos

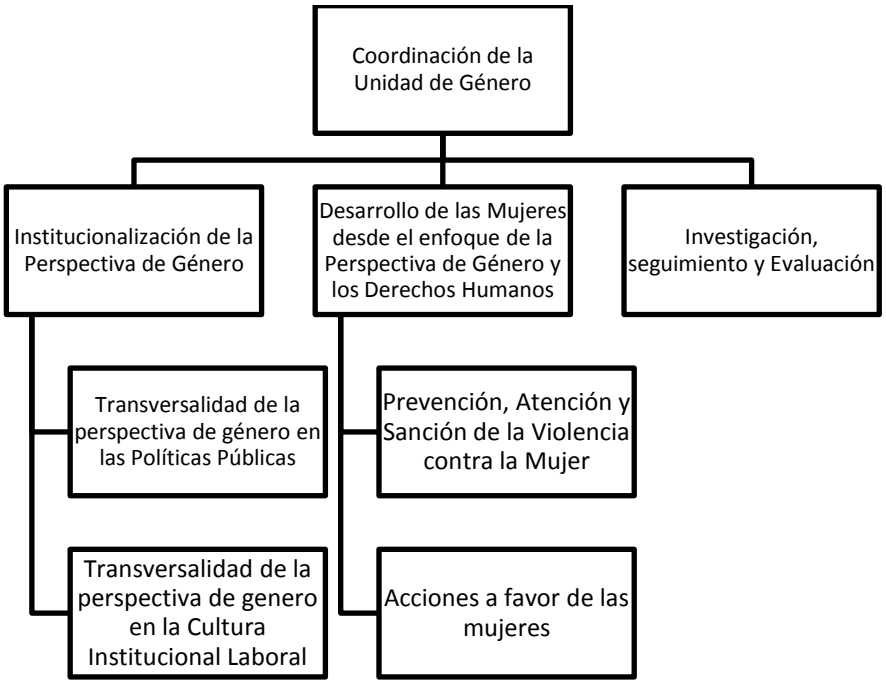
1) Promover la implementación un plan de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

2) Promover la implementación del modelo de transversalidad de la perspectiva de género propuesto por el Instituto Chihuahuense de la Mujer
3) Promover un programa permanente de actualización del personal en temas de género
4) Promover la creación de un área especializada en el desarrollo de información y estadísticas con perspectiva de género
5) Promover la disminución de las brechas de género que permitan el pleno desarrollo de mujeres y hombres.

4. ORGANIZACIÓN

4.1. Organigrama



La Unidad de Género funcionará bajo la responsabilidad de un/a coordinador/a, con experiencia en el manejo conceptual y metodológico del enfoque de la perspectiva de género y derechos humanos, preferentemente en el área de su competencia (salud, educación, desarrollo rural, juventud, etc).

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Contará con personal técnico de ambos sexos, seleccionado según las áreas definidas, quienes tendrán la responsabilidad de operar las funciones. Asimismo dispondrá de personal de apoyo y asesores puntuales para asegurar la visión estratégica y la apropiada Transversalidad de la Perspectiva de Género en la gestión pública.

La Unidad de Género tendrá como función principal cumplir, hacer cumplir y aplicar las normas y procedimientos que se establezcan para su buen desempeño, así como para el cumplimiento de objetivos, líneas de acción y metas establecidos en los Programas Estatales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

La Unidad de Género, deberá reportar directamente al o la titular de la dependencia, se recomienda ubicarse dentro de las áreas de asesoría de la estructura organizacional y que se le faculte autoridad funcional y técnica sobre todas las áreas de la dependencia.

Deberá contar con personal de tiempo completo y presupuesto propio, incluirse en la estructura administrativa y en ordenamientos de la institución (reglamento interior, manual de organización), acceso real a niveles de decisión y establecer mecanismos de coordinación con otras dependencias para reflexión y compartir información y experiencias. Establecerá coordinación con el Instituto Chihuahuense de la Mujer, para definir el modelo de transversalidad aplicable, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la Política de Igualdad en el Estado de Chihuahua.

4.2. Funciones

Coordinación de la unidad de género

- Representar a la dependencia como enlace de género ante el Instituto Chihuahuense de la Mujer.
- Coordinar conjuntamente con el Instituto Chihuahuense de la Mujer la aplicación, seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Coordinar las acciones que le competen a la dependencia para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Coordinar acciones estratégicas con los niveles directivos, encaminadas a la institucionalización de la perspectiva de género en la dependencia.

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

- Establecer y conducir proyectos de leyes y administrativos sobre igualdad y equidad de género al ordenamiento jurídico vigente.
- Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración de la perspectiva de género en procesos de la cultura institucional y gestión pública.
- Coordinar las actividades de la unidad de género y presentar los informes correspondientes.
- Elaborar el programa de trabajo anual de la unidad de género.
- Cualquier otra función que el o la Titular le confiera en relación a la promoción de la igualada entre los géneros.

Institucionalización de la perspectiva de género

- **Transversalidad de la perspectiva de género en las Políticas Públicas**

  - Brindar asesoría sobre la transversalización de la perspectiva de género en cada una de las unidades operativas.
  - Proponer la creación de los mecanismos institucionales correspondientes para lograr una efectiva implementación de la transversalización de la perspectiva de género en el desempeño de la dependencia.
  - Velar porque se incluya la perspectiva de género en los servicios que brinda la dependencia.
  - Desarrollar mecanismos para incorporar la perspectiva de género en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación de las políticas públicas.
  - Analizar el impacto diferenciado de las Políticas Públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la Perspectiva de Género.
  - Impulsar acciones de sensibilización y profesionalización en temas de género, derechos humanos, comunicación incluyente, igualdad, interculturalidad, etc. que desarrollen conocimientos y habilidades para la institucionalización de la perspectiva de género.

- **Transversalidad de la perspectiva de género en la Cultura Institucional Laboral**

  - Diseñar, coordinar y operar estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de igualdad entre mujeres y hombres que fomente una

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente.

- Identificar los temas de carácter estratégico para la igualdad de oportunidades y equidad entre los géneros en el ámbito laboral.
- Trabajar en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos, en la implementación de programas de capacitación y divulgación de la normativa estatal, nacional e internacional de protección de los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral y programas permanentes de sensibilización dirigidos al personal y a los diferentes actores del sector; para prevenir y erradicar actos discriminatorios en el ambiente laboral.
- Ejecutar las líneas de acción de los ejes de la de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral en Mujeres y Hombres, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamentos internos de la Dependencia se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.

Desarrollo de las Mujeres desde el enfoque de la Perspectiva de Género y los Derechos Humanos

- **Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra la Mujer**

  - Implementar las acciones que le competen a la dependencia para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
  - Establecer coordinaciones interinstitucionales que permitan el cabal cumplimiento de los objetivos, líneas de acción y metas del programa para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
  - Desarrollar capacidades técnicas y conceptuales para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres a través de programas de capacitación.
  - Fomentar la participación ciudadana en la detección, prevención y denuncia de la violencia con las mujeres.

- **Acciones a favor de las mujeres**

  - Asesorar a las autoridades de las dependencias en el enfoque de los derechos de las mujeres para la toma de decisiones en el campo de su competencia en que tenga que emitir opinión u otros.

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

- Implementar acciones de capacitación y profesionalización en temas de género y derechos humanos de las mujeres para personal de la dependencia y población que atienden.
- Identificar las brechas de género en el sector de su competencia y proponer acciones para eliminarlas.
- Establecer acciones que atiendan a las mujeres en las diferentes etapas de la vida, de acuerdo al sector de su competencia.
- Establecer coordinaciones interinstitucionales para la atención integral de las mujeres que permitan mejorar su condición y posición en la sociedad.
- Implementar mecanismos que permitan incorporar la perspectiva de género en los programas dirigidos a mujeres para eliminar la reproducción de roles y estereotipos y permitan el empoderamiento de las mujeres.
- Coordinar actividades para la conmemoración de fechas emblemáticas sobre los derechos de las mujeres.

Investigación, seguimiento y evaluación

- Revisar y ajustar en coordinación con el área de estadísticas los métodos para el registro y consolidación de un sistema de información estadístico desagregado por sexo, para la elaboración de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación de los programas con perspectiva de género, que contribuya a la toma de decisiones.
- Realizar análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño y participación en la elaboración de los mismos.
- Desarrollar investigación, diagnósticos y/o encuestas con perspectiva de género en lo relacionado al área de competencia, enfatizando en la situación de las mujeres.
- Realizar diagnósticos que permitan conocer la situación de las mujeres y hombres en la dependencia, así como identificar situaciones que discriminan a mujeres o hombres.
- Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de las Políticas Públicas y de los programas, proyectos y acciones de su sector.
- Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en Perspectiva de Género para la ejecución del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

- Brindar capacitación en la construcción de indicadores de género a funcionarios y funcionarias de la Administración Pública Estatal.
- Dar seguimiento y evaluar el ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como los resultados de los indicadores de género.
- Elaborar informes sobre los avances del cumplimiento a los Programas Estatales de Igualdad entre Mujeres y Hombres y del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

4.3. Perfil del puesto de la Coordinación de la Unidad de Genero

Se espera que el/la profesional cumpla con los siguientes requisitos:

- Profesional de las ciencias sociales con título de licenciatura o posgrado en disciplinas afines al cargo (Sociología, Ciencias Políticas, Economía, Administración Pública entre otras).
- Conocimiento y experiencia previa comprobada de al menos 2 años en análisis de género vinculado al diseño y evaluación de políticas públicas.
- Experiencia en coordinación de programas y/o proyectos.
- Conocimiento del aparato público gubernamental responsable de implementar las políticas de igualdad de género en Chihuahua.
- Habilidad para liderar procesos y trabajo en equipo
- Gran capacidad de gestión y de trabajo bajo presión
- Experiencia en análisis, diseño y evaluación de políticas y programas públicos de género
- Estar capacitada/o en materia de derechos humanos, equidad de género, igualdad de oportunidades, atención y prevención de cualquier tipo de hostigamiento, prevención e identificación de la violencia contra las mujeres o tener interés por trabajar y/o profundizar en los temas.
- Tener conocimientos sobre la estructura, políticas, reglamentos, lineamientos, leyes, normas que rigen el funcionamiento de la dependencia.
- Tener conocimiento sobre normas jurídicas internacionales, nacionales y estatales obligatorias en el Estado en materia de igualdad entre hombres y mujeres, prevención y eliminación de todo tipo de discriminación y de violencia o tener interés por trabajar y/o profundizar en los temas.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

5. GUÍA PARA LA CREACIÓN/INSTALACIÓN DE UNA UNIDAD DE GÉNERO EN DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

5.1. Diagrama de pasos (ruta crítica)

Procedimiento para la creación/instalación de la unidad de género	
Titular de la Dependencia	1. Decide instalar la unidad de género en la dependencia como un mecanismo de coordinación para la institucionalización de la perspectiva de género y el adelanto de las mujeres. 2. Da nombramiento a Coordinador/a de la Unidad de Género. 3. Firma convenio de colaboración con el Instituto Chihuahuense de la Mujer (Ichmujer) para recibir capacitación y asesoría
Coordinación Administrativa	4. Incluye la unidad de género en la estructura orgánica y normativa, brinda suficiencia presupuestal para la contratación del personal y operación. 5. Provee de espacio, equipo y materiales para el funcionamiento de la Unidad de Género.
Coordinador/a de la Unidad de Género	6. Integra el equipo de trabajo de la Unidad de Género en coordinación con la Coordinación Administrativa. 7. Define la Política y Procedimiento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, de acuerdo a lo establecido en el marco normativo y programas estatales. 8. Elabora el Programa Anual de Trabajo 9. Coordina evento para dar conocer públicamente la instalación de la Unidad de Género.

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

5.2. Resultados clave para el funcionamiento óptimo de una unidad de género

Normalmente se ha asignado a las unidades de género la tarea de atender o desarrollar programas concretos y específicos dirigidos a las mujeres/relaciones de género, así como de encargarse de incorporar la perspectiva de género en la organización. Pero no se le ubica en la estructura jerárquica y organizativa en una posición que le permita realizar esta tarea; tampoco se le confieren las atribuciones que requiere, ni recibe el apoyo político que ello demanda de la jerarquía, ni los recursos humanos y presupuestarios que exige este mandato.

Las “unidades de género” tienen un papel fundamental como catalizadoras de los asuntos de género en la dependencia. Pero es importante, antes de revisar cuáles podrían ser sus funciones, ubicación y atribuciones y recursos, considerar algunas lecciones que se han aprendido sobre el funcionamiento de estas instancias.

Ha sucedido, en muy distintas y variadas experiencias, que estas unidades se encapsulan y desarticulan del resto de la institución. Se les encargan los asuntos de género -con frecuencia entendidos como asuntos de la mujer- y el resto de la institución simplemente se desentiende. En muchos casos se convierten en reductos desvalorizados, con poca legitimidad y reconocimiento, que producen además profundas resistencias burocráticas. Se les mira en la periferia y asociadas con preocupaciones marginales. Ocurre, también, que se les considera una imposición que consume recursos, en vez de un elemento y aporte estratégico para la institución. Con demasiada frecuencia constituyen instancias subfinanciadas con serios problemas de personal, y de personal calificado. En estas condiciones, terminan haciendo tareas muy específicas y puntuales.

Esta situación tiene que ver, entre otras cosas, con la ausencia de voluntad política y de políticas claramente establecidas, así como con el hecho de que ni la dependencia en sí misma ni la propia unidad logran establecer la relación o el puente entre los intereses generales y estratégicos de la institución y los intereses de género que impulsa y promueve la unidad. Es el resultado, también, de la ausencia en la unidad de una política de alianzas con otras instancias de la dependencia. Todo ello, generalmente, se refleja en su ubicación en una posición periférica o subordinada, en sus limitadas funciones, atribuciones y recursos.

En estas circunstancias es permanente su lucha por legitimarse y obtener reconocimiento dentro del gobierno, la institución o dependencia. La posibilidad de no reproducir estas experiencias depende de varios factores, entre los que conviene destacar:

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

- La clara voluntad política de la jerarquía por impulsar y desarrollar un proceso de institucionalización;
- Políticas institucionales claras y decididas para el logro de este objetivo;
- La adopción de una política de estrategias combinadas, de manera que la institucionalización no se reduzca exclusivamente a la existencia de una unidad de género;
- La asignación de recursos humanos calificados y un presupuesto adecuado
- La Planeación Estratégica

Depender de la voluntad política es un arma de doble filo. Es fundamental para impulsar una política de institucionalización. Pero también es un problema cuando se depende excesivamente de ella para actuar, porque cuando no la hay es muy poco lo que la unidad de género puede hacer. En ese sentido es fundamental contar con la voluntad política y apoyarse en ella, sin perder de vista que de lo que se trata es de introducir la perspectiva de género en toda la institución, lograr permearla, para que el enfoque de género no dependa de la voluntad política. Mientras se llega a ello, las unidades de género se muestran muy vulnerables a los cambios de dirección de las dependencias. Una importante medida es establecer la existencia de la unidad de género en la ley, las normas y los reglamentos de la institución o dependencia.

La Planeación Estratégica le proporcionará a la unidad de género el enfoque organizacional presente que perfila el escenario ideal a donde se desea llegar en un tiempo dado y permite:

- Enfocar sistemáticamente a la unidad de genero
- Alinear objetivos
- Fomentar la cooperación entre quienes integran la unidad de género
- Propiciar la participación y el compromiso
- Construir un sistema sensible, flexible y disciplinado.

La planeación es un proceso metódico consistente en definir un problema por análisis para satisfacer necesidades y demandas no satisfechas que constituyen un problema, fijar unos fines realistas y posibles, determinar el orden de prioridades, inventariar los recursos necesarios, conseguir y proyectar las acciones estratégicas de intervención posible para resolver problemas (OMS).

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Conceptos

Estrategias es el patron o plan que integra las principales metas y política de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar para poner en práctica la misión y alcanzar la visión

La formulación activa de la estrategia es planeación estratégica

Planeación Estratégica. Es un proceso de participación estructurada que permite decidir en la actualidad el rumbo y desarrollo de la organización a lo largo del tiempo en atención a su misión.

Marco Normativo

En toda planeación debemos de tener como referencia las normas, políticas y lineamiento de la institución, porque nos dará el marco en el cual debemos actuar. En esta etapa deberemos realizar la armonización con la legislación vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombre y derechos humanos de las mujeres.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de principios, creencia y valores que comparten los miembros de una organización y que se traduce en actitudes y conductas.

- Filosofía. Conjunto de principios que se establecen para explicar cierta clase de hechos.
- Políticas. Principios generales (marco general) que norman el comportamiento de la organización para el logro de los objetivos
- Valores. Principios fundamentales que norman la conducta de las personas.

Es imprescindible incorporar el principio de igualdad, el enfoque de la perspectiva de género y los derechos humanos para lograr la institucionalización.

Misión

La misión es una declaratoria formal escrita de la razón de ser y el deber ser de la unidad de género. Si se define correctamente la misión, se tendrá el cimiento principal para planear estratégicamente. Su propósito es energizar, movilizar, entusiasmar a las personas a pensar, debe producir satisfacción, ser razonable, justa, ambiciosa, factible y consistente con la cultura organizacional.

- Debe ser hacia el futuro posible
- Debe ser expresada en un lenguaje claro

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

- No debe presentar exclusivamente una meta económica
- No debe ser dictada desde arriba

La definición de la Misión debe responder a las preguntas ¿Quiénes somos?, ¿Cuál es nuestro propósito?, ¿Cuáles son nuestros servicios?, ¿Quiénes son nuestros usuarios?, ¿Cuáles son nuestros valores?

Visión

Imagen precisa que la unidad de género tiene de sí misma en un futuro. Es la descripción en presente, del futuro de la unidad. Las características son:

- Considerar las necesidades y expectativas de usuarios/as internos/as y externos/as
- Fijar un reto
- Ser breve y clara
- Explicar los beneficios para la dependencia y la población.

Para construir la visión de la unidad de género nos podemos guiar utilizando las preguntas, ¿Cómo queremos ser?, ¿En qué tiempo?, ¿Cuál es nuestro compromiso?, ¿Hacia dónde caminar?, ¿Para qué cambiar? ¿Cómo queremos que se nos perciba?

Diagnóstico Situacional

El diagnóstico situacional nos indica cual es la situación y problemática actual de las mujeres y los hombres para determinar qué aspectos debemos trabajar en la planeación. Es importante contar con información desagregada por sexo, así como identificar las brechas de género existentes.

> *Brecha de Género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la des-igualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.*[2]

Necesidad de las personas

Algo requerido por las personas para su bienestar que le motiva a conseguirlo, en esta etapa es importante aplicar el enfoque de los derechos humanos y la perspectiva de género. Así como identificar las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres.

[2] Instituto Nacional de las Mujeres, “Glosario de Género”, segunda edición, México, 2008.

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Las *Necesidades Prácticas* están relacionadas con la necesidad de satisfacer carencias materiales, como: alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc. Estas necesidades son comunes a hombres y mujeres y pueden ser satisfechas atendiendo a los roles tradicionales de género, sin cambiar la discriminación hacía las mujeres, es decir, no se provoca ninguna transformación.

Las *Necesidades Estratégicas* están relacionadas con el logro de la igualdad, Su satisfacción es más compleja, por exigir una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana. La no-satisfacción de las necesidades que pueden ser comunes para ambos, repercute de manera distinta sobre mujeres y hombres. Comprender la diferencia entre necesidades prácticas y estratégicas, permite entender las relaciones de género que se hacen más complejas en el momento de incorporar otras variables, como clase, edad, etnia, entre otras.[3]

Diagnóstico Estratégico

Una vez realizado el diagnóstico situacional se procede a realizar el diagnóstico estratégico, con base en las fortalezas y debilidades de la unidad de género y las oportunidades y amenazas del entorno.

Análisis FODA

F	Fortalezas
O	Oportunidades
D	Debilidades
A	Amenazas

Lo fundamental de este análisis es identificar todo aquello que pueda influir en las actividades y resultados de la unidad de género. Debe facilitar la toma de decisiones.

[3]http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18659/1/19necesidades_practicas_y_estrategicas_de_genero.pdf

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

Análisis Interno	Análisis Externo
Requiere determinar las fortalezas y las debilidades de la unidad de género	Identificar las oportunidades y amenazas existente para la unidad de género
Fuerzas Son todas aquellas cualidades y capacidades humanas, administrativas, tecnológicas y económicas que tiene la unidad de género. Estas deben mantenerse y enriquecerse.	**Oportunidades** Consiste en todo aquél fenómeno que la unidad de género puede tomar y aprovechar para crecer y desarrollarse.
Debilidades Son todos aquellos aspectos que han obstaculizado o detenido el correcto desempeño de la unidad de género. Son áreas que deben ser identificadas para ser contrarrestadas lo más pronto posible.	**Amenaza** Consiste en los fenómenos que ponen en peligro las actividades, planes y hasta a la misma unidad de género, por lo que deben ser controlados o evitados para que la unidad de género continué el camino hacia logo de sus objetivos.

Estrategias

Es el conjunto de acciones que deberán ser desarrolladas para lograr los objetivos Estratégicos, esto implica:

- Definir y priorizar los problemas a resolver
- Planear soluciones
- Determinar a los responsables para su ejecución
- Asignar recursos para llevarlas acabo
- Establecer la forma y la periodicidad para medir los avances

Una estrategia consistente se representará en proyectos específicos de cambio, metas verificables por el equipo directivo, la unidad de género debe definir entre dos y cuatro estrategias, para una eficaz y eficiente implementación.

Las características de la estrategia es tener un horizonte temporal amplio (largo plazo), un impacto final importante, concentración de esfuerzos (pocos fines), patrón de decisión uniforme (en toda la unidad) y capacidad de penetración (en toda la organización).

Objetivo Estratégico

Es aquella acción que nos permitirá cumplir el propósito de la misión y realizar el compromiso de la visión, a través de la ejecución de una estrategia.

Las funciones del objetivo estratégico es guiar y coordinar las decisiones y acciones, ser la base de la evaluación y control de los resultados, motivar a las y

MÉXICO GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

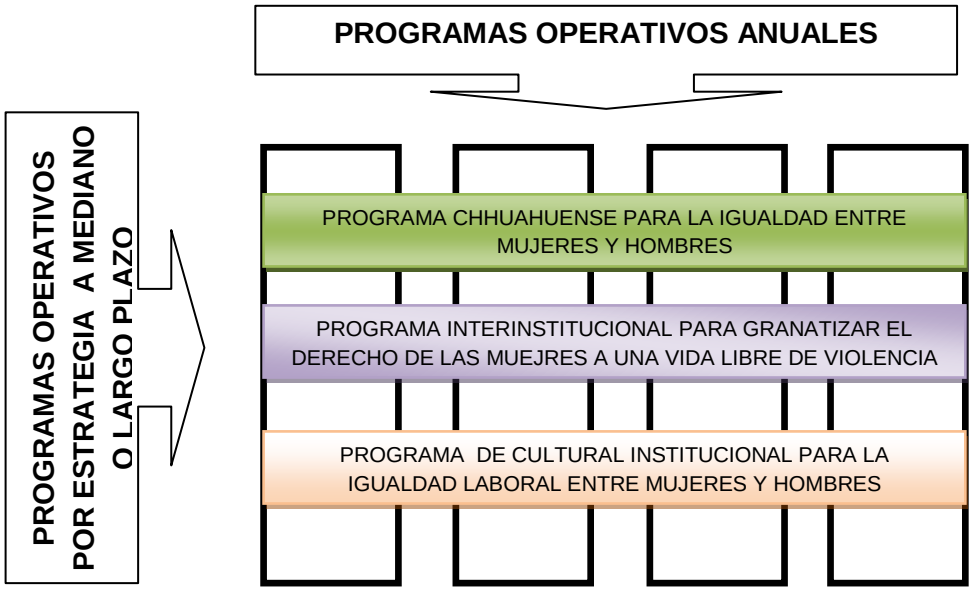
los miembros de la unidad y de la dependencia y transferir al exterior las intenciones de la unidad de género.

Implementación Estratégica

Algunas claves para implementar las estrategias serían las siguientes:

- Reorientar la **estructura organizacional** de acuerdo a la estrategia
- Institucionalizar la estrategia o incorporarla al sistema de **valores, normas y roles** de las trabajadoras y los trabajadores.
- Debe ser operativa, es decir traducirse en **reglas, políticas y procedimientos** concretos a realizar.
- Se debe dividir en objetivos a corto plazo para recompensar y medir los avances.

Implementar la estrategia significa hacerla operativa, institucionalizarla y alinearla a la estructura organizacional.



MÉXICO
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

6. BIBLIOGRAFIA

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW, diciembre de 1979.

“Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contralas Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW”, SRE/UNIFEM/PNUD, Tercera ed.,México, 2007.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (NN UU, 1995: 105)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Plan Nacional de Desarrollo 2012 -12018

Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013- 2018 (PROIGUALDAD)

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua. Ley publicada el 29 de Mayo de 2010.

Plan estatal de desarrollo 2010-2016

Acuerdo para la igualdad entre mujeres y hombres y para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en Estado de Chihuahua.

Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2016. Ultima reforma 02 de Septiembre de 2010.

Ley de Planeación del Estado de Chihuahua, Última reforma publicada el 14 de abril de 2003.

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua. Ley publicada en el Periódico Oficial No. 79 del 1 de octubre de 1986. Ultima Reforma POE 2005.01.19//No.6Presupuesto de egresos del Gobierno del Estado de Chihuahua para el ejercicio fiscal del año 2013.

Política Institucional de Equidad de Género “Hacia una Cultura con Equidad de Género en la Administración de Justicia” del Salvador. http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/politica_institucional_equidad_genero.pdf

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
Instituto Nacional de Mujeres
Chihuahua
Instituto Chihuahuense de la Mujer
Chihuahua VIVE
“Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”

Secretaria de la Mujer del Estado de Guerrero, Lineamientos generales para el funcionamiento de la unidad de género en las dependencias y entidades del poder ejecutivo del Estado de Guerrero, Septiembre de 2012. http://i.guerrero.gob.mx/uploads/2012/09/LINEAMIENTOS-PARA-EL-FUNCIONAMIENTOS-DE-LA-UNIDAD-DE-G%C3%89NERO.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, “Glosario de Género”, segunda edición, México, 2008.http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=34&tmpl=component&format=raw&Itemid=212

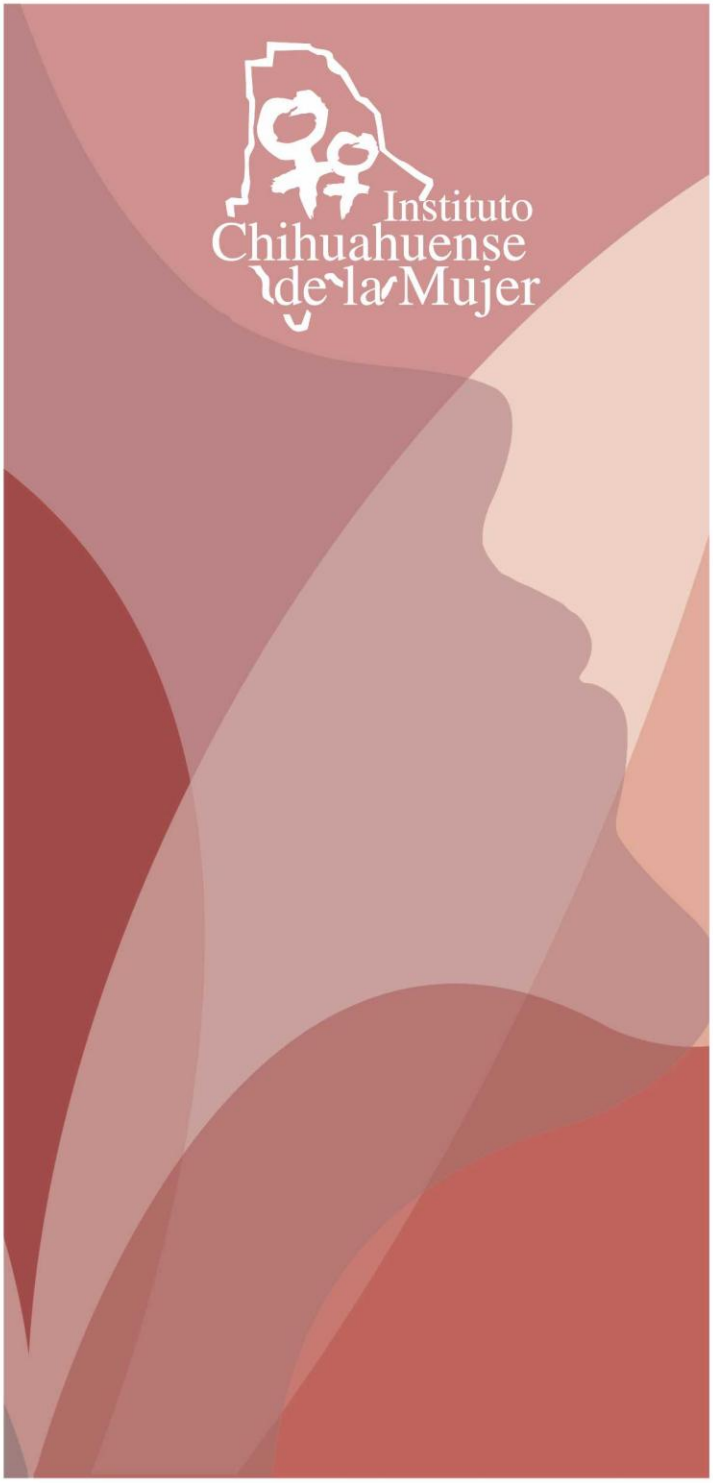
Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León, “Unidad de Género”, 2011. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.pdf

IIDH, Una unidad especializada: ubicación y funciones Módulo 4. http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/LineamientosFIO/MODULO4%20FIO.pdfEL Salvador, Política Institucional de Equidad de Género, “Hacia una Cultura con Equidad de Género en la Administración de Justicia”, 2009-2013. http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/politica_institucional_equidad_genero.pdf

Información consultada en Internet en el mes de noviembre de 2013: http://www.slideshare.net/jcfdezmxestra/planeacion-estratgica-y-operativa

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18659/1/19necesidades_practicas_y_estrategicas_de_genero.pdf

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA
"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"



Elaborar una propuesta para la Instalación de Unidades de Género en la estructura orgánica de la Administración Pública Estatal.

Propuesta para la Instalación de unidades de Género en la estructura orgánica de la Administración Pública Estatal.

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"