

CUADERNOS  
DE TRABAJO

33

Monitoreo de la Política Nacional para la Igualdad en los tres  
Poderes y Órdenes de Gobierno.

Octubre, 2012.



# MONITOREO DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA **IGUALDAD** EN LOS TRES PODERES Y ÓRDENES DE GOBIERNO

CRISTINA HERRERA

CLARA JUÁREZ

COORDINADORAS



GOBIERNO  
FEDERAL

SALUD

SRE



Instituto Nacional  
de Salud Pública





MONITOREO DE LA  
POLÍTICA NACIONAL  
PARA LA **IGUALDAD**  
EN LOS TRES PODERES Y  
ÓRDENES DE GOBIERNO





# MONITOREO DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA **IGUALDAD** EN LOS TRES PODERES Y ÓRDENES DE GOBIERNO

## Coordinadoras

Cristina Herrera

Clara Juárez

## Coautores

Aremis Villalobos

Diana Patricia Viviescas

José Arturo Ruiz

Pablo Sandoval

Mauro Vargas



GOBIERNO  
FEDERAL

SALUD

SRE



Instituto Nacional  
de Salud Pública



MINISTERIO  
RELACIONES EXTERIORES  
Y DE COORDINACIÓN



© Instituto Nacional de las Mujeres

INMUJERES

Alfonso Esparza Oteo 119

Colonia Guadalupe Inn

C.P. 01020 México, D.F.

[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

Primera edición: octubre de 2012

ISBN: 978-607-7825-40-1

Registro en trámite

Impreso en México / Printed in Mexico

# CONTENIDO

7.....	Agradecimientos
9.....	Introducción

## CAPÍTULO 1

13.....	Marco teórico y metodología
---------	-----------------------------

## CAPÍTULO 2

27.....	Resultados cuantitativos por dependencia
27.....	Metodología
31.....	Resultados

## CAPÍTULO 3

147.....	Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa
147.....	Resultados cualitativos por dependencia
204.....	Resultados cualitativos por entidad federativa

## CAPÍTULO 4

263.....	Resultados en el ámbito federal
263.....	Resultados cuantitativos
275.....	Resultados cualitativos

## CAPÍTULO 5

285.....	Conclusiones
285.....	Conclusiones por dependencias y poderes
291.....	Conclusiones del ámbito federal
296.....	Conclusiones generales

## CAPÍTULO 6

305.....	Recomendaciones
305.....	En el ámbito federal
312.....	En el ámbito estatal



315.....	Bibliografía
319.....	Autores
323.....	Siglas y acrónimos
325.....	Índice de cuadros, gráficas y figuras
343.....	Índice general

# AGRADECIMIENTOS

La elaboración de este estudio fue posible gracias al apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que a través del Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España, proporcionaron los recursos necesarios para su desarrollo, así como a la gestión realizada por la Secretaría de Relaciones Exteriores.

El Instituto Nacional de las Mujeres, por medio de la Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico, fue un apoyo clave en la fase de diseño metodológico y en la logística del trabajo de campo.

El Instituto Nacional de Salud Pública proporcionó su infraestructura y un equipo multidisciplinario de investigadores con experiencia en el tema, así como el apoyo técnico indispensable para la administración eficiente del proyecto.

Finalmente, la asociación civil Gendes aportó un equipo de profesionales comprometidos con la igualdad de género en las tareas de trabajo de campo y análisis de la información. En especial, agradecemos su esfuerzo a Tania Hernández, Patricia Carmona, Melissa Fernández, Eduardo Arriaga, Ricardo Ayllón y Daniel Aguilar.



# INTRODUCCIÓN

Cristina Herrera

---

Esta publicación se deriva del proyecto denominado Diagnóstico de la Política Nacional para la Igualdad, en los Tres Poderes y Órdenes de Gobierno, el cual se llevó a cabo en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Instituto Nacional de Salud Pública, la Secretaría de Relaciones Exteriores y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, en el marco del Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España.

El estudio respondió a la necesidad de evaluar el avance de la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, a fin de contar con información sistematizada que diera cuenta del progreso y avances en la transversalización de la perspectiva de género (PG), necesaria para garantizar la equidad en diversos ámbitos de la vida de las mujeres mexicanas.

Para ello, entre octubre de 2011 y abril de 2012 se recogió información relevante en las 32 entidades federativas, así como a escala nacional, en una selección de dependencias e instancias, con el fin de realizar un diagnóstico de los avances y retos en los temas de igualdad entre mujeres y hombres, y de violencia de género en las acciones desarrolladas por los tres poderes y los tres órdenes de gobierno. Esta información fue analizada a la luz de las obligaciones que emanan de la legislación y normatividad vigentes hacia las dependencias e instancias involucradas, así como de los lineamientos internacionales que México se ha comprometido a cumplir en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

El estudio buscó responder a una pregunta central: ¿en qué medida los lineamientos normativos nacionales e internacionales que México está comprometido a observar en materia de igualdad de género están siendo traducidos a políticas y programas orientados a garantizar los derechos fundamentales de las mujeres, incluido el de-

recho a una vida sin violencia? Preguntas derivadas de esta fueron: ¿cuáles son los principales obstáculos para el cumplimiento de esas obligaciones en los tres poderes y los tres órdenes de gobierno? y ¿qué estrategias se pueden proponer para superarlos?

Para responder a estas preguntas, el estudio se planteó varios objetivos específicos: en primer lugar, evaluar los avances en la incorporación de la PG en la normatividad interna del Poder Judicial de la Federación, del Poder Judicial en las entidades federativas, del Congreso de la Unión y de los congresos locales de las entidades federativas, así como en las dependencias y entidades federales y estatales, en cada uno de los cuales se analizaron los siguientes aspectos: a) existencia y funcionamiento de una unidad de género o instancia similar; b) implementación de estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral; c) avance en las estrategias desarrolladas en los ámbitos federal y estatal en materia de igualdad y violencia contra las mujeres (entre ellas, la coordinación entre la federación, los estados y municipios para su implementación), y d) puesta en marcha de estrategias de capacitación y sensibilización sobre género a jueces, magistrados y cuerpos policiales.

En segundo término, se propuso hacer un monitoreo de la legislación y los mecanismos existentes en materia de igualdad y violencia contra las mujeres en las entidades federativas, que incluyó: a) la identificación de la publicación de leyes y programas sobre equidad de género e instalación de sistemas al respecto y, en caso de no contar con ellos, los obstáculos que detienen el proceso y las acciones que se realizan para subsanarlos; b) la evaluación de los mecanismos de coordinación de la federación y las entidades federativas con los municipios para la implementación de estrategias a favor de la igualdad y contra la violencia de género, y c) la identificación de las estrategias desarrolladas para dar cumplimiento a las reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicadas el 28 de enero de 2011 en el *Diario Oficial de la Federación*, que establecen nuevas obligaciones para algunas dependencias.

En tercer lugar, se buscó identificar en las legislaciones electorales federal y estatales la existencia de acciones afirmativas a favor de la igualdad (por ejemplo, cuotas de género) y corroborar si estas legislaciones se cumplen en la práctica.

En cuarto término, hacer un relevamiento para identificar la existencia de centros o programas de estudios de género en las universidades de las 32 entidades federativas, así como la presencia de vínculos entre estos programas y las instancias de las mujeres y, finalmente, indagar si los congresos locales de las 32 entidades federativas etiquetan presupuesto para la igualdad entre mujeres y hombres y si este se plasma en algún ordenamiento.

Las principales fuentes de información para este diagnóstico fueron documentos oficiales y entrevistas estructuradas y semiestructuradas a informantes clave designadas/os por las dependencias que fueron contactadas para solicitarles colaboración en el estudio. El procedimiento fue la elaboración de un directorio y el envío de un oficio por parte del Inmujeres a la más alta autoridad de cada dependencia, con seguimiento posterior vía electrónica y telefónica por parte del equipo de investigación para agendar citas con las personas que pudieran proporcionar la mayor cantidad de información posible sobre los temas a explorar. Posteriormente se visitaron las dependencias e instituciones de los tres poderes federales, así como los de las 32 entidades federativas. En cada una se aplicaron entre 10 y 12 cuestionarios estructurados y entrevistas semiestructuradas, y se llevó un diario de campo para registrar la información cualitativa relevante. La tasa de respuesta fue de alrededor de 80%, más de lo esperado para este tipo de estudios.

Es importante considerar que los resultados que aquí se presentan corresponden a lo informado por las entidades y dependencias en las fechas en que se realizó el levantamiento de la información, que constó de dos etapas separadas entre sí por un lapso de tres meses.<sup>1</sup> Esto significa que mientras se levantaba la información de la segunda etapa (entre febrero y abril de 2012), las entidades visitadas entre octubre y diciembre del año anterior pudieron haber tenido avances que no quedaron registrados en el presente informe. A la

1 En octubre de 2011 se levantó información en el estado de Morelos y en el Distrito Federal. Entre noviembre y diciembre del mismo año, en los estados de Aguascalientes, México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. Entre febrero y marzo de 2012, en los estados de Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas. Finalmente, entre marzo y abril del mismo año se levantó la información correspondiente al ámbito federal.

fecha de elaboración de este documento –junio de 2012–, se procuró actualizar los datos siempre que fuera posible, en la medida en que se contara con la información necesaria para ello. Sin embargo, es probable que algunos avances posteriores a la fecha de realización del trabajo de campo no se vean reflejados en esta publicación.

Entre las limitaciones del estudio, cabe mencionar que el tiempo disponible para relevar la información de las 32 entidades más la del ámbito federal fue restringido, si se considera que el proceso de contacto y solicitud de colaboración a informantes que fungen como servidores/as públicos/as y están inmersos en lógicas burocráticas particulares, es largo y, en algunas dependencias, complicado. Esto hizo que en varias ocasiones las personas seleccionadas por las propias dependencias no fueran las más idóneas para responder a nuestras preguntas. A esto se agregó el hecho de que en varias entidades hubo procesos electorales que culminaron en cambios en los equipos de gobierno y de servidoras/es públicas/os. En estos casos, muchos de los servidores/as públicos/as entrantes no estaban aún familiarizados/as con los temas que se trataban en las entrevistas, mientras que los/as salientes mostraban menor interés en participar en el estudio, o bien estaban ocupados/as en campañas políticas.

Con todo, la información recogida y presentada en este libro es sumamente valiosa y relevante, ya que permite contar con un monitoreo amplio de las principales acciones realizadas en los temas de igualdad y violencia de género en el país y a partir de ello hacer recomendaciones de política pública fundamentadas para los próximos años.

# 1. MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA

Cristina Herrera

---

## ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

13

Desde la década de los setenta se gestó un contexto internacional que favoreció la creación de mecanismos a favor de la equidad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia, impulsados por las organizaciones civiles de mujeres y el gobierno mexicano. Muestra de ello es la modificación que realizó el Congreso de la Unión en 1974 al artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para establecer la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre (Inmujeres, 2010). Un año después, en 1975, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebró en México la Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer, con lo que se instituyó el Año Internacional de la Mujer y dio inicio el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer bajo el lema *Igualdad, desarrollo y paz*.

En 1980 se dispuso la puesta en marcha del Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México, a cargo del Consejo Nacional de Población; en 1985 se instaló una comisión para coordinar las actividades y proyectos sectoriales y preparar la participación de México en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Nairobi, en ese mismo año; en 1993 se instaló el Comité Nacional Evaluador que elaboró un informe detallado sobre la situación de las mujeres en México, como parte de los trabajos preparatorios hacia la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en 1995.

En 1998, la Secretaría de Gobernación (Segob) estableció la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer como



órgano administrativo desconcentrado para consolidar el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000.

Con el esfuerzo conjunto de las legisladoras de los diferentes partidos políticos, en 2001 se expidió la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, y con ello el Inmujeres entró en funciones en junio del mismo año. En el año 2002 se publicó el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) 2001-2006.

A todo lo anterior se suman dos avances que marcan un antes y un después en la institucionalización de la perspectiva de género (PG) como política de Estado para mejorar la condición de las mexicanas. En primer lugar, la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el 2 de agosto de 2006, en la que se establece como objetivo regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva. Esta Ley señala la obligatoriedad de transversalizar los programas y políticas que aseguren una planeación presupuestal tomando en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada; promover el acceso a los derechos sociales e igualdad en la vida civil, así como eliminar estereotipos en función del sexo.

En segundo lugar, la promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el año de 2007 (LGAMVLV), así como sus reformas publicadas en 2011, cuya importancia radica en establecer los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en los diferentes órdenes de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Las atribuciones que emanan de ambos ordenamientos jurídicos han sido incorporadas al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2009-2012, en una plataforma para transversalizar la PG en las políticas públicas a través de siete objetivos estratégicos y metas, que se alinean también con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012 y con los compromisos internacionales suscritos por México.

## MARCO JURÍDICO Y DE PLANEACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

La Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres forma parte de los objetivos y prioridades nacionales establecidos en el PND en el marco de la Ley de Planeación. Su visión esencial se asienta en el Eje 3: Igualdad de oportunidades; 3.5: Igualdad entre mujeres y hombres; Objetivo 16: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

### LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES<sup>1</sup>

15

Esta ley se inserta en el conjunto de disposiciones que se derivan del mandato constitucional de igualdad ante la ley, y comparte la jerarquía y la función reglamentaria de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) y la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2006). Su objeto es precisamente garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, en los ámbitos tanto público como privado, aspecto por demás fundamental, ya que amplía el campo de protección legal a todas las esferas, aun con las dificultades que presenta en la práctica.

Los principios rectores de esta ley son la igualdad, la no discriminación y la equidad. Estos tres ejes, de manera articulada, permiten la definición y puesta en práctica de medidas concretas para avanzar en la construcción de sociedades más igualitarias. La equidad es fundamental porque permite –y de hecho estimula– el trato diferenciado de quienes están en desventaja, por distintas razones sociales, culturales, históricas o políticas, para acelerar el proceso de igualdad.

La Ley General para la Igualdad promueve el empoderamiento de las mujeres, entre otras formas, mediante acciones afirmativas y la aplicación de criterios de transversalidad de género en todas las políticas públicas, programas y proyectos específicos. Esta ley asigna responsabilidades concretas al gobierno federal, a las entidades federativas y a los municipios, entre ellas, la coordinación de acciones para que la

1 Tomado de CNDH, 2008.

Política Nacional en Materia de Igualdad encuentre un terreno propicio para su desarrollo. En esta misma línea, se crea el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y se confiere a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional de Igualdad.

En el ámbito económico, la Ley General para la Igualdad ordena promover la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo –incluyendo puestos directivos– de manera equitativa, evitar la segregación (“techos de cristal”), diseñar programas con PG para reducir la pobreza y, en general, contribuir al adelanto de las mujeres.

En materia de representación política, establece la obligación de fortalecer los mecanismos para equilibrar la participación de mujeres y hombres en todos los espacios públicos, favorecer el trabajo parlamentario con PG y erradicar patrones discriminatorios en la selección, contratación y ascensos en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En el campo de los derechos sociales, establece impulsar el conocimiento y la aplicación de la legislación en materia de desarrollo social, incluyendo mecanismos de garantía y exigibilidad, así como integrar el enfoque de género en todas las actividades. En la vida civil, evaluar la legislación con un enfoque de igualdad de género, promover los derechos de las mujeres como derechos humanos y erradicar la violencia de género.

La Ley General para la Igualdad establece criterios y directrices para el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas específicas, y define tres instrumentos para ello:

- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- La Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Un acierto esencial de esta Ley es que regula la igualdad intergenérica en un ordenamiento de aplicación nacional, porque provee el marco para realizar acciones concretas y la posibilidad de utilizar esas directrices para modificar los patrones de discriminación presentes en todas las esferas de la vida.

## *LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*

En febrero de 2007 se promulgó la LGAMVLV y en febrero de 2011 se publicaron sus reformas. Su propósito es establecer un marco para coordinar acciones entre los tres niveles de la administración pública, a fin de garantizar que las mujeres puedan disfrutar una vida sin violencia.

En los principios de la LGAMVLV destacan cuatro criterios: la igualdad jurídica de mujeres y hombres, el respeto a la dignidad de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres. De igual forma, define los tipos de violencia: física, psicológica, patrimonial, económica y sexual, y sus modalidades: familiar, laboral, docente, comunitaria, institucional y feminicida. Estas definiciones han sido pilares sustantivos para establecer los ejes de las políticas públicas en la materia.

### *MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL*

Los derechos consagrados en los instrumentos internacionales forman parte del deber ser del marco jurídico de los Estados partes. Son un modelo al cual debe adecuarse el conjunto de leyes y ordenamientos nacionales y locales, así como una referencia para los particulares en la defensa, promoción y protección de los intereses y derechos de las mujeres. Constituyen también una base para impulsar el desarrollo de las mujeres y garantizar la integración de sus derechos en los ámbitos político, económico, cultural y social. A su vez, conforman un marco para la incorporación de las demandas y necesidades de las mujeres en las agendas nacionales, así como en los planes y programas de gobierno.

México se ha adherido a los siete principales instrumentos internacionales que conforman la Carta Internacional de Derechos Humanos y cuyos mecanismos de seguimiento son parte sustancial del sistema de la ONU para la promoción y la defensa de los derechos humanos.

En el conjunto de los instrumentos internacionales de los que México forma parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es norma obligada y exigible, superada solo por la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos. Representa el marco para el planteamiento de políticas, programas y acciones de todas las esferas públicas y ámbitos de gobierno. Su Protocolo Facultativo complementa el marco jurídico para la aplicación de las disposiciones de la Convención, al otorgar a las mujeres la posibilidad de acceder a los recursos necesarios para reivindicar sus derechos humanos.

A estas disposiciones se suman aquellos instrumentos que en el marco de la igualdad laboral son impulsados por la Organización Internacional del Trabajo, entre los que destacan: el Convenio núm. 100, relativo a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres trabajadoras (1951) y el Convenio núm. 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).

México también ha firmado otros instrumentos internacionales relacionados con la no discriminación de las mujeres y ha asumido compromisos morales y políticos que, en su conjunto, se han convertido en el sustento básico para avanzar en materia de igualdad de género. De ellos, sobresalen los siguientes:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)
- Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1994)
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Nuevas medidas adoptadas en el XXIII Periodo Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (2000)
- Declaración y Programa de Acción de El Cairo (1994)
- Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (2000)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, Convención de Belém do Pará (1994), y su Mecanismo de seguimiento (2006)
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000)
- Consenso de México (2004)
- Consenso de Quito (2007)

## *MECANISMOS DE COORDINACIÓN, EJECUCIÓN Y OBSERVANCIA DE LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>2</sup>*

### **Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de la Ley General para la Igualdad dan sustento al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual se define como el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la administración pública federal (APF) entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los estados, el Distrito Federal y los municipios, a fin de encauzar la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Al Inmujeres, a través de su Junta de Gobierno, le corresponde la coordinación de este sistema y proponer los lineamientos para la política nacional; coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la administración pública federal; promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad; determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades de la administración pública; formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad; apoyar la coordinación entre las instituciones de la administración pública federal para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad, e impulsar la participación de la sociedad civil.

### **Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres**

Los artículos 35, 36 y 37 de la LGAMVLV son el marco legal de este Sistema, integrado por diez dependencias federales,<sup>3</sup> incluida la Segob,

2 Tomado de Inmujeres, 2010.

3 Segob, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Seguridad Pública, Procuraduría General de la República, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Salud, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Inmujeres

que lo preside, y los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres. La Secretaría Ejecutiva del Sistema le corresponde al Inmujeres.

El Sistema ha trabajado de manera coordinada en el diseño y ejecución de proyectos y acciones orientadas a erradicar la violencia de género, la cual, por ser un fenómeno multifactorial, requiere de intervenciones de distintos actores en los ámbitos jurídico, social, cultural y económico.

La actuación de las dependencias en el marco de este sistema se ha centrado en la modificación de la legislación y normatividad vigentes y en la ejecución de actividades previstas en el presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2008 y 2009.

### Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres

A la CNDH corresponde, conforme a lo establecido en la Ley General para la Igualdad, la Observancia de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Para ello dispone de diversos mecanismos de seguimiento y diagnóstico.

La CNDH ha desarrollado tres informes especiales sobre igualdad entre mujeres y hombres, en los que se analizan y evalúan las acciones emprendidas por las y los integrantes del Sistema de Igualdad y se sugieren propuestas para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad.

El informe de 2008 de la CNDH se orientó al análisis y evaluación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los programas del sector educativo, así como de la instrumentación de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres en las instancias municipales de la mujer. El informe de 2009 giró en torno al derecho a la salud.

A este respecto, el Proigualdad señala en sus líneas de acción 1.1.5, 1.3.1 y 1.5.2 la necesidad de generar informes periódicos sobre los avances en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres, la incorporación de la PG en las normas y lineamientos para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, así como el fomento a la elaboración de investigaciones y estudios orientados al análisis de condiciones de inequidad y tendencias que puedan estar creando nuevas disparidades de género y a la promoción de su difusión para la toma de decisiones públicas.

Con todo, los ordenamientos legales y la normatividad oficial pueden convertirse en letra muerta si no se traducen en políticas públicas integrales y eficaces, orientadas a garantizar efectivamente los derechos y obligaciones que ellos mismos promueven. La equidad de género es una de las condiciones necesarias para avanzar en la democratización de la sociedad, promover la salud y el bienestar de las mujeres y combatir su vulnerabilidad a diversos tipos de desventaja material, simbólica y social. Este estudio se propone evaluar los avances en esta materia, a más de cinco años de la promulgación de sus primeros lineamientos.

Como parte de la política de igualdad, el Inmujeres lanzó desde finales del año 2008 el Programa de Cultura Institucional (PCI), que tiene como objetivo fomentar cambios dentro de las dependencias gubernamentales para promover la igualdad de género en la administración pública. Según el Inmujeres, el concepto de *igualdad entre los sexos* “implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo” (Inmujeres, 2009b: 11).

Para fomentar la igualdad de género se hacía necesario implementar acciones al interior de las dependencias para transversalizar la PG. “La perspectiva de género busca identificar las necesidades que afrontan mujeres y hombres, las posibilidades con que cuentan para subsanarlas, los recursos de que disponen y la capacidad de acción y resolución que poseen; es decir: la calidad de vida que su sociedad les ofrece” (Inmujeres, 2009b: 16). La *transversalidad* es el proceso que permite garantizar la incorporación de la PG con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe dentro de las instituciones públicas.

Para incorporar la PG al PCI se identificaron varios pasos, entre los que destacan los siguientes:

**Sensibilización.** Se consideró indispensable promoverla para seguir una PG en la planeación de las acciones dentro de las dependencias, “mediante la observación y el reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que aún rigen la dinámica social, a fin de despertar su conciencia y compromiso” (Inmujeres, 2009b: 17).

**Información desagregada por sexo.** Para incorporar la PG a la cultura institucional, se buscó “promover la elaboración y utilización



de indicadores desagregados por sexo, para asegurar la utilidad de esos datos en la toma de decisiones” (Inmujeres, 2009b: 18).

*Análisis de género.* Es relevante contar con este análisis tanto para la planeación institucional como para la observación de situaciones relevantes que colaboren en la identificación de las desigualdades entre los sexos.

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, propuesta por la Dirección General de Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DGPIMH) del Inmujeres, es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre los géneros en los ámbitos político, económico, social y cultural.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en sus artículos 7, 9, 12, 20, 21, 23 y 24 que el gobierno federal debe regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten la adopción de políticas, programas, proyectos, instrumentos compensatorios, acciones afirmativas, así como la generación de instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres al interior de las dependencias y entidades, con alto nivel de toma de decisiones y presupuesto propio.

En este contexto, la DGPIMH busca fomentar la igualdad de género a través de la aplicación de la PG en los programas, proyectos y acciones de gobierno. Para ello se diseñó el PCI, así como una guía para implementarlo, con el propósito de fomentar una cultura en este ámbito que se extienda al interior de las instituciones, de tal manera que se evidencie la transversalización en estas y se potencie la labor hacia el seguimiento de la PG en el desempeño de las dependencias gubernamentales.

Al interior de estas, la entidad encargada del fomento de tales acciones debe ser la *unidad de género*. Dicha unidad debería tener las siguientes características:

- Contar con una infraestructura para realizar sus funciones (recursos financieros, materiales y humanos).
- Estar incluida en la normatividad interna de la institución.
- Encargarse de establecer políticas y programas públicos relacionados con la PG.
- Contar (en algunos casos) con presupuesto propio para desempeñar sus tareas.

- Incluir personal especialista en temas de género en su ámbito de competencia.

En las unidades de género se puede encontrar a:

*Enlaces de género.* Son personas cuya labor es coordinar actividades sobre el tema, participar con otras instituciones, atender peticiones del Inmujeres y realizar solicitudes a ese organismo para atender compromisos institucionales.

*Mesas intrainstitucionales de género.* Representan a la dependencia ante el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Para alcanzar las metas del PCI, el Presupuesto de Egresos de la Federación contempló la etiquetación de recursos económicos que se deben invertir en las dependencias y entidades del gobierno encargadas de desarrollar acciones encaminadas a lograr la incorporación de la PG.

En este contexto, la presente evaluación buscó conocer el grado de desempeño que las dependencias estatales más representativas de la política pública nacional tenían en relación con la transversalidad de la PG en el desarrollo de sus PCI, particularmente en el desarrollo de acciones encaminadas a lograr la igualdad de género.

## METODOLOGÍA GENERAL

El estudio se realizó en los ámbitos federal y estatal (en las 32 entidades federativas). En cada uno de ellos se contempló a los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de tal manera que se recabó información en las siguientes instancias:

- Poder Judicial de la Federación, que incluye al Consejo de la Judicatura Federal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal Electoral.
- Poder Judicial en las 32 entidades federativas.
- Congreso de la Unión.
- Congresos locales de las 32 entidades federativas.
- Dependencias del Ejecutivo federal.
- Dependencias de los ejecutivos estatales en las 32 entidades federativas.

Con la finalidad de delimitar el ámbito de la evaluación, se seleccionaron aquellas dependencias e instancias que no hubieran sido objeto de evaluaciones anteriores. De esta manera, se incluyeron las siguientes:

- Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF).
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y su homólogo estatal.
- Segob y su homólogo estatal.
- Secretaría de Seguridad Pública (SSP) y su homólogo estatal.
- Secretaría de Educación Pública (SEP) y su homólogo estatal.
- Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y sus delegaciones estatales.
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) y sus delegaciones estatales.
- Organismos estatales de planeación (Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal, Coplade).
- Poder Legislativo y congresos locales (Comisión de Equidad y Género, Comisión de Presupuesto, Comisión de Planeación).
- Poder Judicial federal y estatal (instancias que lo conforman).

Los informantes fueron en su totalidad servidores/as públicos/as y funcionarios/as de las diferentes instancias y dependencias, directamente vinculados/as con los temas a evaluar, los cuales se describen a continuación.

En cada IMEF se evaluó su actuación como instancia rectora de la política estatal de igualdad, su participación en el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su carácter de mecanismo de vinculación con actores estratégicos clave para la política estatal de igualdad y contra la violencia, así como las estrategias desarrolladas para dar cumplimiento a las reformas de la LGAMVLV.

Para la SHCP y su homólogo estatal se evaluó la incorporación de la PG en la normatividad interna y el monitoreo de los recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la Segob y su homólogo estatal, se evaluó su actuación en el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y en las 32 entidades federativas (coordinación, seguimiento de acuerdos), las estrategias desarrolladas para dar cumplimiento a las reformas de la LGAMVLV, así como los avances en la incorporación de la PG en su normativa interna.

Para la SSP y su homólogo estatal, se evaluó la estrategia de capacitación y sensibilización en género y violencia de género dirigida a los cuerpos policiales federales y estatales, el avance en la carga de información en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, así como avances en la incorporación de la PG en su normativa interna.

Para la SEP y su homólogo estatal, se evaluó la estrategia de capacitación y sensibilización en género y violencia de género dirigida al magisterio, las estrategias desarrolladas para dar cumplimiento a las reformas a la LGAMVLV, así como los avances en la incorporación de la PG en su normativa interna.

Para las delegaciones estatales de la Sedesol y la Semarnat, se evaluaron los avances en la incorporación de la PG en la normatividad interna.

Para los Coplade se evaluaron los avances en la incorporación de la PG en planes y programas estatales, así como información desagregada por sexo, edad, localidad y municipio.

Para el Poder Legislativo federal y los congresos locales, específicamente la Comisión de Equidad y Género, la Comisión de Presupuesto y la Comisión de Planeación, se evaluó la existencia de presupuestos etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres y su publicación en algún ordenamiento.

Para el Poder Judicial federal y estatal, se evaluó su programa de capacitación y sensibilización en género para jueces y magistrados, así como sus avances en la incorporación de la PG en su normatividad interna.

Se diseñaron 10 instrumentos diferentes para su aplicación en los ámbitos federal y estatal en función de la información que se necesitaba recabar en las distintas dependencias, con el fin de responder a las preguntas de investigación y dependiendo de los temas a explorar en cada una de ellas. Los cuestionarios incluyeron preguntas cerradas y

abiertas. Se realizaron visitas de campo a las 32 entidades federativas y a las dependencias federales, donde se llevaron a cabo entre 10 y 12 entrevistas en cada una, según la entidad. Las entrevistas fueron audio-grabadas para recoger información cualitativa relevante y se llevó un diario de campo para complementar la información.

Paralelamente al trabajo de campo se hizo una revisión documental que incluyó informes de labores, de ejecución, trimestrales y de gobierno de las dependencias, con la finalidad de corroborar la existencia de las estrategias, programas y/o proyectos que las dependencias mencionaron desarrollar en su ámbito de acción, en el marco de la política nacional de igualdad y contra la violencia de género.

La información cuantitativa recogida a través de preguntas cerradas en los cuestionarios fue procesada y analizada con ayuda de un paquete informático de análisis estadístico (SPSS), en tanto que la información cualitativa recogida mediante preguntas abiertas y registrada en audio fue procesada con ayuda de un paquete informático de análisis cualitativo (Atlas Ti) y matrices de análisis cualitativo. Posteriormente se elaboraron criterios de análisis para la redacción de informes parciales y globales de resultados, así de como recomendaciones de política pública.

En cuanto a las consideraciones éticas, cabe señalar que todos los informantes fueron servidores públicos y la información que se les solicitó no era de tipo personal sino institucional y del dominio público. No obstante, en la medida en que la participación fue voluntaria, se incluyó la lectura de una carta de consentimiento informado y la entrega de datos de contacto por si la persona entrevistada tuviera alguna duda sobre su participación en el estudio. En todos los casos hubo aceptación a colaborar, una vez conocidos los objetivos del estudio y la información relevante.

La principal limitación del estudio fue de tiempo, ya que se contó con un año efectivo y con algunas restricciones relacionadas con la coyuntura electoral estatal y nacional, lo cual obstaculizó el acceso a algunos informantes clave.

En los capítulos correspondientes a los resultados cuantitativos y cualitativos se ofrecen más detalles sobre cada una de las metodologías utilizadas.

## 2. RESULTADOS CUANTITATIVOS POR DEPENDENCIA EVALUADA

Aremis Villalobos y Diana Patricia Viviescas

---

### Metodología

27

Para dar cumplimiento a los objetivos del estudio se diseñaron diez cuestionarios diferentes –uno para cada una de las instituciones de interés–, que se aplicaron en todas las entidades federativas. Las instituciones y temas que se abordaron para cada una fueron:

- Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF): datos generales de la institución, incorporación de la PG en la normatividad interna, papel rector en la política de igualdad, papel rector en la política contra la violencia, coordinación y vinculación con actores clave.
- Secretaría de Gobernación/Secretaría de Gobierno estatal (Segob): incorporación de la PG en la normatividad interna, actuación en el sistema de igualdad, sistema contra la violencia.
- Secretaría de Seguridad Pública (SSP) estatal: incorporación de la PG en la normatividad interna, estrategias de capacitación a cuerpos policiales, avance en la carga de información en el Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de violencia contra las mujeres.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) o Secretaría de Finanzas estatal: incorporación de la PG en la normatividad interna y monitoreo de recursos destinados para la igualdad entre mujeres y hombres.

- Secretaría de Educación Pública estatal (SEP): incorporación de la PG en la normatividad interna, estrategias de capacitación y sensibilización para profesores/as.
- Delegación estatal de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol): incorporación de la PG en la normatividad interna.
- Delegación estatal de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat): incorporación de la PG en la normatividad interna.
- Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal (Coplade): incorporación de la PG en la normatividad interna y funcionamiento.
- Poder Judicial estatal: incorporación de la PG en la normatividad interna, estrategias de capacitación y sensibilización para jueces, magistrados y personal directivo.
- Poder Legislativo estatal: incorporación de la PG en la normatividad interna, presupuesto de género, acciones afirmativas, revisión del gasto público, incorporación de la PG en la legislación.

## RECOLECCIÓN DE DATOS

Entre octubre del 2011 y abril del 2012 se realizó la recolección de los datos. La muestra final incluye 346 cuestionarios. Se aplicaron 334 en los 32 estados de la república mexicana y doce se recolectaron a nivel federal. Las instituciones que contestaron en todos los estados y en el nivel federal fueron la IMEF y Sedesol. La institución de la que se obtuvo menor respuesta fue el Coplade.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En esta sección se define la categorización de las instituciones en tres grupos diferentes a partir del objetivo de realizar un diagnóstico sobre los avances en materia de violencia e igualdad entre mujeres y hombres.

Con la información recolectada se buscó construir tres categorías que permitieran observar mayor, medio y menor número de ac-

ciones en su actuación relacionada con la PG o las características de interés que se mencionan a continuación.

En la IMEF se establecieron tres categorías a partir de los logros en política de igualdad. Las preguntas consideradas en torno al papel rector de política de igualdad fueron: si se ha publicado ley estatal de igualdad entre mujeres y hombres, reglamento de la ley de igualdad entre mujeres y hombres, programa estatal de igualdad entre mujeres y hombres, e instalado un sistema estatal de igualdad entre mujeres y hombres. En el tema de coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave se consideró si se promovieron –o se participó en– acciones de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales, si se cuenta con un modelo propio para dar capacitaciones o sensibilizar en el tema de género. En el papel rector de la IMEF en la política contra la violencia se consideró si han publicado la correspondiente Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida sin Violencia, el reglamento de la ley estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia, el Programa estatal para atender la Violencia contra las Mujeres y el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Finalmente, en torno al cumplimiento de las reformas de la LGAMVLV, se preguntó si conocen las reformas y si han realizado acciones para cumplir con las estrategias que establece la ley.

Para la Segob y sus homólogos estatales se consideró la PG en la normatividad interna a partir de cinco preguntas: si cuenta con unidad de género, programa o plan de acción, estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. Se consideró si tiene instalado y/o integra el sistema estatal de igualdad y si ha instalado el sistema estatal (o federal) contra la violencia. También se tomó en cuenta si han desarrollado estrategias para dar cumplimiento a las reformas a la LGAMVLV.

En la SSP y sus homólogos estatales se consideró la incorporación de la PG en su normativa interna; si cuenta con unidad de género, programa o plan de acción, y si tiene estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.. En la capacitación y sensibilización en torno a la igualdad y la violencia de género dirigida a cuerpos policiales, se consideró si la dependencia tiene es-



trategias de sensibilización y capacitación para cuerpos policiales, si se han hecho evaluaciones de resultados de las estrategias y, en ese caso, si los resultados son satisfactorios. Para evaluar el avance en la carga de información en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim), se indagó si se ha instalado el sistema, si cuentan con servidor exclusivo del sistema, si hay soporte en línea para la coordinación con las demás dependencias y porcentaje de avance en la carga de información a nivel estatal.

En la SHCP se consideraron nueve características. Las cinco preguntas que incorporan la PG y cuatro de monitoreo de recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias; si la dependencia ha elaborado normatividad para manejar recursos que promuevan a la PG en las dependencias; si existen lineamientos internos que normen recursos que deben destinarse para promover la PG en las dependencias; si ha desarrollado mecanismos para asesorar a las dependencias federales o estatales sobre la forma en que se pueden etiquetar recursos para desarrollar acciones a favor de la PG en las dependencias.

En la SEP se evaluaron las estrategias de capacitación y sensibilización en temas de género y violencia de género dirigida al magisterio, y si han implementado alguna estrategia de sensibilización y capacitación en igualdad de género y violencia para profesores/as. Además se consideró si han desarrollado algún programa educativo que fomente la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres, programa que promueva la igualdad entre mujeres y hombres y programa educativo que impulse la comprensión adecuada del ejercicio del derecho a su paternidad y maternidad libre, responsable e informada.

En la Sedesol y la Semarnat se consideró la incorporación de la PG en su normativa interna, si cuentan con unidad de género, programa o plan de acción, estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

En los Coplade se consideró si se ha creado un comité o subcomité para incorporar la PG en los programas estatales; si hay ordenamiento o normatividad de sus funciones; si se cuenta con programa

o plan de acción sobre el tema; si se realizan estadísticas desagregadas por sexo, en las cuales se refleje el avance de la incorporación de la PG en los planes o programas estatales; si existe normatividad estatal que haga obligatoria a la producción de estadísticas desagregadas por sexo; si estas ayudan en la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad, en la estructura programática del estado y el programa presupuestario; si pueden etiquetar recursos para la igualdad de género y si los programas sociales en el estado tienen reglas de operación diferenciadas por sexo.

En el Poder Judicial se consideró si contaban con capacitación y sensibilización en temas de género para jueces y magistrados, así como si han implementado alguna estrategia de sensibilización y capacitación para personal directivo. Asimismo, la incorporación de la PG en la normatividad interna a partir contar con unidad de género, plan de acción y estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

En el Poder Legislativo se consideró la incorporación de la PG en la normatividad interna a partir de contar con unidad de género, plan de acción y estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. También se averiguó sobre la existencia de decreto o articulado de igualdad de género en los presupuestos de egresos federal o estatales, si existen cuotas de género en la legislación, si se ha publicado reglamento de la ley de igualdad, y si se ha publicado el reglamento de la ley contra la violencia.

# Resultados

## INSTANCIAS DE LAS MUJERES EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Se recabó información de las 32 IMEF en la República mexicana, 59.4% de las cuales tienen entre diez y veinticuatro años de haber sido creadas, 31.3% tienen entre cinco y nueve años de estar en funciones y el restante 9.4%, entre uno y cuatro años.

En el momento de la entrevista, en 31.3% de los estados el Poder Ejecutivo tenía entre cuatro y seis años en ejercicio; en 31.4%, de uno a tres años, y en 34.4% menos de un año. En las 32 instituciones el instrumento jurídico que sostiene la creación de la IMEF es público. En 24 entidades (75%) cuentan con plan de acción;<sup>1</sup> las ocho (25%) que respondieron que carecían de dicho plan, fueron: Coahuila, Guanajuato, México, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, Sonora y Tlaxcala.

En el cuadro 2.1 se presentan algunas características de las IMEF con respecto a su plan de acción y la evaluación de las acciones. Destaca que 37.5% tienen más de 75% de avance del plan de acción y 16.7% tienen menos del 25%. En dieciséis de las veinticuatro IMEF que cuentan con plan se han realizado evaluaciones; los principales instrumentos para evaluar son los indicadores de gestión y los indicadores de resultado.

**Cuadro 2.1. Características generales de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas**

	<i>n</i>	%
<i>Tienen plan de acción para el sexenio actual/ Proigualdad (n=32)</i>		
Sí	24	75
No	8	25
<i>Avance del plan de acción (n=24)</i>		
Menos de 25%	4	16.7
Entre 25% y 50%	6	25.0
Entre 51% y 75%	5	20.8
Más del 75%	9	37.5
<i>Cuentan con evaluaciones de acciones</i>	16	66.7
<i>Criterios de evaluación* (n=16)</i>		
Indicadores de gestión	15	93.8
Indicadores de resultado	9	56.3
Otro**	1	6.3

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

\*\* Indicadores de género, mensual, trimestral, anual

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En la gráfica 2.1 se enlistan los productos o recursos que las IMEF recibieron por parte de la administración anterior: 78.1% recibió

1 Incluye Plan de Acción para el sexenio actual o Proigualdad

instalaciones, seguido de 71.9% que contaba con Centro de Documentación y con leyes contra la violencia y/o a favor de la igualdad<sup>2</sup> desde la administración anterior. Al evaluar estos productos y recursos en una escala del 5 al 10, la calificación fue cercana a 8, mientras que en ocho (25%) de las IMEF se realizaron evaluaciones de acciones específicas en la administración anterior. Adicionalmente, diecinueve (59.4%) IMEF recibieron algún otro producto, entre los que destacan: actas de gobierno, documentos de investigación, documentos administrativos, marco jurídico y normativo de procedimientos para prevenir la violencia, marco normativo para la planeación estatal, programa de transversalización de género y refugios.

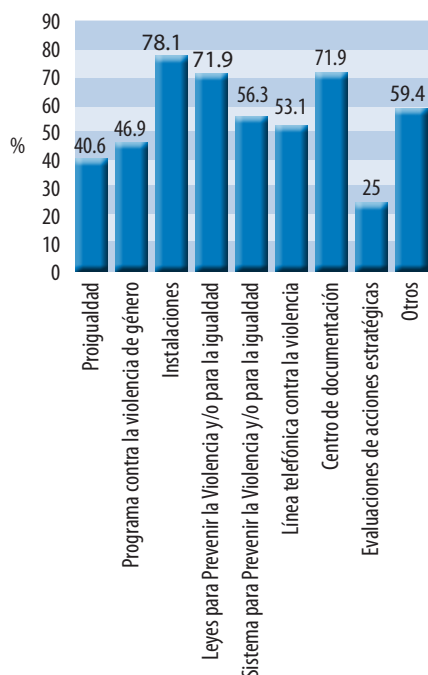
El uso que le dieron las IMEF a los productos y/o recursos provenientes de la administración anterior se muestra en la gráfica 2.1, donde se puede ver que en cerca de 80% recibieron instalaciones, seguidas por leyes en contra de la violencia o para la igualdad y centros de documentación. A su vez, la gráfica 2.2 muestra en qué se empleó la información recibida de la administración anterior. Destaca la continuidad y seguimiento de metas (87.5%), la evaluación y ajuste de estrategias (62.5%) y la realización del plan de acción (56.3%). El 15.6% declaró que le dio a la información otro tipo de uso, como el diagnóstico para hacer armonización, realizar propuestas nuevas, ajustar metas a nivel municipal y establecer plataformas para la siguiente etapa.

En tanto, en Sonora y Nuevo León se encontró que no emplearon información de la administración anterior. En el caso de primer estado solo recibieron infraestructura y en Nuevo León se le dejó a la nueva administración un Centro de Documentación, mobiliario y equipo.

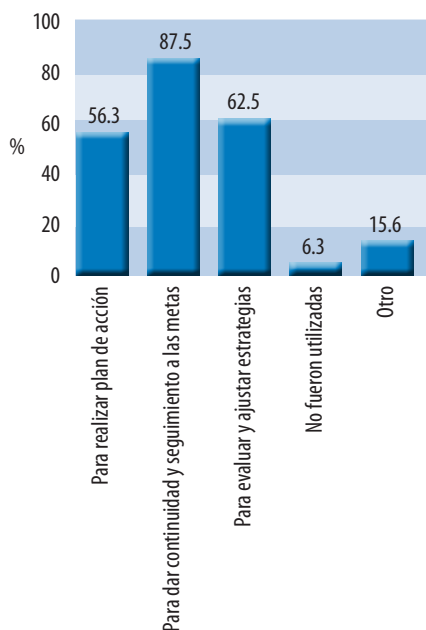
Los principales mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal que reportaron las instituciones fueron: convenios (81.3%), proyectos (75%), capacitaciones (68.8%) y apoyo a municipios para obtener recursos federales (56.3%) (Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, Fodeimm). En contraste, las evaluaciones tuvieron el menor porcentaje (6.3%) (cuadro 2.2).

2 Este porcentaje incluye Querétaro, Baja California, Baja California Sur, Nayarit y San Luis Potosí, donde los informantes declararon que tenían leyes contra la violencia, pero no de igualdad.

Gráfica 2.1 Productos y recursos recibidos de la administración anterior



Gráfica 2.2 Uso de la información recibida de la administración anterior



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Cuadro 2.2 Mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal

	<i>n</i>	%*
Convenios	26	81.3
Capacitaciones	22	68.8
Asesorías	17	53.1
Proyectos	24	75.0
Consultorías	3	9.4
Reuniones	13	40.6
Evaluaciones	2	6.3
Apoyo a municipios	18	56.3
Otros**	4	12.5

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

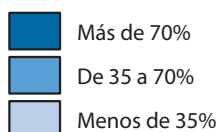
\*\* Consejos/sistema, etiquetan fondos, mesas técnicas de trabajo, Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, Fodeimm

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

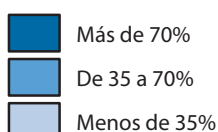
En las figuras 2.1 y 2.2 se muestra el porcentaje de municipios con los que se tiene trabajo permanente y aquellos que cuentan con instancia de la mujer. Destacan Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Colima, Distrito Federal, México, Morelos, Nuevo León, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas por realizar trabajo permanente y contar con instancias de la mujer en más de 70% de sus municipios. En el lado opuesto, los estados donde se encontró el menor porcentaje de trabajo permanente e instancias de la mujer fueron Nayarit, Oaxaca y Veracruz.

Figura 2.1 Porcentaje de municipios con los que hay trabajo permanente



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Figura 2.2 Porcentaje de municipios que cuentan con instancia de la mujer

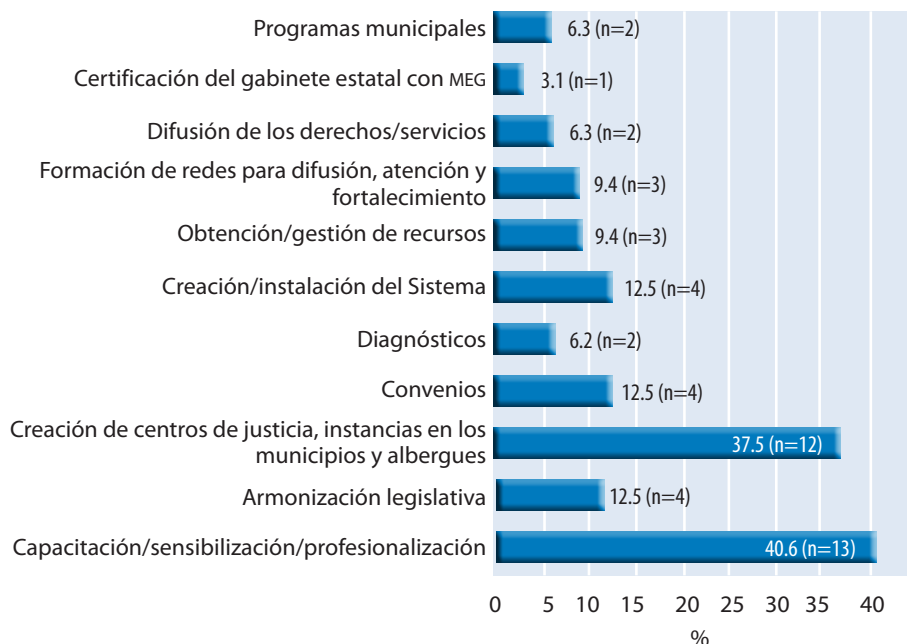


Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En cuanto a los principales logros para las IMEF a partir de las estrategias de coordinación federal-estatal y municipal sobresalen las siguientes: capacitación, sensibilización y profesionalización del personal, creación de los centros de justicia, instancias en los municipios y establecimiento de albergues.

En menor proporción se han tenido logros relacionados con armonizaciones legislativas, convenios y creación o instalación del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Sistema Nacional para Prevenir la Violencia), lo que se reportó en cuatro estados (gráfica 2.3).

Gráfica 2.3 Principales logros reportados a partir de las estrategias de mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal (n=32)



MEG: Modelo de Equidad de Género

Sistema: Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA NORMATIVIDAD INTERNA

En el cuadro 2.3 se muestra que 53.1% de las IMEF cuenta con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral; las estrategias referidas con mayor frecuencia son: capacitaciones (88.2%), difusión (82.4%) y área especializada de quejas (47.1%). Los comités especializados y el reglamento interno fueron citados en siete ocasiones cada uno (41.2%).

Cuadro 2.3 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna

	<i>n</i>	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral (n=17, 53.1%)</i>		
Capacitaciones	15	88.2
Difusión	14	82.4
Reglamento interno	7	41.2
Área especializada (quejas)	8	47.1
Sistema de sanciones	1	5.9
Mecanismos para prevenir, atender y sancionar casos de hostigamiento y acoso sexual	6	35.3
Comités especializados	7	41.2
Otros*	6	35.3
<i>Estrategias internas para igualdad de género (n=17, 53.1%)</i>		
Igualdad de ingresos	14	82.4
Conciliación vida laboral/familiar	15	88.2
Cuotas de género	2	11.8
Servicios o prestaciones	11	64.7
Otros	11	64.7
<i>Estrategias internas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres (n=20, 62.5%)</i>		
Área de especializada	13	65.0
Servicios	14	70.0
Difusión	11	55.0
Capacitación	16	80.0
Sistema de sanciones	2	10.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

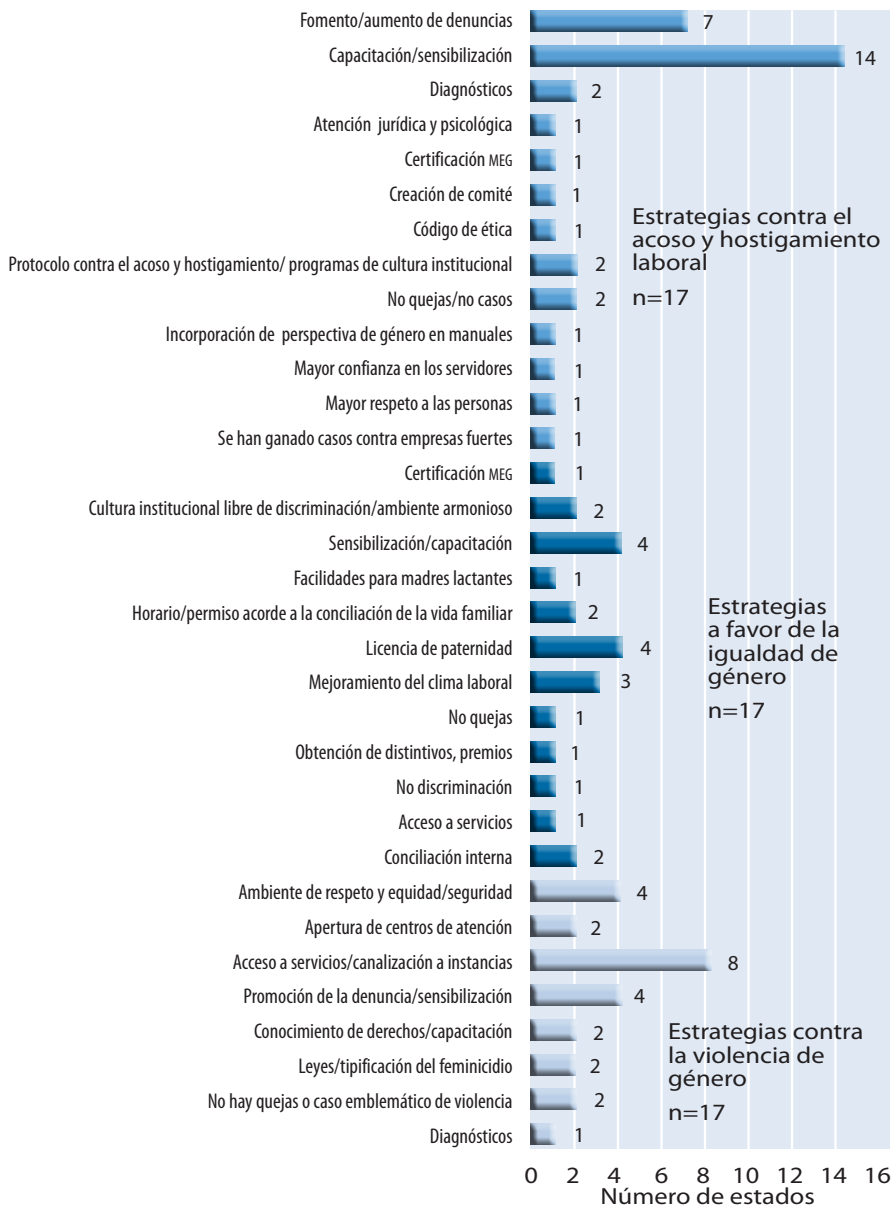
En diecisiete IMEF (53.1%) aseguraron que tenían estrategias internas para la igualdad de género, entre las cuales destacan: conciliación vida laboral/familiar (88.2%), igualdad de ingresos (82.4%) y servicios o prestaciones (64.7%).

Las estrategias internas en cuanto a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres se registraron en veinte de las IMEF (62.5%). Destacan en este rubro la capacitación (80%), los servicios (70%) y las áreas especializadas (65%).

En la gráfica 2.4 se resumen los logros reportados con mayor frecuencia por las IMEF a partir de contar con diferentes estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.



Gráfica 2.4 Principales logros generados a partir de las estrategias internas



MEG: Modelo de Equidad de Género

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Entre los principales logros de las estrategias en contra del acoso y el hostigamiento laboral –presentes en 17 instancias– destacan las capacitaciones y sensibilizaciones, reportadas en catorce casos;

les siguen el fomento o incremento de las denuncias. En tanto, en dos de las IMEF (Guerrero y Sinaloa) se aseguró que el hecho de no tener reporte de quejas (casos) es uno de los logros derivados de la aplicación de las estrategias.

En cuanto a los logros de las estrategias de igualdad de género, se mencionaron la sensibilización o capacitación y la licencia de paternidad en cuatro de las diecisiete IMEF que cuentan con estrategias en el tema. El mejoramiento del clima laboral se registró como logro en tres estados, seguido de la cultura institucional, la conciliación interna y el horario o permiso acorde con la conciliación de la vida familiar.

El logro con mayor número de reportes entre los veinte estados que declararon contar con estrategias contra la violencia de género fue el acceso a los servicios y la canalización a instancias como el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, la Secretaría de Salud y otras. También destaca la promoción a la denuncia y la sensibilización, así como un ambiente de respeto, equidad y seguridad. Se obtuvo menor frecuencia en los diagnósticos, el conocimiento de derechos y las capacitaciones. En dos estados (Nuevo León y Jalisco) se indicó que el hecho de que no hubiera quejas o un caso emblemático en este renglón son los principales logros a partir de las estrategias internas.

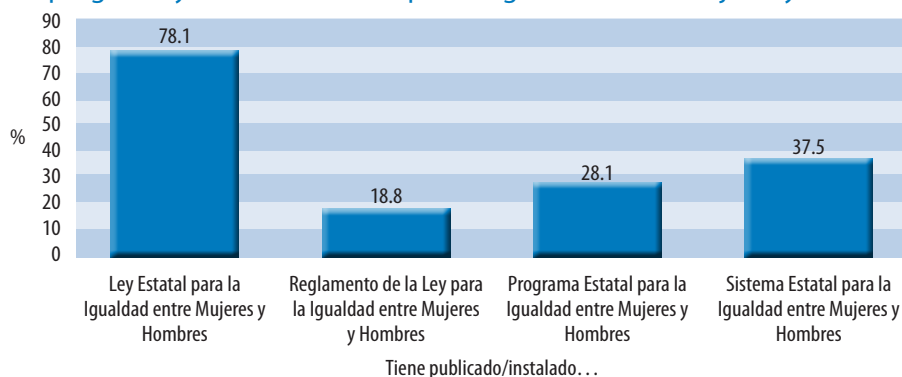
### *PAPEL RECTOR DE LA IMEF EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD*

En la gráfica 2.5 se ilustra el porcentaje de las IMEF entrevistadas que cuentan con publicación de la Ley estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, del reglamento y programa estatal, y que han puesto en marcha el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. A pesar de que en el 78% de los estados se reportó que al momento de la entrevista ya se había publicado la citada Ley, solamente en Durango, Jalisco, Michoacán, Morelos, Quintana Roo y Sonora, el/la informante reconoció que se contaba con la publicación del reglamento correspondiente. En los estados de: Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Guanajuato, Querétaro, Tabasco y Tlaxcala se informó que al momento de la entrevista no se había publicado la Ley.

En nueve de las IMEF (28.1%) el/la informante reportó que cuentan con un Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Al preguntar por tres indicadores coincidentes con el Programa

Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2008-2012, solo seis mencionaron la creación de instancias, proyectos que involucren PG, transversalización, capacitación a funcionarios y potenciación económica.

Gráfica 2.5 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para la igualdad entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En las veintitrés IMEF que no cuentan con el Programa para la Igualdad, los principales motivos de esa ausencia fueron: administrativos (47.8%), políticos (26.1%), desconocimiento de la institución (8.7%). Entre los motivos declarados como *Otros* (21%), están los económicos, la falta de publicación de la ley, problemas relacionados con fenómenos naturales como los huracanes (caso de Colima). También se argumentó que no estaba o se acababa de instalar el sistema, tiempos legales, se le había dado prioridad a la armonización jurídica y al inicio de la administración (en Tlaxcala).

En diez IMEF (43.5%) de los veintitrés estados, se ha realizado cabildeo seguido de apoyo político (17.4%), acciones emprendidas para superar los obstáculos en la publicación del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Mientras que en cinco estados (Chiapas, Guerrero, Hidalgo, Nayarit y Tamaulipas) se informó que no se estaba realizando ninguna acción para superar dichos obstáculos; en 26.1% se refirió otro tipo de acciones, entre las que destacan la búsqueda de asesoría y de dinero, propuesta para el Congreso, contacto con el secretario de gobierno, programación y presupuesto.

Doce de las IMEF (37.5%) cuentan con un Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Acerca del número de reuniones

que se han cancelado en el último año por falta de quórum, 83% declararon que no han cancelado reuniones y en dos IMEF (16.7%) informaron de la cancelación de una reunión. Sin embargo, al preguntar por el número de veces que se han reunido los miembros del sistema en el último año, tres (25%) declararon que no se han reunido en el último año y ocho (66.7%) señalaron que entre una y tres veces en el último año.

El resultado de las reuniones se considera satisfactorio o muy satisfactorio debido a que: se han realizado acuerdos, diagnóstico y capacitación, estuvieron presentes todas las instituciones –50% de los titulares–, se han dado a conocer diferentes problemáticas y se ha logrado la coordinación entre las secretarías y presupuestos para integrar el programa, enlaces de género, administración financiera, programas, etcétera (cuadro 2.4).

**Cuadro 2.4 Características del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

	<i>n</i>	%
<i>IMEF que cuentan con Sistema para la Igualdad</i>	12	37.5
<i>Resultado de las reuniones</i>		
Muy satisfactorias	5	41.7
Algo satisfactorias	3	25
Poco satisfactorias	1	8.3
<i>Eficacia de los mecanismos de seguimiento de compromisos</i>		
Muy eficaces	5	41.7
Algo eficaces	5	41.7
No responde	2	16.7
<i>Suficiencia de tipo y número de miembros del sistema</i>		
Si	7	58.3
No	4	33.3
No sabe/No responde	1	8.3
<i>Instituciones necesarias de involucrar</i>		
Instituciones académicas	2	16.6
Organizaciones de la sociedad civil	2	16.6
Otros	2	16.6

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

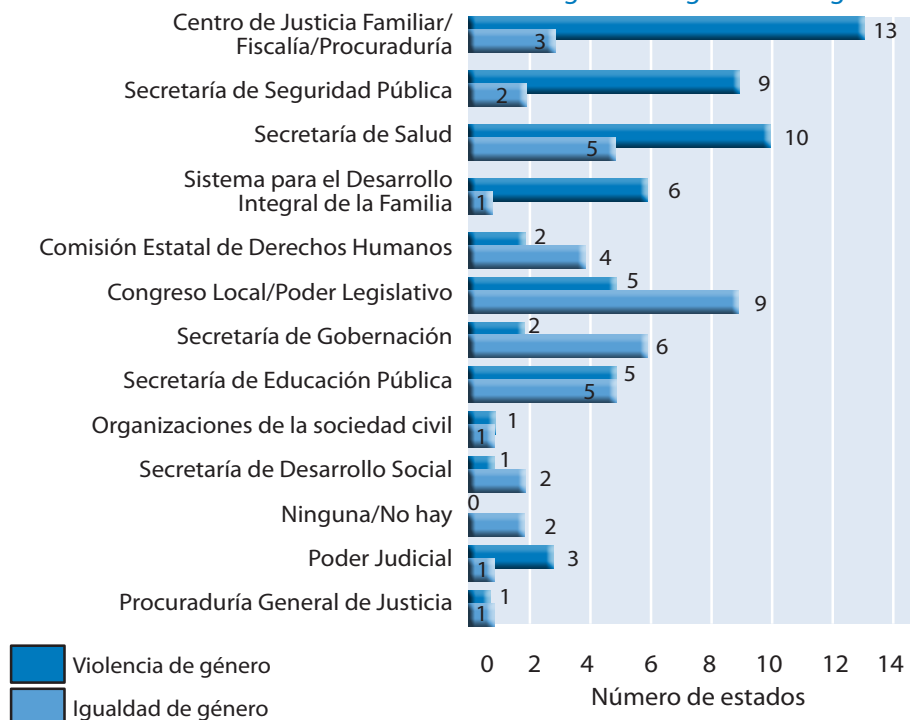
La mayor parte de las IMEF que cuentan con sistema consideran adecuado el número de miembros de este. Los actores o instancias que opinan lo contrario creen necesario involucrar instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil (Osc) y otros. En este

rubro, dos instancias sugirieron la presencia de la escuela de administración pública y las secretarías de reciente creación (cuadro 2.4).

Entre los principales obstáculos que han tenido los veinte estados para la creación del Sistema para la Igualdad destacan los siguientes: administrativos (45%), políticos (15%) y otros aspectos, como el inicio de la administración estatal o la falta de publicación de la ley. En las acciones emprendidas para superar estas dificultades se encuentran: reuniones (15%), cabildeo (35%) y otro tipo de apoyos, como búsqueda de dinero y propuestas al congreso. Mientras que en seis (30%) no se han realizado acciones para superar los obstáculos.

En el tema de la igualdad de género se reconoce a los congresos locales/Poder Legislativo, secretarías de Gobierno, Educación y Salud como los principales aliados del estado en el tema. Por otra parte, los centros de justicia familiar, fiscalías o procuradurías, la Secretaría de Salud y la SSP fueron las principales instancias reconocidas en los estados como aliadas en el tema de la violencia de género (gráfica 2.6).

**Gráfica 2.6 Principales instituciones o instancias del estado aliadas en los temas de violencia de género e igualdad de género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

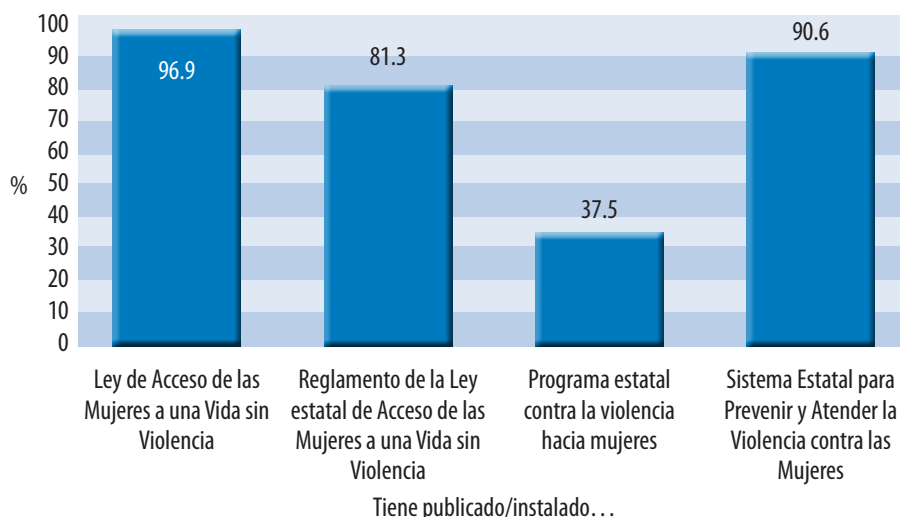
Es importante mencionar que la Comisión Estatal de Derechos Humanos se consideró en cuatro y dos estados como aliada a favor de la igualdad y contra la violencia de género, respectivamente. Además, dos entidades federativas informaron no tener institución aliada en el tema de la igualdad.

### PAPEL RECTOR DE LA IMEF EN LA POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA

Al momento de la entrevista, en 31 de los 32 estados (96.9%) encuestados el/la informante reconoció que se había publicado la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; en el extremo opuesto se encontró Tamaulipas, donde se aseguró que no se tenía publicada esta ley.

En veintiséis estados (81.3%) se reportó que se había publicado el reglamento de la ley estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Además, en doce (37.5%) se informó que se había publicado el Programa Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres, y en veintinueve (90.6%) se había instalado el Sistema estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres (gráfica 2.7).

Gráfica 2.7 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para prevenir la violencia contra las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Los principales obstáculos que se enfrentan para tener un programa contra la violencia hacia las mujeres son administrativos (60%) y políticos (15%). De los veinte estados que reportaron no tener programa estatal de ese tipo, las principales acciones emprendidas para superar dichos obstáculos son cabildeo (90%) y reuniones (55%). En dos entidades se refirió que no están realizando ninguna acción, como en Guerrero, porque está en proceso su elaboración.

Algunas características del Sistema estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres se presentan en el cuadro 2.5; ahí se destaca que cerca de 90% de los sistemas han realizado reuniones en el último año y solo en dos estados han cancelado reuniones en ese periodo.

**Cuadro 2.5 Características del Sistema estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres**

	<i>n</i>	%
<i>Número de reuniones en el último año (n=29)</i>		
0	2	6.9
1-9	26	89.7
No sabe/no responde	1	3.4
<i>Satisfacción de los resultados de las reuniones (n=26)</i>		
Muy satisfactorios	11	42.3
Algo satisfactorios	13	50.0
Poco satisfactorios	1	3.8
Nada satisfactorios	1	3.8
<i>Eficacia de los mecanismos de seguimiento de compromisos (n=29)</i>		
Muy eficaces	14	48.3
Algo eficaces	7	24.2
Poco eficaces	2	6.9
Nada eficaces	2	6.9
No responde	4	13.7
<i>Suficiencia de número y tipo de miembros del sistema</i>		
Sí	21	72.4
No	7	24.1
No responde	1	3.4
<i>Involucrar a actores necesarios</i>		
Instituciones académicas	5	17.2
Organizaciones de la sociedad civil	4	13.7
Otras instituciones estatales	5	17.2

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

El 41% considera que los resultados de las reuniones son muy satisfactorios, principalmente porque se han ampliado acuerdos, ha habido buena respuesta, hay coordinación en proyectos y trabajo interinstitucional. El 44.8% opinó que son algo satisfactorios, pues existe dificultad para concretar el diagnóstico y programa, en ocasiones no se llega a acuerdos, se avanza despacio en la conformación de subcomités, falta de seguimiento, falta de presupuesto limita las acciones a realizar, no va las personas que toman decisiones. En un estado se encontró poco satisfactorio porque no hay tomadores de decisiones y existe resistencia para responsabilizarse de sus acciones. En la donde se aseguró que no es nada satisfactorio, se debe a que no existe compromiso, los asistentes escuchan pero no hacen nada. En el 71.4% de los estados se considera que es suficiente el número y tipo de miembros en el sistema.

Entre los actores involucrados en el sistema hay instituciones académicas (17.2%), OSC (13.7%) y otras instituciones estatales (17.2%), entre las cuales destacan la SSP, la Secretaría del Trabajo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la Comisión estatal de Derechos Humanos, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ), y las secretarías de Desarrollo Agropecuario y de Economía.

Los tres estados que no cuentan con sistema son: Guerrero, Tamaulipas y Colima. Los obstáculos con los que se han enfrentado son: administrativos y de otro tipo, como estar pendiente de marco jurídico. Las acciones para superar los obstáculos son reuniones y cabildos; en el caso de Guerrero no se está realizando ninguna acción.

### *COORDINACIÓN Y VINCULACIÓN DE LA IMEF CON ACTORES CLAVE*

El 75% de las IMEF participó o promovió acciones de capacitación a jueces y 46.8%, a magistrados; en las 32 entidades se capacitó a cuerpos policiales. Las instancias que apoyaron más a la IMEF fueron la Procuraduría General de Justicia (PGJ) (75%), la SSP (59.4%) y el Poder Judicial (50%).

El 59.4% de las IMEF cuentan con modelo propio para dar capacitaciones; en tanto que 87.5% de ellas se encuentran vinculadas con programas de estudio de género en instituciones académicas. Esta relación se da, principalmente, por medio de capacitaciones,



investigación, asesoría en diseño de programas y foros de discusión (cuadro 2.6).

**Cuadro 2.6 Coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave**

	<i>n</i>	%
<i>Acción de capacitación promovida por IMEF</i>		
Jueces	24	75.0
Magistrados	15	46.8
Cuerpos policiales	32	100
<i>Instancias que han colaborado en las capacitaciones</i>		
Poder Judicial	16	50.0
Procuraduría General de Justicia	24	75.0
Secretaría de Seguridad Pública	19	59.4
Secretaría de Educación Pública	13	40.6
Secretaría de Salud	6	18.8
Institutos Municipales de la Mujer	7	21.9
Consultorías	2	6.3
Organizaciones de la sociedad civil	4	12.5
Otra	10	31.3
<i>Modelo propio para dar capacitaciones o sensibilizar en el tema de género</i>	19	59.4
<i>Participó en procesos legislativos para decidir presupuestos</i>	9	28.1
<i>Vinculación con programas de estudio en género en instituciones académicas</i>	28	87.5
<i>Acciones para vincularse con las instituciones</i>		
Investigación	19	59.4
Docencia	6	18.8
Capacitación	23	71.9
Sensibilización	14	43.8
Publicaciones	8	25.0
Asesoría en diseño de programas	13	40.6
Foros de difusión	13	40.6
Otras	5	15.6

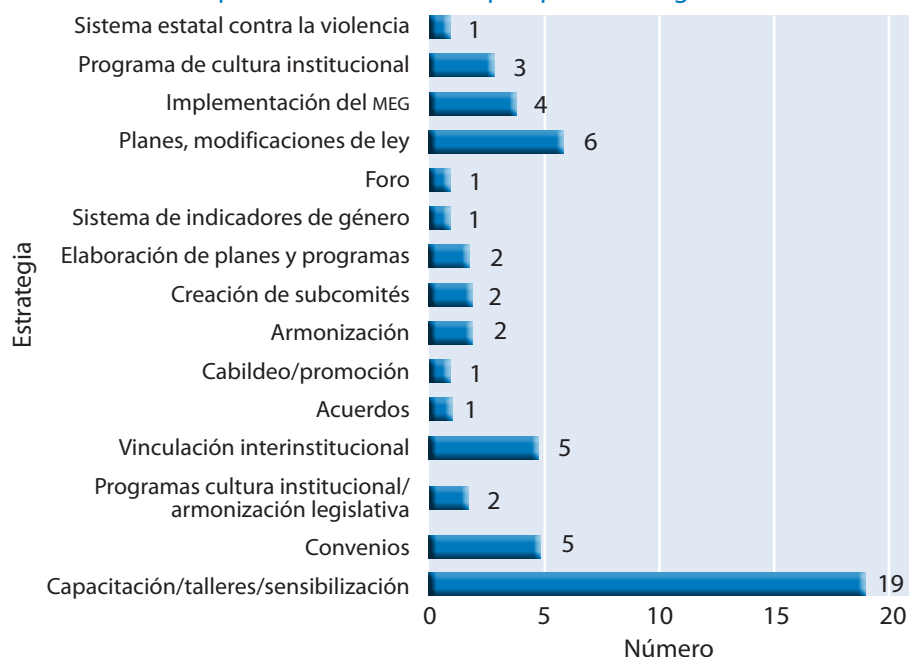
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En la gráfica 2.8 se muestra el número de veces que se mencionaron las estrategias más importantes que realizan las IMEF para transversalizar la PG. Las estrategias que más se señalan son: capacitaciones, talleres, acciones para sensibilizar, seguidos de la creación

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

de planes y modificaciones a la ley. Los convenios, la vinculación interinstitucional y la implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG) se reportó en cinco y cuatro de los casos.

**Gráfica 2.8 Estrategias más importantes realizadas por la IMEF para transversalizar la perspectiva de género en el estado**



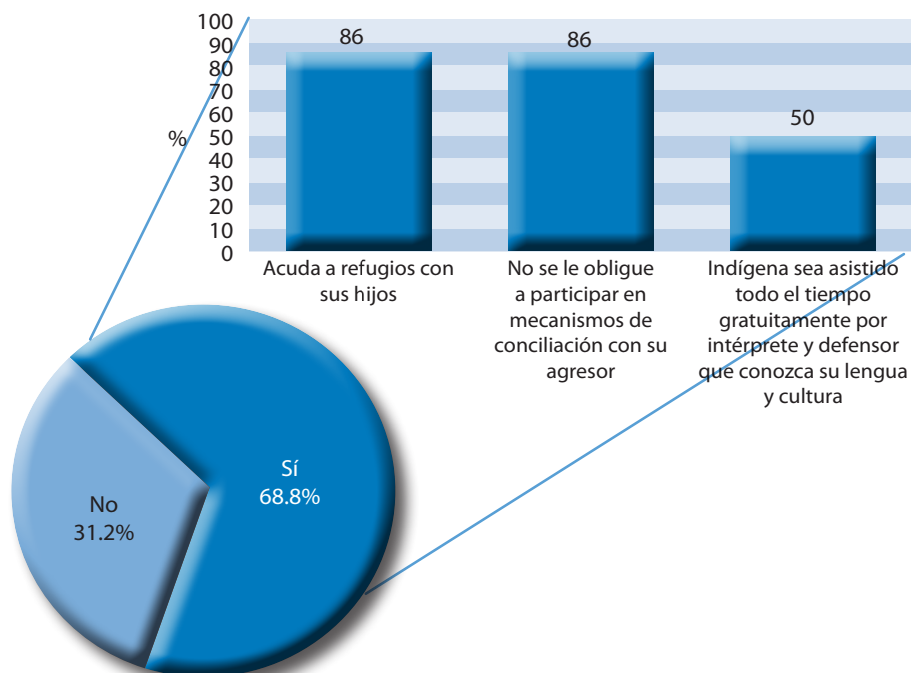
MEG: Modelo de Equidad de Género

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

### **ESTRATEGIAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS REFORMAS DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

En la gráfica 2.9 se aprecia la distribución porcentual de los estados que conocen las reformas de la LGAMVLV de 2011. En veintidós estados (68.8%) están enterados de las reformas; de estos, diecinueve (86%) participaron en actividades para garantizar que las mujeres víctimas de violencia familiar puedan acudir a los refugios con sus hijos o hijas y que la víctima no sea obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor, mientras que en once (50%) se realizaron actividades para garantizar que las mujeres indígenas sean asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

**Gráfica 2.9 Porcentaje de estados que conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011 y principales acciones que han implementado para cumplir con las estrategias que establece la ley**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

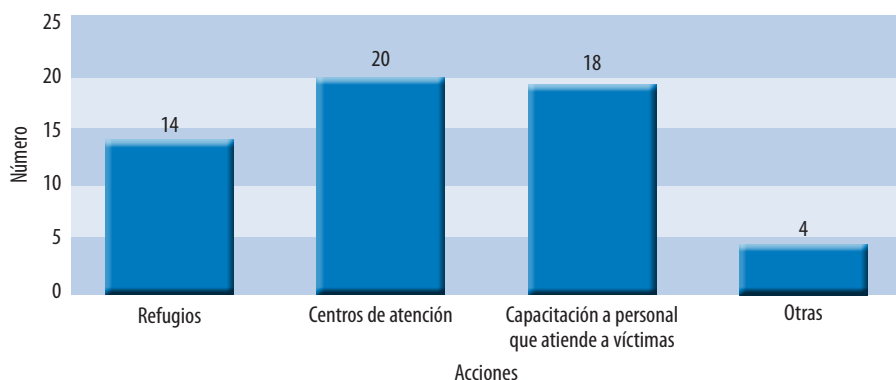
En las IMEF que declararon haber realizado actividades para garantizar que las mujeres víctimas de violencia familiar puedan acudir a los refugios con sus hijos/as, la mayoría ha realizado promoción de reglamentos y protocolos, así como capacitación a su personal o de instituciones como los albergues del DIF y de protección civil, el instituto de capacitación para el trabajo SEP-INEA, las OSC, la Secretaría de Salud, la PGJ del estado, la SSP, la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco y la Red Nacional de Refugios.

Al preguntar por las acciones específicas para garantizar que la víctima no sea obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor, destacan la promoción de reformas a códigos y capacitaciones en los DIF estatales y municipales, defensoría pública, Consejo Estatal, jueces, magistrados, ministerios públicos, comisiones de Derechos Humanos, Poder Judicial y fiscalía especializada para delitos familiares.

Con respecto a las acciones realizadas para garantizar que las mujeres indígenas sean asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura, destacan capacitaciones en hospitales, municipios, DIF, jueces, OSC, unidades de módulos de atención así como intérpretes indígenas con PG y academia de lenguas indígenas. Adicionalmente, cuatro estados declararon realizar otro tipo de acciones, como la promoción de los derechos humanos. En Yucatán esta acción en los centros de atención se efectúa en lengua maya.

En cuanto a las acciones realizadas para la creación y/o fortalecimiento de instituciones de atención a víctimas en las entidades federativas (gráfica 2.10), destacan veinte estados que crearon o fortalecieron sus centros de atención. También se realizó, en dieciocho estados, capacitación al personal que atiende a las víctimas; principalmente se ha capacitado a psicólogas, abogados y, en menor proporción, trabajadoras sociales, médicos, enfermeras y policías. Catorce estados informaron haber creado o fortalecido refugios, y cuatro refirieron haber realizado otro tipo de acciones, como atención integral a personas, canalización y acompañamiento, contención e instalación de la *línea mujer*.

Gráfica 2.10 Número de acciones realizadas para la creación o fortalecimiento de instituciones de atención a víctimas en estados que conocen las reformas a la LGAMLV de 2011 (n=22)



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En la figura 2.3 se muestra la clasificación de entidades federativas de acuerdo con su avance a favor de la igualdad y contra la

violencia hacia la mujer. En esta clasificación se consideró el papel rector en la política de igualdad, la publicación de la ley estatal, el reglamento y el programa para la igualdad entre mujeres y hombres, y la instalación del Sistema Estatal para la Igualdad. En el tema de la coordinación y vinculación de la IMEF con actores claves, se mencionaron acciones de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos judiciales, contar con un modelo propio para capacitaciones o efectuar sensibilización en el tema de género. En el papel rector de la IMEF en la política contra la violencia se consideró si ha publicado su Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, su respectivo reglamento, el Programa Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres y el Sistema para Prevenir la Violencia contra las Mujeres. Finalmente, si conoce las reformas a la LGAMVLV y si ha realizado acciones para cumplir con las estrategias que establece la ley.

El grupo con mayor número de acciones realizadas es de cuatro entidades federativas: el único estado que tiene todas las características mencionadas es Jalisco, le sigue Durango, que no cuenta con Sistema para la Igualdad de género. Al momento de la entrevista, el informante declaró que el Distrito Federal no cuenta con la publicación del reglamento de la ley para la igualdad de género ni el Programa para Prevenir la Violencia contra las Mujeres. En el caso de San Luis Potosí, existen todas las acciones contra la violencia hacia las mujeres y de igualdad de género, excepto que no tiene publicado el reglamento de Igualdad de género. Además, destaca en este grupo por no tener la incorporación del PG en la normatividad interna, pues no cuenta con estrategias al interior de la institución relacionadas con acoso y hostigamiento laboral, igualdad de género y violencia contra las mujeres.

En el grupo con nivel medio de acciones a favor de la igualdad y contra la violencia hacia la mujer, destacan Michoacán y Chihuahua por tener todas las acciones contra la violencia y tres de cuatro acciones a favor de la igualdad de género, mientras Quintana Roo tiene tres acciones a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia la mujer. El estado de Sonora se clasificó como nivel medio por tener ley, reglamento y Sistema para la Igualdad y solo ley y sistema para prevenir la Violencia, además realiza acciones de capacitación, pero no cuenta con modelo propio de sensibilización y no conoce las reformas a la LGAMVLV de 2011.

Otros estados que se clasificaron en el nivel medio de acciones realizadas son Baja California Sur, Chiapas, Hidalgo, México, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Veracruz, Yucatán y Zacatecas por tener varias acciones para prevenir la violencia (tres o cuatro acciones), pero menor número de acciones en materia de igualdad de género (una o dos acciones).

Figura 2.3 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Instancias Estatales de las Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Es importante mencionar que en el grupo de nivel medio de acciones, los veinte estados han participado en acciones de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales, pero solo nueve cuentan con modelo propio para sensibilizar y capacitar en materia de género y 65% (trece de veinte estados) de los/las entrevistados reconocieron desconocer las reformas a la LGAMVLV de 2011.

En el grupo clasificado con menor número de acciones, se encuentran los estados que no cuentan con estrategias para la igualdad de género, a pesar de haber puesto en marcha algunas estrategias contra la violencia hacia la mujer. Destaca Tamaulipas por tener solo la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y ninguna estrategia para prevenir y combatir la violencia hacia la mujer.

Los ocho estados que se encuentran en el grupo con menor número de acciones han realizado actividades de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales; seis de los ocho cuentan con modelo propio de sensibilización y capacitación en materia de género; cinco conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011, y tres realizan acciones para cumplir con dicha Ley.

A manera de conclusión, se puede decir que a pesar de cada una de las IMEF tiene características heterogéneas, en general se observa que los avances en la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres son importantes, sin embargo falta mayor avance en el tema de la igualdad de género, ya que incluso en el grupo que ha realizado más actividades se reflejan carencias en este tema.

## SECRETARÍAS DE GOBIERNO ESTATALES

De las veintisiete Segob estatales entrevistadas, solo ocho (29.6%) cuentan con unidad de género. En cuatro de ellas el titular tiene rango jerárquico de director; en dos, de jefe de departamento; en una, de subdirectora y en otra, de coordinador. El cuadro 2.7 presenta las principales características de la unidad de género en las Segob estatales

Seis de las ocho unidades se han mantenido activas; las otras dos lo han estado por lapsos. Las ocho poseen plan de acción, y en cinco se tiene un avance de más de 75% en él. Las principales acciones que se realizan son de difusión y capacitación. En cuatro hay seguimiento de quejas. En Veracruz y Morelos se declaró como otra acción a la investigación, la incorporación de la PG a la dependencia, la inducción y creación de conciencia de la cultura de equidad de género.

En dos estados, la unidad de género incide en las evaluaciones, y en cinco cuenta con recursos propios. En 75% de los casos se considera que el recurso y el personal que trabaja en ella son insuficientes para sus actividades. Si obtuvieran recursos adicionales los utilizarían en la compra de una unidad móvil para recoger a los hijos de los trabajadores, la instalación de una ludoteca, la realización de un diagnóstico estatal sobre la prevención de la violencia hacia las mujeres, la impresión y distribución de material gráfico, la contratación de conferencistas especializados, o bien para llevar a cabo acciones de capacitación y evaluación. Si la unidad de género tuviera personal

adicional, lo asignaría para brindar asesoría a otras unidades administrativas, así como en labores de planeación, implementación de programas y políticas de género en su ámbito de acción, asesoría legal y seguimiento, difusión, capacitación y gestión, así como asesoría psicológica.

En el tema de la evaluación del desempeño de la unidad de género, en cuatro de las ocho unidades utilizan mecanismos de indicadores y en tres, reporte de gestión y de actividades. La periodicidad de las evaluaciones es trimestral en tres de los ocho casos; en la categoría de *Otro* se mencionó una periodicidad mensual o la evaluación en una fecha determinada (cuadro 2.7).

Cuadro 2.7 Características de la unidad de género

	<i>n</i>	%
<i>Cuenta con unidad de género (n=27)</i>		
Sí	8	29.6
No	19	70.4
<i>Nivel jerárquico del titular de la unidad (n=8)</i>		
Director	4	50.0
Jefe de Departamento	2	25.0
Otro	2	25.0
<i>La unidad de género se ha mantenido activa</i>		
Sí	6	75.0
Por momentos	2	25.0
<i>La unidad de género tiene plan o programa de acción</i>		
Sí	8	100.0
<i>Principales acciones del plan*</i>		
Difusión	6	75.0
Capacitación	6	75.0
Seguimiento de quejas	4	50.0
Otras	2	25.0
<i>Avance</i>		
26-50%	1	12.5
51-75%	1	12.5
Más del 75%	5	62.5
No responde	1	12.5

Continúa



*Continuación Cuadro 2.7 Características de la unidad de género*

	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>La unidad de género incide en las evaluaciones</i>		
Sí	2	25.0
No	5	62.5
No respondió	1	12.5
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios</i>		
Sí	5	62.5
No	3	37.5
<i>Los recursos son suficientes para las actividades de la unidad de género</i>		
Muy suficientes	2	25.0
Poco suficientes	4	50.0
Nada suficientes	2	25.0
<i>El personal es suficiente para las actividades de la unidad de género</i>		
Sí	3	37.5
No	5	62.5
<i>Mecanismos existentes para evaluar el desempeño en la unidad de género*</i>		
Sistema de indicadores	4	50.0
Reporte de gestión	3	37.5
Reporte de actividades	3	37.5
<i>Periodicidad de las evaluaciones</i>		
Trimestral	3	37.5
Semestral	1	12.5
Otro	4	50.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a las respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En las Segob estatales que no cuentan con unidad de género los asuntos relacionados con este tema se atienden por medio de convenios con otras instituciones, se canalizan a la institución correspondiente, hay un marco jurídico establecido en el reglamento interior de la dependencia, se llevan a cabo acciones de capacitación, difusión y asesorías, y se cuenta con enlace de género.

En el cuadro 2.8 se presentan algunas características de la incorporación de la PG en las Segob. En once de las veintisiete instancias entrevistadas (40.7%) se han puesto en práctica estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral. De estas once, seis poseen estrategias

Cuadro 2.8 Incorporación de la PG a la normatividad interna

	<i>n</i>	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral</i>	11	40.7
<i>Estrategias* (n=11)</i>		
Capacitación	6	54.5
Difusión	6	54.5
Reglamento interno	2	18.2
Atención psicológica	1	9.1
Asesoría legal	4	36.4
Sistema de sanciones	2	18.2
Otras	5	45.5
<i>Estrategias internas para la igualdad de género</i>	14	51.9
<i>Estrategias* (n=14)</i>		
Igualdad de ingresos	9	64.3
Conciliación vida labora/familiar	6	42.9
Cuotas de género	1	7.1
Servicios o prestaciones	4	28.6
Otras	7	50.0
<i>Estrategias internas en cuanto a violencia contra las mujeres</i>	15	55.6
<i>Estrategias* (n=15)</i>		
Capacitación	14	93.3
Difusión	11	73.3
Área especializada	3	20.0
Atención psicológica	2	13.3
Asesoría legal	6	40.0
Otras	4	26.7

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

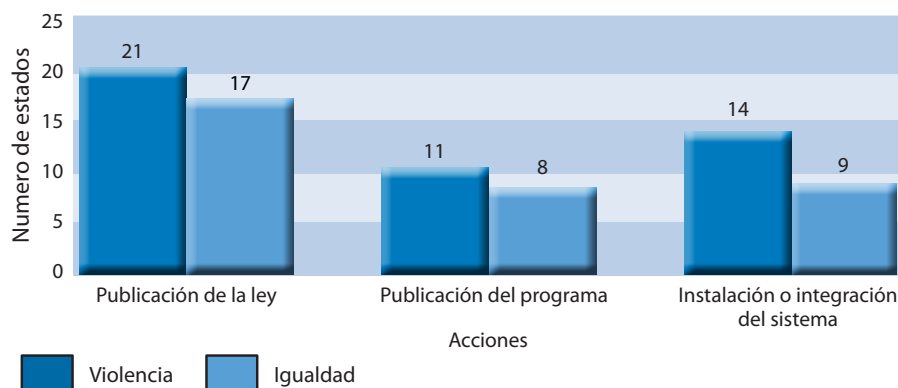
de capacitación, con menor mención están las asesorías legales y los sistemas de sanciones. En la categoría de *Otras estrategias* se hizo referencia a la canalización, el código de ética, las disposiciones legales y la realización de protocolos para sanciones administrativas. Los rubros donde se informan los principales logros alcanzados a partir de estas estrategias son: certificaciones, atención a víctimas de acoso laboral, clima laboral, denuncias, estrategias de prevención y que no existan casos de denuncia.

Catorce de las instituciones (51.9%) cuentan con estrategias internas a favor de la igualdad de género. Las estrategias que se mencionaron con mayor frecuencia fueron la igualdad de ingresos, la conciliación de la vida familiar con la vida laboral y otras; entre estas últimas están la igualdad de acceso en oportunidades, el clima laboral, el lenguaje no sexista, y el diagnóstico y la capacitación. Los principales logros a partir de estas estrategias son: certificación con MEG, desagregación por sexo en los documentos, igualdad de ingresos, porcentaje significativo de mujeres en cargos, sensibilización y políticas de no discriminación.

En quince de los casos (55.6%) existen estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres; estas son: capacitación, difusión y asesoría legal. En la categoría de *Otras estrategias* se reportan reglamentos, reuniones con el Instituto de la Mujer y canalización de las víctimas cuando es necesario.

En la gráfica 2.11 se presentan las principales características de la actuación con el Sistema para Prevenir la Violencia y el destinado a promover la igualdad de género. Destaca que no en todos los estados se cuenta con la publicación de la ley. Además, se observó mayor mención de los casos de violencia en comparación con los del tema de igualdad de género.

Gráfica 2.11 Características de actuación de las secretarías de Gobierno en los sistemas contra la violencia y a favor de la igualdad (n=27)



En la figura 2.4 se muestra la agrupación de las entidades federativas por número de acciones realizadas. En la categorización de

grupos se consideró la PG en la normatividad interna, si cuenta con unidad de género, programa o plan de acción, con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. Se valoró si tiene instalado y/o integra el Sistema Estatal para la Igualdad y si ha instalado el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia. También se tomó en cuenta si tienen estrategias para dar cumplimiento a las reformas de la LGAMVLV. El grupo con mayor número de acciones se integra por cinco entidades federativas (Aguascalientes, Hidalgo, México, Puebla y Veracruz), el extremo opuesto lo tienen Nayarit y Tamaulipas, con el menor número de acciones.

Figura 2.4 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Gobierno estatales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Los estados clasificados en el mayor número de acciones se caracterizan por tener unidad de género, programa y estrategias internas contra la violencia, y efectuar acciones para cumplir con las reformas de la LGAMVLV. El estado de Veracruz no cuenta con estrategia interna contra el acoso y el hostigamiento laboral; en tanto, Hidalgo no tiene estrategias en el tema de la igualdad de género. Además,

solo en Puebla hay Sistema para la Igualdad, pero no tiene Sistema para Prevenir la violencia.

Nayarit y Tamaulipas, que conforman el grupo con menor número de acciones, no poseen unidad de género, ni estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad. Tampoco llevan a cabo acciones para cumplir con las reformas de la LGAMVLV ni cuentan con los sistemas para prevenir la violencia y para fomentar la igualdad.

## SECRETARÍAS DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATALES

### *INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA*

58

En esta sección se presentan los resultados obtenidos en veintiocho entidades federativas. Los estados en los que no se obtuvo respuesta del cuestionario a las SSP fueron: Coahuila, Nuevo León, Sinaloa y Tamaulipas. En el cuadro 2.9 se presentan las características de la incorporación de la PG en la normatividad interna; ahí se observa que en 17.9% de los estados, las instancias cuentan con unidad de género o área encargada (Aguascalientes, Chiapas, Distrito Federal, Quintana Roo y Veracruz).

Tres de las cinco unidades de género se han mantenido activas desde su creación. Las cinco unidades cuentan con programa o plan de acción, de los cuales dos (Chiapas y Quintana Roo) tienen menos de la cuarta parte de avance y no han realizado evaluaciones. En dos instancias se utiliza el sistema de indicadores y reportes de actividad para evaluar su desempeño.

Entre las principales acciones del plan destacan la difusión y capacitación; Veracruz y el Distrito Federal declararon otras acciones, como enlaces en órganos de la SSP, creación de programas y atención a víctimas (violaciones).

En las cinco instancias que cuentan con unidad de género se percibe que el recurso no es suficiente para cumplir con sus propósitos. En dos estados se considera que es suficiente el personal que trabaja en ella.

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.9 Características de la unidad de género**

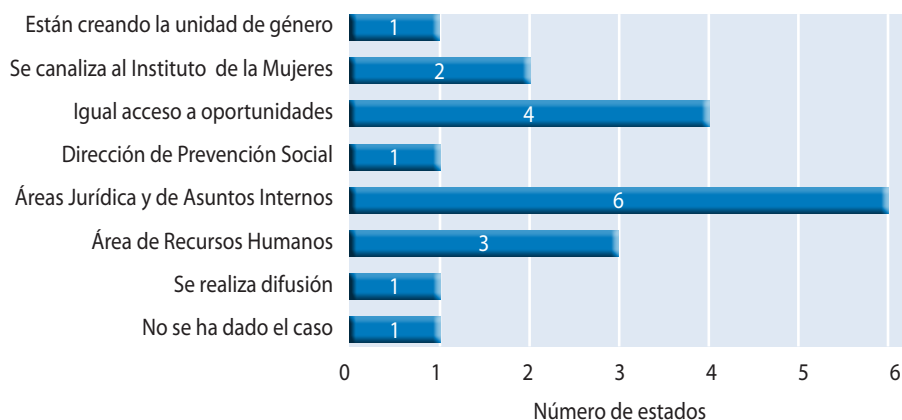
	<i>n</i>	%
<i>Cuentan con unidad de género</i>	5	17.9
<i>La unidad de género se ha mantenido activa</i>		
Sí	3	60.0
No	1	20.0
Por momentos	1	20.0
<i>La unidad de género tiene un programa o plan de acción</i>	5	100.0
<i>Principales acciones del plan de acción*</i>		
Difusión	5	100.0
Capacitación	5	100.0
Seguimiento de quejas	3	60.0
Asesoría	3	60.0
Prestación de servicios	2	40.0
Otras	2	40.0
<i>Avance del plan de acción</i>		
Menos del 25%	2	40.0
Entre el 25% y 50%	0	0.0
Entre 51% y 75%	3	60.0
<i>Número de evaluaciones del desempeño</i>		
1	1	20.0
2	2	40.0
Ninguna	2	40.0
<i>La unidad cuenta con recursos propios</i>	2	40.0
<i>Principal fuente de financiamiento</i>		
Estatal	2	100.0
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción</i>		
Suficientes	0	0.0
Insuficientes	5	100
<i>El personal es suficiente para las actividades de la unidad de género</i>		
Sí	2	40.0
No	3	60.0
<i>Mecanismos para evaluar su desempeño</i>		
Sistema de indicadores	2	40.0
Reportes de gestión	1	20.0
Reportes de actividades	2	40.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Las veintitrés entidades que no cuentan con unidad de género utilizan diversos mecanismos para atender los asuntos de igualdad de género (gráfica 2.12). En seis estados se informó que esos casos se canalizan a un grupo interno de control, al área jurídica y a asuntos internos para atender a los servidores públicos. Le sigue en frecuencia el mecanismo que establece igual acceso de oportunidades para mujeres y hombres, tanto en la policía como en los mandos medios.

Gráfica 2.12 Principales mecanismos utilizados para atender asuntos de igualdad de género en los estados que no cuentan con unidad de género (n=19)



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En tres estados se atienden los asuntos de igualdad de género a través del área de recursos humanos. En Michoacán y Zacatecas se informó que los casos se canalizaron al Instituto de la Mujer.

En once estados (39.3%) las SSP cuentan con estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral. Entre estas se encuentran la capacitación y difusión, seguidas de la asesoría legal y el reglamento interno. Además, en cuatro instancias se refirieron otro tipo de estrategias, tales como acciones académicas, acompañamiento a las instancias, ministerio público y canalización a la PGJ del estado (cuadro 2.10).

En nueve estados (32.1%) se informó sobre estrategias para la igualdad de género; las principales son: conciliación de la vida laboral y familiar (cinco instancias) e igualdad de ingresos y servicios o prestaciones (cuatro instancias). Adicionalmente, tres instituciones

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

informaron tener otro tipo de estrategias, entre las que destaca la igualdad de oportunidades, el reclutamiento de mandos femeninos, el reclutamiento de mujeres para integrarlas a la SSP del estado y la selección de un perfil por mayor responsabilidad.

**Cuadro 2.10 Incorporación de la PG en la normatividad interna**

	<i>n</i>	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral</i>	11	39.3
<i>Estrategias* (n=11)</i>		
Capacitación	10	90.9
Difusión	6	54.5
Reglamento interno	4	36.4
Área especializada	1	9.1
Atención psicológica	3	27.3
Asesoría legal	5	45.5
Sistema de sanciones	2	18.2
Otras	4	36.4
<i>Estrategias internas para igualdad de género</i>	9	32.1
<i>Estrategias* (n=9)</i>		
Igualdad de ingresos	4	44.4
Conciliación vida labora/familiar	5	55.6
Cuotas de género	2	22.2
Servicios o prestaciones	4	44.4
Otras	3	33.4
<i>Estrategias internas en cuanto a violencia contra las mujeres</i>	15	53.6
<i>Estrategias* (n=15)</i>		
Capacitación	12	80.0
Difusión	12	80.0
Área especializada	2	13.3
Atención psicológica	6	40.0
Asesoría legal	8	53.3
Otras	5	33.3

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En quince estados (53.6%) se emplean estrategias internas en cuanto a la violencia contra las mujeres; ahí destacan las estrategias



relacionadas con la capacitación y difusión, las cuales fueron mencionadas por doce de las quince instancias. Además, cinco estados declararon contar con otro tipo de estrategias, como apoyarse con otras instituciones, canalizar a instancias especializadas y detectar los casos de violencia hacia las mujeres.

Los logros alcanzados por las estrategias internas de las SSP se muestran en la gráfica 2.13. Los estados que declararon tener estrategias con respecto al acoso y el hostigamiento laboral, mencionaron logros relacionados con talleres y cursos de capacitación para difundir el problema de la violencia de género, las leyes federal y estatal de Acceso a una Vida Libre de Violencia y la prevención del acoso sexual; también realizaron tareas de sensibilización al personal operativo y administrativo. En tres estados (Baja California, Campeche y Guerrero) se mencionó el hecho de que las mujeres ya sepan qué hacer, y en el Distrito Federal y Guanajuato que se tenga mayor confianza para denunciar.

En el tema de la igualdad de género, el aumento de personal femenino, así como la sensibilización, convivencia laboral, igualdad de oportunidades, cuotas de género, bonos en el día del padre o la madre y promoción de becas para las familias, son los principales logros obtenidos a partir de las estrategias internas.

En el caso de las estrategias contra la violencia hacia las mujeres, los principales logros informados son: sensibilización y capacitación (trece de quince SPP) y trabajadoras/es más informados (seis de quince SPP); seguidos de atención a las víctimas y canalización a otras instancias. En Baja California Sur y Guanajuato se considera que el hecho de que no haya casos documentados constituye el principal logro en el tema.

### *ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN A CUERPOS POLICIALES*

En el cuadro 2.11 aparecen las respuestas obtenidas en torno a las estrategias de capacitación y sensibilización en temas de igualdad y violencia de género dirigida a cuerpos policiales. En veinticinco dependencias (89.3%) se han implementado estrategias de sensibilización y capacitación a los cuerpos policiales en temas de género. Yucatán no respondió si tenía este tipo de estrategias. Durango,

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Gráfica 2.13 Logros reportados por estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

a pesar de haber declarado que tenía estrategias, no especificó cuáles eran. Entre las actividades mencionadas destacan: cursos (80%), talleres (76%) y difusión de material (48%). En siete casos se informó de otro tipo de estrategias, entre las que se encuentran las capacitaciones intensivas, un congreso sobre PG para operadores del Sistema, diplomados, implementación de protocolo de actuación policial en materia de equidad de género, sensibilización con PG y trabajo con hombres que ejercen violencia.

Cuadro 2.11 Estrategias de capacitación a cuerpos policiales

	<i>n</i>	%
<i>Implementación de estrategias sobre género y violencia contra las mujeres</i>		
Sí	25	89.3
No	2	7.1
No responde	1	3.6
<i>Tipo de estrategias* (n=25)</i>		
Cursos	20	80.0
Talleres	19	76.0
Foros	6	24.0
Difusión de material	12	48.0
Otro	7	28.0
No responde	1	4.0
<i>Evaluaciones de resultados</i>		
Sí	6	24.0
No	18	72.0
No responde	1	4.0
<i>Resultados de las capacitaciones</i>		
Muy satisfactorios	5	83.3
Algo satisfactorios	1	16.7

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En seis dependencias se han realizado evaluaciones de los resultados de las capacitaciones. Al preguntar sobre el número de estas, cuatro declararon que se habían realizado entre una y dos evaluaciones; en el Distrito Federal se afirmó que llevaban ya 57 evaluaciones,

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

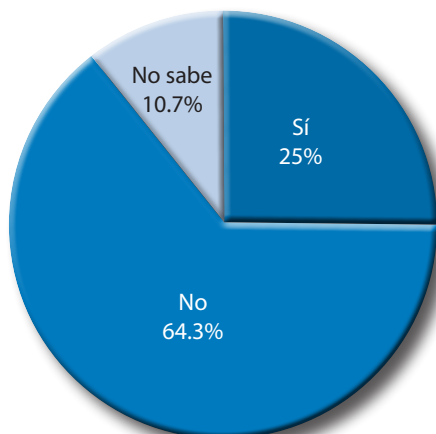
y en Colima no tenían el dato exacto sobre el número de evaluaciones. En su mayoría consideran que las capacitaciones realizadas tienen resultados muy satisfactorios por la buena disposición o porque fueron impartidas por personal especializado. En Veracruz consideraron algo satisfactorios los resultados porque a los talleres no pueden acudir todos a causa de sus requerimientos laborales.

### *AVANCES EN EL BANCO NACIONAL DE DATOS E INFORMACIÓN SOBRE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES*

En la gráfica 2.14 se muestran los porcentajes existentes acerca de la instalación del sistema de información para el Banavim. Siete de las dependencias (25%) declararon que tenían instalado el sistema y 10.7% desconocían la información.

65

Gráfica 2.14 Instalación del sistema de información para el Banavim



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

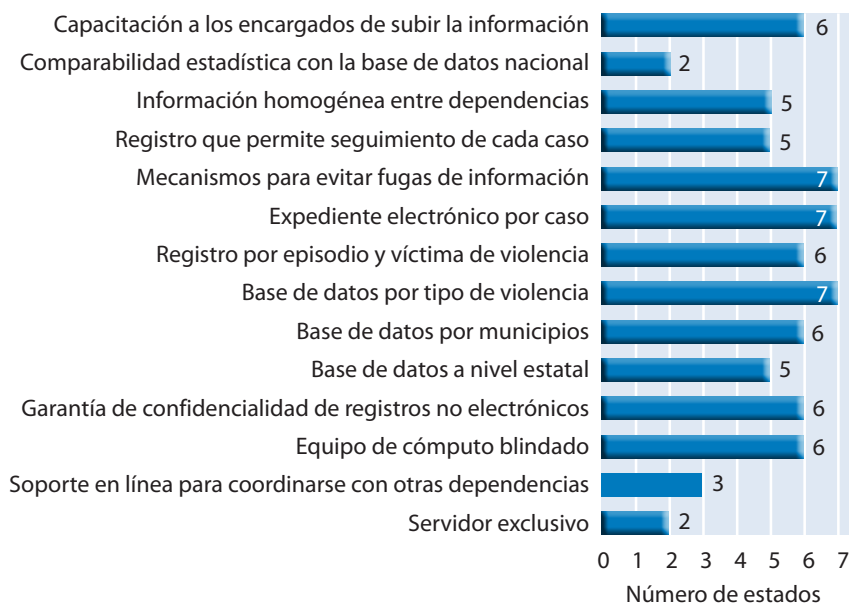
De las siete instancias que cuentan con Banavim, en tres casos el sistema se instaló con recursos propios en su mayoría; en otro, se recibieron recursos estatales, y en uno más los recursos provinieron de la subsecretaría operativa y la Plataforma México. En Durango se desconocía esta información.

En cuanto a las personas con dedicación exclusiva al Banavim, en Chihuahua y Jalisco no hay personal con esas características, en Chiapas y México hay una persona dedicada exclusivamente al siste-

ma, y en Veracruz y Puebla cuentan con dos y cinco personas, respectivamente, mientras que en Durango no hay personas dedicadas de forma exclusiva al Banco, pues desarrollan labores agregadas.

En la gráfica 2.15 se presentan características importantes del Banavim en las siete dependencias que declararon contar con el sistema. Destaca que ellas disponen de mecanismos para evitar la fuga de la información, expediente electrónico para cada caso y la base de datos desglosa los tipos de violencia. Adicionalmente, en seis de los siete estados se mencionaron las siguientes características: capacitación a los encargados de incorporar la información, registro del episodio de violencia y la víctima de violencia, base de datos desagregada por municipios, mecanismos para garantizar la confidencialidad de la información en registros no electrónicos y equipo electrónico blindado. En dos de los siete estados se cuenta con un servidor exclusivo para esta base de datos.

Gráfica 2.15 Características del Banavim (n=7)



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En cuanto a la periodicidad con que se exporta información al Banavim, en dos estados se hace cada mes, en otros dos, de manera semanal, y en los otros tres esta labor se hace a diario. Dependencias

como la secretaría estatal de la mujer, los servicios estatales y municipales de salud, el ministerio público y el DIF son los participantes más frecuentes en el registro de datos. En cuatro estados se consideró insuficiente el número de dependencias que participan en esta labor y se comentó que la Comisión estatal de Derechos Humanos, las OSC, las universidades, las fiscalías, los municipios, la línea de atención de emergencias, la SEP y turismo deberían participar en el sistema.

En cuatro de las siete entidades que cuentan con Banavim tienen más de 75% de avance en la carga de información; los principales obstáculos que han tenido son técnicos (cuatro estados lo informaron), administrativos y otros, como la movilidad laboral de la persona que coordina y el que no existe seguimiento.

En cuatro de dependencias se considera que el sistema beneficia a las mujeres que son víctimas de violencia en el estado porque se evita la doble victimización, se incrementa la seguridad de las mujeres, se puede georreferenciar la denuncia, se implementan acciones y programas, y se puede referenciar a otras víctimas.

En la figura 2.5 se presenta la clasificación de las entidades de acuerdo con los avances en su actuación. Se consideró si tienen unidad de género, programa o plan de acción, así como estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. En la capacitación y sensibilización en igualdad y violencia de género dirigida a cuerpos policiales, se valoró, además, si la dependencia tiene estrategias de sensibilización y capacitación para cuerpos policiales, si se han hecho evaluaciones de resultados y si los resultados han sido satisfactorios. Para conocer el avance en la carga de la información en el Banavim se tomó en cuenta si ha instalado el sistema, cuenta con servidor exclusivo y con sistema que soporte en línea la coordinación con las demás dependencias, además del porcentaje de avance en la carga de información estatal.

Chiapas y Veracruz conforman el grupo con mayor número de acciones realizadas. Ambos estados cuentan con unidad de género y plan de acción y tienen estrategias internas contra el acoso, el hostigamiento laboral y la violencia, y en pro de la igualdad de género. También han implementado estrategias de sensibilización y capacitación para cuerpos policiales en temas de género y violencia hacia las

mujeres y han realizado evaluaciones de resultados. Además, tienen instalado el sistema del Banavim, han establecido mecanismos para evitar la fuga de información y alcanzan más de 25% de avance en la carga de información.

Con un número medio de acciones en su actuación se encontraron veintitrés entidades, de las cuales Aguascalientes, Distrito Federal y Quintana Roo cuentan con unidad de género y plan de acción. En nueve de ellas existen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, en seis se tienen estrategias internas a favor de la igualdad de género y doce cuentan con estrategias internas para prevenir la violencia hacia la mujer. En todas las instancias se han implementado estrategias de capacitación a cuerpos policiales, aunque solo en Aguascalientes, Colima, Distrito Federal y México se han realizado evaluaciones al respecto. En cinco se ha instalado el sistema del Banavim, pero únicamente Jalisco cuenta con un servidor exclusivo. En esa entidad y en el Estado de México tienen más de 25% del avance en la carga de información estatal.

Figura 2.5 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Seguridad Pública estatales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

El grupo con menor número de acciones no cuenta con unidad de género, ni estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral. En Hidalgo existen estrategias a favor de la igualdad de género y en Oaxaca cuentan con estrategias para prevenir y atender la violencia contra las mujeres. No han implementado estrategias de sensibilización y capacitación para cuerpos policiales en temas de género y violencia contra las mujeres y no han instalado el sistema de información para el Banavim.

### SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO/FINANZAS ESTATALES

#### INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA

69

Se recabó información en veintiocho entidades federativas. Los estados en los que no se pudo obtener ningún dato fueron: Aguascalientes, Distrito Federal, Michoacán y Sinaloa.

En el cuadro 2.12 se presentan las principales características de la incorporación de la PG en la normatividad interna de la SHCP. Al preguntar por la función de la Secretaría en el tema de la promoción de la PG en las dependencias federales, 46.4% respondió que sí se promueve la etiquetación de fondos; 35.7%, que elabora reglamentos sobre la utilización de los recursos, y más de la mitad (57.1%) señaló la opción de *Otra función*, entre las se encuentra el diseño de programas e información desglosada por género, ámbito presupuestario y designación de recursos con PG. En cuatro estados (Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Campeche) refirieron no tener alguna acción relacionada con el tema de género. Además, solo en Puebla se ha desarrollado normatividad para promover cuotas de género.

En doce estados (42.9%) cuentan con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral. Las principales son: capacitación (66.7%), difusión (58.3%) y otras, como aplicar la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, promover la presencia de mujeres en puestos de decisión, establecer un buzón de quejas, canalizar los casos a la Secretaría de la Contraloría y al comité de atención de quejas por discriminación de género.



Cuadro 2.12 Incorporación de la PG en la normatividad interna

	n	%
<i>Función de la SHCP en la promoción de la perspectiva de género*</i>		
Elaborar reglamentos sobre la utilización de los recursos	10	35.7
Promover la etiquetación de fondos	13	46.4
Vigilar que los porcentajes para género sean equitativos	5	17.9
Otros	16	57.1
No sabe/No responde	1	3.6
<i>Han desarrollado normatividad para promover cuotas de género</i>	1	3.6
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral</i>	12	42.8
Estrategias* (n=12)		
Capacitación	8	66.7
Difusión	7	58.3
Reglamento interno	4	33.3
Área especializada	1	8.3
Atención psicológica	1	8.3
Asesoría legal	2	16.7
Sistema de sanciones	3	25.0
Otras	5	41.7
<i>Estrategias internas para igualdad de género</i>	12	42.9
Estrategias* (n=12)		
Igualdad de ingresos	5	41.7
Conciliación vida labora/familiar	2	16.7
Servicios o prestaciones	7	58.3
Otras	7	58.3
<i>Estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres</i>	11	39.3
Estrategias* (n=11)		
Capacitación	9	81.8
Difusión	7	63.6
Asesoría legal	1	9.1
Otras	4	36.4

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En doce estados (42.9%) se cuenta con estrategias internas para la igualdad de género. Las principales son: servicios o prestaciones, igualdad de ingresos y otras tales como apegarse al servicio profesional de carrera para la equidad de género, así como promover la contratación por competencias, el equilibrio entre mujeres y hombres en el equipo de directivos, la licencia por adopción, el apoyo en el cuidado de los hijos y el desarrollo del Programa de Cultura Institucional.

Además, en 39.3% de las instancias existen estrategias contra la violencia hacia las mujeres, entre las que destacan la capacitación (81.8%) y la difusión (63.6%). Cuatro estados realizan otras actividades, tales como actas administrativas, canalización a otras instancias y sensibilización y difusión de la normatividad.

En la gráfica 2.16 se muestra la repuesta sobre el funcionamiento de la norma federal en los niveles estatales. Cinco de veintiocho SHCP de los estados no respondieron la pregunta y dos desconocían la información en el momento de la entrevista. Otros refirieron que no era responsabilidad de la Secretaría, mientras en cuatro estados contestaron que no existe la norma o no se aplica en este caso porque la institución no tiene injerencia en asuntos de género. Entre los que conocen la información refirieron que la norma funciona mediante lineamientos para la programación y presupuesto del gasto público o para la elaboración del Programa Operativo Anual (POA) en las dependencias. También refirieron normatividades en presupuestos de ingresos y presupuestos basados en resultados.

Las respuestas obtenidas al preguntar cómo incorpora la SHCP la política para promover la PG en sus lineamientos y plan de desarrollo anual se encuentran en la gráfica 2.17. Ahí se observa que en siete de los veintiocho casos no se ha incorporado la PG, en cinco dependencias se refirió que se ha hecho en coordinación con las dependencias, en cuatro casos se respondió que no era función de la Secretaría o no se proporcionó la información. En tres estados se dijo que esa incorporación se hace en el Presupuesto de Egresos del estado y en el Plan Estatal de Desarrollo.

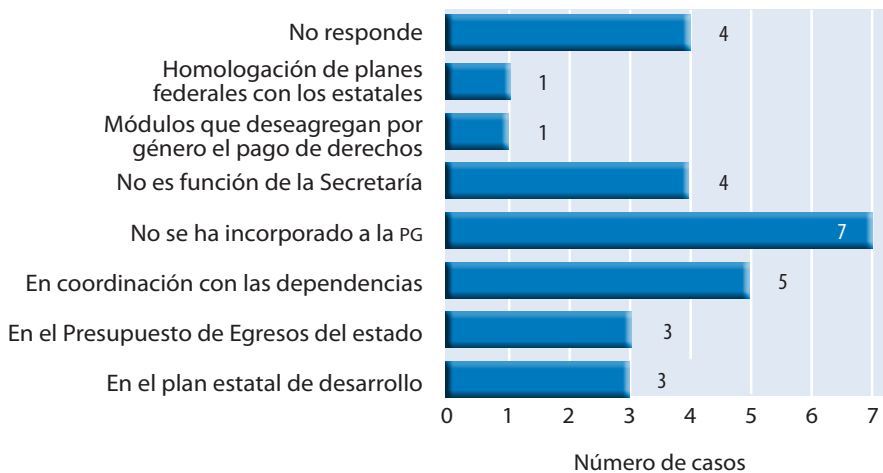
Los logros reportados con mayor frecuencia por las SHCP a partir de la aplicación de diferentes estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la

Gráfica 2.16 Funcionamiento de la norma federal en los niveles estatales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Gráfica 2.17 Estrategias para promover la PG en sus lineamientos y plan de desarrollo anual



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

igualdad de género, se presentan en la gráfica 2.18. El principal logro en la prevención y atención del acoso y el hostigamiento laboral es un mejor ambiente, según informaron cinco de los doce estados que cuentan con estrategias en este tema; le sigue la apertura y la confianza para denunciar (cuatro entidades federativas). Con menor frecuencia aparecen las denuncias y sanciones, el diseño o implementación de procedimientos de atención, el conocimiento por parte de los trabajadores de la existencia de un procedimiento y un buzón, así como dar la posibilidad de recibir atención.

En relación con los logros obtenidos a partir de las estrategias para la igualdad de género, en cuatro de doce estados se consideró que el principal era la contratación por capacidades, seguido de los permisos de paternidad y la ubicación de mujeres en puestos directivos.

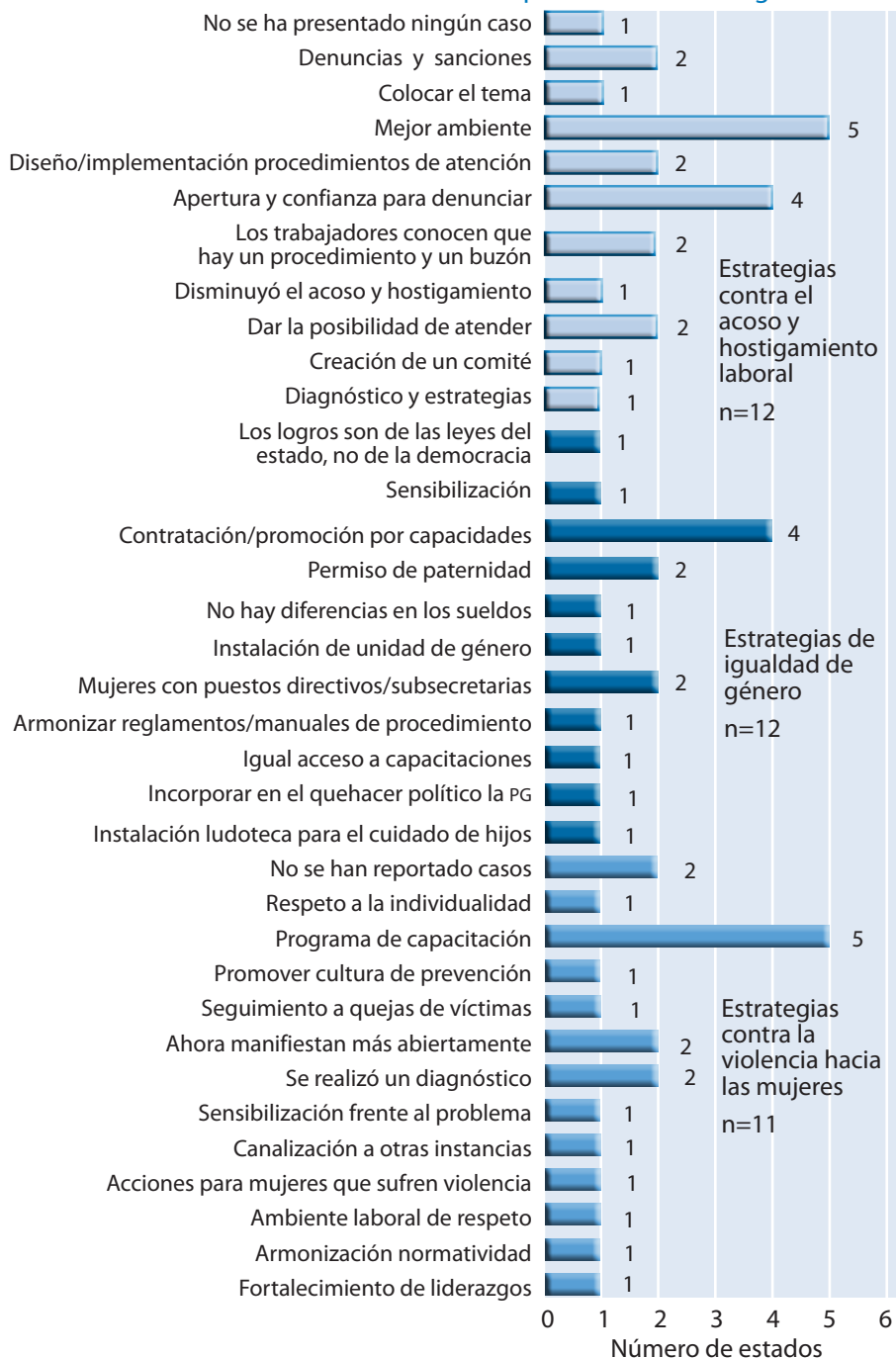
En el caso de los logros a partir de las estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres, destacan los programas de capacitación, citados en cinco de las once instancias que cuentan con este tipo de estrategias, mientras que otros tres logros se mencionaron en tres casos cada uno: la realización de diagnósticos, la presentación de denuncias y la inexistencia de reportes de casos.

Hay que destacar que Durango no reportó logros a partir de las estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral, Coahuila no consideró tener logros a partir de las estrategias para la igualdad de género, y Coahuila y Morelos no registraron logros en el tema de la violencia hacia las mujeres.

En el cuadro 2.13 se presentan las principales características referidas por las secretarías de Hacienda o de Finanzas que cuentan con unidad de género. Los estados que informaron tener unidad de género son: Colima, Hidalgo, Puebla, Quintana Roo, Veracruz y Zacatecas.

En Colima, Puebla y Veracruz, la unidad de género es de reciente creación (menos de un año), mientras que en Hidalgo, Quintana Roo y Zacatecas dicha instancia tiene entre uno y tres años de creación. En cinco estados la unidad de género se ha mantenido en funciones de forma permanente; en Hidalgo ha estado activa de manera intermitente. En dos entidades la unidad de género cuenta con recursos propios (Veracruz y Zacatecas); la fuente principal de financiamiento es la estatal.

Gráfica 2.18 Principales logros generados a partir de las estrategias internas



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.13 Características de la unidad de género en las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales**

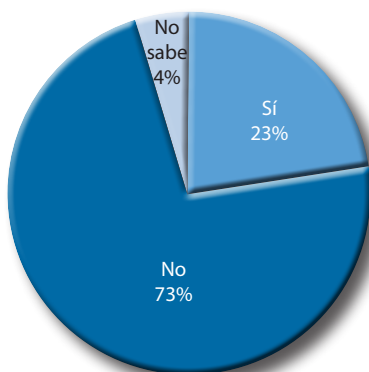
	<i>n</i>	%
<i>La dependencia cuenta con unidad de género (n=28)</i>		
Sí	6	21.4
No	22	78.6
<i>La unidad de género se ha mantenido activa (n=6)</i>		
Sí	5	83.3
Por momentos	1	16.7
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios (n=6)</i>		
Sí	2	33.3
No	4	66.7
<i>La unidad de género tiene un programa o plan de acción (n=6)</i>		
Sí	4	66.7
No	2	33.3
<i>Principales actividades del plan de acción* (n=4)</i>		
Difusión	3	75.0
Capacitación	4	100.0
Seguimiento de quejas	1	25.0
Asesoría	1	25.0
Prestación de servicios	1	25.0
Otras	3	75.0
<i>Es suficiente el personal que trabaja para la unidad de género (n=6)</i>		
Sí	4	66.7
No	2	33.3
<i>Evaluaciones de desempeño realizadas (n=4)</i>		
Una	1	25.0
Dos	2	50.0
Ninguna	1	25.0
<i>Mecanismos para evaluar su desempeño* (n=4)</i>		
Sistema de indicadores	2	50.0
Reportes de gestión	2	50.0
Reportes de actividades	3	75.0
Ninguno	2	50.0
Otro	2	50.0
<i>Periodicidad de las evaluaciones</i>		
Semestral	1	25.0
Anual	1	25.0
Otro	2	50.0

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En Colima e Hidalgo la unidad de género no tiene plan de acción. Cuatro de las unidades de género (66.7%) poseen programa o plan de acción que incluye capacitación, difusión y otras actividades, como políticas públicas, diagnóstico, armonización, programas sectoriales, reglamento interno, enlaces de género, remodelación de espacios físicos, cursos para lenguaje incluyente e incentivos a la población abierta. El avance del plan de acción en tres estados es de más de 75%, mientras que en Puebla se encuentra entre 26 y 50%. En consecuencia, en esta última entidad no se han realizado evaluaciones de desempeño, mientras que en Quintana Roo, Veracruz y Zacatecas se han llevado a cabo una o dos evaluaciones. Los principales mecanismos para evaluar han sido reportes de actividades, sistema de indicadores e informes de gestión.

Gráfica 2.19 Distribución porcentual de secretarías de Hacienda/Finanzas estatales que no cuentan con unidad de género pero realizan acciones para vigilar que se destinen fondos para incorporar la perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Por otra parte, las unidades de género que no cuentan con plan de acción realizan actividades de seguimiento de quejas y asesoría (Colima) y diseño de instrumento para diagnóstico de la cultura institucional con PG (Hidalgo).

Entre las veintidós entidades federativas donde la SHCP no tiene unidad de género, menos de la cuarta parte realizan acciones para vigilar que se destinen fondos para las tareas de incorporación de la PG. En la gráfica 2.19 se puede ver que en 23% de los estados (cinco)

se efectúa esa supervisión, mientras en 73% (dieciséis) no se lleva a cabo, e incluso en un estado (Oaxaca) el informante declaró que desconocía la información al respecto.

### *MONITOREO DE LOS RECURSOS DESTINADOS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES*

En once de los estados (39.3%) se cuenta con recursos destinados para promover la igualdad entre mujeres y hombres en las dependencias del Poder Ejecutivo. Los principales mecanismos referidos se muestran en la gráfica 2.20. Ahí se observa que en cinco estados se realiza seguimiento de proyectos a través de la Subsecretaría de Planeación o mediante el sistema de programación para gestión de resultados. El monitoreo se realiza con respecto al recurso que se planea y asigna a cada dependencia. Es importante mencionar que las modalidades reportadas se aplican sobre todo una vez al año o de manera trimestral. En Tlaxcala se refirió que se efectúan de cada mes y en Zacatecas se afirmó que se realizan diariamente porque se encuentran en línea.

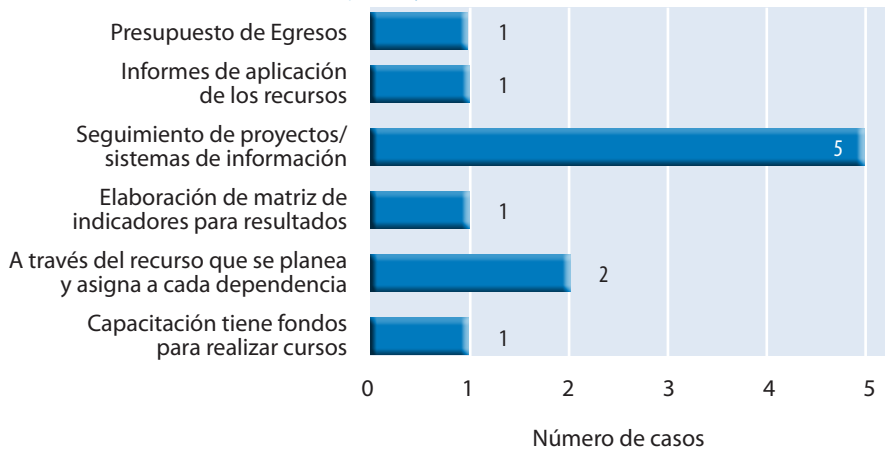
En el cuadro 2.14 se exponen algunas características del monitoreo de recursos para la igualdad entre mujeres y hombres en las instancias entrevistadas. En once (39.3%) se cuenta con mecanismos para monitorear los recursos destinados a la igualdad. Al preguntar por la respuesta que han encontrado por parte de los responsables de los recursos, el/la informante refirió que a los responsables les parece relevante el tema (36.4%) mientras al 18% no les hacen caso. También se comentó que se trata de una coordinación-colaboración y se encuentra dentro del proceso normal.

En cinco de las entidades federativas (17.9%) existe una normatividad y en seis (21.4%) se cuenta con lineamientos internos que regulan los recursos que deben destinarse para promover la PG en las dependencias. También disponen de mecanismos para asesorar a las instancias federales o estatales acerca de la forma en que se pueden etiquetar los recursos para desarrollar acciones a favor de la incorporación de la PG en su interior.

En 16 casos (57.1%) se percibe que los recursos se ejercen de manera adecuada porque existe un monitoreo al respecto, hay una contraloría interna y va de acuerdo con el presupuesto asignado.



**Gráfica 2.20 Frecuencia de los principales mecanismos que emplean las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En dos SHCP (7.1%) se considera que los recursos no se ejercen de forma adecuada. Esa opinión se basa en que aún no existen los mecanismos apropiados o se debe realizar una reorientación de recursos, pues el tema de género no es prioridad. Además, se han detectado diversos obstáculos para que las dependencias puedan distribuir los recursos para la incorporación de la PG. Entre estos destacan: no es tema estratégico del gobierno, no existen mecanismos para incorporar presupuestos con PG, no hay voluntad política, falta un posicionamiento de los institutos estatales de la mujer y se observa informalidad de la unidad de género.

En la figura 2.6 se encuentra la clasificación de entidades federativas de acuerdo con el avance en materia de igualdad y monitoreo de recursos. Esta clasificación se elaboró a partir de cinco preguntas referentes a la incorporación de la PG y cuatro respecto del monitoreo de recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las dependencias. Se consideró si la SHCP ha elaborado normatividad para manejar recursos que promuevan la PG en las dependencias, si existen lineamientos internos para recursos que deben destinarse para promover la PG en esas mismas instituciones, si la SHCP ha desarrollado mecanismos para asesorar a las dependencias federales o estatales sobre la

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

forma en que se pueden etiquetar recursos para desarrollar acciones a favor de la PG en su ámbito interno.

**Cuadro 2.14 Características del monitoreo de recursos para la igualdad entre mujeres y hombres (n=28)**

	<i>n</i>	%
<i>Cuentan con...</i>		
<i>Mecanismos para monitorear los recursos destinados a la igualdad en las dependencias</i>		
Sí	11	39.3
No	15	53.6
No sabe/No responde	2	7.1
<i>Normatividad para manejar recursos específicos de género en las dependencias</i>		
Sí	5	17.9
No	20	71.4
No sabe/No responde	3	10.7
<i>Lineamientos internos que normen los recursos que deben destinarse para promover la PG en las dependencias</i>		
Sí	6	21.4
No	18	64.3
No sabe/No responde	4	14.3
<i>Mecanismos para asesorar a las dependencias estatales sobre la forma en que se pueden etiquetar recursos</i>		
Sí	6	21.4
No	19	67.9
No sabe/No responde	3	10.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

El estado de Zacatecas fue el único clasificado con el mayor número de acciones en la incorporación de PG en la normatividad interna y monitoreo de recursos. Es importante comentar que esta entidad federativa tiene las cinco características en la incorporación de la PG en la normatividad interna, pero no cuenta con mecanismos para asesorar a las dependencias sobre la forma en que se pueden etiquetar recursos para desarrollar acciones a favor de la PG en su interior.

En el número medio de acciones se encuentran veinte estados caracterizados por realizar algunas acciones en la incorporación de la PG en la normatividad interna y el monitoreo adecuado de los recursos.

Figura 2.6 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y monitoreo de recursos. Secretarías de Hacienda/Finanzas estatales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En este grupo, el Estado de México y Nuevo León tienen el mayor número de acciones realizadas, pues aunque no cuentan con unidad de género sí poseen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. Además, en ambos estados existen mecanismos para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias, así como lineamientos internos que norman el destino de los recursos para promover la PG y han desarrollado mecanismos para asesorar a las instancias federales o estatales sobre la forma en que se pueden etiquetar recursos a favor de la PG y no cuentan con normatividad para mejorar recursos que promuevan la PG en su ámbito interno.

Baja California Sur, Hidalgo, Morelos y Sonora se caracterizan por haber realizado únicamente una acción de todas las posibles consideradas. Baja California Sur cuenta nada más con estrategias internas de igualdad de género, Hidalgo tiene unidad de género, Mo-

relas posee estrategias internas contra la violencia hacia la mujer, y Sonora declaró mecanismos para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias.

Los estados que no cuentan con ninguna acción en la incorporación de la PG en la normatividad interna, ni con monitoreo de recursos son: Campeche, Guanajuato, Nayarit, San Luis Potosí, Tabasco, Tamaulipas y Yucatán.

## SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA ESTATALES

### *INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA*

81

En este apartado se presentan resultados de los 31 cuestionarios aplicados en las SEP estatales. El único estado donde no se obtuvo información fue Morelos.

En el cuadro 2.15 se exponen las principales características de la unidad de género en la institución. Quince SEP locales (48.4%) tienen unidad de género. Trece de ellas se han mantenido activas desde su creación, en Oaxaca estuvo activa por algunos lapsos y de la otra unidad no se tuvo información. En todas las unidades de género existe un plan o programa de acción. Las principales acciones desarrolladas en el plan son capacitación y difusión y, con menor frecuencia, seguimiento de quejas. En cinco entidades se señalaron otras acciones, entre las que destacan: eventos, capacitación de enlaces de género, difusión de la ley entre los trabajadores, acciones afirmativas y canalización a dependencias gubernamentales.

La mayoría de los planes tiene un avance de más de 75% del plan de acción. Solo seis dependencias cuentan con recursos propios, con una fuente de financiamiento principalmente de origen federal. En nueve dependencias se considera que los recursos son pocos y en ocho se piensa que el número de personas que trabajan en la unidad de género no son suficientes.

Entre los mecanismos existentes para evaluar el desempeño de la unidad de género, destacan los reportes de actividades (60%) y el sistema de indicadores (26.7%). En Tlaxcala y Coahuila, los/las informantes refirieron que no tienen mecanismos de evaluación. En cuatro

Cuadro 2.15 Características de la unidad de género en las secretarías estatales de Educación Pública

	<i>n</i>	%
<i>La dependencia cuenta con unidad de género (n=31)</i>		
Sí	15	48.4
No	16	51.6
<i>La unidad de género se ha mantenido activa (n=15)</i>		
Sí	13	86.7
Por momentos	1	6.7
No responde	1	6.7
<i>La unidad de género tiene un programa o plan de acción (n=15)</i>		
Sí	15	100
No	0	0
<i>Principales acciones del plan* (n=15)</i>		
Difusión	13	86.7
Capacitación	15	100.0
Seguimiento de quejas	4	26.7
Asesoría	3	20.0
Prestación de servicios	1	6.7
Otro	5	33.3
<i>Avance del plan de acción (n=15)</i>		
Menos de 25%	1	6.7
Entre 26 y 50%	3	20.0
Entre 51 y 75%	2	13.3
Más del 76%	8	53.3
No responde	1	6.7
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios (n=15)</i>		
Sí	6	40.0
No	8	53.3
No responde	1	6.7
<i>Fuente principal del financiamiento (n=6)</i>		
Federal	4	66.7
Estatal	2	33.3
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción (n=15)</i>		
Muy suficientes	1	6.7
Poco suficientes	9	60.0

Continúa

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

### Continuación Cuadro 2.15 Características de la unidad de género en las secretarías estatales de Educación Pública

	<i>n</i>	%
Nada suficientes	4	26.7
No responde	1	6.7
<i>El personal que trabaja para la unidad de género es suficiente (n=15)</i>		
Sí	7	46.7
No	8	53.3
<i>Mecanismos para evaluar el desempeño*</i>		
Sistema de indicadores	4	26.7
Reportes de gestión	3	20.0
Reportes de actividades	9	60.0
Ninguno	2	13.3
Otro	1	6.7
<i>Periodicidad de las evaluaciones* (n=13)</i>		
Trimestral	3	23.1
Semestral	4	30.8
Anual	4	30.8
Otra	6	46.2

\*Los porcentajes suman más de 100% debido a las respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

estados se declaró que estas evaluaciones se llevan a cabo de forma trimestral o semestral.

En las SEP estatales que no cuentan con unidad de género, los asuntos de igualdad se abordan mediante la sensibilización y la capacitación, la ley de responsabilidad de los servidores públicos, las representaciones en diferentes comités, así como con acciones educativas, programas de formación continua y por medio del órgano de control interno, entre otros mecanismos.

En el cuadro 2.16 se presentan las principales características de la incorporación de la PG en esta dependencia. Diecinueve SEP estatales (61.3%) cuentan con estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral. Las estrategias principales que se informaron en este tema son la difusión (68.4%) y la capacitación (57.9%). En Chiapas los problemas en este rubro son atendidos por el jefe inmediato; en Puebla y Zacatecas se utiliza el buzón de quejas/sistema de quejas, y en Sonora, se apoyan en el código de ética.

**Cuadro 2.16 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las secretarías estatales de Educación Pública**

	<i>n</i>	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral (n=31)</i>		
Sí	19	61.3
No	11	35.5
No sabe	1	3.2
<i>Estrategias* (n=19)</i>		
Capacitación	11	57.9
Difusión	13	68.4
Reglamento interno	5	26.3
Área especializada	3	15.8
Asesoría legal	5	26.3
Sistema de sanciones	2	10.5
Atención psicológica	1	5.3
Otras	12	63.2
<i>Estrategias para la igualdad de género (n=31)</i>		
Sí	20	64.5
No	9	29.0
No sabe/No responde	2	6.5
<i>Estrategias* (n=20)</i>		
Igualdad de ingresos	6	30.0
Conciliación vida laboral/familiar	10	50.0
Servicios o prestaciones	8	40.0
Cuotas de género	2	10.0
Otras	8	40.0
<i>Estrategias contra la violencia hacia las mujeres (n=31)</i>		
Sí	20	64.5
No	9	29.0
No sabe/No responde	2	6.5
<i>Estrategias* (n=20)</i>		
Capacitación	20	100
Difusión	17	85
Área especializada	4	20
Atención psicológica	1	5
Asesoría legal	1	5
Otras	10	50

\*Los porcentajes suman más de 100% debido a las respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Veinte de las SEP estatales (64.5%) cuentan con estrategias a favor de la igualdad de género. Las principales son: conciliación de la vida laboral y familiar (50%), servicios o prestaciones (40%) e igualdad de ingresos (30%). En la categoría *Otros* se citaron: capacitación y difusión, comunicaciones internas con lenguaje incluyente, conferencias, declaración de principios sobre prevención de la violencia contra las mujeres, diagnóstico de institucionalización, programas de acciones alternativas y difusión de trípticos, equidad en cargos jerárquicos, días por paternidad, proyectos diversos y construcción de guarderías por institución.

En cuanto a estrategias referentes a la violencia hacia las mujeres, en veinte dependencias (64.5%) se llevan a cabo sobre todo acciones de capacitación y difusión. En la categoría *Otros* se mencionaron las canalizaciones, el departamento de quejas, el diagnóstico, la sensibilización y la realización de un taller.

En la gráfica 2.21 se presentan los logros obtenidos a partir de las estrategias internas. Destaca que en los temas de acoso y hostigamiento laboral, igualdad de género y violencia hacia las mujeres, los logros de sensibilización y capacitación resultaron los más citados. La difusión de las leyes y la información también ocupan un lugar relevante en los logros.

Entre los logros de las acciones a favor de la igualdad de género destacan: que no exista distinción entre hombres y mujeres, que unas y otros tengan la misma percepción salarial, que haya mayor número de mujeres y que se cuente con permiso de paternidad.

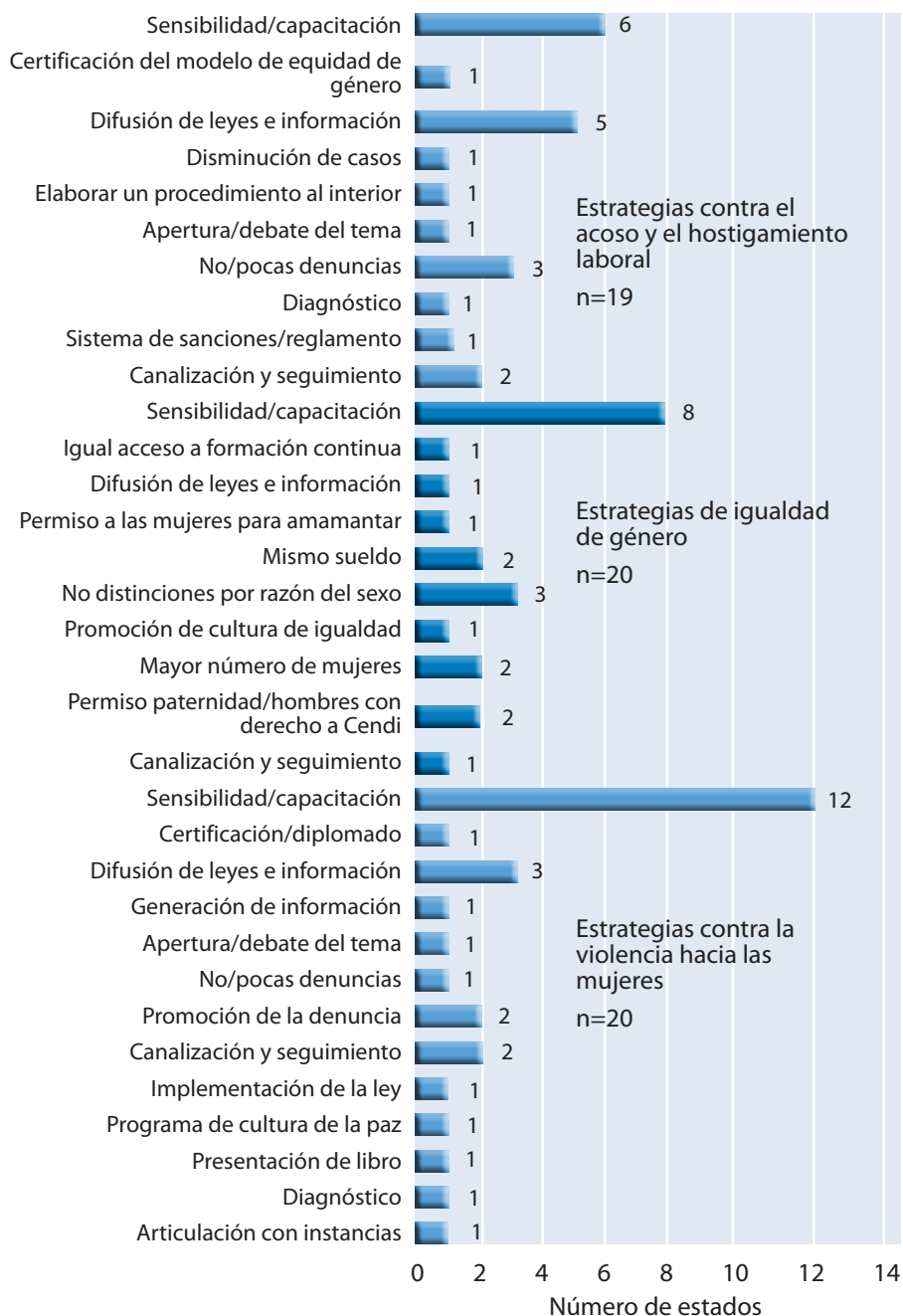
### ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA PROFESORES/AS

En el cuadro 2.17 se detallan algunas características de la capacitación y sensibilización para profesores/as. El 96.8% de las dependencias emplean estas estrategias, sobre todo por medio de talleres (83.3%), cursos (80%) y difusión de material (63.3%). En el 96.7% de los casos, estas acciones se han llevado a cabo en el nivel de educación básica.

En el 40% de las instituciones se han realizado evaluaciones de las estrategias de capacitación a los profesores/as, las cuales han dado, en su mayoría, resultados satisfactorios.



Gráfica 2.21 Principales logros a partir de las estrategias contra el acoso, el hostigamiento laboral y la violencia contra las mujeres, y a favor de la igualdad de género en las secretarías estatales de Educación Pública



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Cuadro 2.17 Estrategias de capacitación y sensibilización para profesores/as

	n	%
<i>Han implementado alguna estrategia de sensibilización y capacitación para profesores/as (n=31)</i>		
Sí	30	96.8
No	1	3.2
<i>Estrategias* (n=30)</i>		
Cursos	24	80.0
Talleres	25	83.3
Foros	11	36.7
Difusión de material	19	63.3
Otros	12	40.0
<i>Nivel de escolaridad*</i>		
Básica	29	96.7
Media superior	8	26.7
Superior	6	20.0
<i>Evaluación de resultados (n=30)</i>		
Sí	12	40.0
No	17	56.7
No sabe/No responde	1	3.3
<i>Resultados de la evaluación (n=12)</i>		
Muy satisfactorios	6	50.0
Algo satisfactorios	3	25.0
No responde	3	25.0

\*Los porcentajes suman más de 100% debido a las respuestas múltiples  
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

ESTRATEGIAS PARA CUMPLIR LAS REFORMAS A LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

El 74.2% de las SEP estatales consideradas en el estudio han desarrollado algún programa educativo para promover la cultura de una vida libre de violencia hacia las mujeres o para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, 58.1% llevaron a cabo programas educativos para promover la comprensión del ejercicio del

derecho a una paternidad y maternidad libres, responsables e informadas. Además, estas estrategias para cumplir con las reformas de la LGAMVLV se han realizado principalmente en el nivel de educación básica (cuadro 2.18) y se han elaborado entre uno y once programas.

Por otra parte, nueve dependencias diseñaron programas en lengua indígena. Los principales temas abordados ahí fueron violencia de género e igualdad. En una entidad se realizó uno sobre paternidad y maternidad libres, responsables e informadas.

En la figura 2.7 se presenta la agrupación de las entidades federativas, según la cantidad de acciones realizadas en capacitación y sensibilización en género y violencia de género dirigida a profesores/as. Se indica, además, si han desarrollado programas educativos que fomenten la cultura de una vida libre de violencia hacia las mujeres, programas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres o que alienten la comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libres, responsables e informadas.

En el grupo con el mayor número de acciones puestas en marcha se encuentran siete estados, que tienen las características de poseer unidad de género, plan de acción, estrategias internas para la igualdad de género y en contra de la violencia hacia las mujeres. Han impulsado acciones de sensibilización y capacitación en igualdad de género y violencia para profesores/as, tienen programa educativo que fomenta la cultura de una vida libre de violencia y programa educativo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. En seis de los siete estados se realizaron estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y han desarrollado algún programa educativo que aliente la comprensión adecuada al ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libres, responsables e informadas.

Con un número medio de acciones destacan dieciséis entidades federativas. La mitad cuenta con unidad de género y plan de acción, cerca de 70% ha establecido estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. El 93.8% ha implementado alguna estrategia de sensibilización y capacitación para profesores/as en temas de igualdad de género y violencia; solo en Puebla no se han realizado estas acciones. Además, 80% de las entidades de este grupo han desarrollado alguna acción educativa que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.18 Estrategias para cumplir con las reformas a la LGAMLV en las secretarías estatales de Educación Pública**

	<i>n</i>	%
<i>Programa que fomente la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres (n=31)</i>		
Sí	23	74.2
No	8	25.8
<i>Niveles de escolaridad* (n=23)</i>		
Básica	20	87.0
Media superior	7	30.4
Superior	5	21.7
<i>Programa educativo que fomente la igualdad (n=31)</i>		
Sí	23	74.2
No	8	25.8
<i>Niveles de escolaridad* (n=23)</i>		
Básica	22	95.7
Media superior	9	39.1
Superior	6	26.1
<i>Programa educativo que fomente comprensión del ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libre, responsable e informada (n=31)</i>		
Sí	18	58.1
No	13	41.9
<i>Niveles de escolaridad* (n=18)</i>		
Básica	16	88.9
Media superior	8	44.4
Superior	0	0.0
<i>Programas en lengua indígena* (n=9)</i>		
Temas		
Violencia de género	6	66.7
Igualdad	5	55.6
Paternidad/maternidad libre, responsable e informada	1	11.1

\*Los porcentajes suman más de 100% debido a las respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el grupo con menor número de acciones realizadas se ubican ocho estados que no cuentan con unidad de género, más de 75% de ellos no tienen estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, ni a favor de la igualdad de

género. De este grupo, las únicas entidades donde existe alguna de estas estrategias son Chihuahua y el Distrito Federal.

Figura 2.7 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Educación Pública estatales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

En el cuadro 2.19 se presentan las principales características de la incorporación de la PG en la normatividad interna de las delegaciones de la Sedesol. Solo dos estados cuentan con unidad de género (Aguascalientes e Hidalgo). El nivel jerárquico del titular de la unidad es de director y de subdelegada. La unidad de género en estas entidades tiene entre cinco y seis años; en un estado se ha mantenido activa desde su creación y en el otro solo de manera intermitente.

Únicamente la unidad de género en Hidalgo cuenta con plan o programa de acción con más de la mitad de avance, pues se creó hace dos años. Sus principales acciones son difusión y capacitación; ha llevado a cabo seis evaluaciones.

Cuadro 2.19 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social

	<i>n</i>	%
<i>La dependencia cuenta con unidad de género (n=32)</i>		
Sí	2	6.3
No	30	93.8
<i>Nivel jerárquico de la titular de la unidad de género (n=2)</i>		
Director	1	50.0
Otro	1	50.0
<i>La unidad de género se ha mantenido activa (n=2)</i>		
Sí	1	50.0
Por momentos	1	50.0
<i>La unidad de género cuenta con un programa o plan de acción (n=2)</i>		
Sí	1	50.0
No sabe	1	50.0
<i>Principales acciones del plan* (n=1)</i>		
Difusión	1	100.0
Capacitación	1	100.0
<i>Avance del plan de acción</i>		
Entre 51% y 75%	1	100.0
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios (n=2)</i>		
Sí	0	0
No	2	100.0
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción o las actividades de la unidad (n=2)</i>		
Sí	1	50.0
No	1	50.0
<i>El personal que trabaja para la unidad de género es suficiente (n=2)</i>		
Sí	1	50.0
No	1	50.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el cuadro 2.20 se resumen las principales características de la incorporación de la PG en las delegaciones de la Sedesol en las entidades federativas. En diecisiete (53.1%) tienen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral.

En catorce estados (43.8%) se identificaron estrategias internas relacionadas con la igualdad de género, sobre todo la igualdad de ingresos y otras, tales como acceso a mandos medios –jefes de unidad y coordinadores– y búsqueda de la igualdad en la estructura orgánica. Estas dependencias cuentan también con buzón, lineamientos,

permisos de maternidad y paternidad y servicios médicos especializados para mujeres.

**Cuadro 2.20 Incorporación de la PG en la normatividad interna en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social**

	<i>n</i>	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral (n=32)</i>		
Sí	17	53.1
No	14	43.8
No sabe	1	3.1
<i>Estrategias* (n=17)</i>		
Capacitación	2	11.8
Difusión	10	58.8
Reglamento interno	4	23.5
Asesoría legal	1	5.9
Sistema de sanciones	2	5.9
Otras	8	47.1
<i>Estrategias internas para la igualdad de género (n=32)</i>		
Sí	14	43.8
No	14	43.8
No responde	4	12.5
<i>Estrategias* (n=14)</i>		
Igualdad de ingresos	8	57.1
Conciliación vida laboral/familiar	5	35.7
Cuotas de género	4	28.6
Servicios o prestaciones	5	35.7
Otras	8	57.1
<i>Estrategias internas en contra la violencia hacia las mujeres (n=32)</i>		
Sí	8	25.0
No	19	59.4
No sabe	1	3.1
No responde	4	12.5
<i>Estrategias* (n=8)</i>		
Capacitación	3	37.5
Difusión	5	62.5
Área especializada	2	25.0
Asesoría legal	1	12.5
Otras	4	50.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Se han diseñado estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres en ocho de los 32 estados. La estrategia principal en cinco casos es la difusión. Otras estrategias que se mencionaron fueron un buzón de quejas, un reglamento, la canalización y un programa institucional.

En cinco entidades cuentan con Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En una delegación de la Sedesol no habían acudido a ninguna reunión del sistema durante el año. En nueve de las 32 entidades federativas, la Sedesol participa en Sistema para Prevenir la Violencia contra las Mujeres. De esas nueve, seis han acudido a más de una reunión del sistema en este año.

En la figura 2.8 se presenta la clasificación de entidades federa-  
tivas, según su avance en materia de igualdad. Se consideró la inclu-  
sión de la PG en la normatividad interna, si cuentan con unidad de  
género, programa o plan de acción, y si han establecido estrategias  
internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia ha-  
cia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

Figura 2.8 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada



En el grupo con mayor número de acciones se encuentran dos entidades, Aguascalientes e Hidalgo, que cuentan con unidad de género, estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y a favor de la igualdad de género. Solo Hidalgo tiene un programa o plan de acción en la unidad de género; a su vez, Aguascalientes posee estrategias internas contra la violencia hacia la mujer, de las cuales Hidalgo carece.

Las diecinueve entidades con número medio de acciones se caracterizan por no tener unidad de género; sin embargo, quince de ellas cuentan con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, en doce existen estrategias para la igualdad de género y en siete se presentan estrategias para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres.

En el grupo con menor número de acciones se ubican once estados que no cuentan con unidad de género ni con estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres y a favor de la igualdad de género.

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

### *INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA*

Se obtuvo información de 30 entidades federativas. Querétaro fue el único estado que no proporcionó información de la delegación de la Semarnat. En el Distrito Federal no existe esta instancia.

El cuadro 2.21 presenta las principales características de la unidad de género. Diez estados (33.3%) cuentan con unidad de género; en cinco de ellos el nivel jerárquico del titular de la unidad es jefe de Departamento, en tres, director y en la categoría de *Otro* hubo jefe de unidad y subdirector. Las unidades de género de las delegaciones de la Semarnat tienen entre seis y doce años de creación; la más reciente es la de Hidalgo y las de mayor antigüedad, las de Tabasco y Coahuila. En todos los casos la unidad de género se ha mantenido activa desde su fundación.

**Cuadro 2.21 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales**

	<i>n</i>	%
<i>La dependencia cuenta con unidad de género (n=30)</i>		
Sí	10	33.3
No	20	66.7
<i>Nivel jerárquico del titular de la unidad de género (n=10)</i>		
Director	3	30.0
Jefe de Departamento	5	50.0
Otro	2	20.0
<i>La unidad de género se ha mantenido activa (n=10)</i>		
Sí	10	100.0
No	0	0
<i>La unidad de género tiene un programa o plan de acción (n=10)</i>		
Sí	8	80.0
No	2	20.0
<i>Principales actividades del plan de acción* (n=8)</i>		
Difusión	8	100.0
Capacitación	7	87.5
Seguimiento de quejas	2	25.0
Asesoría	4	50.0
Otras	5	62.5
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios (n=10)</i>		
Sí	4	40.0
No	6	60.0
<i>Fuente principal de financiamiento (n=4)</i>		
Federal	4	100.0
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción (n=8)</i>		
Muy suficientes	1	10.0
Poco suficientes	6	60.0
Nada suficientes	2	20.0
No sabe/No responde	1	10.0
<i>El personal que trabaja para la unidad de género es suficiente (n=10)</i>		
Sí	3	30.0
No	7	70.0

*Continuación Cuadro 2.21 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales*

	<i>n</i>	%
<i>Mecanismos para evaluar el desempeño de la unidad de género* (n=10)</i>		
Sistema de indicadores	4	40.0
Reportes de gestión	6	60.0
Reportes de actividades	5	50.0
Ninguno	1	10.0
Otro	3	30.0
<i>Periodicidad de las evaluaciones* (n=10)</i>		
Trimestral	2	20.0
Semestral	4	40.0
Anual	6	60.0
No sabe/No responde	1	10.0

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Ocho unidades de género (80%) cuentan con plan o programa de acción. Las que carecen de él son las unidades de Quintana Roo y Yucatán. El tiempo que ha estado en funcionamiento este plan en las ocho unidades va de uno a seis años. Hidalgo, Guanajuato y Coahuila son las entidades cuyo plan de acción lleva apenas un año; en tanto, Chiapas ya ha trabajado seis años con su plan de acción.

Las principales acciones incluidas en el plan son la difusión y capacitación. En cinco de los casos se hizo referencia a otro tipo de acciones, tales como: formación de un comité, pláticas de una diputada de la Comisión de Equidad de Género, conferencias, videoconferencias, participación ciudadana, supervisión, operación y transversalización de apoyo a grupos de mujeres en temas ambientales. Además, en tres estados se informó que se llevaba un avance de hasta 50%; en otros tres se declaró un avance de entre 51% y 75%.

Cuatro unidades de género (40%) cuentan con recursos propios, con financiamiento federal como fuente principal; la mayoría (60%) declaró que los recursos son poco suficientes para llevar a cabo el plan de acción y solo en tres estados se consideró que el personal que trabaja en la unidad es suficiente.

Los principales mecanismos para evaluar el desempeño de las unidades de género son los reportes de gestión (60%) y de actividades (50%) y el sistema de indicadores (40%). Tres entidades declararon que utilizaban otro tipo de mecanismos, entre los que destacan la certificación de género en el desarrollo institucional, la evaluación del desempeño de la Semarnat y el servicio profesional de carrera. Estas evaluaciones, por lo general, se llevan a cabo cada año.

En Quintana Roo y Yucatán, donde no existe plan de acción en la unidad de género, realizan actividades de capacitación, difusión, seguimiento de quejas y otras, tales como asesoría informal de la encargada de la unidad y proyectos productivos con PG.

La gráfica 2.22 ilustra las acciones que, para atender los asuntos relacionados en el tema, realizan las instituciones que informaron carecer de unidad de género. De esas veinte, la de Jalisco no señaló que tuviera mecanismos para tratar los asuntos de género. Las demás indicaron que lo hacen mediante el área administrativa o de recursos humanos, o los tratan por medio del enlace de género, la unidad coordinadora de participación social y el trato igual para la contratación.

**Gráfica 2.22 Mecanismos para atender asuntos de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales que no cuentan con unidad de género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el cuadro 2.22 se exponen las principales acciones implementadas para la incorporación de la PG en la normatividad interna. En doce dependencias (40%) se cuenta con estrategias internas

Cuadro 2.22 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente

	n	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral (n=30)</i>		
Sí	12	40.0
No	16	53.3
No sabe	2	6.7
<i>Estrategias* (n=12)</i>		
Capacitación	7	58.3
Difusión	6	50.0
Reglamento interno	2	16.7
Área especializada	1	8.3
Asesoría legal	2	16.7
Otras	3	25
<i>Estrategias internas para igualdad de género (n=30)</i>		
Sí	14	46.7
No	15	50.0
No sabe	1	3.3
<i>Estrategias* (n=14)</i>		
Igualdad de ingresos	11	78.6
Conciliación vida laboral/familiar	8	57.1
Cuotas de género	4	28.6
Servicios o prestaciones	6	42.8
Otras	4	28.6
<i>Estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres (n=30)</i>		
Sí	10	33.3
No	19	63.3
No sabe	1	3.3
<i>Estrategias* (n=10)</i>		
Capacitación	5	50.0
Difusión	7	70.0
Atención psicológica	1	10.0
Asesoría legal	1	10.0
Otras	2	20.0

\* Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

contra el acoso y hostigamiento laboral. Las principales estrategias empleadas son la difusión y capacitación. En tres casos se hizo referencia a otro tipo de estrategias, entre las que se encuentran un comité del sindicato para atender el hostigamiento laboral, y el órgano interno de control.

En catorce instancias se tienen estrategias para la igualdad de género, entre las que destacan la igualdad de ingresos (78.6%), la conciliación entre la vida laboral y la familiar (57.1%) y los servicios o prestaciones (42.8%), y en 28.6% se informó sobre otras estrategias, como capacitación, evaluación anual, clima laboral agradable, lenguaje incluyente, difusión y el hecho de que no se solicite carta de no gravedad.

En las diez instancias (33.3%) que cuentan con estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres, las acciones más frecuentes son la difusión y capacitación; en dos entidades realizan otro tipo de acciones, como difusión de los derechos de las mujeres y hombres a tener un ambiente laboral libre de violencia, así como líneas telefónicas especializadas y difusión de leyes.

La gráfica 2.23 ilustra las principales respuestas a la pregunta abierta acerca de los tres principales logros obtenidos a partir de contar con estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral y violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. De los doce estados que cuentan con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, en Yucatán no se mencionaron logros porque los seguimientos o sanciones los realiza el nivel federal y no la dependencia estatal.

En el rubro de los logros en el tema de acoso y hostigamiento laboral, los informantes en las delegaciones de la Semarnat en Baja California Sur, Campeche, Durango y Nuevo León señalaron que no han tenido casos que atender, mientras que en tres estados se informó que han realizado actividades como cursos de superación personal, y se han resuelto las necesidades por medio de talleres, pláticas y trípticos. En Hidalgo, Nuevo León y Durango se han llevado a cabo acciones mediante las cuales se promueve el respeto entre los trabajadores/as; en Sonora, Hidalgo y Guanajuato se ha sensibilizado al personal; además, Guanajuato y Aguascalientes tienen igualdad de oportunidades, y Tabasco y Sinaloa informaron que reciben atención por parte de las autoridades.

**Gráfica 2.23 Logros de las estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral, y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En seis de los catorce estados que declararon contar con estrategias para la igualdad de género se consideró que el principal logro es la igualdad de oportunidades, y en tres, adecuación de horarios y permisos, integración y participación, sensibilización del personal, crecimiento profesional y empoderamiento de las mujeres. En Morelos se declaró que se comparten experiencias con otras delegaciones de la Semarnat.

Las estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres se aplican en diez instancias, una de las cuales (Tabasco) no registró logros en el tema. En cuatro delegaciones se consideró que los principales logros de estas estrategias son la comunicación y la sensibilización, por una parte, y el desarrollo profesional o personal, por otra. En dos estados (Campeche y Durango) afirmaron que no han tenido noticia de casos de violencia; en Sinaloa aún no existían logros porque las estrategias se habían puesto en práctica en fecha muy reciente.

En la figura 2.9 se presenta la clasificación de los estados de acuerdo con las acciones que realizan en el tema de la igualdad de género. Para esta agrupación se consideró la inclusión de la PG en la normatividad interna y si cuentan con unidad de género, programa o plan de acción, así como con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

En el grupo con mayor número de acciones destacan seis estados que cuentan con unidad de género, plan de acción y estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, y a favor de la igualdad de género. Coahuila está dentro de este grupo aunque no cuenta con estrategias internas en torno a la violencia hacia la mujer.

En el grupo con número medio de acciones realizadas se encuentran trece estados, nueve de los cuales no tienen unidad de género (Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Colima, Durango, Morelos, Nayarit, Sinaloa y Veracruz) y cuatro que sí la tienen pero no cuentan con plan de acción (Quintana Roo y Yucatán) o a pesar de tenerlo carecen de otras acciones con PG (Baja California y Chiapas). Por otra parte, más de la mitad de los estados en este grupo no tienen estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, ni para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres.



Figura 2.9 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el grupo con menor número de acciones se ubican once estados que no cuentan con unidad de género, o no saben si su institución tiene estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

## COMITÉS DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO ESTATAL

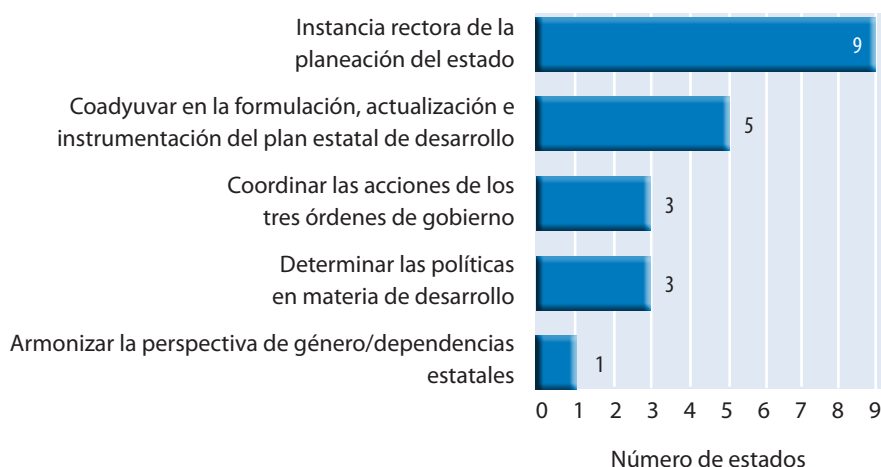
### *INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA*

En esta sección se presentan los resultados obtenidos de veintiún estados de la república. En ocho estados no fue posible recolectar la información debido, sobre todo, a la negativa de las autoridades del Coplade a conceder la entrevista (Aguascalientes, Campeche, Hidalgo, Nuevo León, Oaxaca, Sinaloa, Sonora, y Tlaxcala). En el Distrito Federal, Coahuila y Tamaulipas no existe este tipo de instancia.

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

La respuesta a la pregunta abierta sobre la función del Coplade en el estado se muestra en la gráfica 2.24. El mayor número de respuestas indica que se le considera una instancia rectora en cuanto a la planeación y distribución de recursos y acciones con PG en las diferentes dependencias del Ejecutivo estatal.

Gráfica 2.24 Principales funciones del Coplade



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Respecto de la existencia de presupuestos federales etiquetados para fomentar la PG, 76.2% de los veintiún Coplade contestó de manera afirmativa. En tanto, en 33.3% de los Comités se consideró que este organismo no cumple alguna función en el seguimiento de la incorporación de la PG en programas y políticas estatales. Por otro lado, 54.5% afirmó que los recursos del Comité son de origen estatal (cuadro 2.23).

Seis de las once entidades que dijeron contar con un comité interno para incorporar la PG a los programas estatales señalaron que este comité está conformado por un coordinador, un asesor y los representantes o enlaces de las dependencias que forman los grupos de trabajo (gráfica 2.25).

Los principales mecanismos utilizados por el Comité o Subcomité de Equidad de Género para operar en los municipios se presentan en la gráfica 2.26. Los Coplade impulsan principalmente la coordinación de los comités de planeación de desarrollo municipal, en tanto que el Instituto de las Mujeres opera las acciones en los municipios.

Cuadro 2.23 Incorporación de la PG en la normatividad interna de los Coplade

	<i>n</i>	%
<i>Existen presupuestos federales etiquetados para fomentar la PG (n=21)</i>		
Sí	16	76.2
No	5	23.8
<i>El Coplade cumple alguna función en el seguimiento de la incorporación de la PG en programas y políticas estatales (n=21)</i>		
Sí	14	66.7
No	7	33.3
<i>El Coplade tiene algún mecanismo para obtener recursos de la federación para incorporar la PG (n=21)</i>		
Sí	5	23.8
No	16	76.2
<i>Los resultados estatales tienen alguna influencia en los presupuestos federales etiquetados para la igualdad de género (n=21)</i>		
Sí	10	47.6
No	10	47.6
No responde	1	4.8
<i>Se ha formado algún comité o subcomité para incorporar la PG a los programas estatales (n=21)</i>		
Sí	11	52.4
No	10	47.6
<i>La creación y funciones de este comité están plasmadas en algún ordenamiento o normatividad (n=11)</i>		
Sí	11	100
No	0	0
<i>Tiempo de existencia del comité (n=11)</i>		
0-4 años	4	36.4
5-9 años	2	18.2
10-15 años	3	27.3
Más de 15 años	1	9.1
No responde	1	9.1
<i>Cada cuánto tiempo se reúne el comité* (n=11)</i>		
Una vez al año	1	9.1
Dos veces al año	3	27.3
Tres veces al año	2	18.2
Otra	4	36.4
No responde	1	9.1

Continúa

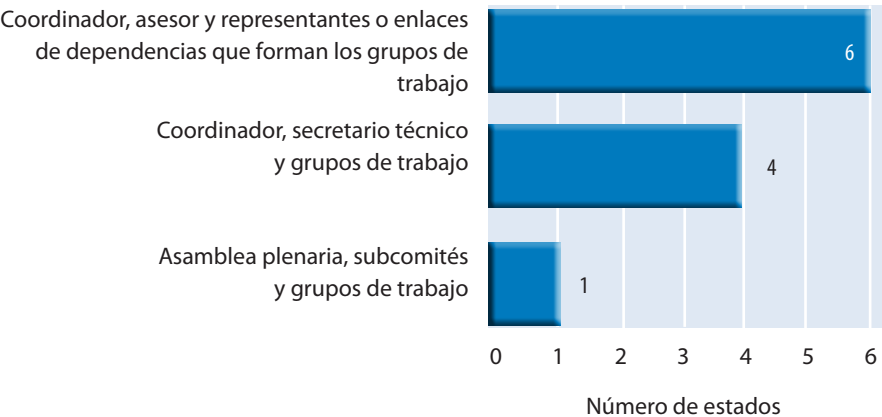
2. Resultados cuantitativos por dependencia

Continuación Cuadro 2.23 Incorporación de la PG en la normatividad interna de los Coplade

	n	%
<i>Fuente de los recursos (n=11)</i>		
Federal	1	9.1
Estatal	6	54.5
Internacional	1	9.1
Otra	1	9.1
No responde	2	18.2

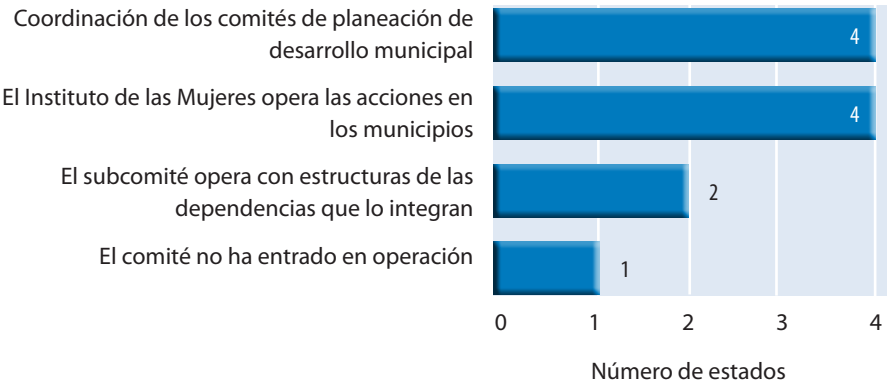
\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples  
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Gráfica 2.25 Estructura organizativa del Comité de Equidad y Género



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Gráfica 2.26 Principales mecanismos del Comité o Subcomité de Equidad y Género para operar acciones con PG en los municipios



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

De los once comités destinados a incorporar la PG, siete (63.6%) tienen un programa o plan de acción, la mayoría con menos de un año de haber sido diseñado. Entre las principales actividades que se promueven con este plan se encuentran la capacitación y la difusión. Los temas que más se abordan son igualdad de género y violencia hacia las mujeres. El 9.1% no cuenta con mecanismos para evaluar el desempeño del Comité (cuadro 2.24).

Asimismo, en cuatro (19%) de los veintidós Coplade, el/la informante refirió que, además del Comité de Equidad de Género, existe otra instancia relacionada con la puesta en marcha de la política de igualdad de género al interior del Coplade.

**Cuadro 2.24 Comité o Subcomité de Equidad para incorporar PG a los programas estatales**

	<i>n</i>	%
<i>El Comité tiene un programa o plan de acción (n=11)</i>		
Sí	7	63.6
No	3	27.3
No responde	1	9.1
<i>Hace cuánto tiempo se diseñó el plan de acción (n=7)</i>		
Menos de 1 año	4	57.1
1-5 años	3	42.9
<i>Principales actividades del plan de acción* (n=7)</i>		
Difusión	4	57.1
Capacitación	5	71.4
Seguimiento de quejas	1	14.3
Asesoría	1	14.3
Prestación de servicios	2	28.6
Otras	4	57.1
<i>Porcentaje de avance del plan de acción (n=7)</i>		
Menos de 25%	2	28.6
Entre 51% y 75%	3	42.8
Más del 76%	2	28.6
<i>Temas del plan de acción* (n=7)</i>		
Igualdad de género	7	100.0
Violencia hacia las mujeres	6	85.7
Acoso laboral	2	28.6

Continúa

**Continuación Cuadro 2.24 Comité o Subcomité de Equidad  
para incorporar PG a los programas estatales**

	<i>n</i>	%
Maternidad y paternidad libre y responsable	2	28.6
Otros	3	42.9
<i>Si no cuenta con plan de acción, ¿cuáles son las actividades del comité?*</i> (n=4)		
Difusión	2	50.0
Capacitación	3	75.0
Seguimiento de quejas	2	50.0
Asesoría	1	25.0
Otras	2	50.0
No responde	1	25.0
<i>Mecanismos para evaluar el desempeño del comité*</i> (n=11)		
Sistema de indicadores	4	36.4
Reportes de gestión	4	36.4
Reportes de actividades	7	63.6
Ninguno	1	9.1
Otro	3	27.3
No responde	1	9.1
<i>Han realizado evaluaciones de desempeño</i> (n=11)		
Sí	4	36.4
No	6	54.5
No sabe	1	9.1
<i>Periodicidad de las evaluaciones</i> (n=4)		
Anual	3	75.0
Otra	1	25.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Acerca de la participación de la sociedad civil en el Comité, en 71.4% de los Coplade se aseguró que sí se da dicha participación: en 60%, de los casos tiene voz y voto, y en 86.7% se le consulta como parte de las fases de la planeación de las políticas y programas (cuadro 2.25).

Se informó de una amplia gama de logros generados a partir de la puesta en marcha del comité para la incorporación de la PG en el estado. La mayoría de ellos se refirieron a la certificación en cultura de género en las dependencias, plataformas para producir estadísticas estatales con PG, inclusión de políticas de equidad de género

en el plan de desarrollo, creación del Instituto de la Mujer, fortalecimiento de capacidades de los integrantes del comité, así como conformación de la red de trabajo en las dependencias, centros móviles para difundir la PG, publicación de la Ley Estatal para la Igualdad y la Ley Estatal para Prevenir la Violencia, y creación de centros de justicia para las mujeres, entre otros.

Al preguntar por el tipo de participación de la sociedad civil en los 15 comités que la aceptan, en cinco entidades destaca la propuesta de proyectos y acciones para fortalecer el desarrollo, seguida de foros de consulta temáticos realizados por el Instituto de la Mujer, mientras que en cuatro estados se registró la participación en los grupos de trabajo (gráfica 2.27).

**Cuadro 2.25 Participación de la sociedad civil en el comité**

	<i>n</i>	%
<i>La sociedad civil participa en el comité (n=21)</i>		
Sí	15	71.4
No	5	23.8
No responde	1	4.8
<i>Grado de participación de la sociedad civil (n=15)</i>		
Tiene voz y voto	9	60
Tiene voz pero no voto	6	40
<i>Fases de la planeación de las políticas y programas en las que participa la sociedad civil* (n=15)</i>		
Consulta	13	86.7
Diseño	8	53.3
Implementación	4	26.7
Monitoreo	7	46.7
Evaluación	5	33.3
Otro	4	26.7

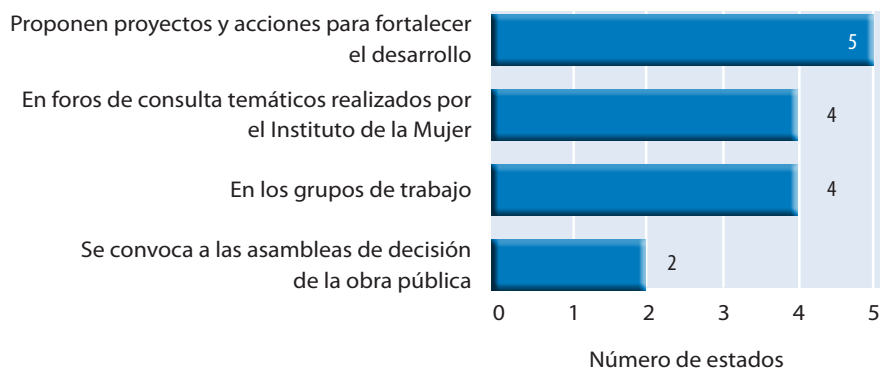
\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En nueve de los veintiún estados (42.9%) dijeron conocer el porcentaje de mujeres que participa en las instancias estatales y municipales del gobierno. En tres de esas nueve entidades la participación de las mujeres en el gobierno estatal es mayor a 50%.

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Gráfica 2.27 Participación de la sociedad civil en el comité para incorporar la perspectiva de género en los planes y programas estatales**

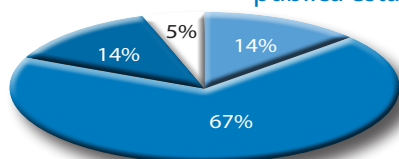


Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

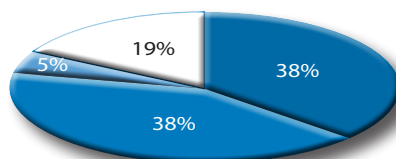
109

En las gráficas 2.28 y 2.29 se muestra el porcentaje de cuotas de género en los puestos de la administración pública estatal y en el Congreso local. En 67% de la administración pública no existen cuotas de género, mientras que en el Congreso esa proporción es de 38%.

**Gráfica 2.28 Distribución porcentual de la existencia de cuotas de género en los puestos de la administración pública estatal**



**Gráfica 2.29 Distribución porcentual de existencia de cuotas de género en el Congreso local**



Sí
  No
  Sólo en algunas
  No responde

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Los mecanismos para la coordinación federal, estatal y municipal son los convenios (76.2%) y las reuniones (52.4%); con menor frecuencia se reportaron las asesorías (9.5%). En Yucatán se registraron otros mecanismos, como convenios de colaboración y aportación de recursos. En Colima y Durango declararon que no contaban con mecanismos de este tipo.



Entre las acciones mencionadas para la incorporación de la PG en los presupuestos públicos destaca la capacitación en presupuestos con PG e indicadores de género. También hubo quienes afirmaron que la incorporación de la PG en el POA también es tarea de la secretaría estatal encargada de las finanzas públicas (gráfica 2.30).

Las áreas en las que más se han destinado recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales se presentan en el cuadro 2.26. Las mayores frecuencias se informaron en los temas de educación (76.2%), salud (61.9%) y cultura (42.8%). En nueve estados (42.8%) se mencionaron otras áreas, entre las que se encuentran desarrollo social, procuraduría de justicia y administración de recursos, seguridad pública, atención a pueblos indígenas, difusión de la igualdad y la equidad de género e Instituto de la Mujer. En Puebla, Querétaro, Baja California y Colima no se hizo referencia a ningún área debido a que el tema no es competencia del Coplade sino de la secretaría estatal encargada de las finanzas públicas.

**Gráfica 2.30 Acciones para incorporar la PG en los presupuestos públicos**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.26 Principales características de los recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales (n=21)**

	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Áreas en las que se han destinado recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales*</i>		
Cultura	9	42.8
Deporte	6	28.6
Salud	13	61.9
Educación	16	76.2
Otra	9	42.8
No responde	4	19.0
<i>Dependencias en las que se han destinado recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales*</i>		
Desarrollo Social	9	42.8
Salud	11	52.4
Educación Pública	11	52.4
Seguridad Pública	7	33.3
IMEF	15	71.4
DIF	11	52.4
Otra	8	38.1
No responde	4	19.0
<i>Insumos que utilizan para decidir el presupuesto que se destinará a incorporar la PG en los programas y políticas estatales*</i>		
Estadísticas estatales	12	57.1
Información de salud	5	23.8
Información de seguridad pública	4	19.0
Información del DIF	4	19
Información de la IMEF	6	28.6
Otra	6	28.6
No responde	4	19.0

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

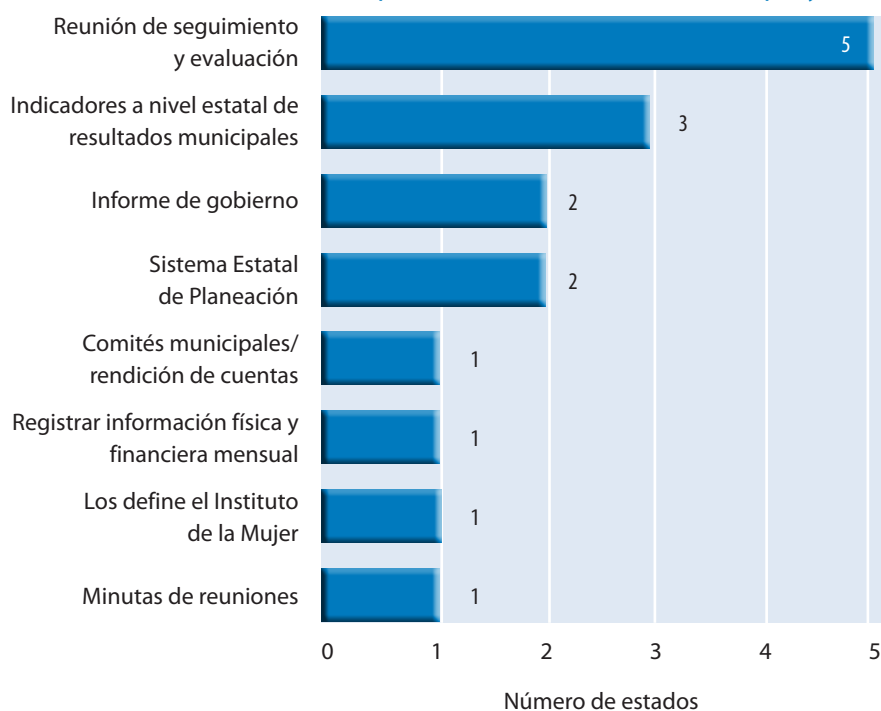
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Entre las principales dependencias en las que se han destinado recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales están la IMEF (71.4%), el DIF, la Secretaría de Salud y la SEP (52.4%). Además, se utilizan las estadísticas estatales e información de la IMEF

como principales insumos para decidir el presupuesto que se destina para incorporar la PG.

Las frecuencias de los mecanismos de seguimiento de compromisos con los ámbitos municipal y estatal se muestran en la gráfica 2.31. El reporte principal se centró en las reuniones de seguimiento y evaluación, seguido de indicadores estatales que dan cuenta de resultados municipales, así como a través del sistema estatal de planeación y mediante los informes de gobierno.

Gráfica 2.31 Principales mecanismos de seguimiento de compromisos con los niveles municipal y estatal



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Las principales instancias que coordinan los mecanismos para dar seguimiento de los compromisos en los ámbitos municipal y estatal son el Coplade, las secretarías de Finanzas, Hacienda o Planeación –según sea el caso en cada entidad–, los institutos estatales y municipales de la mujer, los presidentes municipales o el subcomité de bienestar de la mujer y equidad de género.

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

En el cuadro 2.27 se presentan algunas características de la información que se genera en los Coplade. En Yucatán, Quintana Roo, Baja California, Chiapas, Zacatecas, Baja California Sur y Chihuahua (que representan 33.3% de los estados encuestados) se produce información estadística por sexo que refleja el avance en la incorporación de la PG en los planes y programas estatales.

**Cuadro 2.27 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade**

	<i>n</i>	%
<i>Produce estadísticas desagregadas por sexo que registren avances de la incorporación de la PG en planes y programas estatales (n=21)</i>		
Sí	7	33.3
No	10	47.6
No sabe	3	14.3
No responde	1	4.8
<i>Tiene normatividad estatal que obliga a la producción de estadísticas desagregadas por sexo (n=21)</i>		
Sí	7	33.3
No	8	38.1
No sabe	6	28.6
<i>Seguimiento de la normatividad (n=7)</i>		
El convenio sigue vigente, lo lleva la Secretaría de Planeación	1	14.3
El Coplade y la Dirección de Planeación de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional	1	14.3
El Instituto para la Equidad de Género	1	14.3
La Dirección General de Planeación	1	14.3
La Secretaría de Hacienda a través de la Dirección General de Egresos y de la Coordinación de Planeación y Evaluación	1	14.3
Secretaría Técnica del gabinete y área de estadística	1	14.3
Secretaría de Planeación	1	14.3
<i>Cumplimiento de la normatividad (n=7)</i>		
80%	1	14.3
100%	5	71.4
No responde	1	14.3

Continúa

**Continuación Cuadro 2.27 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade**

	<i>n</i>	%
<i>Desde cuándo se realizan las estadísticas desagregadas por sexo (n=7)</i>		
2-5 años	4	57.1
6-7 años	1	14.3
28 años	1	14.3
No responde	1	14.3
<i>Nivel de desagregación geográfica en las estadísticas* (n=7)</i>		
Estatad	5	71.4
Municipal	5	71.4
Otro	1	14.3
<i>Difunden la información estadística que registran o generan (n=7)</i>		
Sí	5	71.4
No	2	28.6

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

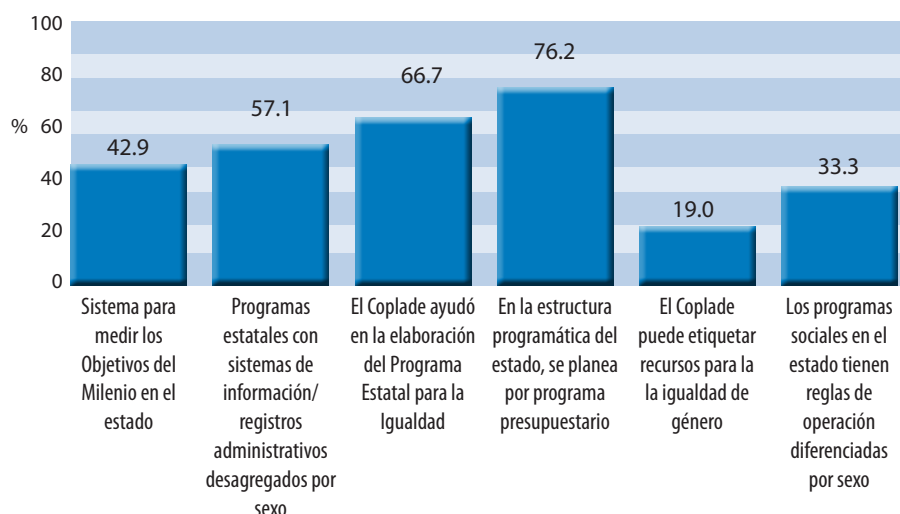
A pesar de que en Guerrero, Jalisco y Tabasco existe una normatividad que obliga a la producción de estadísticas desagregadas por sexo, no ocurre así. Baja California, Chiapas, Zacatecas y Chihuahua, que cuentan con disposiciones similares, sí producen los datos. La normatividad que hace obligatoria la producción de estadísticas desagregadas por sexo son la Ley 994 de Planeación del estado de Guerrero, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del estado de Chihuahua, el presupuesto con enfoque de género o los convenios con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

La información desagregada por sexo se ha elaborado en los últimos cinco años. La información estadística que se recaba es sobre todo del ámbito municipal (en cinco de las siete entidades) y estatal (en cinco de las siete entidades); en la categoría de *Otro* se reportó información regional o sectorial. En cinco de las siete instancias, la información se difunde en la página de transparencia cada seis o tres meses, así como en los informes de gobierno, en el plan estatal de desarrollo, en el anuario estadístico, en el tablero o en la página web.

En la gráfica 2.32 se muestran las características de la información desagregada por sexo. En nueve casos (42.9%) tienen un siste-

ma para medir los Objetivos del Milenio en el estado; estos datos se publican, en su mayoría, de manera mensual o anual. En doce dependencias (57.1%) los programas estatales tienen sistemas de información y registros administrativos desagregados por sexo.

**Gráfica 2.32 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Catorce Coplade (66.7%) ayudaron en la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad. En Querétaro se desconocía esta información. En dieciséis casos (76.2%), la estructura programática del estado se planea por programa presupuestario. Solo en cuatro entidades (Veracruz, Nayarit, Chiapas y Baja California Sur) se pueden etiquetar recursos para la igualdad de género, y en siete (33.3%) se cuenta con reglas de operación en los programas sociales estatales.

En la figura 2.10 se presenta la clasificación de los estados de acuerdo con el avance en materia de igualdad de género. Para la clasificación se consideró que cuenten con comité o subcomité que incorpore la PG en los programas estatales, ordenamiento o normatividad de su creación y funciones, programa o plan de acción, realización de estadísticas desagregadas por sexo para reflejar el avance de la incorporación de la PG en los planes o programas estatales y normatividad estatal que haga obligatoria la producción de estadísti-

cas desagregadas por sexo. Asimismo, que apoyen la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad, etiqueten recursos para la igualdad de género y que los programas sociales en el estado tengan reglas de operación diferenciadas por sexo.

Figura 2.10 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad. Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el grupo con mayor número de acciones se ubican siete estados que se distinguen por contar con un comité o subcomité creado para incorporar la PG a los programas estatales; la constitución y funciones de este comité están plasmadas en algún ordenamiento o normatividad. En las siete entidades federativas los Coplade ayudaron en la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad. Todos los estados, excepto Nayarit, producen algún tipo de estadística desagregada por sexo, en la cual se pueda reflejar el avance de la incorporación de la PG en los planes y programas estatales.

En el grupo con número medio de acciones se encuentran ocho estados caracterizados por haber ayudado en la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad. La mitad de los estados tienen un comité o subcomité formado para incorporar la PG; la creación y funciones de este comité están plasmadas en algún ordenamiento o

normatividad, y los programas sociales en el estado tienen reglas de operación diferenciadas por sexo. En este grupo solo Veracruz puede etiquetar recursos para la igualdad de género, y Baja California es el único estado donde el comité produce algún tipo de estadística desagregada por sexo que refleje el avance de la incorporación de la PG en los planes y programas estatales.

En el grupo con menor número de acciones realizadas se incluyen los estados que no cuentan con comité o subcomité formado para incorporar la PG a los programas estatales; no se producen estadísticas desagregadas por sexo para reflejar la PG en los planes o programas estatales; tampoco hay normatividad estatal que obligue a la producción de dichas estadísticas; no pueden etiquetar recursos para la igualdad de género, ni programas sociales con reglas de operación diferenciadas por sexo en el estado. Las únicas acciones con PG que se realizan en los Coplade de este grupo de entidades son ayudar en la elaboración del Programa Estatal para la Igualdad (Guanajuato y Morelos), y la planeación por programa presupuestario de la estructura programática del estado (Durango, Guanajuato y Morelos).

## PODER JUDICIAL EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

En esta sección se presentan los resultados de 64 entrevistas realizadas en el Poder Judicial de las entidades federativas. En todos los estados se llevaron a cabo dos entrevistas, con excepción de Morelos y Sinaloa, donde se efectuaron tres entrevistas, y Aguascalientes y Nayarit, en las cuales se realizó una entrevista en cada estado. En la gráfica 2.33, se muestran los tribunales entrevistados; 53% de las entrevistas se realizaron en el Tribunal Superior de Justicia o en el Consejo de la Judicatura y 47% en el Tribunal Electoral.

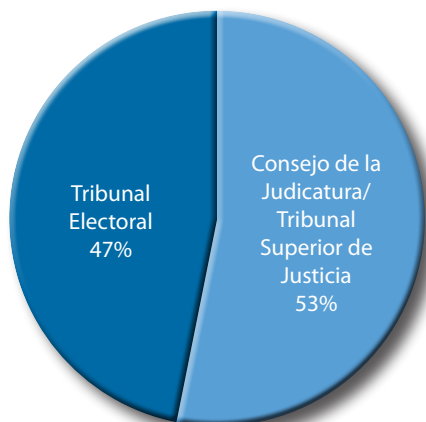
### *INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD INTERNA*

En el cuadro 2.28 se presentan las principales características de las unidades de género en el Poder Judicial de los estados. Destaca que solo siete de las instancias (10.9%) entrevistadas cuentan con unidad de género; seis de ellas se ubican en el Tribunal Superior de Justicia



o en el Consejo de la Judicatura y una en el Tribunal Electoral de Quintana Roo.

**Gráfica 2.33 Distribución porcentual de entrevistas realizadas en el Poder Judicial estatal**



**Cuadro 2.28 Principales características de las unidades de género en el Poder Judicial en las entidades federativas**

	Tribunal Superior de Justicia/ Consejo de la Judicatura (n=34)		Tribunal Electoral (n=30)		Total (n=64)	
	n	%	n	%	n	%
<i>Cuenta con unidad de género</i>						
Sí	6	17.6	1	3.3	7	10.9
No	28	82.4	29	96.7	57	89.1
<i>Nivel jerárquico del titular de la unidad de género</i>						
Director	1	16.7	1	100.00	2	28.5
Jefe de Departamento	2	33.3	0	0.00	2	28.5
Otro	3	50.0	0	0.00	3	42.9
<i>La unidad de género se ha mantenido activa</i>						
Sí	6	100.0	1	100.00	7	100.0
<i>La unidad de género tiene programa o plan de acción</i>						
Sí	6	100.0	1	100.00	7	100.0
<i>Principales actividades del plan de acción*</i>						
Difusión	6	100.0	1	100.00	7	100.0

Continúa

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

### Continuación Cuadro 2.28 Principales características de las unidades de género en el Poder Judicial en las entidades federativas

	Tribunal Superior de Justicia/ Consejo de la Judicatura (n=34)		Tribunal Electoral (n=30)		Total (n=64)	
	n	%	n	%	n	%
Capacitación	6	100.0	0	0.00	6	85.7
Asesoría	0	0.0	1	100.00	1	14.3
Seguimiento de quejas	2	33.3	0	0.00	2	28.6
Otras	2	33.3	1	100.00	3	42.9
<i>Avance del plan de acción</i>						
Menos de 25%	2	33.3	0	0.00	2	28.6
Entre 26 y 50%	2	33.3	0	0.00	2	28.6
Más de 75%	2	33.3	1	100.00	3	42.9
<i>La unidad de género incide en las evaluaciones</i>						
Sí	2	33.3	0	0.00	2	28.6
No	4	66.7	1	100.00	5	71.4
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios</i>						
Sí	3	50.0	0	0.00	3	42.9
No	3	50.0	1	100.00	4	57.1
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción</i>						
Mucho	2	33.3	0	0.00	2	28.6
Poco	4	66.7	1	100.00	5	71.4
<i>El personal que trabaja en la unidad de género es suficiente</i>						
Sí	4	66.7	0	0.00	4	57.1
No	2	33.3	1	100.00	3	42.9
<i>Mecanismos para evaluar el desempeño</i>						
Sistema de indicadores	3	50.0	0	0.00	3	42.9
Reportes de actividades	2	33.3	0	0.00	2	28.6
Ninguno	1	16.7	1	100.00	2	28.6
<i>Periodicidad de las evaluaciones*</i>						
Trimestral	3	60.0	0	0.00	3	60.0
Semestral	1	20.0	0	0.00	1	20.0
Anual	1	20.0	0	0.00	1	20.0

\*Las cifras pueden sumar más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En 28.5% de los casos, el responsable de la unidad de género es un director, en 42.9% se declaró otro nivel jerárquico del funcionario en cuestión –entre los que destacan el de consejero, enlace del Tribunal Superior de Justicia para incorporar la PG y tratar asuntos de violencia contra las mujeres o de magistrado–. En todos los casos la unidad de género se ha mantenido activa desde su creación y tiene un plan o programa de acción, con actividades principales de difusión, capacitación y otras tales como asesoría interna, ayuda al personal acerca de dónde asesorarse en los casos de acoso laboral, salud, temas laborales, apoyo a la denuncia, promoción de ambientes de trabajo libres de violencia, así como de tareas de investigación y vinculación.

Casi la mitad de las unidades de género tienen más de 75% de avance del plan de acción, aunque 71.4% de ellas no incide en las evaluaciones. El 42.9% de las unidades de género cuentan con recursos propios y el origen de su financiamiento es en su mayoría estatal (75%), aunque también proviene de fuentes privadas (25%).

En 71.4% de las unidades de género se consideró que el recurso es poco para llevar a cabo el plan de acción o sus actividades y 57.1% opinó que el personal que trabaja en ellas es suficiente para el cumplimiento de su plan de acción o actividades. Destaca que dos de las siete unidades de género no cuentan con un sistema de evaluación; en el resto se utilizan sistemas de indicadores y reporte de actividades para realizar las evaluaciones.

Al preguntar a las dependencias que no cuentan con unidad de género cómo atienden en su interior los asuntos referentes a ese tema, se obtuvieron las siguientes respuestas: cursos, capacitaciones, reglamentos y código de ética; también se argumentó que esos asuntos se atienden en el ámbito interno y se informó sobre el uso de encuestas en línea. Además, es importante mencionar que en seis dependencias se aseguró que no hay quien atienda los asuntos de género y en cinco se afirmó que no se han presentado casos y no se han tomado medidas.

En el cuadro 2.29 se presentan algunas características de la incorporación de la PG en la normatividad interna. El 72% de las instituciones del Poder Judicial estatal entrevistadas no tiene estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral; solo cuatro de los tribunales electorales (13%) y trece de los tribunales superiores (38%) cuentan con dichas estrategias. La impartición de capacitación,

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.29 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las instancias del Poder Judicial de las entidades federativas**

	Tribunal Superior de Justicia/ Consejo de la Judicatura (n=34)		Tribunal Electoral (n=30)		Total (n=64)	
	n	%	n	%	n	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral</i>						
Sí	13	38.2	4	13.3	17	26.6
No	20	58.8	26	86.7	46	71.9
No sabe	1	2.9	0	0.0	1	1.6
<i>Estrategias*</i>						
Capacitación	13	100	1	25.0	14	82.4
Reglamento interno	3	23.1	3	75.0	6	35.3
Sistema de sanciones	2	15.4	1	25.0	3	17.6
Difusión	8	61.5	1	25.0	9	52.9
Atención psicológica	1	7.7	0	0.0	1	5.9
Otras	2	15.4	1	25.0	3	17.6
<i>Estrategias internas a favor de la igualdad</i>						
Sí	16	47.1	9	30.0	25	39.1
No	17	50.0	21	70.0	38	59.4
No sabe	1	2.9	0	0.0	1	1.6
<i>Estrategias*</i>						
Igualdad de ingresos	12	75.0	2	22.2	14	56.0
Conciliación vida laboral/familiar	10	62.5	5	55.6	15	60.0
Cuotas de género	3	18.8	5	55.6	8	32.0
Servicios o prestaciones	7	43.8	4	44.4	11	44.0
Otras	2	12.5	2	22.2	4	16.0
<i>Estrategias internas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres</i>						
Sí	12	35.3	3	10.0	15	23.4
No	21	61.8	27	90.0	48	75.0
No sabe	1	2.9	0	0.0	1	1.6
<i>Estrategias*</i>						
Capacitación	11	91.7	2	66.7	13	86.7
Difusión	8	66.7	2	66.7	10	66.7
Área especializada	2	16.7	0	0	2	13.3
Atención psicológica	1	8.3	0	0	1	6.7
Asesoría legal	2	16.7	0	0	2	13.3
Otras	6	50	1	33.3	7	46.7

\*Las cifras pueden sumar más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

la aplicación del reglamento interno y la difusión fueron las acciones que más se registraron en este tema. En la categoría de otras estrategias se reportaron: canalización al Consejo de la Judicatura, acuerdos del Consejo de la Judicatura, comunicación del titular de este –quien lleva las quejas al pleno–, derecho de audiencia, determinación de la sanción por parte de los magistrados (desde suspensión de goce de sueldo hasta cese). Se mencionó la existencia de jueces y magistrados especializados en la atención de casos de violencia de género.

En veinticinco dependencias (39.1%) se cuenta con estrategias internas para la igualdad de género, entre ellas: la igualdad de ingresos y la conciliación de la vida laboral y familiar. En la categoría de *Otra* se reportaron: adopción del pacto, utilización de lenguaje incluyente en documentos oficiales, impulso a la participación de la mujer en exámenes de oposición, capacitación en escuela judicial y apoyo a las madres con centros de desarrollo infantil, entre otros.

En quince instancias (23.4%) existen estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres. Las estrategias reportadas con mayor frecuencia son la capacitación y la difusión. En la categoría de *Otras estrategias* se mencionaron: canalización al instituto estatal de las mujeres, centro de mediación del Poder Judicial, mecanismos de procedimiento de responsabilidad administrativa (contraloría), reuniones y participación en el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia.

### ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA JUECES, MAGISTRADOS Y PERSONAL DIRECTIVO

En 36 dependencias (veintiséis tribunales superiores de justicia o consejos de la judicatura y diez tribunales electorales) se han implementado estrategias de sensibilización y capacitación para jueces y juezas en temas de igualdad de género y violencia. Las principales acciones reportadas en este tema son cursos (66.7%) y talleres (50.0%). Las instancias que mencionaron otro tipo de estrategias refirieron artículos en la revista del Poder Judicial, charlas, entrevistas, diplomados, encuentros masivos, pláticas en el área de actualización y capacitación en aspectos jurídicos. En 28% de los casos se han realizado evaluaciones de los resultados obtenidos a partir de estas estrategias y se ha encontrado que en 90% de los casos estos son muy satisfactorios debido a la buena disposición del personal (cuadro 2.30).

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

**Cuadro 2.30 Distribución porcentual de estrategias de capacitación para jueces, magistrados y directivos del Poder Judicial de las entidades federativas**

	Tribunal Superior de Justicia/ Consejo de la Judicatura (n=34)		Tribunal Electoral (n=30)		Total (n=64)	
	n	%	n	%	n	%
<i>Estrategias de sensibilización y capacitación para la igualdad de género (jueces y juezas)</i>						
Sí	26	76.5	10	33.3	36	56.3
No	7	20.6	17	56.7	24	37.5
No sabe	1	2.9	3	10.0	4	6.3
<i>Estrategias*</i>						
Cursos	18	69.2	6	60.0	24	66.7
Talleres	13	50.0	5	50.0	18	50.0
Foros	9	34.6	3	30.0	12	33.3
Difusión de material	7	26.9	3	30.0	10	27.8
Otro	11	42.3	6	60.0	17	47.2
<i>Estrategias de sensibilización y capacitación para magistrados/as</i>						
Sí	17	50.0	15	50.0	32	50.0
No	14	41.2	14	46.7	28	43.8
No sabe	3	8.8	1	3.3	4	6.3
<i>Estrategias*</i>						
Cursos	13	76.5	10	66.7	23	71.9
Talleres	9	52.9	6	40.0	15	46.9
Foros	4	23.5	3	20.0	7	21.9
Difusión de material	4	23.5	2	13.3	6	18.8
Otro	4	23.5	4	26.7	8	25.0
<i>Estrategias de sensibilización y capacitación para personal directivo</i>						
Sí	16	47.1	14	46.7	30	46.9
No	16	47.1	15	50.0	31	48.4
No sabe/No responde	2	5.9	1	3.3	3	4.7
<i>Estrategias*</i>						
Cursos	11	68.8	10	71.4	21	70.0
Talleres	6	37.5	8	57.1	14	46.7
Foros	4	25.0	4	28.6	8	26.7
Difusión de material	0	0.0	3	21.4	3	10.0
Otro	6	37.5	6	42.9	12	40.0

\*Los porcentajes pueden sumar más del 100% debido a respuestas múltiples

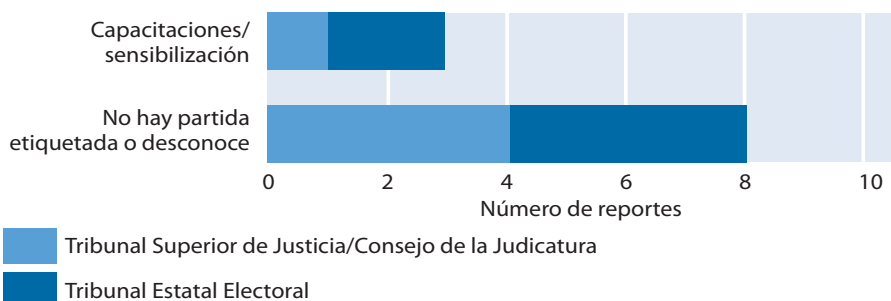
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En 32 de las instancias (53.1%) se han impulsado estrategias de sensibilización y capacitación para magistrados. Estas se han llevado a cabo en su mayoría a través de cursos (71.9%) y talleres (46.9%). Entre otras acciones mencionadas se encuentran: diplomado en derecho electoral, ciclo de conferencias, diplomados, difusión de material y seminarios. En 30% de los casos se han realizado evaluaciones y se ha encontrado que los resultados de la aplicación de estas estrategias son muy satisfactorios en 62.5%.

A su vez, en 30 dependencias (46.9%) se han aplicado estrategias para sensibilizar y capacitar al personal directivo; en esa tarea, los cursos (70.0%) y los talleres (46.7%) han constituido la principal herramienta de trabajo. En la categoría de *Otro* se mencionaron conferencias, diplomados, pláticas esporádicas y encuestas. En 30% de los casos se han realizado evaluaciones, según las cuales los resultados de la aplicación de las estrategias han sido muy satisfactorios en 75%.

En el 30% de los casos se cuenta con un presupuesto propio para realizar acciones a favor de la igualdad de género. Adicional a este presupuesto, 10% declaró que tiene presupuesto etiquetado del anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación. Al preguntar por las estrategias realizadas a partir del presupuesto etiquetado en este anexo, se respondió que se utiliza para capacitaciones y sensibilización, difusión e información (gráfica 2.34).

**Gráfica 2.34 Estrategias realizadas a partir del presupuesto etiquetado en el anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Destaca el desconocimiento acerca del presupuesto etiquetado o la inexistencia de este. En esta categoría se clasificaron las respuestas que refirieron que no existe este rubro o aquellas que señalaron que

no se pidió y el Congreso no lo proporcionó al Tribunal Electoral y que buscarán la certificación, así como que el Poder Judicial no entra en esta consideración y creó su propia partida, la cual también se reporta.

En la figura 2.11 se muestran los estados clasificados en grupos a partir de las acciones implementadas en materia de igualdad de género tanto en los tribunales superiores de justicia o consejos de la judicatura (mapa del lado izquierdo) como en los tribunales electorales estatales (mapa del lado derecho). Para esta evaluación se consideró si contaban con capacitación y sensibilización en género para jueces, magistrados y personal directivo. También se tomó en cuenta la incorporación de la PG en la normatividad interna, y que contaran con unidad de género, así como con plan de acción contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.

**Figura 2.11 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Poder Judicial estatal**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el grupo con mayor número de acciones destacan cinco entidades que cuentan con unidad de género y plan o programa de acción y con estrategias contra la violencia y a favor de la igualdad de género (Nayarit, Distrito Federal, Tabasco y Chiapas en el rubro de tribunales superiores de justicia, y Quintana Roo en el de tribunales electorales). En cuatro de las cinco entidades se han puesto en marcha estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral; el estado que



no tiene dichas estrategias es Chiapas. También se han implementado estrategias de sensibilización para jueces y juezas, magistrados/as y personal de nivel directivo en materia de igualdad de género y violencia hacia las mujeres.

En el grupo con un número medio de acciones se ubican estados en los que las instancias del Poder Judicial no cuentan con unidad de género; alrededor de 30% de los tribunales en este grupo tienen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y la violencia hacia la mujer y a favor de la igualdad de género. En esta condición están veintitrés tribunales de justicia o consejos de la judicatura y dieciocho tribunales electorales. En 31 de esas 42 instancias judiciales se han realizado estrategias de sensibilización y capacitación en igualdad de género y violencia dirigidas a jueces y juezas, y magistrados/as.

En el grupo con menor número de acciones se ubican diecisiete instancias de catorce estados que, de acuerdo con lo referido por los informantes al momento de la entrevista, tienen las siguientes características: no cuentan con unidad de género ni contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres y a favor de la igualdad de género, ni con acciones de sensibilización y capacitación para jueces y juezas, magistrados/as y personal de nivel directivo.

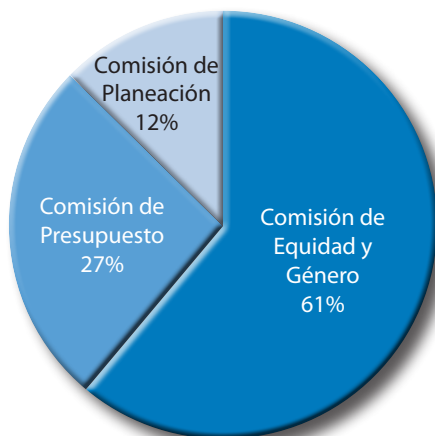
Cabe señalar que, como se muestra en los mapas de la figura 2.11, una entidad federativa pudo haber sido clasificada en el grupo de mayor número de acciones por las características de su Tribunal Superior de Justicia o Consejo de la Judicatura, pero en el grupo con menor grupo de acciones debido a la situación de su Tribunal Estatal Electoral (es el caso de Chiapas y el Distrito Federal); o bien, en el grupo con menor número de acciones en uno y otro caso (Baja California, Puebla); en el grupo medio en el primer caso y alto en el segundo (Quintana Roo); en el grupo medio en ambos casos (catorce estados) y otras combinaciones.

## PODER LEGISLATIVO ESTATAL

En esta sección se presentan los resultados de 41 cuestionarios aplicados en las comisiones de Equidad y Género, Planeación y Presupuesto del Poder Legislativo en distintas entidades federativas. En

la gráfica 2.35 se puede ver que la comisión donde se obtuvieron mayor número de entrevistas fue en la de Equidad y Género (61%), seguida por la Comisión de Presupuesto (27%).

Gráfica 2.35 Distribución porcentual de entrevistas realizadas por comisión. Poder Legislativo estatal



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el cuadro 2.31 se muestran algunas características de la incorporación de la PG en la normatividad interna. En 24.4% de la muestra se reportó que se ha mandado, ordenado o etiquetado presupuesto para evaluar algún programa del gobierno federal/estatal que incorpore la PG. Esto ha ocurrido de la siguiente manera: en la Comisión de Equidad y Género, seis casos (24%); en la Comisión de Presupuesto, tres (27.3%), y en la Comisión de Planeación, uno.

Entre las comisiones que sí han etiquetado presupuesto para evaluar programas que incorporen PG, en 70% de los casos se realiza de manera regular; en dos se efectuó de forma excepcional y en otro fue por medio del Instituto de la Mujer de Oaxaca. Los programas que se ha ordenado evaluar son: prevención de la violencia intrafamiliar, prevención del cáncer de mama, programa de becas para mujeres jóvenes, programas para erradicar la violencia, a favor de la igualdad de oportunidades y en general todos los programas que están a cargo de la Secretaría de la Mujer.

Al indagar por la unidad o instancia que se ocupa de la igualdad de género al interior del Congreso se encontró que en cuatro instancias

Cuadro 2.31 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna de las comisiones legislativas en los congresos estatales

	Comisión de Equidad y Género (n=25)	Comisión de Presupuesto (n=11)	Comisión de Planeación (n=5)	Total (n=41)	%
<i>Se ha mandado /ordenado o etiquetado presupuesto para evaluar programa que incorpore la PG</i>					
Sí	6	3	1	10	24.4
No	16	4	3	23	56.1
No sabe	3	3	0	6	14.6
No responde	0	1	1	2	4.9
<i>Circunstancia en la que se ordena la evaluación de estos programas</i>					
De manera regular (anual, semestral, etc.)	4	2	1	7	70.0
De manera excepcional	2	0	0	2	20.0
Otra	0	1	0	1	10.0
<i>Cuenta con alguna unidad de género o instancia que se ocupe de la igualdad de género a nivel interno</i>					
Sí	2	1	1	4	9.8
No	23	10	4	37	90.2
<i>Nivel jerárquico del titular de la unidad de género</i>					
Director/a	1	1	0	2	50.0
Personal operativo	0	0	1	1	25.0
Otro	1	0	0	1	25.0
<i>La unidad de género (o similar) se ha mantenido activa</i>					
Sí	2	0	1	3	75.0
Por momentos	0	1	0	1	25.0
<i>La unidad de género tiene programa o plan de acción</i>					
Sí	2	0	1	3	75.0
No sabe	0	1	0	1	25.0
<i>La unidad de género cuenta con recursos propios</i>					
No	2	0	1	3	75.0
No responde	0	1	0	1	25.0
<i>Los recursos son suficientes para llevar a cabo el plan de acción o las actividades de la unidad de género</i>					
Poco suficiente	2	0	0	2	50.0
Nada suficiente	0	0	1	1	25.0
No responde	0	1	0	1	25.0
<i>El personal que trabaja para la unidad de género (o similar) es suficiente</i>					
Sí	1	0	0	1	25.0
No	1	0	1	2	50.0
No responde	0	1	0	1	25.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

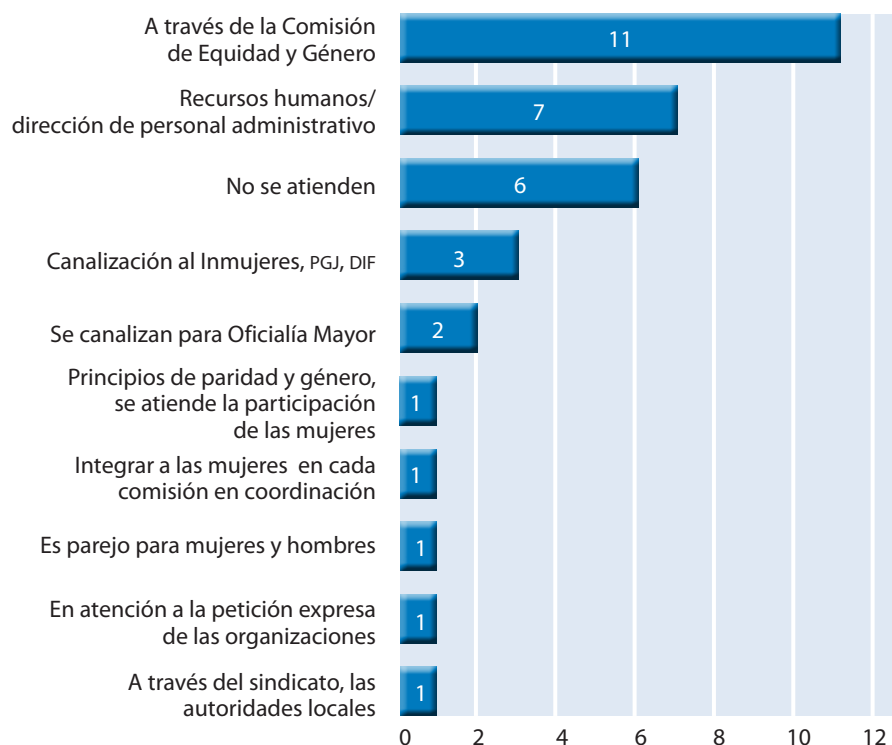
(9.8%) tienen unidad, de las cuales dos pertenecen a la Comisión de Equidad y Género, una a la Comisión de Presupuesto y una a la Comisión de Planeación. El titular de esta unidad en la Comisión de Equidad y Género es un director, en un caso, y el diputado presidente de la Gran Comisión (órgano de gobierno del Congreso) en otro; en la Comisión de Presupuesto también tiene un cargo directivo y en la Comisión de Planeación el titular de la unidad es personal operativo. El intervalo de años de creación de la unidad de género es de dos (Quintana Roo) a quince (Tabasco). La unidad se había mantenido activa desde que se creó hasta la fecha de elaboración de este estudio; en la Comisión de Presupuesto se mantuvo activa de modo intermitente.

En tres de las cuatro unidades de género se tiene plan o programa de acción, al que se considera insuficiente; además, carecen de recursos propios. En dos de las cuatro unidades opinaron que es suficiente el número de personas que trabajan ahí para dar cumplimiento a las acciones del programa. En las instituciones que no cuentan con unidad de género los informantes explicaron que los asuntos sobre este tema los atienden en una comisión de equidad de género en el área de recursos humanos o la dirección del personal administrativo, o bien se les canaliza a otras instituciones o al sindicato y las autoridades locales (gráfica 2.36).

En el cuadro 2.32 se presentan las características de la incorporación de la PG a la normatividad de los congresos. Sobresale que en diez comisiones (24.4%) se han puesto en marcha estrategias contra el acoso y el hostigamiento sexual. Siete comisiones de Equidad y Género, dos de Presupuesto y una de Planeación tienen este tipo de estrategias en su normatividad en los congresos locales. Las principales estrategias referidas por el/la informante fueron el reglamento interno, la capacitación y la difusión. En la categoría *Otras* se mencionaron la mediación, el buzón, el correo electrónico, el acuerdo de confidencialidad y los talleres de género y liderazgo.

En trece de las comisiones entrevistadas (31.7%) cuentan con estrategias internas a favor de la igualdad de género, entre las que destacan: igualdad de ingresos y conciliación de la vida laboral con la vida familiar. En la categoría *Otros* se citaron cursos y pláticas, investigaciones, sensibilización y exhortos.

Gráfica 2.36 Atención de asuntos de género al interior de la cámara en instancias que no cuentan con unidad de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Además, en once de las comisiones (26.8%) se cuenta con estrategias relacionadas con violencia contra la mujer; principalmente se realiza difusión y capacitación; la categoría *Otros* consideró lenguaje incluyente, promoción, ley de extensión de dominio y reuniones de mujeres.

Los principales logros reportados a partir de las estrategias contra el acoso y el hostigamiento sexual son la capacitación y la sensibilización, el conocimiento del marco jurídico, la igualdad en la desagregación de puestos, entre otros. En el caso de los logros a partir de las estrategias internas de igualdad de género destacan la igualdad de oportunidades, el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, el apoyo y la capacitación, la homologación de sueldos y el respeto a los derechos. En tanto, los principales logros derivados de las estrategias internas contra la violencia hacia las mujeres son

## 2. Resultados cuantitativos por dependencia

la capacitación y la sensibilización en el tema dentro del ámbito del trabajo, así como el hecho de que las mujeres ahora conocen sus derechos y pueden denunciar.

**Cuadro 2.32 Incorporación de la PG a la normatividad interna**

	Comisión de Equidad y Género (n=25)	Comisión de Presupuesto (n=11)	Comisión de Planeación (n=5)	Total (n=41)	%
<i>Estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral</i>					
Sí	7	2	1	10	24.4
No	18	4	4	26	63.4
No sabe	0	4	0	4	9.8
No responde	0	1	0	1	2.4
<i>Estrategias*</i>					
Capacitación	3	0	1	4	40.0
Difusión	3	0	1	4	40.0
Reglamento interno	4	2	1	7	70.0
Asesoría legal	2	0	1	3	30.0
Sistema de sanciones	1	0	1	2	20.0
Canalización	3	0	0	3	30.0
Otras	3	0	1	4	40.0
<i>Estrategias internas a favor de la igualdad</i>					
Sí	6	5	2	13	31.7
No	19	3	3	25	61.0
No sabe	0	2	0	2	4.9
No responde	0	1	0	1	2.4
<i>Estrategias*</i>					
Igualdad de ingresos	1	5	2	8	61.5
Conciliación vida laboral/familiar	2	3	2	7	53.9
Cuotas de género	0	1	0	1	7.7
Servicios o prestaciones	2	2	2	6	46.2
Otros	4	0	0	4	30.8

Continúa

*Continuación Cuadro 2.32 Incorporación de  
la PG a la normatividad interna*

	<i>Comisión de Equidad y Género (n=25)</i>	<i>Comisión de Presupuesto (n=11)</i>	<i>Comisión de Planeación (n=5)</i>	<i>Total (n=41)</i>	<i>%</i>
<i>Estrategias internas para prevenir y atender la violencia contra las mujeres</i>					
Sí	8	2	1	11	26.83
No	17	5	3	25	61.0
No sabe	0	3	1	4	9.8
No responde	0	1	0	1	2.4
<i>Estrategias*</i>					
Capacitación	6	1	1	8	72.7
Difusión	7	1	1	9	81.8
Área especializada	1	0	0	1	9.1
Asesoría legal	2	0	1	3	27.3
Canalización	2	1	1	4	36.4
Otras	2	1	0	3	27.3

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## *PRESUPUESTO DE GÉNERO*

En dieciocho comisiones (43.9%) existe decreto o articulado a favor de la igualdad de género en el Presupuesto de Egresos. Estas pertenecen a Baja California, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Guerrero, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas. Al preguntar a la/el informante si conoce dicho decreto o articulado, dieciséis (88.9%) dijeron conocerlo, mientras que en Quintana Roo contestaron que no lo conocían y en Durango no contestaron la pregunta.

Los principales problemas que enfrentan estas instituciones en el caso de etiquetar presupuestos para la igualdad de género son políticos (26.8%) y administrativos (12.2%). Dentro de la categoría *Otros* se reportaron obstáculos financieros o presupuestales, falta de interés, aspectos jurídicos y culturales (cuadro 2.33).

Cuadro 2.33 Características del presupuesto de género

	<i>n</i>	%
<i>Decreto o articulado de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos estatal (n=41)</i>		
Sí	18	43.9
No	20	48.8
No responde	3	7.3
<i>Lo conoce (n=18)</i>		
Sí	16	88.9
No	1	5.5
No responde	1	5.5
<i>Obstáculos impiden que se etiquete presupuesto para la igualdad de género*</i>		
Políticos	11	26.8
Administrativos	5	12.2
Otros	15	36.6
No responde	12	29.3
<i>En el Presupuesto de Egresos se prevén cláusulas de no transferencia de recursos etiquetados</i>		
Sí	15	36.6
No	15	36.6
No responde	11	26.8
<i>Las cláusulas se respetan (n=15)</i>		
Sí	9	60.0
No	4	26.7
No responde	2	13.3

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Además, en 36.6% de las comisiones en el Presupuesto de Egresos se prevén cláusulas de no transferencias de recursos etiquetados y en 60% de los casos se respetan. Quienes opinan que las cláusulas no se respetan señalaron diversas razones: los recursos son destinados a otros fines, depende de lo que la Secretaría de Finanzas considere como prioridad, no se respetan por asuntos políticos, no hay transparencia en la información.

De los trece casos, en ocho se percibe que la forma en que se desglosa el Presupuesto de Egresos facilita el seguimiento al presupuesto destinado a la igualdad de género por parte de la ciudadanía, y en nueve se consideró de que las dependencias ejercen los recursos de acuerdo con lo que fue designado. En los otros cuatro casos



en los que no se considera que se ejerce el dinero etiquetado se comentó que se debía a que en muchas ocasiones se reorientan los fondos y luego justifican sus informes.

## ACCIONES AFIRMATIVAS

En 35 comisiones (85.4%) existen cuotas de género; en veintitrés de ellas (65.7%) consideran que esas cuotas son insuficientes y en 57% que no se respetan, principalmente por falta de voluntad política o de consenso. En la categoría *Otro* se reportaron desigualdades estructurales, techo de cristal, alianzas de los/las diputados para impedir que más mujeres accedan, postura machista dentro de las instituciones públicas, proceso de selección y sensibilización y cultura (cuadro 2.34).

**Cuadro 2.34 Acciones afirmativas en el Poder Legislativo estatal**

	<i>n</i>	%
<i>Cuotas de género en la legislación estatal (n=41)</i>		
Sí	35	85.4
No	6	14.6
<i>Las cuotas de género son suficientes (n=35)</i>		
Sí	12	34.3
No	23	65.7
<i>Se respetan las cuotas de género (n=35)</i>		
Sí	12	34.3
No	20	57.1
No responde	3	8.6
<i>Obstáculos que impiden que se respeten las cuotas de género* (n=20)</i>		
Falta de voluntad política o de consenso	16	80.0
No hay suficientes candidatas	4	20.0
Otro	5	25.0
<i>Papel de las mujeres en las comisiones (n=41)</i>		
Nada influyente	1	2.4
Poco influyente	11	26.8
Influyente	11	26.8
Muy influyente	18	43.9

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En 43.9% de los casos se considera que las mujeres tienen un papel muy influyente en las comisiones de la Cámara, mientras que 2.4% refirió que este papel es nada influyente.

En las gráficas 2.37 y 2.38 se presentan las principales respuestas a la pregunta ¿qué sería necesario hacer para que las cuotas de género se respeten? En siete comisiones del Poder Legislativo se considera que se deben presentar iniciativas de reformas de las leyes del estado, así como aplicar sanciones administrativas o penales ante el incumplimiento de las cuotas de género. En cuatro comisiones se considera que las cuotas de género se respetan y que las mujeres se deben integrar más y darse más apoyo.

Gráfica 2.37 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género. Poder Legislativo estatal



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el caso de las cuotas de género en los partidos políticos, se considera que se debería tener capacitación y apoyo entre las mujeres para que ejerzan sus derechos y exijan que se respeten las cuotas. En siete casos se propuso modificar leyes, reformas, códigos, y plasmar las cuotas de género en los estatutos; en menor proporción se hizo referencia a legislar en materia electoral para que se respete las cuotas y se les pongan candados, buscar consensos y sensibilizar a los partidos políticos.

**Gráfica 2.38 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género. Partidos políticos**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## REVISIÓN DEL GASTO PÚBLICO

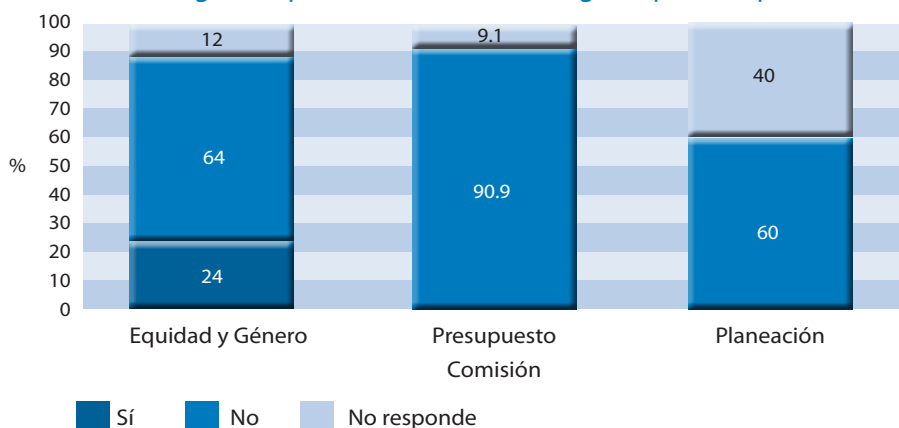
Se preguntó a los integrantes de las comisiones legislativas entrevistados si utilizan indicadores de género para auditar o revisar el gasto gubernamental, si han realizado recomendaciones a las dependencias, y qué modificaciones consideran que se deberían efectuar en el ámbito legislativo para que el ejercicio del presupuesto tenga un componente de género.

Solo en seis comisiones de Equidad y Género (24%) de los congresos estatales refirieron utilizar indicadores de género; en las comisiones de Presupuesto y de Planeación afirmaron que no utilizan estos indicadores (gráfica 2.39). Se argumentó que no emplean indicadores de género en la revisión del gasto público porque la administración estatal evalúa por programas, cada dependencia se rige por la declaración a la Contraloría y no está especificado como partida, es decir, no existe normatividad que lo exija y solo se revisa el presupuesto de manera general.

Las seis comisiones de Equidad y Género que utilizan indicadores de género para auditar o revisar el gasto gubernamental pertenecen a los poderes legislativos del Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León y Oaxaca. En tres casos (Distrito Fede-

ral, Guanajuato y Morelos) se han realizado recomendaciones a las dependencias. En el Distrito Federal se han hecho recomendaciones a las dieciséis delegaciones a partir de sus informes de gastos. Por ejemplo, se ha recomendado a algunas dependencias gastar más en participación y oportunidades de empleo para las mujeres que en la organización de festivales del Día de las Madres o en mastografías. En el caso de Guanajuato, las recomendaciones han sido a la Sedesol en relación con su informe de acciones, a la SSP y a la Secretaría de Salud para realizar trabajo conjunto. En el caso de Morelos se emitió una recomendación al Instituto Estatal de la Mujer relacionada con el informe de programas, y a la PGJ del estado en la aplicación del presupuesto en el área de atención a víctimas.

Gráfica 2.39 Distribución porcentual del uso de indicadores de género para auditar o revisar el gasto público, por comisión



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

A partir de la pregunta abierta sobre las modificaciones que considera necesarias el/la informante para que a nivel legislativo el ejercicio del presupuesto tenga un componente de género, se obtuvieron diferentes respuestas: se debe contar con sanciones y claridad en los resultados, convendría revisar el presupuesto en función de la Ley para la Igualdad, establecer estadísticas, indicadores y propuestas, y etiquetar presupuesto. Asimismo, exigir que llegue con tiempo el Presupuesto de Egresos, modificar el proceso de aprobación y análisis del presupuesto del Ejecutivo, y realizar modificaciones a la Ley de Planeación, diversas leyes estatales y la ley del órgano de fiscalización.

## INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN

En el cuadro 2.35 se presentan algunas características de la incorporación de la PG en la legislación. En 36.6% de las comisiones entrevistadas prevaleció la opinión de que el proceso de armonización de la ley estatal con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se realizó sin problemas, mientras que en cuatro casos (Oaxaca, Tlaxcala, Querétaro y Morelos) se consideró difícil. Al preguntar el motivo de esa dificultad, solo en una de de las cuatro entidades hubo respuesta: debido a la saturación de trabajo está en la primera etapa, se ha acudido a la comisión y han enviado la propuesta a los partidos políticos.

En 39% de los casos se consideró que no ha habido problemas en el proceso de armonización de la ley estatal con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en 24.4% se juzgó que fue relativamente fácil. En tanto, este proceso se juzgó difícil en las comisiones de Equidad y Género de Oaxaca, Morelos y Chihuahua, así como en la Comisión de Planeación del Congreso de Baja California Sur.

En 19.5% de las comisiones entrevistadas se publicó el reglamento de la Ley para la Igualdad y en 46.3% se publicó la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Los códigos locales armonizados con las leyes generales fueron: en 80.6% el Código Civil, en 51.6% el Código de Procedimientos Civiles, en 87.1% el Código Penal y en 58.1% el Código de Procedimientos Penales. Además, solo en nueve de las 41 comisiones donde se realizaron entrevistas se consideró que el estado ha armonizado con estas leyes su Ley de Planeación.

Al preguntar la incidencia que tuvieron para la inclusión de género en la ley contra la trata de personas, en ocho comisiones se informó que no hubo ninguna incidencia porque ya estaba instaurada la PG, y en tres casos fueron encargados de armonizar la ley estatal. En el caso de la incidencia que tuvieron para la inclusión de temas de género en la ley de migración, en 12 comisiones se refirió que no hay ley de migración, en nueve casos se indicó que no hubo ninguna incidencia, en tres comisiones está pendiente el tema y en otras tres hay iniciativa de ley del migrante pero aún no se dictamina.

Cuadro 2.35 Incorporación de la perspectiva de género en la legislación estatal

	<i>n</i>	%
<i>Proceso de armonización de la ley estatal con la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (n=41)</i>		
Sin problemas	15	36.6
Relativamente fácil	10	24.4
Difícil	4	9.8
No responde	12	29.3
<i>Se publicó el reglamento de la Ley de Igualdad (n=41)</i>		
Sí	8	19.5
No	24	58.5
No responde	9	22.0
<i>Antigüedad de la publicación del reglamento de la Ley de Igualdad (n=8)</i>		
Menos de un año	3	37.5
Uno a dos años	2	25.0
No responde	3	37.5
<i>Proceso de armonización de la ley estatal con la LGAMVLV (N=41)</i>		
Sin problemas	16	39.0
Relativamente fácil	10	24.4
Difícil	4	9.8
No responde	11	26.8
<i>Se publicó el reglamento de la Ley para Prevenir la Violencia (n=41)</i>		
Sí	19	46.3
No	11	26.8
No responde	11	26.8
<i>Antigüedad de la publicación del reglamento de la Ley para Prevenir la Violencia (n=19)</i>		
Menos de 1 año	1	5.3
1-2 años	7	36.8
3-4 años	4	21.1
No responde	7	36.8
<i>Códigos locales armonizados con las leyes generales* (n=31)</i>		
Código Civil	25	80.6
Código de Procedimientos Civiles	16	51.6
Código Penal	27	87.1

Continúa

*Continuación Cuadro 2.35 Incorporación de la perspectiva de género en la legislación estatal*

	<i>n</i>	%
Código de Procedimientos Penales	18	58.1
Otros	4	12.9
No responde	10	32.3
<i>Conoce obligaciones de las modificaciones a la Ley General de Planeación en términos de presupuesto etiquetado (n=41)</i>		
Sí	20	48.8
No	21	51.2
<i>Se armonizó la Ley de Planeación</i>		
Sí	9	22.0
No	12	29.3
No responde	20	48.8

\*Los porcentajes suman más del 100% debido a respuestas múltiples

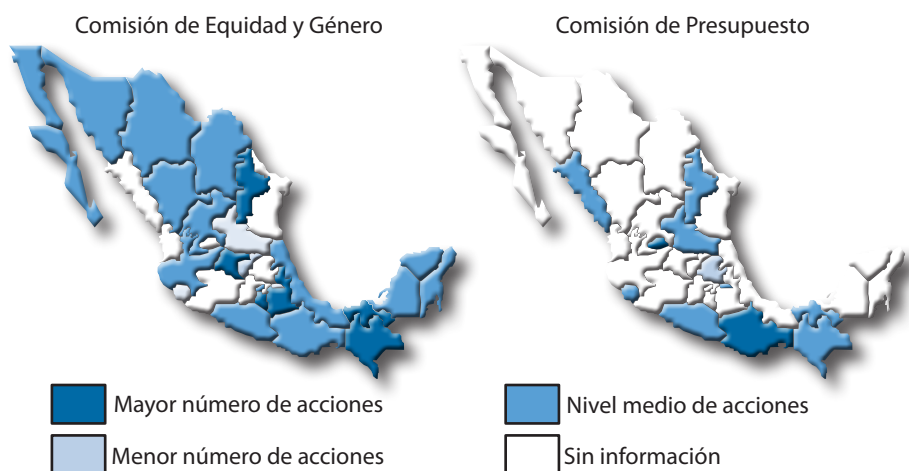
Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Se clasificaron las comisiones en tres grupos de acuerdo con las acciones implementadas en materia de igualdad de género. Se tomaron en cuenta los siguientes factores: la incorporación de la pg en la normatividad interna, contar con unidad de género, tener plan de acción y estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. También se consideró la existencia de decreto o articulado de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos estatal, de cuotas de género en la legislación y la publicación del reglamento de la Ley para la Igualdad y de la Ley para prevenir la Violencia. Los resultados se presentan en la figura 2.12.

En el grupo con mayor número de acciones se ubicaron nueve estados, que se caracterizan por tener presupuestos etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres y la publicación en algún ordenamiento. En este grupo se encuentran seis comisiones de Equidad y Género, dos de Presupuesto y una de Planeación, todas con cuotas de género en la legislación; en ocho de nueve comisiones existen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral; solo en Morelos se declaró que no cuentan con dichas estrategias. En este mismo grupo, siete de nueve comisiones cuentan con estrategias

para la igualdad de género, cerca de 35% han etiquetado presupuesto para evaluar algún programa del gobierno federal/estatal que incorpora PG, cuentan con unidad de género y con un plan de acción.

**Figura 2.12 Entidades federativas por número de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género. Poder Legislativo estatal**



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

El grupo con número medio de acciones realizadas se integra por veinticuatro comisiones: quince de Equidad y Género, ocho de Presupuesto y una de Planeación. En este grupo, 87.5% tiene cuotas de género en la legislación, 58% cuenta con decreto o articulado de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos. En ninguna comisión de este grupo existe unidad de género y el 29% ha ordenado o mandado presupuesto para evaluar algún programa del gobierno federal/estatal que incorpore PG.

En el grupo con menor número de acciones realizadas se ubican ocho comisiones: cuatro de Equidad y Género, una de Presupuesto y tres de Planeación. Se distingue por tener pocas acciones en presupuestos etiquetados y publicación en algún ordenamiento. En este grupo ninguna comisión ha ordenado presupuesto para evaluar algún programa del gobierno federal/estatal que incorpore PG; no cuentan con unidad de género; no tienen estrategias internas contra el acoso y hostigamiento sexual y violencia hacia las mujeres, y a favor de la



igualdad de género. Además, no han trabajado decretos de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos y no han publicado reglamento de la Ley para la Igualdad. Nayarit es el único estado de este grupo que ha publicado el reglamento de la Ley para Prevenir la Violencia.

## CONCENTRADO DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

Finalmente, a manera de resumen de la información recolectada, se presenta el mapa de la figura 2.13, en el que se aprecia, con diferentes matices de color, la calificación de la entidad de acuerdo con el grado de cumplimiento de las instancias entrevistadas en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial estatales. Llama la atención que no existe ninguna entidad federativa que se pueda catalogar en el nivel de mayor número de acciones realizadas a favor de la igualdad de género y en contra de la violencia hacia las mujeres. En contraste, cinco estados (Hidalgo, Puebla, San Luis Potosí, Tamaulipas y Yucatán) se clasificaron en el nivel con menor número de acciones.

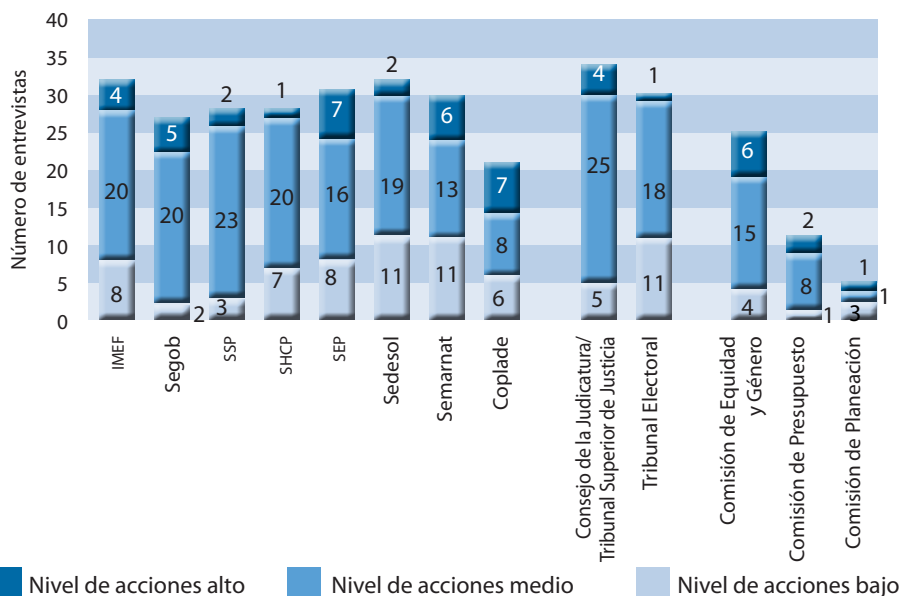
Figura 2.13 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Concentrado de resultados



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

A su vez, la gráfica 2.40 resume de las entrevistas realizadas por instancia entrevistada y por grupo de acuerdo con el número de acciones a favor de la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres. Destaca que la IMEF y la Sedesol fueron las instituciones que otorgaron el mayor número de entrevistas (32 cada una); sin embargo, solo en cuatro (12.5%) instancias de esos estados se ha registrado el mayor número de acciones y ocho (25%) se ubican en la categoría con menor número de acciones a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. En el caso de la Sedesol, once (34.4%) delegaciones tienen el número más bajo de acciones realizadas y solo en dos entidades (Aguascalientes e Hidalgo) se ubican con mayor número de acciones realizadas en favor de la igualdad y contra la violencia. La instancia donde se realizaron menos entrevistas fue en la Comisión de Planeación del congreso estatal: solo se lograron cinco entrevistas, de las cuales tres se clasificaron con el menor número de acciones, una con número medio y otra con mayor número de acciones.

Gráfica 2.40 Número de entrevistas realizadas por instancia y clasificación de acuerdo al avance en materia de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género. Concentrado de resultados



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

A manera de resumen, en el cuadro 2.36 se expone un concentrado de las instituciones que se evaluaron en cada entidad federativa y la calificación que alcanzaron de acuerdo con sus avances en el ámbito de la igualdad de género. En el renglón de total al final del cuadro se presenta el tono de color que tuvo mayor presencia de acuerdo con el número de acciones realizadas al analizar el estado en cada una de las instituciones. Destaca que ninguna

Cuadro 2.36 Concentrado de resultados por institución y entidad federativa

Institución nivel estatal	Entidad federativa															
	Ag.	BC	BCS	Camp.	Chih.	Chis.	Coah.	Col.	DF	Dgo.	Gro.	Gto.	Hgo.	Jal.	Méx.	Mich.
IMEF																
Segob																
SSP																
SHCP																
SEP																
Sedesol																
Semarnat																
Coplande																
Poder Judicial																
CJ/TSJ																
TEE																
Poder Legislativo																
Com. E y Género																
Com. Presupuesto																
Com. Planeación																
Resultados																

Mayor número de acciones

Nivel medio de acciones

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

145

[illegible]



# 3. RESULTADOS CUALITATIVOS POR DEPENDENCIA Y ENTIDAD FEDERATIVA

Clara Juárez, Cristina Herrera, Pablo Sandoval,  
Diana Patricia Viviescas, José Arturo Ruiz  
y Mauro Vargas

147

## Resultados cualitativos por dependencia evaluada

### METODOLOGÍA

Para evaluar cualitativamente el grado de avance de cada dependencia seleccionada en las 32 entidades federativas se realizó un procedimiento que se dividió en cuatro etapas, las cuales se describen a continuación.

#### *PRIMERA ETAPA: DISEÑO DE PREGUNTAS ABIERTAS*

Se diseñaron y agregaron preguntas abiertas a los cuestionarios elaborados para explorar el grado de desempeño institucional en las dependencias visitadas. Estas preguntas se realizaron con la intención de averiguar con mayor profundidad algunos aspectos de los temas contemplados en la evaluación.

## SEGUNDA ETAPA: ELABORACIÓN DE MATRICES DE DATOS

Esta etapa fue el producto del análisis de las preguntas abiertas en el cuestionario, las cuales se analizaron como complemento de las preguntas cerradas. Para sistematizar esa información se elaboró una matriz de vaciado de datos por tema y por dependencia. El producto de esta etapa fueron 32 matrices de información.

## TERCERA ETAPA: PUNTUACIÓN

En una tercera etapa se realizó el ejercicio de establecer puntuaciones para cada dependencia de acuerdo con su grado de cumplimiento. La puntuación se elaboró a través de una evaluación de las acciones que cada dependencia debía realizar para colaborar en la instauración de una política a favor de la igualdad de género. A cada dependencia, por entidad federativa, se le asignó un lugar en una escala de cumplimiento, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

- Aquellos estados en los que la dependencia evaluada cumplió con la mayoría de los criterios. En este caso se consideró que el cumplimiento era alto cuando la dependencia obtuvo de 71 a 100 puntos.
- Estados en los que la dependencia cumplió medianamente con los criterios evaluados. En este caso se consideró que el cumplimiento era medio cuando la dependencia obtuvo de 31 a 70 puntos.
- Estados en los que la dependencia no cumplió con los criterios evaluados. En este caso se consideró que el cumplimiento era bajo o nulo cuando la dependencia obtuvo entre 0 y 30 puntos.

Debido a las particularidades de cada dependencia, los puntajes seleccionados para evaluarlas y ubicarlas en uno de los niveles antes descritos se eligieron en función de las acciones que cada una tenía el compromiso de desarrollar para instaurar la perspectiva de género (PG) en el Programa de Cultura Institucional (PCI), particularmente, como ya se ha dicho, en acciones encaminadas hacia la igualdad de género.

### *CUARTA ETAPA: EVALUACIÓN DEFINITIVA DE LOS ESTADOS, SEGÚN RESULTADO POR DEPENDENCIA*

En la cuarta etapa se realizó la evaluación definitiva del desempeño de cada entidad federativa, de acuerdo con los resultados parciales, según la dependencia seleccionada. Estos resultados se describen a lo largo de este capítulo.

A continuación se presentan los resultados del diagnóstico por dependencia visitada. Cada apartado contiene la descripción tanto de la metodología seguida como de su evaluación parcial. Al final del capítulo se presentan los resultados parciales y la evaluación definitiva del grado de desempeño de cada estado.

### **INSTANCIAS DE LAS MUJERES EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS**

149

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) se basó en cinco criterios:

- Características generales: incluyó si existía un plan de acción para desarrollar en el sexenio gubernamental, evaluaciones de ese plan, trabajo con municipios, mecanismos de coordinación interdependencias y logros de esa coordinación.
- Incorporación de la PG en la normatividad interna de la dependencia: se indagó acerca de la existencia de estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Papel rector de la IMEF en la política de igualdad: se exploró la elaboración y publicación de la ley de igualdad, su reglamento, el programa estatal de igualdad, la instalación del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Sistema Estatal de Igualdad), los resultados de las reuniones de este último y la eficacia de los mecanismos de seguimiento de los compromisos adquiridos en esas reuniones.
- Papel rector de la IMEF en la política contra la violencia: se observó si se había publicado la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, su reglamento, si existía



programa estatal, instalación del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Sistema Estatal para Prevenir la Violencia), resultados de las reuniones de este último y la eficacia de los mecanismos de seguimiento de los compromisos de esas reuniones. Además, se indagó sobre las estrategias desarrolladas por la IMEF para dar cumplimiento a las reformas de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2011.

- Coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave: se evaluó la participación de la IMEF en la capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales; su participación en procesos legislativos donde se deciden presupuestos y las estrategias más importantes para transversalizar la PG.

En el cuadro 3.1 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

De acuerdo con el cumplimiento que cada IMEF tuvo en los aspectos antes mencionados, se clasificaron según su nivel de desempeño (cuadro 3.2).

### *DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO*

#### **Estados con alto nivel de cumplimiento**

Tres entidades federativas tuvieron un alto nivel de cumplimiento: Jalisco, Distrito Federal y Chihuahua. Las IMEF que se encuentran en este nivel han avanzado significativamente en la política de igualdad de género, cumplen con la mayoría de las acciones con un grado medio y alto de formalización, es decir, cuentan con plan de acción, han elaborado evaluaciones, realizan trabajo con municipios y tienen mecanismos de coordinación interinstitucionales. Aunque no cuentan con unidad de género, en las tres entidades han adelantado estrategias internas para promover la igualdad de género y prevenir y/o atender el acoso y el hostigamiento sexual, así como estrategias en contra de la violencia hacia las mujeres. En Jalisco destacan como logro de las estrategias de igualdad los permisos de paternidad.

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

Como parte del papel rector en la política de igualdad y contra la violencia en el ámbito estatal, en los tres estados se publicaron la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. No se ha publicado el Reglamento de la Ley de Igualdad. Esta es una situación recurrente en la mayoría de las entidades federativas, ya que solo cuatro de las 32 lo tienen. Es necesario avanzar en la elaboración y publicación de reglamentos que permitan operar las acciones de igualdad en las entidades federativas, pues de lo contrario las leyes se quedan en una etapa de formulación, sin que se pase a la realización de acciones.

**Cuadro 3.1 Criterios y puntajes para evaluación de las IMEF**

<i>Indicadores</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Características generales	Se asignaron 10 puntos a las IMEF que contaran con plan de acción para el sexenio, evaluaciones del plan, que realizaran trabajo con municipios, contaran con mecanismos de coordinación y algunos logros de éstos mecanismos. Por cada respuesta afirmativa se otorgó un valor de 2 puntos.	10
Incorporación de la perspectiva de equidad de género en la normatividad interna	Se asignaron 10 puntos a las instancias que tenían implementadas estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, violencia contra las mujeres e igualdad de género. A las dos primeras se les dio un peso de 3 puntos a cada una y a la última 4 puntos. Esta distribución del puntaje se debe a que el objetivo general de la evaluación correspondía a los avances en materia de igualdad.	10
Papel rector de la IMEF en la política de igualdad	A las IMEF que habían publicado la ley, el reglamento y el programa estatal de igualdad entre mujeres y hombres, se les asignó un valor de 5 puntos por cada respuesta afirmativa. En caso de no tener publicado el reglamento pero contaban con la propuesta, se otorgaron 2 puntos. Por contar con el sistema estatal de igualdad instalado: 10 puntos y por mencionar resultados de las reuniones del sistema y la eficacia de los mecanismos de seguimiento de compromisos se les otorgó 2.5 a cada una. Estas dos últimas preguntas en el cuestionario tuvieron 4 opciones de respuesta (nada, poco, algo y muy satisfactorio/eficaz), por lo que se dio una ponderación de 0.5, 1, 2 y 2.5 de acuerdo a la respuesta. A las IMEF que tenían todas las acciones se les otorgó una calificación de 30 puntos.	30

*Continúa*

*Continuación Cuadro 3.1 Criterios y puntajes para evaluación de las IMEF*

<i>Indicadores</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Papel rector de la IMEF en la política contra la violencia	<p>A la publicación de la ley, el reglamento, el programa e instalado el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, se le asignó un valor de 3 puntos por cada respuesta positiva. En caso de no tener publicado el reglamento pero contaban con la propuesta, se otorgó 1 punto.</p> <p>Por mencionar los resultados de las reuniones del sistema y la eficacia de los mecanismos de seguimiento de compromisos, 2 puntos a cada uno. Estas dos últimas preguntas tenían 4 opciones de respuesta en el cuestionario (nada, poco, algo y muy satisfactorio/eficaz), por lo que se dio una ponderación de 0.5, 1, 1.5 y 2 de acuerdo a la respuesta.</p> <p>El cumplimiento de las estrategias desarrolladas por la IMEF para acatar las reformas de la LGAMVLV de 2011 tuvo un punto por cada respuesta afirmativa.</p> <p>A las IMEF que tenían todas las acciones se les otorgó una calificación de 20 puntos.</p>	20
Coordinación y vinculación con actores clave	<p>Se asignó un valor de 15 puntos a las IMEF que habían participado de acciones de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales. Por cada grupo institucional capacitado se asignaron 5 puntos, en caso de no brindar la cifra del total de hombres y mujeres capacitados, se dio una calificación de 3 puntos por cada grupo, esto por no contar con la información completa.</p> <p>Si participaron en procesos legislativos donde se deciden presupuestos se otorgaron 10 puntos, por mencionar las estrategias más importantes para transversalizar la PG, 5 puntos, en caso de que estas estrategias fueran de violencia se dio un valor de 2.5 puntos.</p>	30

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En estos estados se cuenta con programas de acción y han instalado los sistemas estatales de igualdad y para prevenir la violencia hacia las mujeres. Estas acciones son fundamentales si tenemos en cuenta la importancia de establecer estos sistemas para conducir e implementar estrategias en la materia. Por ejemplo, en el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Distrito Federal existe una comisión interinstitucional de vigilancia del presupuesto y un

3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

*software* de seguimiento de las acciones del sistema en todas las dependencias, el cual, aunque todavía está en fase de prueba piloto, es una muestra de iniciativas innovadoras que se pueden realizar en las instituciones públicas.

Cuadro 3.2 Nivel de cumplimiento de las IMEF

Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos	Entidades con nivel de cumplimiento medio: 31 a 70 puntos	Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos
Chihuahua Distrito Federal Jalisco	Aguascalientes Baja California Baja California Sur Campeche Coahuila Colima Chiapas Durango Guanajuato Guerrero Hidalgo México Michoacán Morelos Nayarit Nuevo León Oaxaca Puebla Querétaro Quintana Roo San Luis Potosí Sinaloa Sonora Tabasco Tlaxcala Veracruz Yucatán Zacatecas	Tamaulipas
Total: 3	Total: 28	Total: 1

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Respecto de la participación y vinculación con actores clave, en las tres entidades han capacitado a jueces, magistrados y cuerpos policiales en igualdad de género y violencia contra las mujeres; también han participando en procesos legislativos para lograr presupuesto etiquetado mediante diagnósticos, información, sensibilización y cabildeo. Un avance importante que se señaló en el Distrito Federal se refiere a la creación de enlaces de género, donde estas redes confor-

man una base sólida de procesos institucionales para garantizar presupuestos y avances en igualdad. Las acciones deben transformarse en leyes, con el fin de que el cambio de partido político en los gobiernos locales no impacte en el desarrollo de las actividades a favor de la igualdad de género.

Chihuahua tiene otros avances destacables en relación con la transversalización de la PG, uno de ellos es la inclusión de la PG en el Plan de Desarrollo Estatal, en el cual se organizan los planes operativos anuales con un enfoque e indicadores de género. Se han realizado diagnósticos de acoso y hostigamiento laboral, así como el establecimiento de enlaces de género en las instituciones públicas relacionadas con el tema.

### Estados con nivel de cumplimiento medio

Las IMEF que se encuentran en el nivel de cumplimiento medio han avanzado de manera parcial en la política de igualdad de género en sus estados.

En veintiocho entidades federativas, es decir, en más de 80% se cumplen varias acciones de los criterios evaluados, en otras no es así, pero hay numerosas acciones propias con nivel medio de formalización que cuentan con estrategias para atender el acoso y el hostigamiento sexual y la violencia hacia las mujeres, y actuar en favor de la igualdad de género. Una acción propia que se mencionó en igualdad de género es el permiso o licencia de paternidad en los estados de Baja California, México, Michoacán y Sinaloa.

Respecto del papel rector de la IMEF en la política de igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres, se puede señalar la publicación de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aunque falta el reglamento respectivo, con excepción de los estados de Baja California, Guanajuato, Querétaro, Tabasco y Tlaxcala, donde, según expresaron los entrevistados, no se han publicado leyes, reglamentos y programas, ni se ha instalado el Sistema Estatal de Igualdad, lo cual es una situación a considerar porque si no existe una base legislativa, no se puede avanzar en acciones que garanticen condiciones de igualdad para mujeres y hombres en ningún ámbito. Contrario a esto, en todos los estados está publicada la Ley de Acceso de las Mu-

jeros a una Vida Libre de Violencia y solo en dos ellos (Campeche y Querétaro) falta publicar el reglamento de esta Ley.

En cuanto a la coordinación y vinculación con otros actores, todas las IMEF participan en la capacitación de jueces, magistrados y policías, y en solo seis de veintiocho estados (Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Guerrero, Nuevo León y Oaxaca) mencionaron participar en procesos legislativos donde se deciden presupuestos.

En tres estados (Durango, Morelos y Veracruz) no señalaron tener estrategias importantes para transversalizar la PG; en los veinticinco estados restantes clasificados en el nivel de cumplimiento medio, sí realizan acciones en este sentido. Por ejemplo, en Baja California existe el plan de desarrollo estatal con PG y se llevaron a cabo modificaciones a la Ley de Planeación y Gasto Público para incluir la PG. En San Luis Potosí se realizó el diagnóstico de cultura institucional y se incorporó la PG al plan operativo anual de varias dependencias estatales. En Zacatecas se realizó la institucionalización de la PG en la administración pública estatal y en Colima se implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG).

En algunos estados argumentaron que no habían cumplido al cien por ciento los lineamientos debido a que tenían poco tiempo de haber iniciado sus funciones las administraciones estatales (desde dos hasta catorce meses) y todo aún estaba en proceso. Fue el caso de Aguascalientes, Baja California Sur, Coahuila, Guerrero, Hidalgo, México, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Tlaxcala.

### Estados con nivel de cumplimiento bajo

Las IMEF situadas en el nivel de cumplimiento bajo muestran rezagos importantes en la política de igualdad de género estatal. Solo en uno de los estados (Tamaulipas) hay bajo cumplimiento de obligaciones de la ley, es decir, existen pocas acciones de los criterios explorados y en su mayoría son informales. Se han enfocado más a sensibilización y atención a la violencia que a transversalización de la PG. Han publicado la Ley Estatal de Igualdad, pero no su reglamento, ni tienen instalado el sistema en la materia. No tienen incidencia en la Cámara de Diputados para etiquetar presupuestos y no mencionan estrategias para transversalizar la PG.

En Tamaulipas señalaron como razones del bajo nivel de cumplimiento el cambio reciente de la administración estatal, al momento de la visita para la evaluación, por lo cual la titular de la IMEF tenía solamente ocho meses en el cargo. En casos como este, la información obtenida fue tomada con reserva, ya que se trataba de personal que recién se estaba incorporando a la práctica institucional del gobierno del estado.

Aunque estas IMEF fueron evaluadas con bajo nivel de cumplimiento, es importante resaltar el papel que han desempeñado en los temas de igualdad de género y la no violencia contra las mujeres. Las IMEF deben continuar ejerciendo un papel de liderazgo, estableciendo vínculos interinstitucionales más estrechos y realizando un acompañamiento permanente durante el diseño y puesta en marcha de planes de trabajo institucionales con PG, que se posicionen y transciendan en la administración pública estatal.

### CONCLUSIONES SOBRE LAS INSTANCIAS DE LAS MUJERES EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

En esta evaluación, las IMEF resultaron en general con un nivel de cumplimiento medio. Si bien una sola entidad federativa presenta rezagos significativos, veintiocho estados informan avances parciales en materia de igualdad de género, debido a que la mayor parte de sus acciones se enfocan solamente en actividades del tema de la violencia contra las mujeres. Este es un indicador de que a las IMEF les queda mucho trabajo por realizar, ya que se trata de la dependencia estatal que debe posicionar el tema de la igualdad de género en las instancias gubernamentales locales.

Entre las estrategias más importantes para transversalizar la PG destaca la capacitación, los talleres y la sensibilización. En menor proporción los planes de desarrollo estatal, los Programas Operativos Anuales con PG, la vinculación interinstitucional, los convenios, la implementación del MEG y los PCI.

Existe vinculación con otras dependencias, casi siempre con las secretarías estatales de Seguridad Pública (SSP), de Salud (SS) y de Educación Pública (SEP). Sin embargo, la relación podría mejorarse, ya que la colaboración se establece de manera superficial, en la ma-

yoría de las ocasiones para realizar capacitación al personal de estas dependencias. Las IMEF tienen comunicación con las dependencias en los estados pero no es de calidad; no se promueven acciones en común más allá de realizar algunas de sensibilización y capacitación.

Existe desarticulación entre las instituciones estatales para trabajar el tema de la igualdad de género. Si las IMEF no lo promueven, las dependencias no toman la iniciativa. Entre las instituciones públicas persiste la idea de que es un tema que le corresponde desarrollar solamente a las IMEF, no lo consideran una obligación porque desconocen los marcos de acuerdos interinstitucionales, así como las disposiciones federales en estos rubros. A las IMEF, por su parte, les falta incidir en la incorporación de la PG al interior de las otras dependencias.

Las IMEF deben continuar ejerciendo un papel de liderazgo, estableciendo vínculos interinstitucionales más estrechos y realizando cabildeo en las comisiones y acompañamiento permanente durante el diseño, puesta en marcha y evaluación de planes con PG.

Es necesario que todos los estados cuenten con la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y su reglamento, que instalen el sistema, elaboren su programa de igualdad y realicen un trabajo coordinado con los órdenes de gobierno, a fin de cumplir con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

## SECRETARÍAS DE GOBIERNO ESTATALES

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las secretarías de Gobierno estatales (Segob estatales) se basó en cinco criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género que realizaran algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Efectuar acciones para promover legislación relacionada con el tema de la igualdad de género.



- La pertenencia de la dependencia al Sistema Estatal para Prevenir la Violencia.
- Fomentar y apoyar la coordinación interinstitucional a favor de la igualdad de género.

En el cuadro 3.3 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

**Cuadro 3.3 Criterios y puntajes para evaluación de las Segob**

<i>Indicadores</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Unidad de género	Se asignaron 30 puntos cuando la dependencia tenía una unidad de género que estuviera funcionando. Cuando se trataba de una unidad con mediano desempeño se le asignaban 20 puntos y cuando no realizaba acciones 10.	30
Acciones internas contra el acoso y la violencia hacia la mujer y por la igualdad	Se calificó con 40 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos (acoso, igualdad, violencia). Si solo había para dos el puntaje fue 25, para una sola acción en alguno de los ámbitos 15.	40
Promoción en la legislación	Se valoró con 10 puntos cuando la promoción era en distintos temas, cuando era un solo tema se calificó con 5.	10
Participación en el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia	Se asignaron 10 puntos cuando funcionaba y 5 cuando se había instalado pero no se reunían.	10
Coordinación intersectorial	Se otorgaron 10 puntos cuando existían vínculos con otras dependencias, 5 cuando existían pero no desarrollaban acciones en común.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

### Estados con alto nivel de cumplimiento

De las 32 entidades, solo Veracruz y Zacatecas tuvieron un alto nivel de desempeño. En las Segob de ambos estados se cuenta con una unidad de género con personal propio y plan de acción que busca transversalizar la PG en las dependencias. Se han emprendido diversas acciones en contra de la violencia y el acoso laboral, y a favor de la igualdad de género. También se han promovido leyes relacionadas con estos temas, se han instrumentado sistemas estatales para

Cuadro 3.4 Nivel de cumplimiento de las Segob

<b>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos</b>	<b>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</b>	<b>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</b>	<b>Entidades en las que no hubo respuesta</b>
Veracruz Zacatecas	Aguascalientes Baja California Coahuila Hidalgo México Morelos Puebla Querétaro Sonora Tabasco Yucatán	Baja California Sur Colima Chihuahua Durango Guanajuato Guerrero Jalisco Michoacán Nayarit Quintana Roo San Luis Potosí Sinaloa Tamaulipas Tlaxcala	Campeche Chiapas Distrito Federal Nuevo León Oaxaca
Total: 2	Total: 11	Total: 14	Total: 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

prevenir la violencia y se mantiene una buena coordinación intersectorial en los dos estados.

En Veracruz se realizan campañas de difusión para prevenir la violencia hacia las mujeres y la erradicación de roles sexistas. Se ha desarrollado el Programa para Prevenir y Erradicar la Violencia hacia las Mujeres. La Segob estatal participó activamente en la promoción de la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la LGAMVLV, así como en la publicación del Reglamento de esta última. También colabora en la operación del Sistema para Prevenir la Violencia, en el cual llevaba a cabo, en las fechas de la investigación, un diagnóstico de la entidad en este aspecto.

Estados con nivel de cumplimiento medio

Con un cumplimiento medio se encontraron once estados, es decir, 40.7% de los que respondieron la entrevista correspondiente. En todos ellos no existe una unidad de género pero se realizan o coordinan algunas acciones; por ejemplo, en Coahuila las coordina la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado, que pertenece a la Segob local.

En las entidades ubicadas en este nivel de desempeño, se pueden encontrar ciertas estrategias relacionadas con uno o dos de los siguientes aspectos: violencia, acoso laboral o igualdad de género. Solo en Hidalgo y Puebla se participa en un Sistema Estatal para Prevenir la Violencia. Respecto de la coordinación intersectorial, se realiza en mayor medida en: Aguascalientes, Coahuila y Tabasco.

### Estados con nivel de cumplimiento bajo

En catorce entidades las Segob locales mostraron un bajo nivel de cumplimiento. Esto indica que 51.8% de los estados que respondieron el cuestionario no cuentan con una unidad de género, ni con estrategias internas contra la violencia y el acoso laboral; tampoco han promovido legislación relacionada con esos temas y no existe un Sistema Estatal para Prevenir la Violencia. Hay que destacar que en ocho estados los informantes de la Segob tenían poco tiempo en el cargo o eran ajenos al tema de género.

No fue posible entrevistar a algún responsable de este tipo en las Segob de los estados de Campeche, Chiapas, Distrito Federal, Nuevo León y Oaxaca, a pesar de las reiteradas solicitudes a distintos funcionarios de alto nivel. Se recibieron solo respuestas negativas, con los argumentos que fueron desde la falta de tiempo para atender la solicitud hasta señalar que el tema de género correspondía solo a los institutos estatales de la mujer.

### CONCLUSIONES SOBRE LAS SECRETARÍAS DE GOBIERNO ESTATALES

La evaluación de la Segob en las entidades federativas dio como resultado un nivel de cumplimiento bajo: catorce de los veintisiete estados que respondieron a la investigación se ubican en ese nivel. Solo los estados de Veracruz y Zacatecas cuentan con una unidad de género dentro de sus Segob, las cuales tienen personal, presupuesto, plan de acción y han realizado evaluación de sus actividades. También llevan a cabo acciones internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género. En esas dos entidades existe el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia; además, se ha fomentado la coordinación interinstitucional.

En catorce de los veintisiete estados que proporcionaron información, la situación resultó totalmente contraria a la encontrada en Veracruz y Zacatecas, lo cual indica que en más de la mitad de las Segob la política de género ha sido escasamente considerada. Esto es de llamar la atención, debido a que son estas dependencias las que deberían conducir la política pública sobre la igualdad de género en los estados. Este panorama implica que se deben reforzar más las estrategias de sensibilización y convencimiento a los altos mandos de estas oficinas para que asuman un papel activo, propositivo, que permita permear políticas de género hacia el resto de las dependencias de los ejecutivos estatales.

## SECRETARÍAS DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATALES

161

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las SSP estatales se basó en cuatro criterios:

- Incorporación de la PG en la normatividad interna: se indagó sobre la existencia de una unidad de género al interior de la dependencia, la cual debía contar con personal, presupuesto y plan de acción, y haber realizado evaluaciones de sus acciones; o bien, contar con un área encargada del tema de género que hubiera desarrollado algunas iniciativas.
- Acciones internas contra el acoso laboral y a favor de la igualdad de género: se valoró si la dependencia había implementado acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Estrategias de capacitación a cuerpos policiales: en este rubro se valoró si la SSP había realizado alguna estrategia de sensibilización y capacitación para los cuerpos policiales en temas de género y violencia hacia las mujeres. Adicionalmente se observó si estas acciones habían sido evaluadas.
- Avances en la carga de información en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim): se valoró si las SSP en los estados conocían la existencia de este Banco Nacional de Datos, si lo habían instalado y, en ese caso, si se encontraba funcionando.

En el cuadro 3.5 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

**Cuadro 3.5 Criterios y puntajes para evaluación de las SSP estatales**

<i>Indicadores</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Unidad de género	Se asignaron 30 puntos a las SSP que contaran con unidad de género o un área encargada de atender los asuntos de igualdad al interior de la dependencia. Para esto debía tener un plan de acción, evaluación, personal, presupuesto.	30
Acciones internas contra el acoso y la violencia hacia la mujer y a favor de la igualdad de género	Para las estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento se dio un peso de 15 puntos; para estrategias a favor de la igualdad de género otros 15 puntos. Se otorgaron 10 puntos para acciones realizadas en contra de la violencia hacia las mujeres. Esto suma un total de 40 puntos. Se le dio más peso a las acciones a favor de la igualdad de género debido a que ese era el objetivo central de la evaluación.	40
Capacitación y evaluación a cuerpos policiales	Se asignó un valor de 15 puntos a las SSP que habían implementado estrategias de sensibilización y capacitación a agentes de policía en temas de género y violencia contra las mujeres. Dichas capacitaciones debían ser formales, es decir haberse realizado mediante cursos, talleres, foros, etc. Por otra parte, se otorgó un valor de 5 puntos a las dependencias que hubieran realizado alguna evaluación de resultados de esas capacitaciones. Las SSP que realizaron capacitación y evaluación a sus agentes, obtenían un total de 20 puntos.	20
Banavim instalado y funcionando	A las SSP que tenían instalado y funcionando el sistema de información para el Banavim, se les dio un valor de 10 puntos. Cuando el Banavim fue instalado pero al momento de la visita no funcionaba, se calificó con 5 puntos. También se asignaron 5 puntos para aquellos casos donde no lo había instalado la SSP pero estaba en otra dependencia como la Procuraduría del estado.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

De acuerdo con el cumplimiento que cada SSP estatal tuvo en los aspectos antes mencionados, se clasificaron según su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.6.

Cuadro 3.6 Nivel de cumplimiento de las SSP

<i>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos</i>	<i>Entidades con nivel de cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</i>	<i>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</i>	<i>Entidades en las que no hubo respuesta</i>
Chiapas Distrito Federal Veracruz	Aguascalientes Baja California Sur Campeche Guerrero Michoacán Puebla Quintana Roo	Baja California Colima Chihuahua Durango Guanajuato Hidalgo Jalisco México Morelos Nayarit Oaxaca Querétaro San Luis Potosí Sonora Tabasco Tlaxcala Yucatán Zacatecas	Coahuila Nuevo León Sinaloa Tamaulipas
Total: 3	Total: 7	Total: 18	Total: 4

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

Estados con alto nivel de cumplimiento

Los estados que se encuentran en este nivel han avanzado significativamente en la incorporación de la PG en la normatividad interna de las SSP.

En Chiapas, el Distrito Federal y Veracruz se cumplen la mayoría de las acciones con un nivel medio y alto de formalización, es decir, hay unidad de género o una estructura similar, con personal, presupuesto y relevancia en la dependencia; capacitación a cuerpos policiales y evaluaciones de las capacitaciones, cuotas de género y mecanismos para que se respeten, así como sistema de sanciones, y se encuentra instalado y funcionando el Banavim. Como ejemplo, en Chiapas existe la Dirección de Promoción de Empoderamiento de las Mujeres de la SSP y cuenta con un alto nivel de formalización en

las acciones mencionadas. Actualmente se está trabajando en el protocolo de actuación policial en materia de violencia de género y se realizan talleres de PG en el modelo de actuación policial.

### Estados con nivel de cumplimiento medio

Los estados situados en el nivel de cumplimiento medio han avanzado parcialmente en la incorporación de la PG en la normatividad interna. En siete estados (Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Guerrero, Michoacán, Puebla y Quintana Roo) se cumplen varias acciones de los temas explorados por la presente evaluación, otras no se cumplen pero hay numerosas acciones propias con nivel medio de formalización. Aunque no cuentan con unidad de género, atienden el acoso y el hostigamiento y la violencia hacia las mujeres, y realizan algunas acciones a favor de la igualdad de género.

Solo en dos estados (Aguascalientes y Quintana Roo) se mencionó que cuentan con unidad de género; sin embargo, no se trata de experiencias que funcionen de acuerdo con lo que establece el marco jurídico para la creación de estas unidades (Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012, Propuesta de creación de la Dirección General de Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres); se señaló que se requiere contar con recursos suficientes y un alto nivel de decisión, entre otros elementos. En Aguascalientes, por ejemplo, se elaboró un programa de trabajo, pero no se le ha dado seguimiento a las acciones propuestas porque las integrantes se encuentran cotidianamente con la necesidad de realizar actividades consideradas más urgentes. En el caso de Quintana Roo existe un comité de equidad y en 2009 hubo una iniciativa para crear formalmente la unidad de género, sin embargo, la propuesta no prosperó porque no se aprobaron el manual ni los procedimientos para que la unidad realizara sus funciones, con lo cual no pudieron seguir con las acciones planeadas.

En los siete estados han adelantado estrategias de sensibilización y capacitación a agentes de policía en temas de género y violencia hacia las mujeres, mediante talleres y cursos.

Respecto a la instalación y funcionamiento del sistema de información para el Banavim, en cuatro de los siete estados (Aguascalientes, Baja California Sur, Michoacán y Quintana Roo) los entrevistados

mencionaron al momento de la visita que no se había realizado esta acción. Sin embargo los datos encontrados señalan que esta iniciativa está vigente. Por ejemplo, en Aguascalientes personal de la SSP estatal fue capacitado por la Oficialía Mayor para activar ese sistema. En Michoacán, la SSP y la Secretaría de la Mujer estaban trabajando en conjunto en su proceso de instalación. Hay que destacar que los cambios de gobierno en los estados repercuten en el seguimiento de acciones como esta; por ejemplo, en Michoacán existía expectativa respecto del futuro de las acciones desarrolladas por la IMEF debido al término del periodo sexenal.

En Campeche la instancia que concentra la información del banco de datos regional es la Procuraduría General de Justicia (PGJ) estatal, pero se desconoce cómo funciona este sistema porque esa dependencia no se consideró para la presente evaluación.

En Guerrero se instaló el Banavim pero no funciona; desde que inicio la nueva administración, en abril de 2011, está en proceso de reestructuración. Por lo tanto, los entrevistados no contaban con información acerca de este sistema. Adicionalmente comentaron acerca de la firma de un acuerdo para homologar los sistemas de información estatales sobre casos de violencia hacia las mujeres con el Banavim.

Solo en el estado de Puebla señalaron que tienen instalado el Banavim con recursos de la subsecretaría operativa con Plataforma México. Hay cinco personas dedicadas exclusivamente al sistema y una a tiempo parcial. No cuentan con un servidor exclusivo, ni con soporte en línea, tampoco existe una base de datos integrada para todo el estado. No cuentan con mecanismos que les permitan comparar sus estadísticas con las del ámbito nacional. Las dependencias que registran datos para el sistema son las policías estatal y municipal, los ministerios públicos, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) estatal y la PGJ del estado. Se desconoce con qué periodicidad se envía información al Banavim. Los entrevistados consideran que el porcentaje de avance en la carga de información estatal es de 25%.



## Estados con nivel de cumplimiento bajo

Los estados situados en el nivel de cumplimiento bajo muestran rezagos notables en la incorporación de la PG en la normatividad interna.

En dieciocho estados hay muy bajo nivel de cumplimiento, es decir, existen pocas acciones de las que se preguntan en el cuestionario y en su mayoría se realizan de manera informal. De estas, la mayoría fueron acciones destinadas al tema de la violencia hacia las mujeres y en menor medida se desarrollaron acciones para la transversalización de la PG. Ejemplos de este nivel de cumplimiento son los estados de Baja California, Guanajuato y Sonora.

En este nivel, un aspecto destacable en algunas de las dependencias visitadas (Yucatán, por ejemplo) es la consideración de que no tienen relación con el tema de la igualdad de género, que atañe solamente a la IMEF estatal. Otras señalaron que la poca atención que ha merecido el tema dentro de la dependencia se debe a que no existen problemas relacionados con el acoso u hostigamiento laboral y debido a ello no se ha hecho necesario abordar la temática con el personal.

En cuanto al sistema de información para el Banavim, en nueve estados (Baja California, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Oaxaca, Querétaro, Tabasco, Yucatán y Zacatecas) no se ha instalado. La información que brindaron los entrevistados acerca de las razones de por qué no se ha operado esa estrategia fue mínima.

En Morelos y Querétaro se mencionó que existe una base de datos estatal; en Oaxaca están en la búsqueda de recursos con la PGJ para la instalación; en Tabasco la SSP no tiene avances sobre la carga de datos en el Banavim y en Yucatán la SSP no tiene relación con la planeación de las acciones emprendidas en los temas de igualdad de género. Como muestra de estos comentarios se puede señalar que algunas de las dependencias encuestadas entregaron el cuestionario en blanco (por ejemplo, la SSP de Yucatán) debido a que no existía un vínculo entre sus labores en la entidad y el tema de igualdad de género. Por otra parte, en Colima, San Luis Potosí y Tlaxcala desconocen su existencia; en Durango y Jalisco se instaló pero en la actualidad no funciona, y en Nayarit está a cargo de la PGJ del estado.

Otras razones para el bajo nivel de cumplimiento de esta dependencia se relacionan con cambios políticos en la administración estatal; estos son los casos, por ejemplo, de Colima, Nayarit y Zacatecas.

### Estados en los que no hubo respuesta

En las SSP de Coahuila, Nuevo León, Sinaloa y Tamaulipas no se realizaron las entrevistas debido a que no fue posible establecer una cita con los directores de la dependencia, quienes debían haber designado a la persona que atendería la entrevista. Se realizaron varias llamadas telefónicas y se enviaron correos electrónicos solicitando colaboración para la evaluación, pero no se recibió respuesta por parte de las oficinas encargadas.

Las razones de esta negativa, mencionadas por los investigadores que realizaron el trabajo de campo, fueron: los cambios políticos recientes en la administración estatal, la cual todavía no había nombrado titular de la dependencia, así como la nula relación de la dependencia con los temas de género. En el caso de Nuevo León, la razón que se argumentó fue la coyuntura de los acontecimientos ocurridos en el penal de Apodaca y el cambio de titular de la SSP.

### CONCLUSIONES SOBRE LAS SECRETARÍAS DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATALES

La evaluación de las SSP en las entidades federativas dio como resultado un bajo nivel de cumplimiento.

Solo diez estados de los veintiocho que proporcionaron información presentan avances en la incorporación de la PG. En la mayoría de las SSP no existe una unidad de género; por lo tanto, los asuntos de igualdad de género son atendidos por el área de recursos humanos, o bien por el área jurídica o de asuntos internos.

En las dependencias donde no existen acciones de igualdad de género, mencionaron que no ha sido necesario realizarlas porque no han tenido problemas laborales relacionados con esa temática.

Se ha avanzado en la sensibilización y capacitación de los agentes de policía en temas de igualdad de género y violencia hacia las mujeres mediante talleres, cursos, foros y difusión de materiales, todo ello como producto de la coordinación interinstitucional con los institutos estatales de la mujer.

Respecto de la instalación del sistema de información para el Bannavim se encontraron diferentes situaciones. En algunas SSP se instaló

el sistema pero no está funcionando, ya sea por falta de recursos, por obstáculos técnicos o debido a cambios en la administración estatal.

En otras entidades, el Banavim se encuentra instalado en la PGJ estatal, pero se desconoce cómo funciona, ya que esa dependencia no fue contemplada en el diseño de la presente evaluación. En las SSP donde no se ha instalado, los comentarios vertidos por los informantes denotaron desconocimiento de los funcionarios públicos respecto de esta estrategia: algunos mencionaron que el Instituto Estatal de las Mujeres es el que debe instalar el Banavim, en otras desconocían su significado, en qué consistía adoptar las medidas dentro de la SSP y cuál era su responsabilidad.

Sobre este aspecto, en la SSP desconocían qué dependencia debe hacerse cargo de la instalación del sistema. Cabe señalar que en la LGAMVLV (capítulo III, sección cuarta) se establece que es competencia de la SSP en los estados integrar el Banavim.

Para finalizar las conclusiones de las SSP, conviene reproducir una observación que compartieron algunos entrevistados: “... hace falta que el personal directivo se involucre más en estos temas para generar compromisos y poder realizar acciones de impacto al interior de la SSP [...] es necesario crear una unidad especial en cada institución dedicada exclusivamente al tema de género”.

## SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO/FINANZAS ESTATALES

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP) o secretarías de Finanzas estatales se basó en cinco criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Promover la PG en dependencias del Ejecutivo estatal.
- Asesorar a dependencias estatales para etiquetar recursos con PG.
- Realizar monitoreo de recursos etiquetados.

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

En el cuadro 3.7 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

**Cuadro 3.7 Criterios y puntajes para evaluación de las SHCP**

<i>Indicadores</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Unidad de género	Se asignaron 30 puntos cuando se tenía una unidad de género que estuviera funcionando. Cuando se trataba de una unidad con medio desempeño se le asignaron 20 puntos y cuando no realizaba acciones 10.	30
Acciones internas contra el acoso y la violencia hacia la mujer y a favor de la igualdad de género	Se calificó con 40 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos (acoso, igualdad, violencia). Si solo había para dos el puntaje fue 25, para una sola acción en algunos de los ámbitos 15.	40
Promoción de perspectiva de género en dependencias del estado	Se asignó un puntaje de 15 puntos cuando la acción permeaba a todas las dependencias. Cuando era limitada se le otorgaba 10 o 5, según el nivel de desarrollo descrito.	15
Asesoría a dependencias para etiquetar recurso	Se asignaron 5 puntos cuando se apoyó a otras dependencias para etiquetar recursos a favor de acciones de género.	5
Monitoreo de recursos etiquetados	Se otorgaron 10 puntos cuando se apoyó a otras dependencias para etiquetar recursos a favor de la igualdad de género.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

De acuerdo con el cumplimiento que cada SHCP estatal tuvo en los aspectos antes mencionados, se clasificaron según su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.8.

## DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

### Estados con alto nivel de cumplimiento

Solo los estados de Veracruz y Zacatecas muestran un alto nivel de cumplimiento, ya que cuentan con unidades de género y realizan acciones internas en contra del acoso y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la equidad de género (tiene plan de acción, permanencia, recurso y personal propios).

Si bien la unidad de género en Veracruz tiene un año de funcionamiento, cuenta ya con estrategias contra el acoso y el hostigamiento

laboral, pues lleva a cabo labores de difusión y canalización. Participó activamente en la creación del Programa Veracruzano de Finanzas Públicas del estado, en el que se incorpora la transversalidad de la PG; en específico, incorpora un lenguaje incluyente y presupuesto. Se han establecido mecanismos para la coordinación federal-estatal-municipal. Se coordina en el ámbito estatal con el Instituto Veracruzano de las Mujeres (Ivermujeres), con la Contraloría y con las unidades de género de otras dependencias. En ambas entidades se proporciona asesorías a las dependencias gubernamentales para etiquetar recursos.

Cuadro 3.8 Nivel de cumplimiento de las SHCP

<b>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos</b>	<b>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</b>	<b>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</b>	<b>Entidades en las que no hubo respuesta</b>
Veracruz Zacatecas	Baja California Colima Chihuahua Guerrero México Nuevo León Puebla Quintana Roo	Baja California Sur Campeche Coahuila Chiapas Durango Guanajuato Hidalgo Jalisco Morelos Nayarit Oaxaca Querétaro San Luis Potosí Sonora Tabasco Tamaulipas Tlaxcala Yucatán	Aguascalientes Distrito Federal Michoacán Sinaloa
<b>Total: 2</b>	<b>Total: 8</b>	<b>Total: 18</b>	<b>Total: 4</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

### Estados con nivel de cumplimiento medio

Ocho estados tuvieron un cumplimiento medio. Entre ellos solo en Baja California se hace promoción de la PG en las dependencias del estado. Respecto de las asesorías a dependencias para etiquetar recursos con PG se aseguró que sí se otorgan en Baja California, Chihuahua, México, Nuevo León y Quintana Roo. En los estados de Baja California y México también se lleva a cabo un monitoreo de tales recursos.

### Estados con nivel de cumplimiento bajo

Fue muy alto el número de entidades que se ubicaron en un bajo nivel de cumplimiento (64% del total de las que respondieron). Hay que considerar que en algunas de ellas los ejecutivos estatales hacían poco habían tomado posesión (por ejemplo, Coahuila, Hidalgo, Oaxaca, Tamaulipas) y no conocían bien la dependencia; además, en determinados estados el informante asignado para la entrevista no tenía relación con los temas abordados.

Por ejemplo, en Tamaulipas, más allá de que iba iniciando una nueva administración estatal, la SHCP no tiene ninguna función en la promoción de la PG en las dependencias públicas. No cuentan con unidad de género, ni con estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral, ni a favor de la igualdad de género. Tampoco existen recursos etiquetados para promover acciones de igualdad.

171

### Estados en los que no hubo respuesta

En cuatro estados no fue posible realizar las entrevistas, dado que los funcionarios asignados por las propias dependencias nunca definieron una cita.

## CONCLUSIONES SOBRE LAS SECRETARÍAS DE HACIENDA/FINANZAS ESTATALES

La evaluación de las SHCP en las entidades federativas señala un bajo nivel de cumplimiento: de veintiocho entidades visitadas, dieciocho se encontraron en ese nivel. Solo en dos estados existe unidad de género dentro de la estructura de las SHCP. En la mayoría se encontró poco o nulo interés en el tema de género. Se mostró ignorancia sobre asuntos que varios informantes consideran totalmente ajenos a las funciones de la hacienda pública.

Por su papel en el manejo de los recursos públicos y la posibilidad de etiquetar presupuestos en las dependencias de los ejecutivos estatales, las SHCP podrían ser más activas en la promoción de la PG. En los estados con menor nivel de cumplimiento hay que impulsar este tipo de políticas, para lo cual sería conveniente un trabajo directo de las IMEF, con el objeto de sensibilizar a los funcionarios, pero sobre todo con el propósito de asesorarlos en el tipo de políticas que

sí pueden impulsar, retomando las experiencias de los estados de Veracruz y Zacatecas.

## SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA ESTATALES

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las SEP estatales se basó en cinco criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género que realizara algunas iniciativas.
- Efectuar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Llevar a cabo acciones de capacitación formal a profesores.
- Haber realizado evaluación de esas capacitaciones.
- Haber diseñado estrategias relacionadas con la LGAMVLV.

En el cuadro 3.9 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

**Cuadro 3.9 Criterios y puntajes para evaluación de las SEP**

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Unidad de género	Se asignaron 30 puntos cuando se tenía una unidad de género que estuviera funcionando. Cuando se trataba de una unidad con medio desempeño se le asignaban 20 puntos y cuando no realizaba acciones 10.	30
Acciones internas contra el acoso y la violencia hacia la mujer y a favor de la igualdad de género	Se calificó con 40 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos (acoso, igualdad, violencia). Si solo había para dos el puntaje fue 25, para una sola acción en algunos de los ámbitos 15.	40
Capacitación formal a profesores	Se valoró con 15 puntos cuando abarcaba distintos niveles educativos. Cuando era solo un nivel se le otorgaron 5 puntos.	15
Evaluación de capacitaciones	Se asignaron 5 puntos cuando la dependencia había realizado evaluaciones.	5
Estrategias LGAMVLV	Se otorgaron 10 puntos cuando se habían diseñado estrategias para la LGAMVLV.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

De acuerdo con el cumplimiento que cada SEP estatal tuvo en los aspectos antes mencionados, se clasificaron según su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.10.

Cuadro 3.10 Nivel de cumplimiento de las SEP

<i>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos</i>	<i>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</i>	<i>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</i>	<i>Entidades en las que no hubo respuesta</i>
Guerrero México Nayarit Veracruz Quintana Roo Tabasco Tlaxcala Zacatecas	Baja California Sur Coahuila Colima Chiapas Chihuahua Guanajuato Hidalgo Jalisco Nuevo León Oaxaca Puebla Sonora	Aguascalientes Baja California Campeche Distrito Federal Durango Michoacán Querétaro San Luis Potosí Sinaloa Tamaulipas Yucatán	Morelos
Total: 8	Total: 12	Total: 11	Total: 1

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

Estados con alto nivel de cumplimiento

En total ocho estados se clasificaron con un alto nivel de cumplimiento, lo que representó 25.8% de los que accedieron a la entrevista correspondiente. En las ocho SEP se cuenta con una unidad de género que realiza trabajos dirigidos a su personal, principalmente a profesores y estudiantes de educación básica. Asimismo, existen acciones para combatir la violencia y el hostigamiento laboral y a favor de la equidad de género. En este conjunto de estados se realizan cursos de capacitación dirigidos al personal de las dependencias, aunque en ningún caso se encontró que tales cursos fueran evaluados. En las SEP de los ocho estados se cuenta con estrategias relacionadas con la LGAMVLV.

Como ejemplo de lo que se ha venido realizando en estas entidades federativas, está el caso de Quintana Roo, donde las acciones



que existen al interior de la dependencia contra el acoso laboral provienen de la ley estatal que protege a todos los trabajadores/as. Los logros que han tenido con la difusión de esta ley al interior de la dependencia son: mayor respeto hacia las mujeres y cambios en los patrones culturales en los profesores, básicamente sobre la importancia de respetar a los niños/as.

Las estrategias que tienen en el estado a favor de la igualdad de género son: igualdad de ingresos y licencia de diez días hábiles a los hombres por paternidad.

Las acciones en contra de la violencia hacia las mujeres que se han realizado en la SEP son: capacitar al personal y difundir que en el Instituto de las Mujeres se puede encontrar apoyo psicológico y legal para denunciar este tipo de prácticas. La dependencia también ha implementado programas educativos para fomentar la cultura de una vida libre de violencia hacia las mujeres, así como a favor de la igualdad de género y para promover una paternidad responsable. En los tres casos, en el nivel educativo básico.

### Estados con nivel de cumplimiento medio

La mayor parte de las SEP estatales (doce de la 31) se ubicaron en un nivel de cumplimiento medio. Solo Colima, Chiapas y Puebla cuentan con una unidad de género. En el resto de las entidades de este grupo sí se encontraron algunas áreas con tareas, aunque muy limitadas, cercanas a lo que podría ser una unidad de ese tipo. En las doce SEP se impulsan actividades en contra de la violencia y el acoso laboral y a favor de la equidad de género. También en todas ellas se han realizado eventos de capacitación del magisterio, casi exclusivamente para profesores, aunque no han sido evaluados. En la mitad de los estados (Baja California Sur, Chiapas, Guanajuato, Jalisco, Nuevo León y Sonora) existen estrategias alrededor de la LGAMVLV.

### Estados con nivel de cumplimiento bajo

Un número importante de estados (35.4%) presentaron un bajo nivel de cumplimiento; en algunos, los informantes no fueron los idóneos, por tener poco tiempo en el puesto o por desconocer los temas abordados en las entrevistas. En ninguna de las SEP de este grupo existe

unidad de género, aunque en todas se aseguró que se imparten cursos de capacitación sobre algún tema relacionado, pero en ninguna se hacen ejercicios de evaluación. En los estados de Baja California, Querétaro, San Luis Potosí y Sinaloa se lleva a cabo alguna estrategia relacionada con la LGAMVLV.

En Aguascalientes se aseguró que las cuestiones de género se resuelven en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, “en el Departamento de Quejas, que es específico para el cuerpo docente”. Se basan en la Ley de Responsabilidad de Servidores Públicos, en el Reglamento General de la Coordinación de Trabajadores del Estado, y en la Ley de Procedimientos Administrativos para atender y sancionar los casos de violencia, acoso escolar y hostigamiento por parte de docentes a estudiantes y dentro del Instituto de Educación del Estado. Con una política de este tipo será complicado avanzar en la creación de unidades de género en los estados con bajo nivel de cumplimiento.

### Estados en los que no hubo respuesta

Solo en Morelos no fue posible concertar la entrevista, a pesar de la búsqueda reiterada de informantes al más alto nivel.

## CONCLUSIONES SOBRE LAS SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA ESTATALES

La evaluación de las SEP en las entidades federativas tuvo como resultado un nivel de cumplimiento medio; doce estados quedaron clasificados en ese sitio, once tuvieron bajo nivel de cumplimiento y ocho, alto nivel, mientras uno no contestó.

Solo en ocho estados, las SEP cuentan con una unidad de género o con una instancia similar. Esto indica que en veinticuatro entidades, dentro de sus tareas educativas y su funcionamiento interno, el tema de género no es prioritario. Resulta preocupante la falta de interés en las instancias rectoras de la educación básica en los estados.

En general se presentaron dos situaciones extremas: 1) negar que existan problemas de acoso laboral, hostigamiento sexual, violencia hacia las mujeres y discriminación en la dependencia y en las escuelas, por lo que “no es necesario” crear una instancia que se

aboque a atender tales problemas; 2) reconocer que sí se presentan casos pero que no justifican la creación de una unidad de género, ya que esos problemas son atendido por el área de recursos humanos, junto con representantes del sindicato.

Por tratarse de una instancia dedicada a la educación pública en todos los niveles, se podría aprovechar su extendida presencia territorial y social para formar a alumnos, maestros y padres de familia en la PG. Una estrategia sencilla y factible es que desde la SEP federal se incorpore el tema en todos los libros de texto gratuitos que se distribuyen en las escuelas de nivel básico. Con esto se llegaría a maestros y alumnos, un sector muy numeroso en México. Por otra parte, hacer trabajo de convencimiento con las SEP estatales junto con las secciones sindicales correspondientes, para que se puedan impulsar acciones propias de una unidad de género.

Un aspecto positivo es que en las SEP de los 32 estados se realizan actividades de capacitación de maestros y/o estudiantes, aunque la mayoría de estas a nivel de educación básica. Solamente en tres de ellas se hace algún tipo de evaluación de esas tareas.

## COMITÉS DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO ESTATAL

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal (Coplade) de cada entidad federativa se basó en cinco criterios:

- Incorporación de la PG a programas estatales.
- Existencia de un comité o subcomité para incorporar la PG.
- Contar con recursos para programas estatales con PG.
- Participación en el Programa Estatal para la Igualdad.
- Publicación de estadísticas desagregadas por sexo.

En el cuadro 3.11 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

De acuerdo con el cumplimiento que cada Coplade tuvo en los aspectos antes mencionados, se clasificaron según su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.12.

3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

Cuadro 3.11 Criterios y puntajes para evaluación de los Coplade

Indicador	Criterios	Puntaje
Incorporación de perspectiva de género en los programas estatales	Se asignaron 30 puntos cuando se incorporó la PG a los programas estatales y estaban en funcionamiento. Se otorgaron 20 puntos cuando se estaba planeando pero todavía no había resultados y 10 cuando apenas se empezaba con la planeación.	30
Existencia de Comité ó Subcomité para incorporar la PG	Se calificó con 40 puntos cuando existía un Comité o Subcomité. Cuando se trataba de una unidad con mediano desempeño se le asignaban 20 puntos y cuando existía pero no realizaban acciones: 10.	40
Cuenta con recursos para programas estatales	Se asignaron 15 puntos, cuando el Coplade había considerado asignar recursos a programas estatales que realizaran acciones a favor de la igualdad de género.	15
Participación en el Sistema Estatal para la Igualdad	Se asignaron 5 puntos, cuando el Coplade formaba parte del Sistema Estatal para la Igualdad.	5
Publicación de estadísticas desagregadas por sexo	Se otorgaron 10 puntos cuando se publicaban estadísticas desagregadas en todos los temas y 5 cuando se realizaba sólo en algunos casos.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Cuadro 3.12 Nivel de cumplimiento de los Coplade

Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos	Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos	Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos	Entidades en las que no hubo respuesta	Entidades sin Coplade
Baja California Sur Chiapas Guerrero Quintana Roo Yucatán Zacatecas	Chihuahua Colima Durango México Nayarit Michoacán Jalisco San Luis Potosí	Baja California Guanajuato Querétaro Morelos Puebla Tabasco Veracruz	Aguascalientes Campeche Nuevo León Hidalgo Oaxaca Sinaloa Sonora Tlaxcala	Distrito Federal Coahuila Tamaulipas
Total: 6	Total: 8	Total: 7	Total: 8	Total: 3

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

### Estados con alto nivel de cumplimiento

Fueron seis estados (28.5% de los respondieron) los que se clasificaron con un alto nivel de cumplimiento ya que aseguraron que incorporan una PG en los programas estatales, cuentan con un comité o subcomité para incorporar dicha perspectiva, participan en el Programa Estatal para la Igualdad y publican estadísticas desagregadas por sexo. En los estados de Guerrero, Quintana Roo y Yucatán se afirmó que tienen recursos propios para programas en el ámbito estatal con PG.

Por ejemplo, en el caso de Yucatán sí existen presupuestos etiquetados para fomentar la PG. En este sentido, la función del Coplade es dar seguimiento para que se cumpla con el ejercicio de esos presupuestos, lo cual realiza a través del Subcomité Especial de la Mujer. Este Subcomité se creó hace cerca de quince años y lo integran las siguientes instituciones: Instituto para la Equidad de Género de Yucatán, DIF Yucatán, Secretaría de Política Comunitaria y Social, Instituto de Cultura de Yucatán, Secretaría de Educación, Secretaría de Salud y Comunicación Social, entre otras. Se comentó que la sociedad civil participa en el Subcomité a través de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y en las reuniones de los diversos grupos de trabajo. La sociedad civil tiene voz y voto en estas reuniones y participa en la fase de consulta y monitoreo para la planeación de los programas.

El Subcomité se reúne una vez al mes, está dirigido por un coordinador, un secretario técnico y vocales. Sus fondos provienen en parte del Presupuesto de Egresos de la Federación, pero en mayor medida del presupuesto estatal. El Subcomité tiene un programa de acción elaborado hace cuatro años, que se corresponde con el de la IMEF estatal. Las acciones principales del programa son la difusión, la capacitación y el seguimiento de quejas y asesoría. Los temas del programa son: igualdad de género, salud, derechos reproductivos y sexuales, prevención y atención a la discriminación y violencia de género, medio ambiente, economía y migración, educación y PG, entre otros.

Para operar el programa en los municipios se han creado instancias municipales de la mujer y equidad de género que tienen como objetivo incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal, mediante la adecuación de la ley de gobierno de los municipios del

estado de Yucatán. Los mecanismos para la coordinación de los ámbitos municipal, estatal y federal se hacen a través de convenios de colaboración y aportación de recursos.

En los presupuestos públicos se aplica la PG. Los recursos para incorporarla se han destinado a la “difusión de igualdad y equidad entre los géneros”, el presupuesto básicamente se ha destinado al Instituto de Equidad de Género de Yucatán (IEGY), debido a que es la dependencia coordinadora del Subcomité de la Mujer en el Coplade. El presupuesto para el IEGY lo decide la propia dependencia estatal mediante la elaboración del programa operativo anual y su respectivo presupuesto.

Desde cuatro años antes de la entrevista el Subcomité venía elaborando estadísticas desagregadas por sexo para medir el avance de la incorporación de la PG. Están plasmadas en el Manual para la planeación, programación y presupuestación 2012. Las estadísticas se difunden en una plataforma interactiva del IEGY llamada Mesipeg (Mecanismo Estatal de Seguimiento para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas). Los datos se generan y publican todo el año. Los programas estatales tienen en sus sistemas la información desagregada por sexo.

#### Estados con nivel de cumplimiento medio

Ocho de los estados que respondieron a la entrevista (38%) tuvieron un cumplimiento medio, ya que incorporan parcialmente una PG en los programas estatales, con excepción de Durango, donde se afirmó que sí existe tal incorporación a todos los programas. En cinco estados (Chihuahua, Durango, Jalisco, Nayarit y San Luis Potosí) se aseguró que los comités participan en el Programa Estatal para la Igualdad. Por su parte, en Chihuahua, Jalisco y Michoacán se publican estadísticas desagregadas por sexo.

#### Estados con nivel de cumplimiento bajo

Con un bajo nivel de cumplimiento se encontraron siete de los veintitún Coplade que respondieron a la entrevista. Ninguno de ellos cuenta con recursos propios para programas en el ámbito estatal con PG. A pesar de estar ubicados en este grupo, en Baja California, Morelos y Veracruz se afirmó que sí participan en el Programa Estatal

para la Igualdad. De este conjunto de estados, solo en Baja California se publican estadísticas desagregadas por sexo.

El caso del estado de Puebla es representativo de este grupo, ya que durante el levantamiento de la información se aseguró que el Coplade solo revisa lo que proponga el Instituto Poblano de la Mujer (IPM) para el tema de igualdad. No manejan presupuesto con enfoque de género, ni cuentan con comité o subcomité para incorporar la PG. Tampoco se consideran la instancia responsable para trabajar la información desagregada por sexo-edad-localidad-municipio-condición étnica. Para todo lo relacionado con temas de género apuntan solo la responsabilidad del IPM.

### Estados en los que no hubo respuesta

En ocho estados no fue posible realizar las entrevistas, debido principalmente a la negativa de los funcionarios. Algunos de ellos adujeron que los temas de género no tenían nada que ver con las funciones de los Coplade. Ante la negativa y su “argumento”, se puede deducir que en las entidades ubicadas en este grupo no se impulsan, desde tan importante instancia de planeación, programas con PG, no participan en el Programa Estatal para la Igualdad y tampoco se publican estadísticas desagregadas por sexo.

### Estados donde no existe el Coplade

En tres entidades (Distrito Federal, Tamaulipas y Coahuila), los informantes aseguraron que no existen los Coplade. El universo se redujo a veintinueve comités.

## CONCLUSIONES SOBRE LOS COMITÉS DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO ESTATAL

La evaluación de los Coplade en las entidades federativas tuvo como resultado un nivel de cumplimiento medio. Solo en el estado de Durango se ha incorporado plenamente una PG en los programas estatales; en el resto, con cumplimiento amplio y medio, se hace de manera parcial.

De las entidades que respondieron, catorce aseguraron contar con comité o subcomité para incorporar la PG en las dependencias

del Ejecutivo. Por otra parte, nueve de ellas aseguraron que en sus estados se publican estadísticas desagregadas por sexo.

Los resultados en general indican que los Coplade, siendo comités clave para la definición y planeación de acciones en los estados, no desempeñan un papel importante en la promoción de políticas y programas con enfoque de género. Así se desaprovecha una gran oportunidad para avanzar en el tema. Se debe buscar que los Coplade asuman un papel consciente, para lo cual hay que iniciar cabildeos intensos con el fin de que por lo menos se entienda que no son una instancia ajena y tienen responsabilidades en la materia. De nuevo, a las Segob estatales y a los institutos estatales de las mujeres les corresponde gran parte de estas tareas.

## PODER JUDICIAL ESTATAL

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en los poderes judiciales de los estados se basó en cinco criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Desarrollar capacitaciones formales (cursos, talleres) a jueces, magistrados y personal directivo.
- Contar con presupuesto para acciones en favor de la igualdad de género.
- Haber desarrollado estrategias propias (distintas a las que se preguntan en el cuestionario).

En el cuadro 3.13 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

El Poder Judicial estatal fue evaluado en tres instancias: el Tribunal Superior de Justicia (TSJ), el Tribunal Electoral y el Consejo de la Judicatura.



Cuadro 3.13 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Judicial estatal

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntajes</i>
Unidad de género	Se asignaron 25 puntos al Poder Judicial que contaba con una unidad de género que estuviera funcionando: con plan de acción, permanencia, recurso y personal propios. Se restaron 5 puntos por cada una de estas características que la unidad de género no tuviera. Por ejemplo, si la unidad de género no tenía recurso y plan de acción pero sí tenía personal propio y permanencia, obtuvo una calificación de 15 puntos.	25
Acciones internas en acoso, igualdad de género y violencia hacia la mujer	Se calificó con 35 puntos al Poder Judicial que hubiera desarrollado estrategias internas contra el acoso, el hostigamiento laboral y la violencia contra las mujeres, y a favor de la igualdad de género. A las dos primeras estrategias se les colocó un valor de 30 puntos (15 por cada una), y a la tercera se le asignaron 5 puntos. Esta distribución del puntaje se debe a que el objetivo general del diagnóstico es evaluar los avances en materia de igualdad.	35
Capacitación formal (cursos, talleres, etc.) a jueces, magistrados/as y personal directivo	Se valoró con 15 puntos al Poder Judicial que dispone de estrategias de capacitación y/o de sensibilización dirigidas a jueces y/o juezas, magistrados y/o magistradas, y personal directivo. Por cada grupo institucional capacitado y/o sensibilizado se asignaron 5 puntos.	15
Presupuesto para acciones para la igualdad de género.	Se asignaron 15 puntos al Poder Judicial que contara con presupuesto para acciones destinadas a la igualdad de género.	15
Estrategias propias (distintas a las que se preguntan en el cuestionario)	Se otorgaron 10 puntos al Poder Judicial que tuviera estrategias propias para atender la igualdad entre mujeres y hombres.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Aunque no fue posible contar con la información de todas las instancias existentes, los resultados obtenidos pueden considerarse representativos de la situación que guardan las políticas públicas en materia de igualdad y contra la violencia de género en el Poder Judicial estatal.

De acuerdo con el cumplimiento que tuvo cada Poder Judicial estatal en los aspectos antes mencionados, se clasificó su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.14.

Cuadro 3.14 Nivel de cumplimiento del Poder Judicial estatal

<i>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100</i>	<i>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</i>	<i>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</i>
Nayarit Aguascalientes	Chiapas Guanajuato Quintana Roo Distrito Federal Zacatecas Guerrero Edo. México Campeche Tabasco Michoacán Veracruz Baja California Sur Sonora	Baja California Coahuila Chihuahua Colima Oaxaca Sinaloa Nuevo León Durango Hidalgo Jalisco Morelos Puebla Querétaro San Luis Potosí Tamaulipas Tlaxcala Yucatán
Total: 2	Total: 13	Total: 17

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

Entidades federativas con alto nivel de cumplimiento

Los estados que se encuentran en este nivel han avanzado significativamente en la incorporación de la PG en la normatividad interna del Poder Judicial. Tanto Aguascalientes como Nayarit han adelantado estrategias internas para promover la igualdad y prevenir y/o atender el acoso y la violencia, y cuentan con una unidad de género sólida que ha diseñado su plan de acción, ha logrado permanencia, y posee recursos y personal propio. Esto es excepcional, no solo porque son pocos los estados que cuentan con ella (siete de 32), sino porque, además, en términos estrictos, el marco jurídico que establece la creación de las unidades de género (Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012, Propuesta de creación de la Dirección General de Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres) se orienta a la estructura orgánica de las secretarías y dependencias federales, como consecuencia de la independencia del Poder Judicial

en relación con los otros poderes de la Unión, plasmada en el artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Si bien es relevante que el Poder Judicial de esos dos estados tenga una unidad de género sólida, es preciso reconocer que sus acciones (difusión, capacitación e investigación) aún se encuentran limitadas al nivel primario de atención. Esta condición exhibe la ausencia de estrategias dirigidas a la atención de personas que se encuentran en situación de violencia. Limitación que no es menor, si se considera la carencia de instituciones que atiendan de forma integral la violencia de género.

Ambos estados han capacitado a magistrados, jueces y personal directivo en temas relacionados con la igualdad de género. Uno de ellos (Nayarit) dispone de 80 000 pesos anuales para implementar acciones para la igualdad de género. Pese a lo exiguuo de este presupuesto, su existencia es significativa si se interpreta como un signo del proceso de institucionalización de la PG.

Solo uno de estos estados (Aguascalientes) reporta estrategias distintas a las que se preguntaron en el cuestionario. Dentro de las estrategias mencionadas destaca el empleo de nuevas tecnologías, como el adelanto de campañas en internet que promueven e informan sobre órdenes de protección a mujeres víctimas de violencia.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento medio

Las entidades federativas situadas en el nivel de cumplimiento medio han avanzado parcialmente en la incorporación de la PG en la normatividad interna. Solo cinco de ellas (Chiapas, Distrito Federal, Quintana Roo, Tabasco, Zacatecas) cuentan con unidad de género. La mayoría de estas unidades (cuatro) no tiene presupuesto propio, lo que podría poner en riesgo su sostenimiento, considerando que para la consolidación de los proyectos se requiere necesariamente de asignación presupuestal. Chiapas es el único estado que cuenta con respaldo económico para su unidad de género. De acuerdo con lo informado por el Poder Judicial de esa entidad, su presupuesto para esta estrategia asciende a 800 000 pesos anuales. Tal cifra, sin duda significativa en comparación con la dispuesta por los otros estados, es la más cuantiosa reportada por este Poder de la Unión.

Los estados, que en este nivel señalan que no cuentan con unidad de género en su Poder Judicial (ocho), dicen tener, en su

mayoría, otras estrategias para atender los asuntos de igualdad de género. Entre ellas se encuentra, como ejemplo recurrente, la resolución de los asuntos relacionados con la desigualdad por otras instancias u órganos de este Poder de la Unión: Comisión de Capacitación y Cultura Democrática, Comisión de Ética, Departamento de Recursos Humanos, Consejo de la Judicatura, Pleno del Tribunal Electoral. Aunque no se descarta el que estos órganos o instancias sean adecuados y oportunos en el procesamiento de esas problemáticas, la especialización y autonomía que requiere su atención genera dudas acerca de su cometido, sobre todo si se considera que por su naturaleza institucional esas instancias parecen no tener tales características.

En relación con la implementación de estrategias relacionadas con la prevención y atención del acoso y la violencia hacia la mujer, y a favor de la igualdad, la mayoría de los estados reporta contar, al menos, con alguna de ellas. Sin embargo, solo seis estados, de los trece que se encuentran en este nivel, señalan que poseen las tres estrategias dentro de alguna de las instancias que componen su Poder Judicial. Esto puede indicar que la mayoría de estas entidades federativas aún no logra atender integralmente la violencia de género. Además, el mayor número de estados informa que tiene estrategias de capacitación y difusión, pero no atención especializada, psicológica o legal. Carencia que, una vez más, demuestra la escasez de instituciones con capacidad de atender integralmente la violencia de género.

Los estados instalados en este nivel han capacitado a magistrados, jueces o personal directivo en temas conectados con la igualdad de género. Sin embargo, y en contraste con los estados ubicados en el nivel de cumplimiento alto, solo dos (Campeche y Sonora) de los trece han capacitado a esos tres grupos. Esto puede obstaculizar la sinergia que eventualmente se generaría si los procesos de capacitación incluyeran a todas las poblaciones del Poder Judicial, condición ineludible de la transversalización de la PG.

Como se indicó antes, la mayoría de los estados (ocho) ubicados en este nivel poseen presupuesto para impulsar acciones que promuevan la igualdad de género. Esta tendencia (nueve de los quince estados ubicados en los niveles de cumplimiento medio y alto cuen-

tan con presupuesto) indica que la asignación presupuestal es una condición fundamental para generar avances significativos en la incorporación institucional de la PG.

Finalmente, doce de los trece estados desarrollan acciones distintas a las que se preguntaron en el cuestionario. Aunque estas acciones son diversas, sobresalen dos por el número de estados que las reportan: cinco de los trece estados ubicados en este nivel y ocho del total nacional (Baja California Sur, Campeche, Durango, Hidalgo, Jalisco, México, Sonora y Zacatecas) son parte de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, A.C., y de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia. Ambos organismos pretenden la incorporación de la PG en el Poder Judicial de los estados a través de la realización de diagnósticos internos sobre equidad de género, de la impartición de justicia (fallos o sentencias) con PG, y de la implementación de licencias de paternidad. Debido al número de estados que participan en estos organismos, así como a la naturaleza de las acciones que impulsan, sin duda pueden convertirse en áreas estratégicas y de oportunidad para las instituciones locales o nacionales encargadas de la transversalización de la PG. La experiencia ahí generada puede traducirse en estrategias nacionales que fortalezcan la política pública en materia de igualdad de género en y desde el Poder Judicial.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento bajo

Los estados situados en el nivel de cumplimiento bajo muestran rezagos importantes en la incorporación de la PG en la normatividad interna. Ninguno de ellos cuenta con unidad de género. Esta carencia es lamentable, no solo por lo que dejan de hacer en materia de igualdad, sino también por la razón que esgrimen ocho de los diecisiete estados ubicados en este nivel para justificar esta omisión, en palabras de las distintas personas consultadas: “No se han presentado casos”, “no se han presentado conflictos”, “no existen problemáticas de discriminación o violencia contra las mujeres”, “no ha habido incidentes...”. Si bien son variadas las formas de justificar la carencia, la razón es una sola: no existen mecanismos o procedimientos para detectar o favorecer la denuncia de situaciones de desigualdad y/o violencia hacia las mujeres.

De los diecisiete estados colocados en este nivel, solo seis cuentan con acciones internas en acoso, igualdad y/o violencia. Peor aún, solamente uno de estos estados (Nuevo León) reporta contar con las tres estrategias en una de las instancias de su Poder Judicial.

La ausencia de estrategias que atiendan las problemáticas relacionadas con el acoso, la igualdad y la violencia no solo se origina –como se concluía inicialmente– en la falta de procedimientos que las detecten, sino también en la minimización de la violencia existente (especialmente en un país donde se le ha considerado un problema con dimensiones de “epidemia social”), en la voz de uno de los funcionarios entrevistados: “Como todos nos conocemos, se da poco la violencia; hay como un efecto de infierno chico...”.

Aunque estas carencias parecen suficientes para desaprobar a estos estados, no es del todo así, pues es importante resaltar que estos han realizado esfuerzos para capacitar al personal que labora en su Poder Judicial: Los números lo demuestran con contundencia: quince de los diecisiete estados han sensibilizado a magistrados, jueces o personal directivo en asuntos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres. También tres de ellos (Chihuahua, Sinaloa y Yucatán) cuentan con presupuesto para acciones a favor de la igualdad de género. De todos los estados, incluidos los de nivel de cumplimiento medio y alto, tan solo Sinaloa informó que obtiene su presupuesto de los casi 87 millones de pesos asignados al Poder Judicial en el anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012.

Para finalizar, nueve de los diecisiete estados desarrollan acciones distintas a las que se preguntaron en el cuestionario. Tres de ellos (Durango, Hidalgo y Jalisco) participan en la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, A.C., y en la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia. Esto es significativo porque confirma el esfuerzo que algunos estados de este nivel han venido realizando.

## CONCLUSIONES SOBRE EL PODER JUDICIAL ESTATAL

Después de analizar la información presentada se concluye lo que ya se apuntaba desde el inicio: el Poder Judicial se ubica en el nivel de cumplimiento medio.

Si bien diecisiete estados presentan rezagos significativos, quince reportan avances elementales en la implementación de acciones en igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres. Esta primera conclusión confirma que hay mucho por hacer, cosas que potenciar y experiencias que sistematizar.

La unidad de género es una estrategia que apenas siete estados han institucionalizado en su Poder Judicial. Si el propósito es avanzar en su instrumentación en cada entidad, habría que incluir con claridad a este Poder de la Unión en la normatividad que mandata la creación de tales unidades. Aunado a este paso, es imprescindible cuestionar la inexistencia de la violencia hacia la mujer en el Poder Judicial en los estados que niegan o minimizan su existencia.

La ausencia de estrategias o servicios que trasciendan el nivel primario de atención es un asunto que debe atenderse prioritariamente. Si el Poder Judicial de los estados no incluye la atención especializada, psicológica y/o legal de las personas en situación de violencia, la incorporación de la PG en la normatividad interna no acabará por concretarse.

Es necesario reivindicar la asignación presupuestal como condición para la transversalización de la PG. En este análisis se mostró con claridad que existe una relación directa entre la asignación o denegación de presupuesto y el nivel de cumplimiento alcanzado en materia de igualdad y contra la violencia de género. Asimismo, si no se asigna presupuesto etiquetado al Poder Judicial de los estados y del Distrito Federal, difícilmente podrá modificarse el rezago encontrado en este primer diagnóstico.

Por último, habría que ampliar y apoyar la participación del Poder Judicial en la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos, A.C., y en la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia, toda vez que las acciones realizadas por estos organismos permiten inferir que pueden ser espacios desde los cuales se puede convocar y articular al Poder Judicial del

Distrito Federal y a cada uno de los estados del país con mayor eficacia en los retos planteados a lo largo de este análisis.

## PODER LEGISLATIVO ESTATAL

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en los poderes legislativos de los estados se basó en seis criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Haber realizado acciones para etiquetar presupuestos a favor de la igualdad de género.
- Contar con cuotas de género en el estado.
- Utilizar indicadores de género para el Presupuesto de Egresos estatal.
- Incorporar la PG en la legislación: haber armonizado las leyes locales (códigos civiles), así como publicado reglamentos para operarlas.

189

En el cuadro 3.15 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

El Poder Legislativo de cada entidad federativa fue evaluado a través de sus comisiones de Equidad y Género, Hacienda/Presupuesto y Planeación.

De acuerdo con el cumplimiento que cada Poder Legislativo estatal tuvo en los aspectos antes mencionados, se definió su nivel de desempeño. Los resultados se muestran en el cuadro 3.16.

### DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

A pesar de haber programado las citas con anticipación, solamente en un estado del país se pudieron realizar las tres entrevistas (Colima); en nueve se entrevistó a dos diputados/as y en veinte únicamente



Cuadro 3.15 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Legislativo estatal

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntajes</i>
Unidad de género o área encargada del tema	Se asignó un valor de 15 puntos para los congresos estatales que tuvieran unidad de género o área afín encargada de promover el tema de la igualdad de género al interior de la dependencia. Se indagó si la unidad tenía un plan de trabajo específico, así como si contaba con presupuesto propio para desempeñar sus tareas.	15
Acciones internas en acoso, igualdad de género y violencia contra la mujer	Se asignaron 10 puntos para aquellos congresos locales que promovieron estas acciones entre su personal.	10
Acciones para etiquetar presupuestos	Se asignaron 25 puntos para aquellos congresos cuyas comisiones habían desarrollado acciones para etiquetar presupuestos a favor de la igualdad de género.	25
Cuotas de género en el estado	Se asignaron 20 puntos si había cuotas de género y se respetaban. Se asignaron solamente 15 si había cuotas pero no se respetaban.	20
Utilización de indicadores de género para el Presupuesto de Egresos estatal	Se asignaron 10 puntos si los entrevistados consideraron que se utilizaban indicadores de género para la planeación anual del gasto público.	10
Incorporación de la PG en la legislación: armonizaron leyes locales (códigos civiles), publicaron reglamentos para operarlas	A esta categoría se le asignaron 20 puntos si había leyes y reglamentos. Si únicamente contaban con leyes pero no con reglamentos se le asignaron 15 puntos; de igual manera si había alguna de las leyes pero no se habían armonizado con los códigos locales, estaba pendiente de hacerse o en proceso.	20

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Cuadro 3.16 Nivel de cumplimiento del Poder Legislativo estatal

<i>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100</i>	<i>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</i>	<i>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</i>	<i>Entidades en las que no hubo respuesta</i>
Distrito Federal Oaxaca Puebla	Baja California Sur Baja California Chiapas Chihuahua Durango Guerrero Jalisco Morelos Nuevo León Querétaro Quintana Roo San Luis Potosí Tabasco Veracruz Zacatecas	Aguascalientes Campeche Coahuila Colima Guanajuato Hidalgo Nayarit Sinaloa Sonora Tlaxcala Yucatán	Estado de México Michoacán Tamaulipas
Total: 3	Total: 15	Total: 11	Total: 3

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

fue posible obtener información de un integrante de la Cámara de Diputados local. En tres estados no fue posible entrevistar a ningún diputado (Estado de México, Michoacán y Tamaulipas). Así, se obtuvo una muestra total de 41 entrevistas, es decir, menos de 50% de los informantes planeados inicialmente. Este es un dato que muestra la dificultad para obtener información del Poder Legislativo y también indica que el resultado final debe tomarse con las precauciones del caso, ya que solo en un estado fue posible obtener la participación de todos los diputados contemplados. En varios casos quienes respondieron el cuestionario fueron los asistentes particulares o los encargados de la fracción parlamentaria que presidía la comisión en cuestión.

Entidades federativas con alto nivel de cumplimiento

Los poderes legislativos del Distrito Federal, Oaxaca y Puebla se ubicaron en el nivel de alto cumplimiento.

De los tres, el caso más notable es el de Oaxaca, que obtuvo 85 puntos de un total de 100, lo que lo ubica como el estado mejor evalua-

do en los temas explorados. Oaxaca solo obtuvo un porcentaje bajo en el tema de la utilización de indicadores de género para el gasto público. Sin embargo, es uno de los tres estados en el país cuyo Congreso local sí cuenta con unidad de género (los otros dos son Puebla y Tabasco).

El Distrito Federal y Puebla obtuvieron 75 puntos. El Poder Legislativo del Distrito Federal solamente tuvo una observación negativa en el rubro sobre la existencia de una unidad de género, ya que si bien realiza actividades encaminadas a la igualdad de género, no ha establecido formalmente un área encargada del tema.

En el caso de Puebla, la observación más relevante está en que no utilizan indicadores de género para el gasto público, pero el resto de las acciones fueron evaluadas de forma positiva.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento medio

En la situación de cumplimiento medio se ubicaron quince estados del país. Es destacable que en ninguna de estas entidades federativas existía unidad de género al interior del Congreso del estado. Debido a ello no se realizaban actividades a favor de la igualdad de género. En solo dos estados (Baja California y Chiapas) se informó que llevaban a cabo actividades internas de información hacia el personal que laboraba en el Congreso, en los temas de acoso y hostigamiento sexual, violencia hacia las mujeres e igualdad de género. Esto, a pesar de no tener unidad de género formalmente establecida.

Respecto del etiquetamiento de presupuestos a favor de la igualdad de género, solo nueve (de quince) entidades federativas señalaron que lo hacían. El resto no consideraba este aspecto en la planeación.

La utilización de indicadores de género para el seguimiento del gasto público fue uno de los aspectos explorados en los cuales las entidades federativas tienen menos acciones. Esta respuesta fue positiva solo en tres de los quince estados con desempeño medio; en el resto las decisiones presupuestales no se basan en estadísticas estatales diferenciadas por sexo. De hecho, este fue uno de los temas que arrojaron información sobre cómo se deciden los presupuestos en los estados para invertir el gasto público durante el año. De acuerdo con la exploración hecha, pocos congresos estatales conocían cómo se toman las decisiones en el gobierno de la entidad para planear el gasto público, ya que en la mayoría de los casos se comentó que la

decisión acerca de qué áreas requieren mayor inversión es una prerrogativa del gobernador, con lo cual el Congreso solamente aprueba asignaciones previamente elaboradas.

En opinión de una informante del Congreso de Tabasco, este problema se origina en las constituciones políticas de cada entidad federativa. Para que un gobernador estuviera obligado a rendir cuentas al Congreso e informar sobre las razones de la distribución del presupuesto anual, tendrían que reformarse las constituciones locales. Esto en la actualidad significa que la decisión de incrementar el gasto hacia los rubros de la igualdad de género depende por completo de la voluntad del gobernador, con lo cual es al Ejecutivo estatal, más que a los legisladores, a quien se le debe sensibilizar acerca de la importancia de invertir recursos en estos temas. En esta situación estaban al menos once de los quince casos evaluados con desempeño medio.

La incorporación de la PG en la legislación estatal fue uno de los temas donde la mayoría de los congresos locales sí tuvieron injerencia. En doce de las quince entidades federativas los diputados/as entrevistados/as afirmaron que conocían el proceso ocurrido para aprobar las leyes sobre violencia e igualdad de género, a pesar de que en la mayoría de los casos la aprobación se realizó en legislaturas anteriores. Casi ninguno de estos estados tiene leyes sobre trata o migración.

Un elemento destacable es que pocas entidades han avanzado en la elaboración de reglamentos sobre igualdad, aunque sí en los de violencia. En términos operativos esto constituye un obstáculo para que se desarrollen acciones sobre el tema. La falta de reglamento también opera en contra de la instalación del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En la mayoría de los casos, operaba el sistema para prevenir la violencia pero no el destinado a fomentar la igualdad.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento bajo

Once estados tuvieron un bajo nivel de cumplimiento en la evaluación. Las dos estrategias principales que se habían llevado a cabo en la mayoría de ellos fueran las cuotas de género, lo que ocurrió en cinco estados: Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Hidalgo y Sonora.

La otra estrategia frecuente fue la “incorporación de la PG en la legislación estatal”, implementada en Aguascalientes, Campeche, Colima, Hidalgo, Nayarit y Yucatán. En el resto de los temas evaluados hubo

pocos resultados que mostrar. De las nueve entidades, solo en dos se habían realizado actividades internas en contra del hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y en otras dos se señaló que habían utilizado indicadores de género para monitorear el gasto público. En el resto de los rubros considerados no se reportaron actividades.

### Entidades federativas en las que no hubo respuesta

A pesar del esfuerzo por contactar a los diputados/as seleccionados para documentar la situación de los congresos estatales, hubo tres casos en los cuales no se pudo obtener información: Tamaulipas, Estado de México y Michoacán.

## CONCLUSIONES SOBRE EL PODER LEGISLATIVO ESTATAL

La importancia de evaluar los procesos que se han seguido en el Poder Legislativo de las entidades federativas radica en que es el nivel en el cual se deben elaborar, aprobar y promover las leyes a favor de la igualdad de género, así como aprobar los presupuestos estatales y etiquetarlos para garantizar la inversión en acciones de igualdad de género.

En este sentido llama la atención el bajo desempeño, en general, que los congresos estatales han tenido sobre estos aspectos. En la mayoría de los casos las personas que fueron entrevistadas desconocían los temas que se abordaron en el cuestionario. Esto ocurrió incluso con diputados/as cuya comisión debía tener conocimiento general sobre el funcionamiento del Congreso; por ejemplo, la de Hacienda y Gasto Público.

Por otro lado, es de hacer notar que la mayoría de los diputados/as seleccionados como fuente de información no aceptaron destinar tiempo para entrevistarse y comentar su experiencia en el estado sobre los temas explorados; en general, la tarea fue delegada a los/las secretarios/as particulares o los/las asesores/as. La excusa más frecuente fue que estaban en campaña política; se trataba de legislaturas que cambiarían en 2012, con lo cual existía el interés de publicitar su partido dentro y fuera del estado y no había tiempo para evaluaciones. Esta situación resultó contradictoria, pues los diputados/as que sí pudieron otorgar su testimonio se quejaron de la poca atención que los otros partidos políticos (diferentes al partido que presidía la

Comisión de Equidad y Género) otorgan al tema. De acuerdo con sus comentarios, esta es una de las situaciones que impiden impulsar la reforma a las leyes estatales, necesarias para promover los temas a favor de la igualdad de género. Estos son elementos a considerar en el resultado de la evaluación del Poder legislativo.

En los congresos estatales donde se entrevistó a más de un diputado fue común encontrar discrepancias sobre las mismas preguntas, a pesar de que pertenecían a una misma legislatura. Confundían las legislaciones para prevenir y atender la violencia con las de igualdad, decían tener unidad de género cuando no la había, desconocían la existencia de los sistemas para la igualdad y para prevenir la violencia. Esto muestra falta de comunicación entre las comisiones de la Cámara, así como el desconocimiento de las leyes y de los procedimientos internos del Congreso. Estos, por ejemplo, fueron los casos de Hidalgo, Nayarit, Nuevo León y San Luis Potosí.

Otra situación frecuente fue la falta de conocimiento sobre las leyes estatales y las acciones a favor de la igualdad de género, en comparación con la información que tenían otras dependencias gubernamentales, por ejemplo, la IMEF. Mientras las directoras de esas dependencias señalaron que en el estado no había leyes a favor de la igualdad, las diputadas presidentas de las comisiones de Equidad de Género en el Congreso sostenían que sí. Esto ocurrió, por ejemplo, en Yucatán.

Otro elemento a destacar es que las acciones sobre igualdad de género se han desarrollado poco, la mayoría de los entrevistados confunden las actividades contra la violencia con las que debían hacerse a favor de la igualdad. A varias de las personas entrevistadas se les tuvo que explicar en qué consistían estas últimas porque no lograban diferenciarlas.

En las legislaturas de reciente instalación fue común que los diputados/as desconocieran las leyes sobre violencia e igualdad, así como el significado de la armonización legislativa y en qué consistía. Fue el caso de Coahuila e Hidalgo.

A pesar de que el Poder Legislativo debería ser un área integrada, se aprecia que entre los diputados de los congresos locales no se conoce el trabajo que se realiza en las diferentes comisiones. Existe un desconocimiento de las acciones y se aprecia una disputa por aquellas

que favorecen al partido titular de cada comisión más que por la defensa de temas que son importantes para la entidad federativa.

Otra observación relevante es que los/las diputadas/os que inician una legislatura no tienen un periodo de preparación durante el cual se documenten sobre la situación de las leyes u otros temas importantes o que están en discusión en la entidad federativa. Este comentario tiene sustento en que varios de los/las entrevistadas/os tuvieron como excusa de su desinformación el hecho de que apenas estaban tomando el encargo en sus comisiones y desconocían lo que se había hecho en las legislaturas pasadas.

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

196

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) se basó en cuatro criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género.
- Participar en el Sistema Estatal para la Igualdad.
- Participar en el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia.

En el cuadro 3.17 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

Las delegaciones de la Sedesol se clasificaron de acuerdo con el cumplimiento que cada una tuvo en los aspectos antes mencionados. Los resultados se muestran en el cuadro 3.18.

### DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

#### Entidades federativas con alto nivel de cumplimiento

No hubo ninguna instancia en este nivel. En las delegaciones de la Sedesol no se cuenta con unidad de género. En varias de ellas los in-

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

formantes opinaron que “no es necesaria”, pues consideran los temas o situaciones de género como algo totalmente ajeno a la dependencia. Cuando se les preguntaba explícitamente sobre políticas y acciones internas contra el acoso laboral, el hostigamiento, la discriminación y la violencia hacia las mujeres, las respuestas eran del siguiente tipo: “No hemos tenido casos”, “son muy pocos casos” y se atienden en las áreas de recursos humanos o la jurídica y en ocasiones con la intervención de los representantes del sindicato.

**Cuadro 3.17 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Sedesol**

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntajes</i>
Unidad de género	Se asignaron 30 puntos cuando se tenía una unidad de género que estuviera funcionando. Cuando se trataba de una unidad con mediano desempeño se le asignaban 20 puntos y cuando no realizaba acciones, 10.	30
Acciones internas en acoso y violencia contra la mujer e igualdad de género	Se calificó con 40 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos (acoso, igualdad y violencia). Si solo había para dos el puntaje fue 25; para una sola acción en algunos de los ámbitos, 15.	40
Participación en el sistema de igualdad	Se valoró con 15 puntos.	15
Participación en el Sistema para Prevenir la Violencia	Se asignaron 15 puntos.	15

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Además de no tener unidad de género, la mayoría de los estados no participa en los sistemas para prevenir la violencia, ni en para la igualdad. También carecen de acciones internas en contra del acoso y la violencia, y a favor de la igualdad de género.

#### Entidades federativas con nivel de cumplimiento medio

De las 32 delegaciones estatales que respondieron, siete tuvieron un cumplimiento medio, ya que si bien no existen unidades de género, sí realizan algunas actividades internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, y a favor de la igualdad de género. Por ejemplo,



llevan a cabo conferencias entre los empleados acerca del tema de la violencia, se otorgan salarios iguales a trabajo igual, permisos de paternidad y permisos a mujeres y hombres para ausentarse algunas horas de la jornada diaria para atender problemas familiares.

Cuadro 3.18. Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Sedesol

Entidades federativas con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos	Entidades federativas con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos	Entidades federativas con nivel de cumplimiento bajo: 0 a 30 puntos
	Baja California Sur Campeche Durango Hidalgo Nuevo León Oaxaca San Luis Potosí	Aguascalientes Baja California Coahuila Colima Chiapas Chihuahua Distrito Federal Guanajuato Guerrero Jalisco México Michoacán Morelos Nayarit Puebla Querétaro Quintana Roo Sinaloa Sonora Tabasco Tamaulipas Tlaxcala Veracruz Yucatán Zacatecas
Total: 0	Total: 7	Total: 25

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada.

De este grupo, las delegaciones en Baja California Sur, Durango y San Luis Potosí aseguraron que participan en el Sistema para la Igualdad; mientras que Baja California Sur, Campeche, Durango y Nuevo León pertenecen al Sistema para Prevenir la Violencia.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento bajo

Veinticinco (78%) de las 32 delegaciones estatales de la Sedesol que contestaron el cuestionario tuvieron un bajo o nulo cumplimiento en los indicadores establecidos. En trece de las veinticinco, prácticamente no se realiza ninguna acción relacionada con cuestiones de género.

Por ejemplo, en Tlaxcala no cuentan con ningún tipo de estrategia o acción relacionada con alguno de los rubros que se abordaron en la entrevista. En todos los temas respondieron de manera negativa, reiterando que como delegación no pueden hacer nada al respecto ya que solo actúan de acuerdo con los lineamientos que reciben del nivel federal.

El mismo resultado se obtuvo en Sinaloa, Tamaulipas y diez entidades más. En uno de los casos el informante entendió por acciones de género sancionar a los empleados que tuvieran algún tipo de contacto sexual dentro de las instalaciones de la dependencia.

### CONCLUSIONES SOBRE LAS DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

Los resultados del ejercicio muestran el poco o nulo interés que hay en la gran mayoría de las delegaciones de la Sedesol por cualquier cuestión relacionada con asuntos de género. En algunas delegaciones se mostraron totalmente extrañados por haber sido considerados dentro de un estudio sobre igualdad de género y más de un informante mostró posiciones paternalistas frente al tema. Llama la atención que en las instancias importantes de esta dependencia no existan políticas y estrategias de fondo para promover la igualdad de género y en contra de la violencia hacia las mujeres. De nuevo, se recibieron opiniones sobre lo poco necesario que resulta contar con una unidad de género, ya que asuntos relacionados con acoso, hostigamiento sexual, discriminación y violencia son “atendidos” por las áreas de recursos humanos o jurídica. Esto resulta alarmante en una institución responsable de políticas públicas sustanciales y que, además, cuenta con programas públicos dirigidos exclusivamente a las mujeres de bajos recursos económicos.

En los estados donde se impulsan algunas acciones, tal parece que esto responde a la iniciativa individual de los delegados/as y no

a una política federal. Así, se corre el riesgo de que con el cambio de funcionarios se suspendan dichas acciones.

Por las características de la Sedesol, por su trabajo enfocado hacia diversas políticas públicas, por su papel en el ámbito de lo social, es imperante que en su interior se desarrollen políticas y acciones con enfoque de género. Para ello la institucionalización de las unidades de género, con facultades explícitas y con respaldo político de los altos funcionarios, debe ser el primer paso.

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

200

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) se basó en tres criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres.
- Contar con acciones o estrategias internas a favor de la igualdad de género.

En el cuadro 3.19 se presentan los puntajes para cada criterio evaluado, y en el cuadro 3.20, la clasificación de las delegaciones de la Semarnat de acuerdo con su nivel de desempeño a partir de esos criterios.

### DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

#### Entidades federativas con alto nivel de cumplimiento

Con un alto nivel de cumplimiento se ubicaron cinco delegaciones estatales de la Semarnat. En todas ellas existe una unidad de género o similar, se impulsan acciones en contra del acoso laboral y la violencia hacia las mujeres, y se cuenta con estrategias a favor de la igualdad de género. En este grupo destacaron por su mayor cumplimiento Hidalgo y Tabasco.

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

**Cuadro 3.19 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Semarnat**

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntaje</i>
Unidad de género	Se asignaron 50 puntos cuando se tenía una unidad de género que además estuviera funcionando de manera aceptable. Cuando se trataba de una unidad con mediano desempeño se le asignaban 25 puntos y cuando era demasiado pasiva, 10.	50
Acciones internas en acoso, igualdad y violencia	Se calificó con 25 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos. Si solo había para dos el puntaje era 15; para una sola acción en algunos de los ámbitos, 5.	25
Estrategias de igualdad	Se valoró con 25 puntos cuando tenían estrategias para los tres ámbitos. Si solo había para dos el puntaje era 15; para una sola acción en algunos de los ámbitos, 5.	25

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

**Cuadro 3.20 Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Semarnat\***

<i>Entidades con alto nivel de cumplimiento: 71 a 100 puntos</i>	<i>Entidades con cumplimiento medio: 31 a 70 puntos</i>	<i>Entidades con bajo nivel de cumplimiento: 0 a 30 puntos</i>	<i>Entidades en las que no hubo respuesta</i>
Hidalgo Nuevo León Tabasco Yucatán Zacatecas	Baja California Baja California Sur Campeche Coahuila Chiapas Durango Jalisco Quintana Roo Sinaloa Veracruz	Aguascalientes Colima Chihuahua Guanajuato Guerrero México Morelos Nayarit Oaxaca Sonora Michoacán Puebla San Luis Potosí Tamaulipas Tlaxcala	Querétaro
<b>Total: 5</b>	<b>Total: 10</b>	<b>Total: 15</b>	<b>Total: 1</b>

\*Suman 31 entidades, ya que no existe delegación en el DF

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el primero caso la unidad de género cuenta con presupuesto propio, plan de acción y permanencia. Realiza capacitación, difusión y asesoría legal. Esta última se efectúa con el apoyo del área jurídica de la misma delegación. Entre todo el personal se promueve igualdad de ingresos, conciliación vida laboral/familiar y cuotas de género. Estas estrategias no se encuentran institucionalizadas, no forman parte del marco normativo de la delegación en Hidalgo de la Semarnat. Actualmente se encuentra en proceso de certificación por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Este proceso se realiza con base en la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. En esta se requisita la realización de talleres, difusión, capacitación, evaluación, lenguaje incluyente e igualdad de género.

También participa en la elaboración del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acosos Sexual en el Sector Ambiental. Este protocolo lo realiza la Mesa Interinstitucional del PCI, en la que también participan la Comisión Nacional del Agua y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, entre otros organismos.

Por su parte, la delegación de la Semarnat en Tabasco cuenta con una unidad de género desde hace doce años y quien la dirige tiene un nivel de director. Desde que se formó se ha mantenido activa y tiene un plan de acción elaborado cinco años atrás. Básicamente se ocupa de realizar difusión, capacitación y asesoría.

Para efectuar estas tareas no se cuenta con recursos propios; se utiliza el presupuesto federal que se otorga a los estados para apoyar programas que benefician a las mujeres, pero no se dispone en el ámbito estatal de un fondo que permita realizar otras acciones locales. Se han implementado estrategias contra el acoso laboral y se lleva a cabo capacitación y difusión del reglamento interno con el personal que labora en la dependencia. Así, se han construido mecanismos para la atención de problemas de acoso y hostigamiento sexual y laboral y se ha logrado una buena coordinación con las instancias del sector ambiental para difundir estos temas. Se hace difusión entre el personal para que se entere de lugares a donde puede acudir a pedir apoyo.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento medio

En una tercera parte de las delegaciones, el cumplimiento fue de nivel medio. La situación resulta un tanto contradictoria, ya que solo en tres de ellas (Campeche, Durango y Sinaloa) no se han conformado unidades de género o instancias similares. Sin embargo, donde sí se han creado estas unidades no se impulsan acciones propias o esto se hace de manera muy acotada. Por ejemplo, sobre igualdad de género refieren a la legislación laboral federal en materia de igualdad de salarios a trabajo igual (sin distinguir sexo), lo cual obviamente no es el resultado directo de una iniciativa dentro de la Semarnat o de sus delegaciones.

### Entidades federativas con nivel de cumplimiento bajo

El panorama resulta más negativo, ya que en la mitad de las delegaciones de la Semarnat el nivel de cumplimiento fue bajo. Solo en tres estados de este grupo (Nayarit, Oaxaca y Sonora) se hacen mínimas acciones contra la violencia hacia las mujeres o a favor de la igualdad de género. En el resto de los quince no se realiza ninguna acción al respecto.

El caso de Colima es representativo de la situación en las delegaciones. Se aseguró que no se ha formado la unidad de género ya que “solo cuentan con 43 personas para realizar el trabajo de la delegación de Semarnat en el estado”. Se sostiene, además, que el trato es igual para todos, “eso de la igualdad es un tema nuevo, en esta dependencia no se han reportado casos que ameriten atención de género”. Todo lo relacionado con el personal “se atiende a través del marco jurídico laboral vigente, el sindicato es la instancia que vigila los derechos de los trabajadores”. Por tanto, en su opinión, no hay necesidad de estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral. Además, existe igualdad de ingresos, “no como una política de género sino como una política de respeto a la normatividad laboral”. El entrevistado sostuvo que la relación que establecen con el Instituto Colimense de las Mujeres “no es permanente ni cercana”.

### Entidades federativas donde no hubo respuesta

En el estado de Querétaro no se pudo aplicar el cuestionario correspondiente en la delegación de la Semarnat, a pesar de que en más de una ocasión se solicitó una entrevista.

## CONCLUSIONES SOBRE LAS DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

La evaluación de la Semarnat en las entidades federativas reveló un bajo nivel de cumplimiento: quince de los 31 estados encuestados mostraron un desempeño bajo.

En quince de las 31 delegaciones de la Semarnat se impulsa de manera formal alguna acción a favor de la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres. Esto puede responder a que existe una política federal dentro de la institución que marca lineamientos específicos al respecto. Dada esta política federal, llama la atención que en quince entidades no se aplique cabalmente esa política, lo cual puede responder a una baja eficacia o al poco interés o desconocimiento de los principales funcionarios de las delegaciones. Sobre esto último se recopilieron algunos testimonios en los que los informantes afirmaron que no había acciones porque no existían lineamientos federales al respecto. Se puede concluir, entonces, que no conocen las políticas de la Semarnat en el ámbito federal.

Si, por el contrario, se conocen los lineamientos federales y no se hace nada al respecto, puede tratarse de la baja prioridad que los delegados les otorgan a los asuntos de género.. Argumentos tales como “no es necesario”, “el área de recursos humanos atiende ese tipo de casos” o “se aplica la ley laboral”, muestran, por decir lo menos, un desconocimiento de la problemática de acoso, hostigamiento sexual, violencia hacia las mujeres y discriminación por motivo de género.

## Resultados cualitativos por entidad federativa

Para la evaluación cualitativa por entidad federativa se consideraron las siguientes dimensiones: a) vinculación interinstitucional;

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

b) desempeño del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; c) desempeño del Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; d) principales logros en igualdad de género, y e) principales logros en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Enseguida se indican los resultados cualitativos del monitoreo en cada entidad federativa y al final del capítulo se resumen los resultados cualitativos por entidad federativa e institución estatal (cuadro 3.21).

## AGUASCALIENTES

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

205

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existe vinculación entre las dependencias gubernamentales para otorgar atención integral a la población, brindar atención psicológica, jurídica y de salud, así como oportunidades de empleo, capacitaciones y fomento de derechos de las mujeres.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El sistema no funciona.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Se han realizado acciones con la población para fomentar la cultura de la denuncia; se fortaleció la atención en centros de apoyo a las mujeres víctimas de violencia. Se ha realizado capacitación intensiva sobre el tema a las dependencias de gobierno. No se ha instalado el Banavim.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

No se han desarrollado acciones para el tema de igualdad de género, no existen leyes, reglamento ni sistema. De acuerdo con la entrevistada responsable de la IMEF, este hecho responde a que las iniciativas en el Congreso local avanzan con lentitud a lo largo del



proceso legislativo y en esa instancia decidieron priorizar otras necesidades de atención que tienen las mujeres en el estado y que deben cubrirse.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se ha duplicado el número de personas que atienden el problema de la violencia intrafamiliar. La atención se otorga en once centros de apoyo; en la administración gubernamental anterior solo existían cuatro.

Se ha difundido la LGAMVLV entre los servidores públicos mediante cursos de capacitación, conferencias e investigaciones. Se realizó un convenio con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para elaborar un protocolo de atención para dar seguimiento a los contenidos de la LGAMVLV.

206

### BAJA CALIFORNIA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen enlaces de género en los ámbitos municipal y estatal. La IMEF trabaja con cinco municipios en el Estado, de los cuales cuatro son instancias municipales de la mujer, se vinculan mediante convenios, asesorías, reuniones y mesas técnicas de trabajo.

Para actividades de capacitación se relacionan con el Poder Judicial, la PGJ, la SSP, el Servicio Profesional y la CNDH. Existe colaboración con programas de estudio en género de la universidad del estado para realizar investigación y actividades de capacitación.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

En el estado no existe una ley de igualdad de género, tampoco existe un programa. No cuenta con Sistema para la Igualdad. No se ha logrado que las dependencias tengan unidad de género aunque sí existen enlaces de género.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

En el estado está vigente la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia, también existe el respectivo reglamento. No cuenta con un programa de acción y sí funciona el sistema contra la violencia hacia las mujeres. Los resultados de las reuniones del sistema no son todo lo satisfactorias que podrían ser porque no cuentan con un reglamento operativo. No es suficiente el número y tipo de miembros que lo integran y sería conveniente incluir otros actores, como la STPS, el Instituto de Estadística y Geografía, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, e instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil (OSC).

No se ha instalado el sistema de información para el Banavim. Las acciones que se llevan a cabo en el tema de violencia son financiadas con recursos del Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF).

207

### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

Los logros más relevantes son la existencia de enlaces de género en los ámbitos municipal y estatal, los cuales han colaborado en la transversalización de la PG. Otro logro es la capacitación de servidores públicos y la incorporación de la PG en el Plan Estatal de Desarrollo, así como en la Ley de Planeación y Gasto Público.

Para el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de género se han desarrollado diagnósticos con la Segob. En la Secretaría de Hacienda se han realizado asesorías a las dependencias estatales sobre la forma en que se pueden etiquetar los recursos para desarrollar acciones a favor de la incorporación de la PG. En el Congreso estatal se aprobó el presupuesto con PG para ejercerlo en 2012. En la SEP se capacitó en temas de igualdad de género a cuatro mil profesoras/es de educación básica.

### *PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA*

En la instancia estatal de la mujer se ha fortalecido la capacitación del personal que atiende víctimas de violencia hacia las mujeres.

Otro logro relevante es que en la SEP, como estrategia para cumplir con las reformas a la LGAMVLV de 2011, se desarrolló el Programa de Capacitación al Magisterio para Prevenir la Violencia contra las Mujeres (Previolem) en el nivel de educación básica.

Para atender a las víctimas de violencia se creó la Subprocuraduría Especial para la Trata de Personas, y en la agenda legislativa se tiene contemplado reglamentar que el personal de la PGJ se capacite permanentemente para atender los asuntos de violencia intrafamiliar.

## BAJA CALIFORNIA SUR

208

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos positivos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores. El Instituto Sudcaliforniano de la Mujer se vincula con la mayoría de las instancias gubernamentales para realizar capacitaciones y eventos públicos, y desarrollar políticas públicas a favor de la igualdad de género.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El Sistema para la Igualdad se puso en marcha desde 2011 y cuenta con su reglamento. Un elemento innovador es que se invitó a participar a OSC.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El Sistema para Prevenir la Violencia está en funcionamiento. Cuenta con la ley y su reglamento respectivo. Los resultados fueron evaluados como medianamente satisfactorios debido a que no se realizan acuerdos, el proceso es lento y se avanza despacio en las subcomisiones.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Ley se publicó en julio de 2008 y ya tiene su respectivo reglamento. Asimismo, se instaló el Sistema para la Igualdad, en el cual participan la mayoría de las dependencias gubernamentales.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

La ley estatal se publicó en 2010 y cuenta con su reglamento. También existe el programa respectivo y funciona el Sistema para Prevenir la Violencia.

No se ha armonizado la ley federal con las estatales debido a que no se aprobaron las reformas de 2011. Está pendiente hacerlo con el código civil y penal del estado. Los entrevistados/as consideran que en la legislatura se priorizan otros temas y se rezagan los relacionados con el de género.

209

## CAMPECHE

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existe vinculación con los municipios del estado, donde el Instituto de la Mujer del Estado de Campeche ha desarrollado trabajo de capacitación con las representaciones municipales de esa dependencia.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

En Campeche no existe.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El Instituto de la Mujer refirió que cuentan un sistema contra la violencia fortalecido; sin embargo, no fue posible contrastar esta apreciación con las otras dependencias visitadas.

## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Pocas dependencias visitadas reportaron logros en el tema de igualdad de género. Aquellas que lo hicieron coincidieron en una acción al interior de la institución: conciliación de la vida laboral y familiar para los permisos de paternidad.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Varias instancias se refirieron a la creación del Centro de Justicia para las Mujeres como uno de los logros más relevantes.

210

## COAHUILA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

En el Instituto Coahuilense de la Mujer se aseguró que existe vinculación con jueces y magistrados (les han dado cursos de capacitación). También se afirmó que tienen colaboración con la PGJ y la SEP.

Se estableció una Comisión Intersecretarial para apoyar las metas del Instituto de la Mujer, en la cual participan el DIF; las secretarías de Finanzas, de Desarrollo Social, de Salud, y de Educación y Cultura; el Instituto Coahuilense de los Adultos Mayores, y el Instituto Coahuilense de la Juventud.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No existe.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

No existe.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Está vigente la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Los entrevistados consideran que la legislación estatal con relación a la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres es poco conocida, incluso en los ámbitos legislativo y judicial de la entidad.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

En Coahuila existe la ley contra la violencia hacia las mujeres. Se ha logrado cierta difusión y sensibilización en algunos sectores de la administración pública y casi nula entre la población en general.

### COLIMA

211

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

No existen mecanismos de coordinación entre dependencias. La mayoría de las instituciones del Ejecutivo local establecen relación con el Instituto Colimense de las Mujeres mediante la implementación del MEG (2003). Además de coordinarse con la mayoría de las instituciones del Ejecutivo local a través del MEG, el Instituto Colimense de las Mujeres se vincula con los diez municipios del Estado mediante las instancias de la mujer presentes en cada uno de ellos.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se instaló pero no ha sesionado en el último año. Esto se debe, de acuerdo con el Instituto Colimense de las Mujeres, a que el huracán *Jova*, que pasó por Colima en 2011, concentró la atención de todas las instituciones.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El Sistema Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres no se ha instalado.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

De acuerdo con las instituciones entrevistadas, entre los logros en el tema de igualdad de género se encuentran los siguientes: mejoramiento del clima laboral; incremento del desempeño laboral y del número de servicios institucionales relacionados con la igualdad de género; replanteamiento del sistema de creencias de las personas en relación con la igualdad de género; realización de actividades preventivas en horarios laborales; sensibilización de funcionarios/as acerca de la presencia de la desigualdad en la vida familiar; profundización de la igualdad de género; desarrollo de mayor sensibilidad de la igualdad y equidad de género; mayor empoderamiento de las mujeres; vida laboral equitativa entre mujeres y hombres; prestación laboral de cuidados paternos y buen ánimo en los hombres trabajadores.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Las instituciones entrevistadas reportaron los siguientes logros en el tema de violencia: sensibilización sobre violencia hacia las mujeres; se garantiza a la víctima el seguimiento a su queja; maestros/as capacitados en materia de violencia de género; presencia del tema de la violencia en el interés público; designación de personas más adecuadas para atender a mujeres con problemáticas de violencia.

## CHIAPAS

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores. En la Secretaría de Desarrollo y Empoderamiento de las

Mujeres (Sedem) consideran importante la vinculación permanente y el fortalecimiento de capacidades en género a los/las funcionarias/os de la administración pública estatal y municipal, como principales logros de la transversalización de la PG. En la entidad también existe trabajo con 98 municipios, donde se otorga asesoría y se establecen convenios para llevar a cabo capacitación de personal que atiende los módulos para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. En los municipios también se realizan proyectos específicos con recursos federales del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (Fodeimm) y el Instituto Nacional de Desarrollo Social. Además, se han obtenido fondos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. En el trabajo que se realiza en la entidad sobre la igualdad de género, el Subcomité Especial de Equidad y Género tiene una participación importante. En él tienen presencia la mayoría de las instituciones estatales, destacando las relacionadas con la atención a población indígena, debido a las particularidades del estado.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

En Chiapas existe la Ley para la Igualdad aunque no su reglamento ni el programa respectivo. Recientemente se instaló el Sistema para la Igualdad. Las dependencias que cuentan con unidad de género son la SEP, la SSP y el Consejo de la Judicatura. En las otras dependencias existen solo enlaces de género.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

Chiapas tiene su Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, con su respectivo reglamento. Cuenta también con el Programa Integral para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia e instaló ya el Sistema Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Banavim funciona de manera parcial, su coordinación está a cargo de la Dirección de Promoción de Empoderamiento de las Mujeres de la SSP.



## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el Poder Judicial estatal se creó el Comité Interinstitucional de Equidad de Género y Derechos Humanos, en 2010; se promovió la licencia de paternidad, que asegura la igualdad de derechos y equivalencias de responsabilidades entre mujeres y hombres. En la SSP se realizan talleres de PG.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se fortalecieron refugios y centros de atención, así como la capacitación del personal que atiende a las víctimas, en específico a las psicólogas/os y abogadas/os. Se atendieron las modificaciones a las reformas de la LGAMVLV de 2011. Se creó la Fiscalía Especializada para la Protección de los Derechos de las Mujeres, a cargo de la PGJ.

La SSP promovió la firma de convenios con otras dependencias para que se atiendan los casos de violencia. También se implementaron cursos y talleres, y se realiza difusión de material como estrategia de capacitación y sensibilización para cuerpos policiales: un total de 1429 agentes. Se trabaja en el protocolo de actuación policial en materia de violencia de género.

En el Poder Judicial se tiene una estadística del índice de delitos y violencia cometidos en contra de las mujeres, estadísticas de órdenes de protección y mayor sensibilización del personal administrativo y jurisdiccional en temas de violencia. Se ha capacitado a todos los jueces, magistrados y personal directivo.

En la SEP, para cumplir con las reformas a la LGAMVLV de 2011, se desarrollaron programas de equidad de género y prevención de la violencia (Previolem) destinados a fomentar en los niveles de escolaridad básica y media superior la igualdad entre mujeres y hombres y para promover la paternidad/maternidad libre, responsable e informada.

## CHIHUAHUA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores mediante las figuras de enlaces de género y el Instituto Chihuahuense de la Mujer (Ichmujer) y sus consejos directivo y consultivo, y algunas acciones de la Secretaría General de Gobierno; además de las acciones que se realizan en el Coplade y la Secretaría de Finanzas para la incorporación de la PG en los planes y programas desde los distintos niveles de gobierno y las dependencias y áreas que lo integran. El Ichmujer gestiona proyectos con el Fodeimm y el Fondo de Transversalidad.

El Ichmujer se coordina con las dependencias de la entidad y los municipios mediante proyectos, asesorías, capacitaciones y reuniones. Para la capacitación de jueces, magistrados y cuerpos policiales se ha vinculado con la fiscalía general, consultoras y diversas OSC.

215

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

Se publicó la Ley de Igualdad aunque no su reglamento. Existe un programa de acción y también funciona el Sistema para la Igualdad. Las personas entrevistadas consideran que en este tema cuentan con resultados más satisfactorios que en el referido a la violencia contra las mujeres.

En algunas dependencias se coordinan con enlaces de género y con el Ichmujer. Las dependencias no cuentan con unidad de género como tal, pero en varias hay enlaces de género que tienen la función de dar seguimiento al tema de la transversalidad.

La delegación estatal de la Sedesol no participa en el Sistema para la Igualdad, ni en el Sistema contra la Violencia porque, según dijeron los entrevistados, lo desconocen.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Existe la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como su reglamento. Se cuenta con un programa de acción; el Sistema para Prevenir la Violencia está en funcionamiento. Los/las entrevistados/as consideran que los resultados de las reunio-

nes del Sistema son poco satisfactorios y que los mecanismos de seguimiento tienen escasa eficacia porque los acuerdos no se cumplen.

Las principales aliadas de la instancia estatal de la mujer son la PGJ, la SSP, el TSJ, la Consejería Jurídica y el DIF. La SSP canaliza los casos a los centros especializados de la PGJ.

No se ha instalado el Banavim y se desconoce su existencia. Se considera que todo lo relacionado con la violencia hacia las mujeres debe ser previsto por la instancia estatal de la mujer en vínculo con el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

216

En el estado existe un centro de justicia para las mujeres, así como la Fiscalía Especializada en Delitos de Género. Además, está tipificado el homicidio en razón de género. También se cuenta con indicadores de género para la planeación de los programas de gobierno en los ámbitos municipal y estatal.

En varias dependencias visitadas se considera que el tema de género es responsabilidad del Ichmujer, aunque en algunas sí han realizado acciones para incorporar la PG.

En el Poder Legislativo no existe una agenda para reformar o hacer cumplir el articulado de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos o en las cuotas de género. No hay análisis con PG en el presupuesto.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se crearon Centros de Justicia para las Mujeres. Se tipificó el feminicidio; se creó la *penalidad agravada*, cuando se trata del homicidio de una mujer.

Se han fortalecido los refugios y se crearon centros de atención fijos e itinerantes. Es posible que las víctimas de violencia puedan acudir a los refugios con sus hijos/as; también se realizaron las modificaciones a las leyes locales para garantizar que las víctimas no sean obligadas a pasar por mecanismos de conciliación con sus agresores. Se logró que las mujeres indígenas sean atendidas en sus propias lenguas.

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

Se activó el Protocolo Alfa y el sistema georreferenciado para casos de desapariciones de mujeres en Ciudad Juárez. Se han implementado rondines específicos de personal de vigilancia en las ciudades de la entidad que se consideran de mayor riesgo, a fin de prevenir que las mujeres sean agredidas.

Otro logro ha sido dar cumplimiento a las recomendaciones derivadas de la sentencia a la entidad federativa por el caso conocido como Campo Algodonero.

## DISTRITO FEDERAL

Esta entidad fue evaluada con *grado de desempeño alto*.

217

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores, como las *redes de enlaces de género*, que conforman una base de procesos institucionales para garantizar presupuestos y avances en igualdad de género, sin importar quién gobierne, ya que es un mecanismo que se encuentra plasmado en las leyes.

El gobierno local apoya con más de 98% de los recursos del Instituto de la Mujer que se gastan en recursos humanos y en administración. La IMEF se coordina con todas las delegaciones del Distrito Federal a través de proyectos, asesorías, capacitaciones y reuniones. También tiene un sistema de monitoreo de recursos.

En la capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales se coordina la PGJ, la SEP y la SS, así como OSC.

El Instituto de la Mujer participa para lograr un presupuesto etiquetado mediante diagnósticos, información, sensibilización y cabildeo. Asimismo, se vincula con programas de estudio con enfoque de género a través de la investigación, sensibilización, capacitación, publicaciones y asesorías.

Para acciones de igualdad de género en el ámbito laboral, algunas dependencias se apoyan en la STPS y en los enlaces de la IMEF, los cuales dan asesoría legal. También canalizan a algunas OSC.

En relación con el ámbito federal, se desconocen las modificaciones a las leyes de planeación y no se cuenta con la homóloga estatal.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

Se publicó la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, aunque no su reglamento. Existe el Sistema para la Igualdad y la Comisión Interinstitucional de Vigilancia del Presupuesto, que forma parte del Sistema. Se logró un proceso que permite hacer políticas de igualdad en toda la administración pública y las redes de enlaces de género.

Existe un mecanismo de coordinación entre enlaces de género en las diferentes instancias del gobierno del Distrito Federal y con las delegaciones, a la que llaman Red de Enlaces de Género. Esta da seguimiento a las facultades de la Ley de Igualdad y en ella participan también OSC y académicas/os.

Cuando se efectuó esta investigación se realizaban pruebas con un programa informático de seguimiento de las acciones del Sistema en todas las dependencias.

En el tema de igualdad, las principales aliadas de la IMEF son la Oficialía Mayor, la Contraloría Interna, la Segob local, la Sedesol, la Consejería Jurídica, la Secretaría de Finanzas y la Jefatura de Gobierno.

No se ha logrado que las dependencias tengan unidad de género como tal, excepto en algunos casos (TSJ del Distrito Federal), pero sí existen enlaces.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Se publicó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y también su reglamento. Existe el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y el Sistema respectivo. En el año del estudio tuvo tres reuniones en las que se tomaron decisiones importantes para cumplir con la ley.

Los responsables consideran que los mecanismos de seguimiento son eficaces. Hay mecanismos de coordinación interinstitucional para dar seguimiento a la Ley de Acceso. El programa tiene anclaje territorial (la violencia familiar es atendida en el sistema de las Unidades de Atención a la Violencia Familiar; la violencia sexual en los módulos del ministerio público en las fiscalías, y la violencia institu-

cional a través del grupo estratégico). Para denunciar acoso y hostigamiento laboral existe una línea telefónica que depende del gobierno del Distrito Federal.

Las principales aliadas de la IMEF en el tema de violencia son la PGJ, la SSP, el TSJ del Distrito Federal, la Consejería Jurídica y el DIF, especialmente en la canalización de casos. La SSP canaliza los casos hacia los centros especializados de la PGJ.

No participan del Banavim ni tienen información al respecto. Solo la SSP señala que al sistema Banavim “lo tiene que instalar el Inmujeres”. La delegación de la Sedesol no participa en el Sistema, porque lo hace la dependencia federal.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

219

Se mencionan los procesos de capacitación en género, derechos humanos y políticas públicas, así como para incluir la PG en los presupuestos, y el establecimiento de convenios de colaboración entre dependencias.

Se modificó la Ley de Administración Pública del Distrito Federal para obligar a que cada delegación tenga una unidad de género. También a nivel de la administración pública del Distrito Federal existe un código de ética y un protocolo para transformar la cultura institucional para la igualdad de género.

Un diagnóstico laboral en la administración pública del Distrito Federal arrojó brechas de género, que obligaron a los titulares de las dependencias a tomar acciones para erradicarlas.

En general se opina que actualmente es más fácil hacer política pública con PG que en el pasado porque hay mayor sensibilidad en las dependencias para fortalecer los enlaces de género.

Se formaron redes comunitarias para la promoción de la ciudadanía y el liderazgo de las mujeres.

Se sensibilizó a jueces, se creó un grupo de jueces especializados en violencia y derechos humanos; ya existen sentencias con PG y un comité de género en el TSJ del Distrito Federal.

En el Poder Legislativo ha habido avances: ya existe un articulado de Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos para disminuir las brechas de género y promover el liderazgo femenino. Si

bien insuficiente, tiene candados para evitar el uso de esos recursos en otros temas (y falta capacitación en PG a quienes deben ejercerlo), pero mediante el Decálogo para la Igualdad del Distrito Federal se han hecho recomendaciones a las dieciséis delegaciones y a la totalidad de las dependencias del gobierno en función de sus informes de gastos, para que ejerzan esos recursos con PG y no bajo modelos asistenciales. La IMEF es la encargada de monitorear las cuentas de las dependencias y las hace públicas en reuniones interinstitucionales, donde se emiten recomendaciones.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

220

Los principales logros mencionados en este tema son la tipificación del feminicidio, la compra de un inmueble para refugio de las víctimas de la trata de personas, la armonización del Código Penal y de Procedimientos Penales con la Ley de Acceso, el fortalecimiento de refugios y centros de atención; las acciones para que las mujeres víctimas puedan acudir a los refugios con sus hijos/as (como protocolos, visitas de seguimiento y capacitación al personal); las acciones para garantizar que las víctimas no sean obligadas a pasar por mecanismos de conciliación con sus agresores (como reformas a los códigos y reglamentos en la legislación así como capacitación), y las acciones para garantizar que las mujeres indígenas sean atendidas en sus propias lenguas (como reformas a los códigos y capacitación).

Otro logro mencionado es el fortalecimiento y profesionalización del modelo de la IMEF para la atención directa a las mujeres y el sistema georreferenciado de recuperación de espacios públicos libres de violencia contra las mujeres (sobre todo de tipo sexual).

Finalmente, la creación de un grupo de jueces especializados en violencia, que han introducido cambios visibles en sus sentencias y abandonado la práctica del careo entre las víctimas y sus agresores.

### DURANGO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existe el vínculo y la coordinación de varias dependencias mediante el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) y algunos enlaces de género. El IMD coordina la mayoría de las acciones en el tema a partir de capacitaciones, difusión, asesoría y colaboración con otras dependencias en el estado. También asesora a las instituciones públicas en la promoción y manejo del presupuesto etiquetado para acciones a favor de la igualdad de género. Se vincula con instituciones académicas para desarrollar investigación, sensibilización, capacitación, publicaciones y asesorías. Para acciones específicas sobre igualdad de género, solamente la delegación de la Semarnat se vincula con la STPS.

En la entidad se cuenta con una ley de planeación con componentes relacionados a la PG que se desarrolla desde la Sedesol.

221

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

Se publicó la Ley de Igualdad y a finales del 2011, su reglamento. El Sistema para la Igualdad funciona, lo opera el IMD, tiene pocos resultados y muchas dificultades para el seguimiento de las acciones acordadas debido a que no participan los titulares de las dependencias.

No se ha logrado que las dependencias tengan unidad de género, pero sí existe un enlace en el TSJ.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Se publicó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento. Cuentan con Programa estatal y Sistema contra la violencia.

Los mecanismos de seguimiento en el Sistema son poco eficaces. Hay procedimientos de coordinación interinstitucional para dar seguimiento a la Ley de Acceso. Parte del Programa funciona mediante el Programa Esmeralda, ya que no cuentan con el Banavim.



## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Un logro relevante ha sido el proceso de capacitación en la PG que se ha realizado al interior de algunas dependencias estatales. Por ejemplo, en la Semarnat se ha avanzado en acciones a favor de la igualdad laboral y contra el acoso y el hostigamiento laboral.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se cuenta con un programa de atención telefónica –Programa Esmeralda– que concentra y canaliza los casos de violencia contra las mujeres.

222

## ESTADO DE MÉXICO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores, los cuales se plasmaron en el programa estatal Compromiso con la Equidad de Género, que coordina el Consejo Estatal de la Mujer (CEM). Mediante este se firmaron convenios con los 125 ayuntamientos de la entidad, así como con todas las secretarías y dependencias del gobierno estatal. El CEM se vincula con los municipios para asesorarlos, capacitar al personal que labora en las instancias municipales y orientarlos en el desarrollo de proyectos específicos mediante la obtención de recursos federales.

El CEM ha establecido convenios con OSC para realizar consultorías, publicaciones, foros de difusión y actividades de sensibilización y capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales.

También existe el Grupo de Trabajo de Atención a la Mujer y Cultura de Género, que opera en todo la entidad. Se ubica dentro del Subcomité Sectorial de Seguridad Social y lo integran la mayoría de las dependencias gubernamentales. Sus principales acciones son de capacitación, asesoría y orientación en los temas de igualdad de género, violencia hacia las mujeres, acoso laboral, así como maternidad y paternidad libre y responsable.

Se han destinado recursos para incorporar la PG en el área de educación en las dependencias relacionados con el Desarrollo Social.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

En el estado existe la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, pero no tiene reglamento. El Sistema para la Igualdad se fusionó con el Sistema para Prevenir la Violencia, fue instalado y está vigente. Los resultados de esta modalidad son satisfactorios; se pudieron coordinar las diferentes dependencias estatales y se realizaron propuestas específicas para integrar un programa de promoción de la igualdad de género y contra la violencia.

En las dependencias estatales existe unidad de género solamente en la SEP; en las demás hay enlaces.

223

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

Se han publicado la ley estatal contra la violencia y su reglamento pero no tienen programa en ese campo. Los sistemas estatales de igualdad y de violencia se fusionaron en el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que está dando buenos resultados, según la apreciación de los entrevistados. Se han implementado estrategias de coordinación interinstitucional para difundir la política contra la violencia.

Existe el Banavim, que está a cargo del Centro de Mando y Comunicaciones de la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

El logro más relevante que consideraron los informantes fue la creación del programa Compromiso con la Equidad de Género, que consiste en nombrar un enlace por cada una de las secretarías con el objetivo de crear programas de equidad de género en su interior. Mediante este programa se realizaron convenios con los 125 ayuntamientos de la entidad federativa.

Otro logro relevante es el proceso iniciado para certificar la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre

mujeres y hombres, en la cual se prevé la creación de un mecanismo para atender el acoso y el hostigamiento sexual.

En el Poder Judicial, el Estado de México participa de la iniciativa de la Comisión Nacional de Tribunales de Justicia (Conatrib) para definir e impulsar estrategias de incorporación de la PG en los tribunales superiores de justicia del país.

En la SEP se han hecho las gestiones pertinentes para incluir en las políticas o programas educativos los principios de igualdad, equidad y no discriminación mediante estrategias de capacitación y sensibilización en igualdad de género y violencia para personal docente a través de cursos, talleres y foros, así como elaboración y difusión de material.

Otras dependencias del ámbito federal, como la Semarnat, también realizan acciones a favor de la igualdad de género, siguiendo los lineamientos de la institución para todas las entidades federativas.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se fortalecieron refugios para mujeres maltratadas y se crearon nuevos centros de atención. Se capacitó al personal que atiende víctimas: defensores públicos, jueces, magistrados y ministerios públicos. Los temas estuvieron relacionados con el acoso sexual y afectaciones en el ámbito laboral y de impartición de justicia. En el Poder Judicial ejercen jueces y magistrados especializados en violencia de género.

Se realizaron ajustes para responder a las modificaciones de la LGAMVLV 2011. Por ejemplo, la SEP desarrolló tres programas para atenderlas: el Previolem, el Programa Compromiso con la Equidad de Género y Prevención de la Violencia, y el Programa Nacional Escuela Segura.

Se logró la tipificación del feminicidio y las reformas al Código Civil referentes al divorcio. Se aprobó la creación del Instituto de Atención a Víctimas del Delito, con recursos del estado.

### GUANAJUATO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

## *VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL*

Existen vínculos positivos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores, aunque a decir de la representante del Instituto de la Mujer de Guanajuato (Imug), el presupuesto para programas es mínimo en relación con las necesidades que hay que cubrir. La mayoría de las dependencias estatales se adhieren al trabajo convocado por el Imug o solicitan apoyo para capacitación, pero no desarrollan actividades por sí mismas.

## *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

En Guanajuato no hay Sistema para la Igualdad. Para el Imug y la Comisión de Equidad del Congreso estatal, las acciones que realizan cuentan como medidas tanto para la igualdad como para violencia; no existe una diferenciación, pues hay poco conocimiento de la Ley y del Sistema para la Igualdad. Las dependencias estatales consideran que es atribución del Imug convocar y proponer acciones a favor de la igualdad de género y que esta es una tarea que no les corresponde liderar ni desarrollar en su interior.

225

## *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

No existe en Guanajuato sistema para prevenir la violencia contra las mujeres; a decir de los y las diputadas entrevistadas, es un acuerdo que aún está pendiente por aprobarse en el Congreso estatal. Tampoco se ha instalado el Banavim como sistema de registro para los casos de violencia de género.

## *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

En algunas dependencias se han desarrollado estrategias para la conciliación entre vida familiar y laboral; se ha implantado el permiso de paternidad y se han llevado a cabo tareas de capacitación a instancias de gobierno. El Imug considera que este ha sido uno de los logros principales de la administración que estaba vigente cuando se realizó el estudio.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Uno de los logros centrales ha sido tipificar el feminicidio. Otro, aprobar sin obstáculos la LGAMVLV en el Congreso y elevar la iniciativa de Ley para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Guanajuato, que fue aprobada y se publicó en el *Periódico Oficial* del estado en noviembre de 2010.

Otros logros señalados se refieren a que las dependencias incluyen la disminución del número de casos de violencia de género y el hecho de que las mujeres hayan adquirido confianza para denunciar.

En la Secretaría de Educación del estado se implementaron programas en el nivel medio superior y superior para la prevención de la violencia en contra de las adolescentes.

## GUERRERO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores. En la Secretaría de la Mujer (Semujer) se está trabajando en la creación de la Red de Prevención de Violencia por Regiones y ya se han establecido tres redes: Acapulco, región Centro y Costa Chica. Además, se cuenta con mesas de trabajo sobre convenios y acuerdos para prevenir la muerte materna. La Semujer trabaja con 85 municipios en el estado, de los cuales 60 son instancias municipales de la mujer y 25 son Centros de Atención a Víctimas de Violencia. Se coordinan por medio de convenios, proyectos, capacitaciones, asesorías, reuniones y apoyo a municipios para obtener recursos federales.

La vinculación también ocurre mediante el subcomité especial de participación social de las mujeres. Su creación y funciones están plasmados en el Reglamento Interno del Comité de Planeación de Guerrero. Lo integran la mayoría de las dependencias estatales y las federales con representación en la entidad.

Para capacitar a jueces, magistrados y cuerpos policiales se promueve la coordinación con el Poder Judicial, la PGJ y la SSP. Se ha

incorporado la PG en las áreas de cultura, deporte, salud, educación, justicia y desarrollo económico.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

Se publicó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aunque no su reglamento, ni el programa respectivo. Tampoco cuentan con Sistema para la Igualdad. En el tema de la igualdad de género, las principales aliadas de la Semujer son la SEP, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Salud y Seguridad Pública.

No se ha logrado que las dependencias tengan unidad de género como tal, excepto en la SEP pero sí existen enlaces de género en las instituciones públicas. De acuerdo con las entrevistas, la PG se ha incorporado a todos los planes y programas estatales.

227

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

En Guerrero existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, pero no su reglamento; tampoco se cuenta con un programa de acción y no se ha instalado el sistema contra la violencia.

Las principales aliadas de la Semujer en el tema de violencia son el TSJ, la SSP y la SEP. Se firmó un acuerdo para homologar los sistemas de información sobre la violencia con el Banavim.

Existe desinformación entre las instituciones estatales sobre el funcionamiento del sistema contra la violencia; no son invitadas a las reuniones y por lo tanto no saben qué temas se abordan ni cuál es su papel. Un ejemplo de ello es la delegación de la Sedesol.

### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

Un logro relevante ha sido la capacitación en temas de género, derechos humanos y políticas públicas. Se ha incluido la PG en los presupuestos y se han establecido convenios de colaboración entre dependencias.

En la SEP se está elaborando un manual de procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personal con PG. En la SSP se implementó un protocolo de actuación policial en materia de equi-

dad de género y se va a capacitar al cuerpo de policía estatal en este protocolo.

Se aprobaron diversas reformas a la Ley para la Igualdad. Entre ellas se prevé establecer un instituto de evaluación de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres, y la creación del Sistema de Evaluación, Control y Seguimiento de la Aplicación de la Política Pública de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En el ámbito legislativo existe un articulado de Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos para disminuir las brechas de género.

En materia electoral existen cuotas de género de 50% en los cargos de representación proporcional, aunque en la práctica no se respetan.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se armonizó la Ley contra la Violencia con los códigos estatales civil y penal. Se fortalecieron los centros de atención, así como la capacitación a personal que atiende a las víctimas. Se promovieron adecuaciones en los refugios para víctimas de violencia intrafamiliar a fin de que estas puedan acudir a los refugios con sus hijos/as, así como para garantizar que no sean obligadas a pasar por mecanismos de conciliación con sus agresores. Se atendieron también las modificaciones a la LGAMVLV de 2011 para garantizar que las mujeres indígenas sean atendidas en sus propias lenguas.

En 2011 se reinstaló la Comisión Especial para Seguimiento y Atención de los Feminicidios en el estado.

### HIDALGO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La mayoría de las instituciones se vinculan con el Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM), pero no lo hacen con otras instancias o dependencias estatales. En cambio, el IHM sí se ha coordinado a

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

través de convenios, capacitaciones y asesorías con instancias y dependencias del estado de Hidalgo. Algunas instituciones se vinculan con dependencias, asociaciones o instancias de alcance nacional para realizar investigación, capacitación, sensibilización y/o publicaciones. El TSJ y el Consejo de la Judicatura del Estado de Hidalgo se relacionan con la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia. El IHM tiene coordinación con El Colegio de México, la UNAM y otras universidades.

#### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se instaló pero no se reúne, por lo que no cuenta con acuerdos ni ejecuta acciones.

229

#### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

El Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres se instaló y se encuentra funcionando. No existe acuerdo con respecto al número de reuniones que ha tenido en el último año; la Segob estatal aseguró que se han reunido dos veces y el IHM afirmó que se han realizado tres reuniones. En lo que sí coinciden es en afirmar que los resultados de las reuniones han sido muy satisfactorios. La Segob enfatizó que se han formado comisiones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, y que todas ellas han realizado acciones. El IHM subrayó que “se está buscando hacer cosas en conjunto”. El resto de las instituciones no hizo referencia a su eventual participación en el Sistema.

#### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

Las instituciones entrevistadas que implementan estrategias en igualdad de género han obtenido los siguientes logros: inclusión de las mujeres en empleos que antes parecían exclusivos de los hombres; sensibilización de servidoras y servidores públicos en temas relacionados con la igualdad de género; incremento de servicios médicos especializados para mujeres; avance en la transversalización de la PG



en instituciones públicas; adelanto de la igualdad laboral entre mujeres y hombres; fortalecimiento de autoestima de las mujeres; mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Las instituciones que adelantan estrategias contra la violencia alcanzaron los siguientes logros: adquisición de conocimiento del marco jurídico y los procedimientos legales; producción de cambios en la vida familiar; generación de confianza institucional; identificación y desnaturalización de violencia hacia las mujeres; formación de *agentes de cambios* que realizan acciones concretas después de las capacitaciones.

230

### JALISCO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

El Instituto Jalisciense de la Mujer (IJM) señaló que tiene vinculación interinstitucional para desarrollar capacitación y sensibilización a otras instancias gubernamentales, como la PGJ. Se ha relacionado con los municipios, donde ha realizado trabajo con un avance de 88.8%. El IJM ha logrado vincularse con OSC mediante el proyecto Gran Alianza por Jalisco, que realiza mesas de trabajo interinstitucionales.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

En Jalisco existe Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres pero no se cuenta con reglamento. Se reportó que el Sistema estatal para la Igualdad está instalado pero no hubo reuniones en el último año, lo cual es un indicador de que hay una confusión entre el Sistema para la Igualdad y el Sistema para Prevenir la Violencia. Se llevan a cabo mesas de trabajo interinstitucionales en las que se ha acordado dar capacitaciones para las diferentes dependencias gubernamenta-

les. Se considera que el número y tipo de participantes en el Sistema es suficiente.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

En Jalisco existe ley, reglamento y sistema contra la violencia de género. Se considera que el sistema tiene buenos resultados de acuerdo con los proyectos de trabajo interinstitucional que se han realizado. Las personas entrevistadas coincidieron en que el seguimiento de las reuniones del sistema es eficiente. Se ha logrado hacer públicos los informes de actividades.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

231

En el tema de la igualdad pocas instancias reportaron logros; las que los tienen, los ubican en la conciliación de la vida laboral y familiar, específicamente en los permisos de cuidado de las y los hijos y los permisos de paternidad.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

En el tema de violencia, pocas instancias reportaron logros. Algunos de ellos son: sensibilización en el tema, atención a mujeres víctimas de violencia, acceso a asesoría jurídica y atención psicológica (ya sea en la instancia misma o por canalización). En algunas instancias se mencionó como logro la escasez de casos de violencia de género en el estado.

## MICHOACÁN

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La Secretaría Estatal de la Mujer coordina a las instancias para impulsar las estrategias con las otras dependencias estatales. Los vínculos más cercanos se tienen con el Poder Judicial, la Fiscalía Especializada

para Delitos contra las Mujeres, la Comisión de Equidad y Género del Congreso estatal, la SEP y la SS.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No hubo información sobre el Sistema para la Igualdad debido a que en el momento de la visita hubo sustitución del personal directivo de la mayoría de las dependencias estatales, incluido el Congreso local.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

232

El logro más importante es que en la agenda de gobierno se colocó el tema de la violencia intrafamiliar para que se promueva la PG en las dependencias gubernamentales.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

La capacitación y sensibilización sobre el tema han sido las acciones más sobresalientes. Estas acciones les han permitido iniciar la promoción de la transversalización de la PG.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

La Fiscalía Especializada para Delitos contra las Mujeres es uno de sus principales logros, pues a través de ella se han atendido casos de violencia y se ha apoyado a las víctimas. Otro logro ha sido la creación de módulos interregionales de atención a la violencia, mediante los cuales se canaliza a las mujeres a los institutos municipales de la mujer, donde existe personal capacitado para proporcionarles atención.

### MORELOS

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La instancia estatal de la mujer en Morelos señaló tener buena comunicación con otras dependencias, particularmente con la PGJ estatal,

la Comisión de Derechos Humanos, el Instituto Estatal de Educación para Adultos y la Procuraduría de la Defensa del Menor. El contacto entre las dependencias ha funcionado para diversas actividades, entre las que destaca realizar la capacitación y sensibilización hacia el personal de esas instituciones. También se ha relacionado con algunas instituciones académicas, como lo es la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con la cual ha realizado diversas consultorías y foros de difusión sobre violencia hacia las mujeres.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

En Morelos existe la Ley de Igualdad y su reglamento. Sin embargo, el estado todavía no cuenta con un programa estatal sobre igualdad de género; tampoco funciona el Sistema para la Igualdad. Las dependencias visitadas desconocían que en la entidad hubiera una ley y un reglamento sobre la igualdad de género. Confunden el tema de igualdad de género con el de combate a la violencia y debido a ello también existe confusión sobre las tareas que deben desempeñar los sistemas para la Igualdad y para Prevenir la Violencia.

233

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

En Morelos existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como su reglamento, y funciona el Sistema para Prevenir la Violencia, a pesar de que no existe un programa estatal contra la violencia. La instancia estatal de la mujer considera que para que el Sistema funcione en su totalidad hace falta que los titulares de las dependencias integrantes acudan a las reuniones, ya que por lo general envían a un representante y esto dificulta la toma de acuerdos. Otro aspecto importante es que se debe involucrar a instituciones académicas y a líderes municipales en las reuniones del Sistema para Prevenir la Violencia para tener otros puntos de vista y lograr mayor efecto local.

En el tema de la violencia, la IMEF promovió la capacitación a cuerpos policiales: sus principales aliados para estas acciones son la PGJ, la SEP, la SSP y la SS.

El Banavim no funciona en el estado; en las dependencias involucradas con la estrategia se confunde con otro sistema de registro

estatal. Hace falta más información hacia la SSP sobre lo que significa este Banco Nacional de Datos y cómo se debe operar.

### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

En Morelos existe ley y reglamento sobre igualdad de género. La capacitación es la principal acción que la instancia estatal de la mujer ha realizado para promover el tema, debido a que no se han podido pedir más recursos para desarrollar otras actividades, pues el reglamento para operar la ley se publicó en 2011.

En otras dependencias visitadas desconocían la existencia de una ley para la igualdad entre mujeres y hombres y su respectivo reglamento. La responsable de la Comisión de Equidad del Congreso local señaló que existe poca voluntad política para realizar este tipo de convenios. Destaca el comentario frecuente de que la promoción de las acciones en el estado relacionadas con el tema de género debe provenir de la instancia estatal de la mujer, lo que significa que si esta no promueve reuniones, acuerdos, presupuestos, etcétera, ninguna otra dependencia lo hace, ya que no lo identifican como parte de su labor.

### *PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA*

En Morelos existe una ley y un reglamento contra la violencia hacia las mujeres. Sin embargo, no se han podido armonizar con otras leyes estatales. La IMEF no ha podido invertir en proyectos conjuntos con otras dependencias gubernamentales para armonizar leyes o transversalizar la PG.

Otro logro importante es el refugio para mujeres víctimas de violencia, el cual se ha mantenido activo desde hace varios años; hasta la fecha no se ha podido abrir otro. En las instalaciones de la instancia estatal de la mujer existe un centro de atención psicológica para mujeres, al que acuden las mujeres para demandar atención por maltrato conyugal. Esta es una actividad complementaria al trabajo que se realiza en el refugio y se financia con recursos que provienen del PAIMEF.

La capacitación a la policía estatal también se reportó como un éxito de la instancia estatal de la mujer en sus vínculos interinstitu-

cionales, aunque no han logrado capacitar a jueces y magistrados. En el TSJ desconocían las actividades que la instancia estatal de la mujer realiza sobre el tema de capacitación.

## NAYARIT

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

No existen mecanismos de coordinación que reúnan a todas las instituciones entrevistadas. La SSP, la delegación de la Sedesol y el Instituto para la Mujer Nayarita (Inmunay) se vinculan con otras instituciones a través del Subcomité de Bienestar de la Mujer y Equidad de Género del Coplade Nayarit. Aunque tendrían que estar participando en este Subcomité “las dependencias estatales y federales cuyas acciones se ubiquen en el sector”, solo informaron de su participación tres de las diez instituciones entrevistadas.

El Inmunay, además, se coordina con otras instituciones a través de convenios, proyectos, capacitaciones y reuniones. Las estrategias de coordinación del Inmunay han obtenido los siguientes logros: conformación de las Instancias Municipales de la Mujer; sensibilización y formación en género; integración de las dos leyes y los dos reglamentos (las entrevistadas informaron que el Inmunay contrató un consultor externo para que integrara las propuestas de las leyes y reglamentos).

En las estrategias de coordinación del Inmunay participa la Secretaría General de Gobierno del Estado de Nayarit; así lo expresa: “Los mecanismos de coordinación se implementan a través del Instituto para la Mujer Nayarita”.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no se ha instalado en el estado. Sin embargo, la entidad sí cuenta con Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El Sistema Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres se instaló y reunió solo una vez en el último año. De acuerdo con el Inmunay, esta reunión no fue satisfactoria porque, en su dicho, “Todos se escuchan pero no hacen nada, no hay compromiso”. La Secretaría General de Gobierno de Nayarit informó que no ha instalado ni integra el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de acuerdo con el Inmunay, no se ha instalado. La Secretaría General de Gobierno aseguró que “no ha instalado ni integra el Sistema Estatal para la Igualdad”.

236

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las instituciones que informaron de la implementación de estrategias a favor de la igualdad de género han destacado los siguientes logros: los puestos de dirección administrativa más importantes en el Poder Judicial están ocupados por mujeres; las trabajadoras madres son consideradas en los cambios de adscripción; se ha registrado un mejoramiento de la calidad de vida de las personas y del estado de salud ellas y de sus familias.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Las instituciones que ejecutan estrategias contra la violencia reportaron los siguientes logros: participación mayoritaria de compañeros y compañeras en talleres, y favorecimiento de convivencia entre compañeros y compañeras.

## NUEVO LEÓN

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La vinculación interinstitucional se realiza a través de enlaces oficiales y técnicos. La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la

Ley de Presupuesto han favorecido la incorporación de la PG en las instituciones y dependencias consideradas en el estudio.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No se ha instalado el Sistema Estatal para la Igualdad.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Aunque no existe consenso en el número de sesiones convocadas y realizadas por el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia, el Instituto Estatal de las Mujeres aseguró que este Sistema se ha fortalecido significativamente. De hecho, las instituciones consultadas destacaron la participación de los municipios en este Sistema. Esta información no pudo corroborarse debido a que la Segob estatal, instancia responsable de su coordinación, no concedió la entrevista.

237

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En materia de logros se reportó que a partir de la Ley General para Igualdad entre Mujeres y Hombres se generó en la entidad el primer presupuesto estatal con “mirada de mujer”. Es importante dar seguimiento a este logro, pues en 2012 se aplicaría por primera vez en el estado un presupuesto con PG.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se puede concluir que, en general, el trabajo contra la violencia no está tan fortalecido como el de la promoción de igualdad, salvo en el caso de la prevención, que realiza la Secretaría de Educación con diversos programas estatales sobre educación para la paz.

## OAXACA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño alto*.



## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos positivos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El Sistema para la Igualdad existe; se reúnen dependencias estatales para dar seguimiento a los acuerdos y se ejecutan acciones a favor de la igualdad de género. La igualdad es percibida sobre todo en función de la no discriminación (estrategias del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, las cuales no necesariamente involucran de manera directa la PG). Existe confusión entre equidad de género, igualdad de género y no discriminación. Del mismo modo, hay confusión entre el tema de la violencia contra las mujeres y la PG.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El estado cuenta con su Sistema para Prevenir la Violencia; las dependencias se reúnen y se da seguimiento a los acuerdos. La violencia contra las mujeres es el eje transversal de la PG; la igualdad y la equidad no se presentan como ejes. Sin embargo, en las dependencias visitadas no hay estrategias formales para sistematizar la información sobre violencia de género (mediante sistemas, indicadores, evaluaciones, diagnósticos). No se indicó intervención con agresores o talleres en materia de masculinidad.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Un logro importante es la aprobación de una ley que prohíbe que en los contratos laborales se pregunte a las mujeres si están embarazadas, ya que esta condición no debe ser motivo para negarles el empleo. Otro logro ha sido que las mujeres tengan encargos públicos en los niveles de toma de decisiones, así como en los puestos de visibilidad política, aunque persiste el hecho de que los varones perciben un mayor salario en esos niveles que las mujeres. También se ha fomentado la conciliación entre vida laboral y vida familiar para las madres, pero esto todavía no se logra para el caso de los hombres.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

No fue posible apreciarlos.

### PUEBLA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño alto*.

## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre el Instituto Poblano de la Mujer (IPM) y otras dependencias gubernamentales y actores clave a partir de estrategias como la certificación en el MEG. No todas las dependencias cuentan con unidad de género, tal es el caso del TSJ, la Semarnat, la Sedesol y el Tribunal Estatal Electoral.

239

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

Se ha instalado el Sistema para la Igualdad. Se ha publicado la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su reglamento.

El tema de la igualdad se ha circunscrito a los parámetros de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la igualdad laboral entre mujeres y hombres y lo que se propone en el MEG.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Se ha instalado el Sistema para Prevenir la Violencia. Se publicó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento. Un tema relevante que se aborda es el de la trata de personas. Los principales actores en el Sistema son el IPM, el DIF, la SS y la SSP, la PGJ, el ministerio público y la Segob estatal.

## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se avanzó en los procesos de certificación de las dependencias gubernamentales en el MEG, en sensibilización y capacitación en temas de equidad y en aspectos internos en las dependencias sobre conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se avanzó en los temas de prevención de la trata de personas, se fortalecieron los refugios para mujeres víctimas de violencia de género y se certificaron en el MEG las dependencias relacionadas con la atención a víctimas de violencia de género en el estado.

### QUERÉTARO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

#### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

240

El Instituto Queretano de la Mujer reportó vinculación interinstitucional en el tema de capacitaciones. Sin embargo, no existen espacios formales reconocidos (como los sistemas para la igualdad o contra la violencia) que faciliten o generen la coordinación entre las instituciones.

El Instituto ha realizado trabajo con catorce de los dieciocho municipios de Querétaro, aunque solamente hay instancias de la mujer en cuatro de esos municipios. Las personas entrevistadas precisaron que también existen redes municipales.

#### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No existe Ley de Igualdad ni programa, y en consecuencia tampoco sistema instalado. Reportaron haber elaborado un proyecto de programa.

#### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se publicó en 2009 pero aún no cuenta con reglamento. Se instaló el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y aunque no se había reunido en el último año, el Instituto de la Mujer aseguró que habían sesionado en mesas de trabajo interinstitucionales.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

La mayoría de las instituciones sostuvo que han logrado la igualdad de ingresos y el acceso a oportunidades. Sin embargo, habría que preguntarse si estas medidas se instrumentan como parte de una política de igualdad o simplemente, con su aplicación, se cumple con lo estipulado en la legislación de los servidores públicos.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

No existen políticas concretas contra la violencia. No obstante, todas las dependencias mencionan que han logrado la sensibilización de las y los funcionarios públicos.

241

## QUINTANA ROO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Debido a que poco antes de la visita hubo cambio de gobierno estatal, no se percibió que hubiera colaboración entre las instituciones. La directora del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) tenía seis meses de haber sido nombrada en el cargo y debido a ello todavía estaba en construcción el plan de acción del Instituto.

En las visitas con las otras dependencias se pudo observar que el Coplade dicta la política pública en el estado, ya que su director había participado en el gobierno estatal durante varios sexenios y debido a ello poseía una perspectiva histórica sobre los movimientos políticos y sociales de la entidad en relación con los de la federación. Sabe por dónde conducir el eje rector de la política pública en los temas trascendentes para el gobierno estatal y, por ello, asentó como objetivo del plan sexenal del gobierno naciente la transversalización de la PG hacia todas las dependencias gubernamentales. Esta iniciativa es clave para que las instituciones locales actúen a favor de la igualdad de género y obtengan recursos para ello. Sin embargo, todavía no podía observarse el efecto que podría tener la planeación

porque apenas se estaba iniciando el nuevo gobierno. Sería deseable volver a visitar a entidades en estas situaciones después un tiempo para conocer el alcance real de un eje rector como este.

Después de acudir a las dependencias quedó la impresión de que cada una actúa por su cuenta. Esto se explica por los cambios de gobierno en el estado. Un ejemplo de ello son la Semarnat, el Tribunal Electoral y la SEP, los cuales a pesar de tener unidad de género en sus dependencias, de acuerdo con los informantes no mantienen vínculos institucionales con el IQM; de hecho, la SEP señaló que tenía una mala relación con este organismo. Sin embargo, un éxito que se logró en la administración anterior fue motivar a las dependencias para que se certificaran en el MEG. Debido a esto, la mayoría de los informantes conocían sobre el tema y conocían la relevancia de incorporar la PG en sus instituciones. Esto es importante porque Quintana Roo fue de los pocos estados en los que se encontraron dependencias certificadas formalmente y operando una unidad de género. Este es un trabajo que se puede perder si no hay un seguimiento adecuado por parte de la administración actual de la IMEF.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

En Quintana Roo no funciona el Sistema para la Igualdad a pesar de tener ley y reglamento en ese rubro. Las diputadas comentaron que la administración anterior logró “pasar” la ley y el reglamento pero ya no se avanzó más, y opinaron que tocaba a la legislatura vigente dar seguimiento a ese tema pendiente y realizar el cabildeo necesario para que el Sistema se pueda operar de manera adecuada.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

El Sistema para Prevenir la Violencia funciona y existen ley y reglamento. Durante 2010 y 2011 el Sistema no funcionó adecuadamente, debido a que el primero fue un año electoral y en 2011 empezó la nueva administración. Sin embargo, las dependencias visitadas sabían que existía el Sistema aunque no comentaron que hubieran sido invitadas a las reuniones. Sobre este punto, el IQM proporcionó poca información debido a que la directora tenía apenas seis meses en

funciones y estaba en una etapa de conocimiento de la organización de la dependencia.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el estado existe ley y reglamento a favor de la igualdad de género. También hay leyes estatales que norman las prestaciones laborales para los trabajadores de la administración pública, las cuales favorecen aspectos relacionados con el tema de la igualdad; por ejemplo: el permiso laboral con goce de sueldo por paternidad.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

En el estado existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como su reglamento y se creó el Sistema para Prevenir la Violencia. La mayoría de las dependencias visitadas tienen personal capacitado en este tema, y algunas han elaborado por iniciativa propia acciones en la institución para difundir los espacios donde se otorga apoyo legal y psicológico a mujeres que lo necesitan.

Se elaboraron campañas de difusión masiva, se permitió que el personal interesado acudiera a los seminarios que promovió el IQM como parte de su desarrollo profesional. Se percibió un manejo importante del tema de violencia intrafamiliar en todas las entrevistas realizadas en las dependencias estatales, lo que no ocurrió con el tema de igualdad de género. Se notó que el tema de violencia fue trabajado durante más tiempo y de manera intensiva en la entidad.

## SAN LUIS POTOSÍ

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos y mecanismos de coordinación entre doce dependencias gubernamentales, las cuales trabajan con el PCI. La IMEF tiene relación con 40 municipios en el estado, en los cuales existe representación de esa dependencia. Se vinculan mediante convenios, pro-

yectos, capacitaciones y apoyo a municipios para obtener recursos federales; por ejemplo, a través de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y el Fodeimm.

La instancia estatal de la mujer se auxilia de la PGJ, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y el DIF para promover la capacitación a cuerpos policiales. Con instituciones académicas que tienen programas de estudio de género, como la misma UASLP, desarrolla investigación, capacitación, sensibilización y edita publicaciones.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

244

Existe la ley estatal para la igualdad pero no su reglamento, aunque sí hay un programa estatal de igualdad y también funciona el sistema para la igualdad de género. De los comentarios de las personas entrevistadas destaca que las reuniones del Sistema serían más eficaces si acudieran los directores/as de las dependencias gubernamentales, ya que su ausencia impide que se tomen acuerdos.

No existe unidad de género en las instituciones públicas en el estado; solo enlaces de género.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

Existe la ley estatal contra la violencia hacia las mujeres, también su reglamento y programa de acción. El Sistema Estatal para Prevenir la Violencia está instalado y funciona. Los informantes consideran que el sistema es eficaz; los acuerdos se toman de manera oportuna. Representantes del Poder Judicial asisten de manera ordinaria y extraordinaria a las reuniones del Sistema Estatal. No se ha instalado el Banavim.

### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

El desarrollo del PCI en doce dependencias del gobierno estatal para promover la transversalización de la PG.

Otro logro reportado fue el desarrollo de la guía de género para quinto y sexto año de primaria. Con la SEP se desarrollaron talleres de sensibilización con PG sobre masculinidades. Se implementaron

estrategias de capacitación y sensibilización en igualdad de género y violencia para profesoras/es de educación básica a través de cursos, talleres y difusión de material.

En el Poder Judicial se llevaron a cabo estrategias de capacitación y sensibilización para jueces y magistrados, en los que participaron instituciones académicas, como la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y el Conatrib.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se fortalecieron y crearon centros de atención a víctimas de violencia familiar, y se impulsó la capacitación al personal que atiende víctimas. Se ha promovido que las mujeres puedan acudir a los refugios con sus hijos/as. Se realizaron las reformas legales para garantizar que las víctimas no sean obligadas a pasar por mecanismos de conciliación con sus agresores.

La Segob estatal ha promovido convenios entre los ámbitos federal, estatal y municipal para difundir en comunidades indígenas información acerca de la no violencia en la familia, así como actividades de capacitación y sensibilización con los trabajadores del Poder Ejecutivo.

En la SEP se ha desarrollado el Previolem.

En el Poder Judicial se han llevado a cabo capacitaciones sobre órdenes y medidas de protección de la LGAMVLV.

### SINALOA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

No existen vínculos interinstitucionales. Las personas entrevistadas sostuvieron que el trabajo sobre género es responsabilidad del Instituto Sinaloense de las Mujeres (ISM). Por esta razón consideraron que las actividades sobre género que realizan otras dependencias, constituyen una ventaja adicional al trabajo que realiza el ISM; en sus palabras: “Tiene que hacerlo, pues hay un recurso etiquetado para



ellas (sus trabajadoras)”. La única referencia que hicieron las dependencias en materia de vinculación interinstitucional es la que procuran con el ISM para la realización de capacitaciones.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No se ha instalado el Sistema para la Igualdad. Las personas consultadas atribuyeron el trabajo de la transversalización de la PG al ISM, por lo que parecen desentenderse de este mandato.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

246

No se ha instalado el sistema contra la violencia. Las personas entrevistadas precisaron que se ha dado mayor prioridad a la atención de la violencia ejercida por el crimen organizado y a la guerra contra el narcotráfico.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

No se ha logrado institucionalizar la PG en las dependencias visitadas. Sin embargo, las personas consultadas observaron los siguientes logros en materia de igualdad: trato igualitario, mismo número de mujeres que de hombres (por dependencia y no por rango-jerarquía), mujeres trabajando dentro de organismos de gobierno.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

En relación con la violencia, las y los funcionarios públicos reconocieron que han sido capacitados y sensibilizados para saber qué hacer en casos de violencia.

## SONORA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

El grupo principal de gestión de la instancia estatal de la mujer, incluyendo a su directora, tenían poco tiempo al frente de la dependencia. En el momento de la visita para la evaluación, iniciaban la planeación para organizar los vínculos con otras instituciones. De los que ya tenían establecidos, mencionaron a la PGJ, la SEP y una institución académica: el Centro de Estudios Superiores Universitarios de Sonora.

En las entrevistas con los responsables de las otras dependencias se notó la ausencia de vínculos interinstitucionales con la instancia estatal de la mujer. De hecho, la mayoría tuvo poca experiencia en los temas explorados en la evaluación, lo que justificaron al señalar que eran aspectos que correspondían a la dependencia que en el estado se encarga de trabajar para las mujeres, por lo cual no los consideraban parte de sus encargos laborales. La excepción a esta postura fue la de Semarnat, donde tenían una idea más clara sobre el tema de la igualdad y sus responsabilidades institucionales, aunque tampoco mencionaron haber buscado vincularse con otras dependencias para trabajar en la igualdad de género.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

En Sonora se registraron versiones encontradas respecto del funcionamiento del Sistema para la Igualdad; mientras la IMEF comentó que sí tenían ley, la Comisión de Equidad y Género del Congreso estatal señaló que no, y tampoco existe un reglamento para operarla. No existe un Sistema para la Igualdad. La discrepancia de opiniones muestra la falta de comunicación interinstitucional, así como la confusión entre el sistema de igualdad y el destinado a combatir la violencia de género. Esta confusión también se aprecia en las acciones que realizan las otras dependencias estatales, ya que se mencionan las mismas acciones para igualdad que las realizadas para el tema de violencia de género y el acoso laboral.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

En Sonora sí existe ley, reglamento y sistema para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres. Las principales acciones que ha realiza-

do la administración pública estatal en este rubro son de capacitación, difusión y sensibilización. Los aliados en estas tareas son la PGJ, la SEP y algunas instituciones académicas estatales. El tema de la violencia de género es el que está más desarrollado en las dependencias estatales.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

El logro principal es que en el Plan Estatal de Desarrollo se incorporó como tema relevante la PG, la cual tiene que seguirse en todas las dependencias estatales. La entidad está trabajando actualmente en mecanismos para implementar esta visión en las diferentes secretarías.

248

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

El logro principal está en haber conseguido apoyo intersectorial para realizar capacitación a personal de otras dependencias.

## TABASCO

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

En general se notó poca vinculación interinstitucional entre la IMEF y las otras dependencias. La IMEF señaló que sus principales aliados son: la PGJ, la SSP, la SEP y los institutos municipales de la mujer. Con estas dependencias ha estado trabajando los aspectos de capacitación y difusión. A los institutos municipales también se les ha apoyado para conseguir fondos federales y se les monitorea para verificar que estén realizando las acciones que les corresponde hacer en sus territorios.

Sin embargo, en las otras dependencias visitadas no se encontró alusión a un trabajo coordinado con la IMEF; de hecho pocas dependencias tienen unidad de género, y a pesar de que conocen el tema y el estado de la discusión local y nacional alrededor de él, son pocas las acciones que han desarrollado como parte de una planeación estatal para abordar acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el estado. En ninguna de las dependencias visitadas se mencionó el trabajo de la IMEF.

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

No existe el sistema para la igualdad en la entidad; tampoco hay ley ni reglamento al respecto. Sobre este punto es importante la opinión que emitió la entrevistada del Coplade, quien señaló que el estado está obligado a considerar la PG en todas las acciones de recuperación de la infraestructura que ha ocurrido como consecuencia de los desastres naturales que han sufrido durante los últimos años, ya que han recibido fondos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), condicionados a realizar la reconstrucción considerando las necesidades específicas de mujeres y hombres. A pesar de que esto parece una exigencia que toca a todas las instituciones en el estado, solamente fue mencionada por la entrevistada del Coplade, quien también conocía los Objetivos del Milenio, trazados por ese organismo internacional, y sabía cuáles eran los compromisos de Tabasco derivados de haber aceptado la ayuda humanitaria ofrecida por la ONU.

249

### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

El sistema contra la violencia existe y funciona en la entidad. La IMEF señaló que en las reuniones del Sistema pueden trabajar en torno a los temas relacionados con la violencia hacia las mujeres, debido a que la mayoría de los invitados acude a los llamados, lo que les permite establecer acuerdos. Al respecto, resultó notable la opinión de la Segob local, que discrepa de la emitida por la IMEF. La perspectiva de la Segob es que las reuniones no funcionan del todo bien porque no es posible tomar acuerdos, pues no acuden los titulares de las dependencias que forman parte del Sistema para Prevenir la Violencia. También hubo discrepancia respecto del número de reuniones que habían tenido en el último año, lo cual evidencia la falta de comunicación entre los organismos estatales. A pesar de esto, un punto importante es que la existencia del Sistema ha permitido que se realicen acciones para capacitar y diseñar programas y para atender a personas que necesitan apoyo. No obstante, los entrevistados consideran que el presupuesto que se destina a estas actividades es insuficiente.

## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el tema de la igualdad de género en la entidad no hay avances en el terreno legislativo; no existe ley ni reglamento, por tanto no se pueden etiquetar presupuestos o exigir que en las dependencias se trabaje hacia la consecución de los objetivos que se persiguen con la incorporación de la PG o la petición de transversalizarlo en las dependencias locales. Paradójicamente, las dos entrevistadas en el Congreso estatal coincidieron en que en la entidad sí están normadas las cuotas de género para las actividades electorales, la cual es de 40%. Esta, que es una acción a favor de la igualdad de género, no fue percibida así por las demás personas entrevistadas, lo cual deja dudas respecto del objetivo inicial por el cual se normó el porcentaje en que deberían participar mujeres y hombres en las candidaturas locales, pues al parecer no existe en el estado un terreno abonado para que se adopten dichas medidas.

Las informantes señalaron que no se pueden realizar acciones de ningún tipo si no se crean leyes que sustenten la etiquetación de presupuestos para abordar temas de interés estatal y nacional. En este sentido, queda en entredicho el trabajo de la instancia estatal de la mujer y de la Comisión de Equidad y Género en el Congreso del estado, en el entendido de que son las dos dependencias principales en el trabajo relacionado con estos temas.

En la IMEF comentaron que el tema de la igualdad de género sí se toma en cuenta para definir las acciones, a pesar de que no existe ley ni reglamento en el estado. Sin embargo, no hay una diferenciación clara entre estas acciones y las destinadas a prevenir y atender la violencia hacia las mujeres. Existe una confusión entre abordar el tema de la igualdad y lo que ello implica para las otras dependencias.

En las instituciones estatales visitadas también existe confusión al respecto, ya que respondieron sobre las acciones realizadas solo cuando se les dieron ejemplos sobre qué sería una actividad o hecho a favor de la igualdad de género, lo cual evidencia el poco efecto que ha tenido la transversalización de la PG. En este sentido, solamente se identificaron dos acciones: los permisos laborales de paternidad y maternidad, y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

El tema de la violencia hacia las mujeres es el que más se ha trabajado en la entidad, pues existe ley y reglamento, y hay un programa de acción sobre el tema, el cual se basa en capacitar, difundir y sensibilizar al personal de las dependencias estatales implicadas en la atención al problema, para que conozcan detalles sobre el tema, cómo se aborda y a qué dependencias se puede referir a las personas que lleguen a demandar el servicio.

No se ha podido capacitar a un gran número de personas que laboran en la atención a víctimas, sin embargo, se ha hecho el esfuerzo por sensibilizar a jueces, magistrados y policías.

### TAMAULIPAS

251

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existe trabajo coordinado entre el DIF, la SS, el Instituto del Empleo y los Centros de Apoyo Regionales, así como la SSP y la Sedesol estatal. Por parte, la Segob estatal afirmó que se recurre al Instituto de la Mujer Tamaulipeca (IMT) para apoyar a mujeres migrantes, y que han trabajado juntos para promover cuestiones legislativas.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No existe en el estado.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

No existe en el estado.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se han promulgado las siguientes leyes: de Derechos de los Niños y las Niñas, para el Desarrollo Familiar y para Prevenir y Erradicar la Discriminación.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se mencionaron la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; la Ley para la Prevención de Conductas Antisociales, Auxilio a las Víctimas, Medidas Tutelares y Readaptación Social; la Ley de Protección a Víctimas de Delitos, y la Ley de Protección, Atención y Asistencia de la Violencia Intrafamiliar.

## TLAXCALA

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño bajo*.

252

## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Solo algunas instancias refirieron coordinarse entre ellas. La Segob estatal y el Instituto de las Mujeres del Estado se vinculan con el DIF estatal. La Secretaría de Educación informó que ha establecido vínculos con instancias de la sociedad civil y el DIF de Tlaxcala. Estas coordinaciones se han realizado, afirmaron las instituciones consultadas, a través de reuniones acordadas.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

Las instituciones entrevistadas no hicieron referencia al Sistema Estatal para la Igualdad, y aseveraron que todo se encuentra en proceso.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

Acerca del sistema estatal contra la violencia sostuvieron que solo han tenido una reunión en lo que va de la presente administración. Advirtieron que este encuentro tuvo resultados positivos y precisaron que una instancia externa se encuentra elaborando el programa de acción de dicha instancia. Se reunirían en el 2012 para procurar acuerdos.

## PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

No se informaron ni detectaron logros relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se reportó la instalación y operación del Sistema Estatal para Prevenir la Violencia.

### VERACRUZ

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

## VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Existen vínculos positivos y mecanismos de coordinación entre dependencias y actores. El Ivermujeres tiene vinculación con la mayor parte de las instancias entrevistadas, principalmente con el Poder Ejecutivo a través de las unidades de género, con el Poder Legislativo por medio de la Comisión de Equidad, Género y Familia y con el Poder Judicial mediante el TSJ. Otras instancias con las que se relaciona el Ivermujeres son: PGJ, SSP, institutos municipales de las mujeres, consultorías, OSC y la Universidad Veracruzana. El Tribunal Electoral se encuentra vinculado con el cuerpo académico Género, Violencia, Educación y Derecho del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana.

Los vínculos existentes se refieren a la capacitación sobre la incorporación de la PG, la investigación y diagnóstico de la participación de las mujeres en el ámbito institucional veracruzano, así como diligencia y cabildeo de problemáticas referentes a la PG en el estado.

El Ivermujeres es un referente importante para las instancias gubernamentales del estado, y tiene trabajo de colaboración y coordinación con las instancias.

## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

El Sistema para la Igualdad se instaló en diciembre del 2009; sin embargo, algunos actores ya no son los mismos. Actualmente no opera por problemas de agenda, ya que el número de miembros es excesivo e inoperante, y se ha intentando reactivar en cuatro ocasiones.



## DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

El sistema contra la violencia funciona. En 2011 se reunió con frecuencia, hubo dos sesiones ordinarias y once reuniones internas. Han tenido dificultades para concretar el diagnóstico y el programa.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se realizó la armonización de Ley General de Igualdad con la Ley estatal y esta se publicó el 22 de junio de 2009. El Plan de Desarrollo Veracruzano incorpora la PG como uno de sus ejes. El 8 de marzo de 2010 se publicó, en la *Gaceta Oficial del Estado*, la instrucción para la creación de unidades de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal. No se ha publicado el reglamento.

### PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Se realizó la armonización de la LGAMVLV, se publicó la ley estatal el 28 de febrero del año 2008 y el reglamento estatal el 26 de febrero de 2010.

En Veracruz se ha instalado el Banavim y mediante este funciona el registro de casos de violencia de género. El registro lo coordina el Ivermujeres y lo realiza la SSP. En 2011 se obtuvo la tipificación de feminicidio por la Comisión de Equidad, Género y Familia del Congreso estatal, lo cual ayudará a los proceso de impartición de justicia a favor de las mujeres.

## YUCATÁN

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño medio*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La vinculación interinstitucional en la entidad para promover el tema de la igualdad de género ocurre, en la mayoría de los casos, entre la Secretaría de Planeación, la Segob local, la SEP, la Fiscalía General del Estado, la SS y el Instituto para la Equidad de Género de Yucatán (IEGY).

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD

No existe Sistema para la Igualdad. La ley de igualdad fue aprobada pero todavía no cuentan con reglamento. Es destacable que los informantes de las dependencias entrevistadas confunden el Sistema para la Igualdad con el Sistema para Prevenir la Violencia, de la misma manera como confunden las acciones que han realizado en contra de la *violencia* de género con las acciones a favor de la *igualdad* de género.

### DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA

En Yucatán existe sistema contra la violencia y se encuentra funcionando. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento se publicaron en 2008. En Yucatán también se cuenta con un programa de violencia con el que opera actualmente el IEGY, el cual data de 2010; se elaboró cuando inició la actual administración. En este Sistema incluso se revisan aspectos relacionados con el tema de igualdad de género, ya que no existe formalmente un sistema para la igualdad. De acuerdo con la información proporcionada, el Sistema para Prevenir la Violencia tiene un buen desempeño, las decisiones que se toman en las reuniones se respetan y las peticiones se canalizan adecuadamente al interior de las dependencias que forman parte de él. Las y los responsables han procurado que no se interrumpan las reuniones del sistema contra la violencia y esto es considerado como un logro por la IMEF.

En Yucatán no funciona el Banavim. Sin embargo, el director del Coplade comentó que se diseñó una plataforma virtual –Mesipeg– en la cual se producen y publican registros estadísticos relacionados con la violencia de género y otros datos relacionados con el tema de género en el estado.

### PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

El logro más importante sobre este tema fue la publicación de la Ley de Igualdad en 2010, el diseño de un programa de acción que contempla la capacitación a funcionarios estatales y el desarrollo de proyectos especiales que incorporan la PG.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

La publicación de la ley y del reglamento en 2008, la instalación del Sistema para Prevenir la Violencia y su operación ininterrumpida durante la gestión de la presente administración, que tiene cuatro años y tres meses de haberse iniciado. Las principales acciones que se han desarrollado han sido la capacitación a cuerpos policiales y el seguimiento y fortalecimiento al refugio estatal para víctimas de violencia. También se ha impulsado la elaboración de diagnósticos del tema de violencia de género y otras investigaciones con temas relacionados, a fin de conocer cómo se presenta la situación en Yucatán y tener elementos para trabajar en acciones acordes con la situación. Para realizar los diagnósticos y otras investigaciones se han vinculado con académicas del grupo de Estudios de la Mujer y Relaciones de Género de la Universidad Autónoma de Yucatán.

256

## ZACATECAS

Este estado fue evaluado con *grado de desempeño alto*.

### VINCULACIÓN INTERINSTITUCIONAL

El Instituto de las Mujeres de Zacatecas (Inmuza) se vincula con 31 instancias del gobierno del estado a través de la implementación del MEG. Este se incorporó a las instituciones de 2007 a 2009, con planes de acción, indicadores de gestión y diagnósticos externos e internos. Precisarón las instituciones consultadas que este proceso está detenido, debido a que el MEG se halla en rediseño y a que algunos Comités de Equidad de Género se encuentran operando al margen del Inmuza. De hecho, algunos lo hacen sin presupuesto, como la Segob estatal. Todas las instituciones coincidieron en la importancia de reactivar la institucionalización de estos Comités.

El Inmuza y la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional sostienen vínculos con los municipios del estado, con el objetivo de capacitarlos para que integren a sus Programas Operativos Anuales la PG. Existen 58 municipios con instancias de la mujer.

### 3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

De las instituciones entrevistadas, siete mencionaron tener vínculo con el Inmuza: Segob estatal, Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, la delegación de la Semarnat, Secretaría de Finanzas, SEP, SSP, TSJ. Solo dos instancias mencionaron no tener coordinación con el Inmuza: el Tribunal de Justicia Electoral y la delegación de la Sedesol.

#### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA LA IGUALDAD*

El Sistema Estatal para la Igualdad se instaló en la anterior administración, pero no realizó acciones. En la administración vigente al momento de realizarse el estudio el Sistema había sesionado en dos ocasiones y se había elaborado y publicado su reglamento. Su programa de trabajo estaba en proceso de publicación.

257

#### *DESEMPEÑO DEL SISTEMA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA*

El Sistema Estatal para Prevenir Violencia se mantiene activo. El último año se había reunido en tres ocasiones. Entre otras acciones, llevó a cabo una capacitación para sus miembros. El Sistema se compone de cuatro comisiones. La SSP no figura entre sus miembros, ya que aún no existía cuando se creó el Sistema (entonces era subsecretaría); sin embargo, ahora acude como invitado especial y se encuentran en proceso las modificaciones de ley que le permitan integrarse formalmente.

#### *PRINCIPALES LOGROS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

En materia de igualdad se ha logrado la instalación de los Comités de Equidad de Género en 31 dependencias estatales. Estos comités llevan a cabo el MEG y han tenido acciones para la conciliación de la vida familiar y laboral, como la incorporación de permisos de paternidad e instalación de guarderías en algunas instituciones. En algunas instancias vislumbran como acción afirmativa la incorporación de los hombres a tareas de paternidad (en el parto y en las tareas de crianza), lo que favorece que estas funciones no solo recaigan en las mujeres.

## PRINCIPALES LOGROS EN EL ÁMBITO DE LA VIOLENCIA

Las personas entrevistadas informaron que se logró la publicación de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia en 2009. Su reglamento, de acuerdo con el Inmuza, fue publicado en 2010. Sin embargo, una de las diputadas consultadas y la Segob local informaron que aún no se había publicado. El programa estatal para atender la violencia hacia las mujeres aún no está publicado, pero de acuerdo con el Inmuza y la Segob se encuentra en revisión por la Coordinación General Jurídica del estado.

Se creó una Red Interinstitucional para dotar de una ruta de atención a mujeres víctimas de violencia de todas las instituciones del gobierno estatal. También existen unidades itinerantes de atención y se constituyó una Red de Promotoras de la No violencia. Además, 56 de los 58 municipios cuentan con su respectivo Programa Municipal para Prevenir, Erradicar y Atender la Violencia.

De acuerdo con el Inmuza, se fortaleció el Banco Estatal de Datos de Violencia contra las Mujeres. Sin embargo, no es administrado por la SSP.

Por último, se impartió un diplomado al personal que atiende los casos de violencia para que conocieran los modelos y protocolos de atención existentes.

## CONCENTRADO DE RESULTADOS CUALITATIVOS

En el cuadro 3.21 se presentan los resultados cualitativos tanto por entidad federativa como por nivel de desempeño de cada instancia visitada. La ubicación de cada entidad en la escala de color se asignó a partir del análisis del proceso que siguieron las instancias para la implementación de acciones a favor de la igualdad de género. El color oscuro en el cuadro muestra el desempeño más alto, el color intermedio significa un desempeño medio, y el color claro, un desempeño bajo.

En la mayoría de los casos, la ubicación del estado en la escala de color –que indica el nivel de desempeño– corresponde con el resultado de la evaluación de cada una de las instancias visitadas, que a su vez también fueron evaluadas según el cumplimiento de los

criterios elegidos para observar su desempeño. En algunos casos el resultado final del estado no corresponde con la frecuencia del resultado de las dependencias; esto se debe a que se dio más peso a las acciones desarrolladas por la IMEF y a la presencia o no del sistema de igualdad, ya que alrededor de estos dos ejes debían articularse las otras acciones a favor de la igualdad de género en el estado.

Es pertinente acotar, como ya se ha mencionado al inicio del libro, que el resultado cualitativo de los estados representado en el cuadro 3.21 se corresponde con un corte en el tiempo y debe ser tomado solamente como una muestra del trabajo que están desarrollando las entidades federativas sobre el tema. De ninguna manera significa un resultado total, ya que el camino hacia la igualdad de género es un proceso que implica el cruce de diferentes niveles de acciones, la modificación de valores sociales y, desde luego, la sensibilización de los actores políticos para motivar a las instancias involucradas en el tema a seguir por ese camino.

**Figura 3.1** Mapa de resultados cualitativos por entidad federativa y nivel de cumplimiento en acciones de igualdad y violencia de género



Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Cuadro 3.21 Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa

ENTIDAD FEDERATIVA	IMEF	Segob	SSP	SHCP	SEP
Aguascalientes					
Baja California					
Baja California Sur					
Campeche					
Coahuila					
Colima					
Chiapas					
Chihuahua					
Distrito Federal					
Durango					
Guanajuato					
Guerrero					
Hidalgo					
Jalisco					
México					
Michoacán					
Morelos					
Nayarit					
Nuevo León					
Oaxaca					
Puebla					
Querétaro					
Quintana Roo					
San Luis Potosí					
Sinaloa					
Sonora					
Tabasco					
Tamaulipas					
Tlaxcala					
Veracruz					
Yucatán					
Zacatecas					
Resultado final					



Alto nivel de cumplimiento



Nivel de cumplimiento medio

\* Estados donde no hay Coplade

\*\* No hay Semarnat

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

261

 Bajo nivel de cumplimiento       Estados en los que no hubo respuesta





# 4. RESULTADOS EN EL ÁMBITO FEDERAL

Aremis Villalobos, Diana Patricia Viviescas,  
Cristina Herrera, Clara Juárez y José Arturo Ruiz

---

## Resultados cuantitativos

### INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

263

En el cuadro 4.1 se presentan las principales características del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) con respecto a la incorporación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Este instituto fue creado en 2001; el instrumento jurídico que sostiene su fundación es público y cuenta con un plan de acción.

En el ámbito federal, la administración 2006-2012 recibió de su antecesora planes, programas de atención a la violencia de género, instalaciones, línea telefónica para atender casos de violencia, centro de documentación, evaluaciones de acciones y una administración pública ya sensibilizada. En general, las calificaciones que se le asignaron a los productos recibidos son de seis en planes, ocho en las instalaciones y cuatro en la línea telefónica y las evaluaciones de acciones estratégicas. La información recibida se utilizó para realizar el plan de acción y para evaluar y ajustar estrategias.

El plan actual lleva un avance superior a 50%; se han realizado quince evaluaciones y los criterios empleados fueron indicadores estratégicos y de resultado. Estas evaluaciones se han efectuado en los temas de salud, vivienda, trabajo y proyectos.

Los recursos que se dirigen al Inmujeres son principalmente federales y en 0.5% internacionales. El porcentaje aproximado del presupuesto que se le destina al año es de 4.5% del Presupuesto de Egresos y se considera suficiente.

**Cuadro 4.1 Aplicación de las políticas de igualdad en el Instituto Nacional de las Mujeres**

<i>Cuenta con...</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Ha publicado la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
Ha publicado el Reglamento de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
Ha publicado el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
Ha instalado el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
Participó o promovió acciones de capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales		
Cuenta con un modelo propio para dar capacitaciones o sensibilizar en el tema de género		
Ha publicado la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia		
Ha publicado un programa contra la violencia hacia las mujeres		
Ha instalado el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres		
Conoce las reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)		
Ha realizado acciones para cumplir con las estrategias que establece la ley		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En el país hay 1231 municipios que cuentan con entidades de la mujer. Con cerca de 459 de ellas se realiza trabajo permanente. Utilizan diferentes mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal, entre los que destacan los convenios, proyectos, capacitaciones, asesorías, consultorías, reuniones, evaluaciones y otros como academias y organizaciones de la sociedad civil.

Los logros que ha alcanzado el Inmujeres en relación con la coordinación municipal, entidad y federal se refieren a la creación de instancias de las mujeres municipales, la incorporación de la perspectiva de género (PG) en los gobiernos estatales y el posicionamiento de la agenda de género.

En el Inmujeres se cuenta con estrategias internas de atención del acoso y hostigamiento laboral, medidas de igualdad de género y contra la violencia hacia la mujer. Entre los logros alcanzados a partir

de estas estrategias internas destaca el hecho de que se han incrementado las denuncias en el caso de la violencia de género.

En la dependencia destaca la publicación de leyes y se cuenta con programa y sistema para la igualdad entre mujeres y hombres.

El Inmujeres ha participado o promovido la capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales. Han colaborado en estas capacitaciones el Poder Judicial y la academia; además, la institución participó en procesos legislativos en los que se decidieron los presupuestos, con el propósito de darles un enfoque de género.

En la dependencia se han realizado varias acciones para cumplir con las reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2011, como etiquetar recursos, realizar difusión y garantizar que la víctima no sea obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor. No ha participado aún en acciones para garantizar que las mujeres indígenas sean asistidas gratuitamente y de manera permanente por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.

## SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

En el cuadro 4.2 se muestran las principales características de la Secretaría de Gobernación (Segob) federal, recabadas a partir de las preguntas sobre el sistema de atención de la violencia y promoción de la igualdad, estrategias desarrolladas para dar cumplimiento a la LGAMVLV, así como la incorporación de la PG en su normatividad interna.

La Segob cuenta con unidad de género y plan de acción. Las principales estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral en esta institución son capacitación, difusión y reglamento interno. Por otra parte, la igualdad de ingresos y la conciliación entre la vida laboral y familiar son de las principales estrategias para la igualdad de género. En tanto, la capacitación, difusión y área especializada son las acciones más importantes que lleva a cabo la Segob para prevenir la violencia contra las mujeres.

La Segob ha instalado, además, tanto el Sistema para la Igualdad como el destinado a prevenir la violencia. Asimismo, han instrumentado estrategias para cumplir con la reforma a la LGAMVLV de 2011.

### Cuadro 4.2 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Gobernación

<i>Cuenta con...</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias contra la violencia hacia las mujeres		
Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
Sistema para Prevenir la Violencia		
Estrategias para cumplir con la reforma a la LGAMVLV de 2011		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

Las características de la Secretaría de Seguridad Pública (ssp) federal en cuanto a la incorporación de la PG se muestran en el cuadro 4.3. Llama la atención que la dependencia no cuenta con unidad de género. Los asuntos de este tipo al interior de la dependencia se atienden a través de una dirección de área y una subdirección.

### Cuadro 4.3 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Seguridad Pública

<i>Cuenta con...</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias contra la violencia hacia las mujeres		
Sensibilización y capacitación para cuerpos policiales		
Evaluaciones a la sensibilización y capacitación		
Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim)		
Servidor exclusivo para el sistema		
Sistema de soporte en línea		
Mecanismos para evitar fugas de información		
Más de 25% en la carga de información		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

La SSP cuenta con estrategias internas de atención del acoso y hostigamiento laboral, entre las que destacan la capacitación, difusión y un área especializada constituida por un comité interno. Se informó sobre dos logros alcanzados a partir de dichas estrategias: la creación de un comité para prevenir y atender casos de acoso y hostigamiento laboral, y la difusión del tema en toda la dependencia.

En esta instancia las estrategias internas para la igualdad de género se instrumentan por medio de un programa para la igualdad y una mesa interinstitucional de género en la que participan todos los órganos de la SSP. Los logros reportados a partir de estas estrategias son: programa de igualdad para la SSP, norma de igualdad, certificación de las direcciones, difusión de acciones, salud, promoción deportiva e implementación del Programa de Cultura Institucional (PCI) con lenguaje incluyente.

La dependencia cuenta con algunas estrategias para la atención de la violencia contra las mujeres. Destacan las siguientes: capacitación, difusión y canalización de las víctimas a la Procuraduría, talleres de prevención de la violencia familiar y durante el noviazgo, y PG. En opinión de los entrevistados, los logros derivados de las estrategias de atención de la violencia son los talleres de divulgación de la problemática y el hecho de que la población aprenda a identificar la violencia de género.

Entre las estrategias de capacitación a cuerpos policiales destacan: cursos, talleres, difusión y protocolo de atención judicial. Se ha beneficiado aproximadamente a mil agentes con dichas acciones de capacitación; asimismo, se han realizado evaluaciones de las estrategias de capacitación con resultados muy satisfactorios debido a cambios en la conducta del personal y buena disposición.

La SSP federal ha instalado el sistema de información para el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim) a partir de la Plataforma México. Cuenta con cinco personas dedicadas exclusivamente a la operación del sistema. Las características del este son: soporte en línea para coordinación con las demás dependencias, equipo de cómputo blindado para garantizar la confidencialidad de la información, base de datos integrada a nivel estatal, base de datos desagregada por municipios; en la base se registra a la víctima y el episodio de violencia, expediente electrónico en

cada caso, mecanismos para evitar la fuga de información, seguimiento del caso y homologación de la información entre dependencias.

El número de personas que participan en el sistema es insuficiente; los informantes opinaron que debería incluir la Secretaría de Relaciones Exteriores y los refugios privados. Además, consideraron que el sistema beneficia a las mujeres que son víctimas de violencia en el estado respectivo porque evita la victimización, previene nuevos casos y permite conocer las cifras.

## SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

268

En la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) se han puesto en marcha varias acciones para incorporar la PG a la normatividad interna. En el cuadro 4.4 se muestran las principales características identificadas en esta dependencia. Cuenta con unidad de género y un plan de acción, así como con estrategias internas de atención del acoso y hostigamiento laboral, medidas de igualdad de género y de prevención y atención de la violencia contra la mujer.

**Cuadro 4.4 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público**

<i>Cuenta con...</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias para prevenir y atender la violencia contra las mujeres		
Mecanismos para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias		
Normatividad para manejar recursos específicos para promover la incorporación de la PG en las dependencias		
Lineamientos internos que normen los recursos que deben destinarse para promover la PG en las dependencias		
Mecanismos para asesorar a las dependencias federales o estatales sobre la forma en que se pueden etiquetar recursos para desarrollar acciones a favor de la incorporación del PG en las dependencias		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En relación con la supervisión del uso de los recursos destinados para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, la instancia cuenta con mecanismos de monitoreo y lineamientos internos que norman la aplicación de los recursos para promover PG en las demás dependencias. También existen procedimientos para asesorar a otras dependencias sobre la forma de etiquetar recursos y para desarrollar acciones a favor de la incorporación de PG. Cabe señalar que la instancia no cuenta con la normatividad para el manejo de recursos específicos destinados a promover la incorporación de la PG en las demás instituciones gubernamentales.

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

269

En el cuadro 4.5 se presentan las características de la Secretaría de Educación Pública federal (SEP). Se encontró que incorpora la PG en la normatividad interna, ya que tiene unidad de género, programa o plan de acción, estrategia de atención del acoso y el hostigamiento laboral, así como medidas a favor de la igualdad de género y de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

La unidad de género en la SEP del gobierno federal tenía cuatro años en el momento en que se realizó esta investigación y se ha mantenido activa desde su creación; el plan de acción contaba con más de 75% de avance y las principales acciones habían sido de difusión, capacitación, seguimiento de quejas y asesoría.

La unidad de género cuenta con recursos propios por 140 millones de pesos y los informantes opinaron que son muy suficientes para realizar las acciones establecidas en el plan; el personal que trabaja en la unidad se considera suficiente y se utiliza el sistema de indicadores de manera trimestral para realizar evaluaciones de desempeño.

Entre las estrategias internas para la atención del acoso y el hostigamiento laboral están la capacitación, difusión, reglamento interno, área especializada, atención psicológica, asesoría legal y otras, como un pronunciamiento del titular de la Secretaría. A partir de estas estrategias se ha logrado modelo claro de atención.

Entre las estrategias internas de igualdad de género se encuentra la igualdad de ingresos y entre los logros de esas estrategias están



### Cuadro 4.5 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Educación Pública

Cuenta con...	Sí	No
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias de prevención y atención de la violencia contra las mujeres		
Estrategias de sensibilización y capacitación para profesores/as en temas de igualdad de género y contra la violencia		
Programa educativo que fomente la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres		
Programa educativo que fomente la igualdad entre mujeres y hombres		
Programa educativo que fomente la comprensión adecuada del ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad libre, responsable e informada		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

la selección y promoción equitativa del personal, así como talleres de capacitación de mandos medios. Por otra parte, en el tema de la violencia contra las mujeres se realiza capacitación y difusión, se cuenta con área especializada, atención psicológica y asesoría legal, y se observan logros, como la inclusión del tema en la capacitación del personal, beneficios directos y confianza en la gente.

En el campo de las estrategias, capacitación y sensibilización dirigida al magisterio en los rubros de género y violencia destacan cursos, talleres, foros y difusión de materiales a nivel básico, aunque no se cuenta con una evaluación de resultados. Se reportan logros, como la sensibilización con respecto al tema.

Entre las estrategias para cumplir con las reformas de la LGAMVLV, existen cinco programas educativos para fomentar una vida libre de violencia, otros cinco que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, y se han desarrollado programas que incentivan la comprensión adecuada del ejercicio del derecho a una paternidad y maternidad responsable e informada. Todos esos programas son de nivel básico.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

En la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) se preguntó sobre la incorporación de la PG en la normatividad interna. En el cuadro 4.6 se muestra que esta secretaría cuenta con unidad de género y plan de acción. La unidad de género tiene más de diez años de haber sido creada, se ha mantenido activa desde su fundación y el encargado de ella ocupa un cargo directivo.

Cuadro 4.6 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Desarrollo Social

Cuenta con...	Sí	No
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias de prevención y atención a la violencia contra las mujeres		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En la Sedesol se reportaron estrategias internas de atención del acoso y hostigamiento laboral, medidas a favor de la igualdad de género y de atención a la violencia contra las mujeres. Los logros registrados a partir de las estrategias de atención del acoso y hostigamiento laboral son el reconocimiento público y la creación de un comité de capacitación. En el caso de medidas para la igualdad, se registraron logros, como el permiso por paternidad, cursos y la disposición de recursos humanos para implementar medidas de género. En cuanto a los logros derivados de las estrategias internas de atención de la violencia contra las mujeres, se destaca la visibilización del problema y la identificación del área de oportunidad para atender las necesidades en este campo. Además, la Sedesol participa como integrante en el Sistema para la Igualdad y en el Sistema para Prevenir la Violencia contra las Mujeres.

## SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

En la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) se analizó la PG en la normatividad interna. El cuadro 4.7 destaca que a nivel federal la institución cuenta con unidad de género, plan de acción y estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, así como de atención a la violencia contra las mujeres.

**Cuadro 4.7 Aplicación de políticas de igualdad en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales**

Cuenta con...	Sí	No
Unidad de género		
Programa o plan de acción en la unidad de género		
Estrategias contra el acoso y hostigamiento laboral		
Estrategias a favor de la igualdad de género		
Estrategias de prevención y atención de la violencia contra las mujeres		

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## PODER JUDICIAL

En el ámbito federal se realizaron encuestas en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Consejo de la Judicatura Federal y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Las principales características identificadas a partir de la investigación se presentan en el cuadro 4.8. Las tres instituciones cuentan con unidad de género, plan de acción y estrategias internas para la igualdad de género; han realizado acciones de sensibilización y capacitación a jueces y juezas y a personal de nivel directivo.

Es importante señalar que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación no cuenta con estrategias internas de atención del acoso y hostigamiento laboral, ni contra la violencia hacia las mujeres.

Cuadro 4.8 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Judicial federal

Cuenta con...	SCJN/ CJF		TEPJF		Total	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Unidad de género					3	0
Plan de acción					3	0
Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral					2	1
Estrategias internas a favor de la igualdad de género					3	0
Estrategias internas de atención a la violencia contra las mujeres					2	1
Estrategias de sensibilización y capacitación para jueces/juezas					3	0
Estrategias de sensibilización y capacitación para magistrados/as					2	1
Estrategias de sensibilización y capacitación para personal de nivel directivo					3	0
Número de cuestionarios	2		1		3	

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación

CJF: Consejo de la Judicatura Federal

TEPJF: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## PODER LEGISLATIVO

En el cuadro 4.9 se presentan las principales características identificadas en las comisiones de Equidad y Género y Gobernación de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Se encontró que la Comisión de Gobernación tiene unidad de género, aunque no tiene plan de acción; la Comisión de Equidad y Género no tiene unidad de género ni plan de acción. Ambas comisiones carecen de estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, medidas de igualdad de género y atención a la violencia contra las mujeres.

Dado que no existe unidad de género o similar, se preguntó en la Comisión de Equidad y Género cómo atienden los asuntos de igualdad de género al interior de la Cámara; la respuesta fue que no se atienden. Se buscó recabar información también en la Comisión de Presupuesto, pero los legisladores responsables de esa instancia declinaron conceder la entrevista.

Cuadro 4.9 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Legislativo federal

Cuenta con...	Comisión				Total	
	Equidad y Género		Gobernación			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Presupuesto etiquetado para evaluar programa del gobierno que incorpore PG					0	2
Unidad de género					1	1
Plan de acción de la unidad de género					0	2
Estrategias internas contra el acoso y hostigamiento sexual					0	2
Estrategias internas a favor de la igualdad de género					0	2
Estrategias internas de prevención y atención a la violencia contra las mujeres					0	2
Decreto o articulado de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos					2	0
Cuotas de género en la legislación					2	0
Publicación de reglamento de la ley para la igualdad					0	2
Publicación del reglamento de la ley contra la violencia					2	
Número de cuestionarios	1		1		2	

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

En ninguna de las comisiones se cuenta con presupuesto etiquetado para evaluar un programa de gobierno que incorpore PG, pero sí existe un decreto de igualdad de género en el Presupuesto de Egresos, así como cuotas de género, y se ha publicado el reglamento de la LGAMVLV, aunque no el correspondiente a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En términos generales, en el nivel federal se considera haber realizado una gran cantidad de acciones que se vertieron en los diferentes cuestionarios alrededor de los temas de interés. El único cuestionario con una evaluación más baja fue del aplicado en la SHCP, que obtuvo un nivel medio; en el resto de los cuestionarios aplicados, el nivel federal se encontró en el nivel más alto.

# Resultados cualitativos

## PODER EJECUTIVO FEDERAL

Para evaluar los avances en la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres en el Poder Ejecutivo federal fueron seleccionadas siete dependencias: Inmujeres, SEP, Segob, SHCP, SSP, Sedesol y Semarnat. Se realizó una clasificación tomando en consideración diferentes aspectos, de acuerdo con las características de cada institución, si bien hubo dos aspectos comunes:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Llevar a cabo acciones o estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, a favor de la igualdad de género, y de prevención y atención a la violencia contra las mujeres.

275

Los puntajes otorgados a cada criterio evaluado se asignaron de la misma manera que en el ámbito estatal. A partir de estos criterios se clasificó a las dependencias de acuerdo con su nivel de cumplimiento (cuadro 4.10).

Cuadro 4.10 Dependencias del Poder Ejecutivo federal por nivel de cumplimiento

<i>Nivel de cumplimiento alto 71 a 100 puntos</i>	<i>Nivel de cumplimiento medio 31 a 70 puntos</i>	<i>Nivel de cumplimiento bajo 0 a 30 puntos</i>
Instituto Nacional de las Mujeres Secretaría de Educación Pública Secretaría de Gobernación Secretaría de Hacienda y Crédito Público Secretaría de Seguridad Pública	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales Secretaría de Desarrollo Social	
Total dependencias: 5	Total dependencias: 2	Total: 0

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

### Dependencias con alto nivel de cumplimiento

Entre las instancias gubernamentales que se ubicaron en el nivel alto de cumplimiento destaca el Inmujeres, ya que todos sus objetivos están orientados a promover múltiples acciones de género. Los resultados muestran que ha cumplido con sus funciones sustantivas, entre las que se encuentran impulsar la coordinación y vinculación con actores clave de instituciones públicas y con organizaciones de la sociedad civil, desempeñar un papel rector en la política de igualdad de género y en la política contra la violencia hacia las mujeres. También ha logrado la incorporación de la PG en su normatividad interna y en el funcionamiento del propio Instituto, en el que existe una unidad de género y se cuenta con estrategias para la igualdad de género que incluyen conciliación entre la vida laboral y familiar, servicios o prestaciones de género y licencia por paternidad. Asimismo, hay estrategias contra el acoso y la violencia que aún no cuentan con evaluaciones.

En el caso de la SEP, además de su unidad de género y de las estrategias internas en contra del acoso y la violencia contra las mujeres y a favor de la igualdad, se han implementado muy diversas acciones de capacitación formal a profesores, se han editado varios materiales escritos (folletos, libros) que se distribuyen en todo el territorio nacional y se han generado estrategias para difundir y promover la LGAMVLV. Además, en 2008 se realizó un diagnóstico para estimar las necesidades de del personal, y se atienden el hostigamiento laboral y el acoso sexual de acuerdo a los lineamientos del Inmujeres. Se establecieron redes de facilitadores de equidad de género (enlaces estatales) que apoyan en las actividades de difusión de trípticos, calendarios y otros materiales. También se ha establecido vinculación con organizaciones no gubernamentales para la formación de promotores juveniles destinados a atender el problema de la violencia en el noviazgo y la discriminación de género.

Dentro de la Segob existe una unidad de género y estrategias internas contra el acoso y la violencia hacia las mujeres. La institución ha promovido legislación relacionada con estos problemas, participa en el sistema de atención a la violencia de género y en la correspondiente coordinación interinstitucional.

Por su parte, en la SHCP no se cuenta con unidad de género como tal, pero desde 2007 se implantó el Sistema de Gestión de Equidad de Género, conforme a los requerimientos del Modelo de Equidad de Género 2003. Derivado de ello, se han promovido acciones permanentes de igualdad a través de la institucionalización de la PG. Como parte de las estrategias de esa instancia, se elaboró el *Manual de gestión de equidad de género*, que reúne los criterios, metas y responsabilidades para la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y condiciones de trabajo, y lineamientos de desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones entre hombres y mujeres. Se institucionalizó la política orientada a promover la igualdad en el acceso al empleo sin discriminación, y a prevenir el hostigamiento sexual. El desarrollo de las acciones en materia de equidad de género no es responsabilidad de una sola área, sino que permea toda la estructura y está presente en cada programa vinculado con el personal. Se brinda asesoría y se monitorea a dependencias federales para etiquetar recursos.

La SSP no cuenta con unidad de género como tal, pero existe el Departamento de Equidad de Género, dentro de la Subdirección de Programas de Prevención para Adultos y Género, donde se atienden los asuntos de género hacia el interior y el exterior de la dependencia. En cuanto a capacitación de cuerpos policiales, se realizaron diversos tipos de conferencias y talleres para multiplicadores y para policías. Se elaboró un manual y un protocolo de actuación policial que se presentaron ante las SSP estatales, las IMEF y los observatorios ciudadanos. Estos cursos son evaluados y los coordina el Banavim, que está funcionando, aunque no en el grado que se esperaba.

### Dependencias con nivel de cumplimiento medio

Si bien la Sedesol cuenta con una unidad de género desde hace diez años, sus iniciativas son limitadas. Tiene un plan de acción publicado, que fue elaborado hace seis años. Sus principales acciones son difusión, capacitación, seguimiento de quejas, asesoría, prestación de servicios y transversalización de la cultura de género. Maneja el sistema en línea del Inmujeres con sus indicadores. Las estrategias contra el acoso y hostigamiento están publicadas e incluyen capacitación, difusión, reglamento interno, área especializada, asesoría legal y psicológica, un sistema de sanciones y un comité de quejas.



Los logros más importantes contra el hostigamiento son la publicación del mecanismo (colegiado) de atención, la creación del comité y la capacitación de quienes lo integran. Las estrategias contra la violencia hacia las mujeres son la capacitación, la difusión, un área especializada, atención legal y psicológica y el comité de quejas. Los principales logros son la visibilización del tema en la dependencia y la creación del comité de atención del acoso y hostigamiento, todo lo cual potencia lo que venía haciendo la oficina de atención a la violencia.

En la Semarnat existe una unidad de género. La principal estrategia a favor de la igualdad ha sido el fortalecimiento de la Dirección de Equidad de Género mediante el PCI, el Protocolo y la transversalización de la PG en los programas de la dependencia, como el de empleo temporal; pero, sobre todo, en los programas hacia su población objeto. En lo interno, las estrategias contra la violencia de género han sido la difusión, el protocolo y actividades como cine debate en coordinación con el área de relaciones laborales.

Para esta secretaría, la armonización de la ley de servidores públicos con la LGAMVLV es un avance que beneficia a las mujeres que laboran en la dependencia. Uno de los logros más importantes de sus propias estrategias de género es la metodología para el protocolo, que abarca todo el sector. Su principal estrategia para la igualdad de género es el fortalecimiento de la Dirección de Equidad de Género mediante el PCI, el Protocolo y la transversalización de la PG en los programas de la dependencia, como el de empleo temporal para la población beneficiaria de los programas de la dependencia.

### *CONCLUSIONES SOBRE EL PODER EJECUTIVO FEDERAL*

Es de destacar que cinco de las siete instituciones del Poder Ejecutivo federal consideradas en el estudio se ubicaron en un nivel de cumplimiento alto y ninguna se encontró en un nivel bajo. Esto indica que prácticamente en todas las dependencias la política y las estrategias de género han permeado y han generado acciones específicas, tanto al interior como hacia la población que les corresponde atender.

Si bien en las dependencias ubicadas en el nivel medio existen algunas estrategias de género, estas no han sido lo suficientemente

sólidas e innovadoras, ya que registran como logros el cumplimiento de sus reglamentos internos y la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## PODER JUDICIAL FEDERAL

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Poder Judicial se basó en cinco criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, por la igualdad de género y de prevención y atención a la violencia contra las mujeres.
- Impartir capacitación formal (cursos, talleres, entre otros) a jueces, magistrados/as y personal directivo.
- Contar con presupuesto para acciones hacia la igualdad de género.
- Haber desarrollado estrategias propias (distintas a las que se preguntan en el cuestionario).

279

En el cuadro 4.11 se presentan los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

El Poder Judicial federal fue evaluado en las siguientes instancias:

- Suprema Corte de Justicia de la Nación
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
- Consejo de la Judicatura Federal

### DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO

#### Instancias con nivel de cumplimiento alto

La Suprema Corte de Justicia de la Nación registró un alto nivel de cumplimiento ya que tiene acciones concretas con respecto a cada uno de los aspectos considerados. Por ejemplo, cuenta con unidad de género y con estrategias contra el acoso y hostigamiento, incluye un protocolo y registro de casos. Asimismo, imparte capacitación, desarrolla campañas y busca establecer un reglamento interno.

Cuadro 4.11 Criterios y puntajes de evaluación del Poder Judicial federal

<i>Indicador</i>	<i>Criterios</i>	<i>Puntajes</i>
Unidad de género	Se asignaron 25 puntos a la instancia que contaba con una unidad de género en funcionamiento: con plan de acción, permanencia, recursos y personal propios. Se restaron 5 puntos por cada una de estas características que la unidad de género no tuviera. Por ejemplo, si la unidad no tenía recursos y plan de acción pero sí tenía personal propio y permanencia, obtuvo una calificación de 15 puntos.	25
Acciones internas en acoso, igualdad y violencia	Se calificó con 35 puntos a la instancia que hubiera desarrollado estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral, a favor de la igualdad de género, y contra la violencia hacia las mujeres. A las dos primeras estrategias se les dio un valor de 30 puntos (15 por cada una), y a la tercera se le asignaron 5 puntos. Esta distribución del puntaje se debe a que el objetivo general del diagnóstico es evaluar los avances en materia de igualdad.	35
Capacitación formal a jueces, magistrados/as y personal directivo	Se valoró con 15 puntos a la instancia que dispusiera de estrategias de capacitación y/o de sensibilización dirigidas a jueces y/o juezas, magistrados y/o magistradas, y personal directivo. Por cada grupo institucional capacitado y/o sensibilizado se asignaron 5 puntos.	15
Presupuesto para acciones para la igualdad de género	Se asignaron 15 puntos a la instancia que contara con presupuesto para acciones para la igualdad de género.	15
Estrategias propias (distintas a las que se preguntan en el cuestionario)	Se otorgaron 10 puntos a la instancia que tuviera estrategias propias para promover la igualdad entre mujeres y hombres.	10

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

Los entrevistados en la Suprema Corte consideraron que los logros más importantes han sido la capacitación a lo largo de diez meses, del área encargada de atención del acoso y hostigamiento (Dirección General de Responsabilidad Administrativa) y una campaña de difusión en toda la institución.

En contra de la violencia de género han realizado capacitación y difusión. Los logros son la capacitación al personal, un diplomado

con duración de nueve meses en coordinación con el Instituto Mora sobre democratización familiar, y en lo jurisdiccional hubo foros sobre leyes contra la violencia de género en otros países, medidas de protección, entre otros temas.

Se impartió un diplomado de argumentación jurídica en coordinación con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, que incluyó capacitación en temas de violencia de género, la elaboración de un protocolo sobre violencia sexual (de próxima publicación) y la formación del personal del área, aunque aún carecen de protocolo.

### Instancias con nivel de cumplimiento medio

El Consejo de la Judicatura Federal y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación se inscribieron en el rubro de cumplimiento medio. Ambas instancias cuentan con unidad de género, pero en el Consejo de la Judicatura no se ha realizado ninguna capacitación formal a jueces, magistrados/as y personal directivo. En el Tribunal Electoral, las acciones internas referentes al acoso, la igualdad y la violencia de género han sido muy moderadas. En ninguna de las dos instancias se han implementado aún estrategias propias o innovadoras para abordar las cuestiones de género.

281

## CONCLUSIONES SOBRE EL PODER JUDICIAL FEDERAL

Si bien el desempeño fue de medio y alto, los resultados muestran que hay tareas pendientes y prioritarias por realizar. Una de ellas es la capacitación sistemática de jueces y magistrados, ya que por sus manos pasan miles de asuntos en los que el enfoque de género debe estar presente para orientar una mejor impartición de justicia.

Es necesario que las unidades de género de las tres instituciones sean más proactivas hacia el interior a fin de lograr una sensibilización general en todo el personal y hacer conciencia de los problemas de justicia relacionados directamente o no con cuestiones de género.

## PODER LEGISLATIVO FEDERAL

La evaluación de los avances en la política nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en el Poder Legislativo se basó en seis criterios:

- Contar con una unidad de género con personal, presupuesto, plan de acción y evaluación de sus actividades o un área encargada del tema de género con algunas iniciativas.
- Realizar acciones o estrategias internas contra el acoso y hostigamiento laboral, por la igualdad de género y de prevención y atención a la violencia contra las mujeres.
- Haber realizado acciones para etiquetar presupuestos a favor de la igualdad de género.
- Contar con cuotas de género.
- Emplear indicadores de género para la asignación del Presupuesto de Egresos.
- Incorporar la PG en el trabajo legislativo, para armonizar las leyes y códigos, y publicar los reglamentos para operarlos.

En el cuadro 4.12 se muestra los puntajes otorgados a cada criterio evaluado.

El Poder Legislativo fue evaluado consultando las siguientes comisiones de la Cámara de Diputados:

- Comisión de Equidad y Género
- Comisión de Gobernación

### *DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS SEGÚN EL NIVEL DE DESEMPEÑO*

Al igual que con los poderes legislativos estatales se realizaron ponderaciones para clasificar las distintas instancias. El resultado del análisis es que el Poder Legislativo federal se ubica en un nivel de cumplimiento medio. Los encuestados reconocieron que no hay unidad de género, que al interior de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión no se realizan acciones en contra del acoso y la violencia de género, ni a favor de la equidad entre mujeres y hombres.

Respecto a las cuotas de género, se afirmó en la encuesta que si bien existe una normatividad al respecto, no se cumple debido a que los partidos políticos en la práctica no promueven las candidaturas femeninas. Los informantes coincidieron en que sí se realizan esfuerzos para etiquetar presupuestos y que también se ha incorporado la PG en la legislación, buscando armonizar leyes con la publicación de reglamentos.

**Cuadro 4.12 Criterios y puntajes de evaluación  
para el Poder Legislativo federal**

Indicador	Criterios	Puntajes
Unidad de género o área encargada	Se asignó un valor de 15 puntos si se contaba con unidad de género o área afín encargada de promover el tema de la igualdad de género al interior de la Cámara. Se indagó si la unidad tenía un plan de trabajo específico y si contaba con presupuesto propio para desempeñar sus tareas.	15
Acciones internas en acoso, igualdad y violencia	Se asignaron 10 puntos en caso de haber promovido estas acciones entre el personal que labora en esa instancia.	10
Acciones para etiquetar presupuestos	Se asignaron 25 puntos si las comisiones habían desarrollado acciones para etiquetar presupuestos a favor de la igualdad de género.	25
Cuotas de género	Se asignaron 20 puntos si había cuotas de género y se respetaban. Se asignaron solamente 15 puntos si había cuotas pero no se respetaban.	20
Utilización de indicadores de género para el Presupuesto de Egresos	Recibió un puntaje de 10 si los entrevistados consideraron que se utilizaban indicadores de género para la planeación y auditoría del gasto público.	10
Incorporación de la PG en la legislación: armonización de leyes y publicación de reglamentos	Se asignaron 20 puntos si había leyes y reglamentos. Si únicamente contaban con leyes pero no con reglamentos se asignaron 15 puntos; de igual manera si había alguna de las leyes pero no se había armonizado con los códigos específicos, estaba pendiente de hacerse o en proceso.	20

Fuente: Elaboración propia a partir de la sistematización de la información recabada

## CONCLUSIONES SOBRE EL PODER LEGISLATIVO FEDERAL

Dadas las características de esta instancia (soberanía, peculiar normatividad interna definida por la interacción de grupos políticos que no siempre logran consensos, etcétera), en su interior se registran, en general, rezagos en los temas que se indagaron en este estudio. Resulta paradójico, por ejemplo, que en el espacio donde se aprue-

ban las leyes en contra de la violencia de género no se cuente con una unidad de género, ni se tengan estrategias propias para atender casos de hostigamiento y agresiones a las mujeres que trabajan en la Cámara.

Es necesario hacer modificaciones a las leyes relativas para que se respeten las cuotas de género y se eviten subterfugios por parte de los partidos políticos para eludir el cumplimiento de estos mandatos.

# 5. CONCLUSIONES

Cristina Herrera, Clara Juárez, Aremis Villalobos,  
José Arturo Ruiz, Diana Patricia Viviescas  
y Pablo Sandoval

---

## Conclusiones por dependencias y poderes

285

### INSTANCIAS DE LAS MUJERES EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

La evaluación de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) obtuvo como resultado un nivel de cumplimiento medio. En veintiocho estados se reportan avances parciales en materia de igualdad de género; sus acciones se enfocan principalmente en la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres.

Las IMEF deben continuar ejerciendo un papel de liderazgo, estableciendo vínculos interinstitucionales más estrechos y realizando cabildeo en las comisiones legislativas y un acompañamiento permanente durante el diseño, puesta en marcha y evaluación de planes con perspectiva de género (PG) que se posicionen y trasciendan en las entidades de la administración pública estatal.

Es necesario que todas las entidades federativas cuenten con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y su respectivo reglamento, instalen el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, elaboren su Programa para la Igualdad y realicen un trabajo coordinado con los diferentes órdenes de gobierno, así como con las dependencias estatales, con la finalidad de cumplir con el propósito de lograr la igualdad de género.



La mayoría de las IMEF tiene un programa de acción para el periodo gubernamental en funciones. En los estados en los cuales se iniciaba una nueva administración estatal, en cambio, no había programas de acción. La mayor parte de las IMEF han desarrollado trabajo con los municipios.

Los presupuestos estatales solo se otorgan para gastos administrativos de las IMEF.

En la mitad de las IMEF se cuenta con estrategias internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y a favor de la igualdad de género.

Casi en todas las IMEF existen acciones para atender la violencia contra las mujeres al interior de la dependencia. Se han obtenido logros como: capacitación, sensibilización e incremento de denuncias, mejor ambiente laboral, acceso a los servicios de atención y canalización a instancias adecuadas para la atención a los casos de violencia contra las mujeres.

La mayor parte de las IMEF han desarrollado acciones contra la violencia hacia las mujeres: han publicado la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia y su respectivo reglamento, así como el programa estatal correspondiente, y han instalado el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. La mayoría de las IMEF conocían las reformas de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2011, y se había capacitado al personal que atiende a las víctimas. En su mayor parte, las IMEF han participado en la capacitación a jueces, magistrados y cuerpos policiales.

Existe vinculación con otras dependencias, sobre todo con la Secretaría de Seguridad Pública (SSP), la Secretaría de Salud (SS) y la Secretaría de Educación Pública (SEP). Sin embargo, la relación podría mejorarse, ya que la colaboración se establece de manera superficial, casi siempre circunscrita a las tareas de capacitación al personal de estas dependencias. Las IMEF tienen comunicación con las dependencias en los estados, pero no es de calidad; no se promueven actividades en común, más allá de realizar acciones de sensibilización y capacitación.

Entre las estrategias más relevantes para transversalizar la PG destacan la capacitación, los talleres y la sensibilización; entre las de menor proporción están los planes de desarrollo estatal, los Pro-

gramas Operativos Anuales con PG, la vinculación interinstitucional, los convenios, la implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG) y los Programas de Cultura Institucional (PCI).

Existe desarticulación entre las instituciones estatales con respecto al tema de la igualdad de género. Si las IMEF no lo promueven, las dependencias no toman la iniciativa. Entre estas persiste la idea de que es un asunto que le corresponde desarrollar solo a las IMEF; no lo consideran una obligación de las instituciones públicas porque desconocen los marcos de acuerdos interinstitucionales, así como las disposiciones federales en estos rubros. A las IMEF, por su parte, les falta incidir en la incorporación de la PG al interior de las otras dependencias.

No se reconocieron las acciones a favor de la igualdad de género, lo cual es una muestra del desconocimiento sobre el tema. Existe confusión respecto de los conceptos-temas de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres. Esto origina que en las dependencias se considere que al realizar acciones en contra de la violencia hacia las mujeres se están llevando a cabo también acciones en favor de la igualdad de género, lo cual repercute tanto en el establecimiento del Sistema para la Igualdad como para el Sistema para Prevenir la Violencia contra las Mujeres. Es importante que se aprecie la diferencia de ambos temas para que las acciones se realicen de manera adecuada y los sistemas estatales se instalen de forma efectiva.

Ninguna dependencia tiene recursos económicos propios para destinarlos a los temas de violencia de género e igualdad. Las IMEF no tienen información sobre los presupuestos disponibles para realizar acciones a favor de la igualdad de género. En algunos estados, existen acciones como es el permiso o licencia de paternidad. Estas son estrategias comunes que se han desarrollado en las IMEF.

En suma, es poco el avance que tienen las entidades federativas en materia de igualdad de género. En la mayoría de los casos se ha logrado elaborar y publicar la ley, pero pocos estados cuentan con reglamento elaborado y publicado, por lo tanto, la ley no puede operar. En la mayoría de las entidades no existe un programa estatal de igualdad ni el Sistema para la Igualdad. Hay estados como Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Guanajuato, Querétaro, Tabasco y Tlaxcala donde no se ha publicado la ley.

## SECRETARÍAS DE GOBIERNO ESTATALES

Solo dos estados cuentan con una unidad de género en sus secretarías de Gobierno (Segob), realizan acciones internas contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género, poseen el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres y se ha fomentado la coordinación interinstitucional.

En más de la mitad de las Segob estatales la política de género ha sido muy poco considerada.

## SECRETARÍAS DE SEGURIDAD PÚBLICA ESTATALES

La evaluación de las SSP en las entidades federativas obtuvo como resultado un bajo nivel de cumplimiento en las acciones evaluadas.

En la mayoría de las SSP estatales no existe una unidad de género. Sin embargo, se ha avanzado en sensibilizar y capacitar a cuerpos policiales mediante talleres, cursos y foros en los temas de igualdad de género y violencia hacia las mujeres. También han desarrollado materiales y los han difundido. En pocos estados se han evaluado estas acciones.

Chiapas es uno de los pocos estados donde funciona parcialmente el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim). La mayoría confundió ese sistema con el registro propio de la dependencia, mientras que otros desconocían de qué se trataba o no lo había instalado.

En general, el Banavim no funciona. Hace falta saber de quién es la responsabilidad de instalarlo, si hubo capacitación para ello, quién la dio y a qué se comprometieron las dependencias estatales para saber cuál es su responsabilidad y en qué están incumpliendo. Esta es una situación que se debe resolver como parte de las acciones adelantadas en el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres, donde se reúnen los representantes de las diferentes dependencias, pero las decisiones que allí se tomen deben trascender al interior de cada institución, ya que muchas veces la información solo queda en la persona que participa de las reuniones del Sistema.

## SECRETARÍAS DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO/FINANZAS ESTATALES

Solo en dos estados existe unidad de género en la estructura de las secretarías de Hacienda y Crédito Público (SHCP). En la mayoría se encontró poco interés en el tema de género.

## SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA ESTATALES

Solo en ocho estados las SEP cuentan con unidad de género o con una instancia similar.

En todas las secretarías de Educación se realizan actividades de capacitación del magisterio y/o estudiantes. Únicamente tres entidades federativas informaron haber promovido evaluaciones de esas acciones.

289

## COMITÉS DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO ESTATAL

En dos estados, el Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal ha promovido la incorporación de la PG en los programas estatales.

En nueve estados se señaló que se elaboran estadísticas desagregadas por sexo.

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL

En la mayoría de las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social no se encontraron acciones a favor de la igualdad de género. Se confunde el desarrollo de programas del ámbito federal para mujeres con el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de género.

## DELEGACIONES ESTATALES DE LA SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

En quince de las 31 delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat) se impulsa de manera for-

mal alguna acción a favor de la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres.

Los funcionarios desconocían las directrices nacionales respecto de impulsar acciones a favor de la igualdad de género e instalar unidades de género en las delegaciones federales.

## PODER JUDICIAL ESTATAL

El Poder Judicial se coloca en un nivel de cumplimiento medio. Diecisiete estados presentan rezagos significativos respecto del desarrollo de acciones a favor de la igualdad de género y contra la violencia hacia las mujeres. En quince estados se reportaron avances elementales.

La unidad de género es una estrategia que apenas siete estados han institucionalizado en su Poder Judicial.

## PODER LEGISLATIVO ESTATAL

El Poder Legislativo estatal tiene un desempeño bajo. En la mayoría de los casos las personas que fueron entrevistadas desconocían los temas del estudio. Esto ocurrió incluso con diputados/as cuya comisión debía tener conocimiento global sobre el funcionamiento del Congreso, por ejemplo, la de Hacienda y Gasto Público.

La mayoría de los diputados/as seleccionados como fuente de información no aceptaron destinar tiempo para entrevistarse y comentar su experiencia en el estado sobre los temas explorados. En general, la tarea fue asumida por los/las secretarios/as particulares o los/las asesores/as.

En los congresos estatales donde se entrevistó a más de un diputado fue común encontrar discrepancias sobre las mismas preguntas, a pesar de que pertenecían a una misma legislatura. Confundían la ley para prevenir la violencia con la de igualdad, señalaron tener unidad de género cuando en realidad no la tienen, desconocían la existencia de los sistemas para la igualdad y para prevenir la violencia. Por ello mismo, la mayoría de los entrevistados confundieron las actividades contra la violencia con las que deben hacerse a favor de la igualdad.

Así pues, existe desconocimiento de las acciones y se aprecia una disputa por aquellas que favorecen al partido titular de cada comisión más que por la defensa de temas que son importantes para la entidad federativa.

Hay falta de comunicación entre las comisiones de la Cámara, desconocimiento de las leyes y de los procedimientos internos del Congreso. En las legislaturas de reciente instalación fue común que los diputados/as desconocieran las leyes contra la violencia hacia las mujeres y a favor de la igualdad, así como el significado de la armonización legislativa y en qué consistía.

A esto contribuye el hecho de que los/las diputadas/os que inician una legislatura no tienen un periodo de preparación donde se documenten sobre la situación de las leyes u otros temas importantes o que están en discusión en la entidad federativa.

Es importante mencionar, con todo, que en general las comisiones de Equidad y Género estuvieron más dispuestas a responder y más informadas de los temas de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, y en algunos casos mostraron un fuerte compromiso con los mismos.

## Conclusiones del ámbito federal

### PODER EJECUTIVO FEDERAL

Se publicó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, pero no así su reglamento. También existe el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), el PCI y el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que sesiona regularmente. Para el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), los resultados del sistema no son todo lo satisfactorios que podrían ser, porque si bien el cabildeo es fluido, los resultados son lentos y los mecanismos de seguimiento poco eficaces. Para esta dependencia, el número de miembros del sistema es adecuado; para la Secretaría de Gobernación, en cambio, sería deseable incorporar a todas las instancias de la administración pública federal.

Cinco de las siete instituciones del Poder Ejecutivo federal consideradas en el estudio se ubicaron en un alto nivel de cumplimiento y ninguna se encontró en un nivel bajo. En las dependencias con nivel de desempeño medio existen algunas estrategias, pero no han sido lo suficientemente sólidas e innovadoras. Se registran logros como el cumplimiento de reglamentos internos y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La estrategia más importante del Inmujeres para transversalizar la PG es el Proigualdad, que abarca la administración pública, la administración de justicia, los derechos humanos, y los temas de violencia, salud, educación, pobreza, la agenda económica y de medio ambiente, y la participación política y de las organizaciones de la sociedad civil (OSC). La creación de las instancias municipales, la incorporación de la PG en los gobiernos estatales y el posicionamiento de la agenda de género en ellos, son también logros importantes. El Inmujeres trabaja con 459 municipios en veinticuatro estados a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres. Existen 1231 municipios donde hay instancias de la mujer.

Además, el Inmujeres promovió la capacitación de 200 jueces y 200 magistrados, con un modelo propio de capacitación, donde colaboró el Poder Judicial y la academia, participó en cabildeo para etiquetar presupuestos con PG aportando diagnósticos e información a los legisladores, y se vincula con la academia en casi todas las modalidades que evaluó el diagnóstico (proyectos, convenios, etcétera).

La SHCP, conjuntamente con el Inmujeres, emite los lineamientos para el seguimiento de los programas que ejercen recursos etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres y proporciona asesoría permanente a las dependencias en el seguimiento del gasto. El porcentaje total de los presupuestos etiquetados respecto del total de egresos de la federación se fue incrementando año con año (desde 0.27% hasta 0.43%). Pero si bien en el presupuesto se prevén cláusulas de no transferencia de recursos etiquetados, estas no siempre se respetan. El presupuesto no se desglosa lo suficiente como para poder ser monitoreado por la ciudadanía, porque además está fragmentado en diferentes áreas. Si bien algunas dependencias lo ejercen de acuerdo con lo asignado, otras no lo especifican. No existen aún indicadores de género para auditar el gasto gubernamental.

En cuanto al monitoreo de los recursos etiquetados, la SHCP capta la información del avance financiero de los programas para igualdad que las dependencias y entidades le informan, y cada trimestre integra el reporte de avance financiero que es de carácter público.<sup>1</sup> Las personas entrevistadas en la SHCP opinaron que la respuesta de las demás dependencias ha mejorado desde que existe la obligatoriedad establecida en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

La Secretaría de Gobernación ha dado capacitación en uso de lenguaje no sexista a través del área de comunicación y el monitoreo de medios impresos generados en la administración pública federal sobre mensajes con recomendaciones de no discriminación.

Un ejemplo de avance que se mencionó en la SSP es que las titulares de la Policía Federal y de la Procuraduría General de la República (PGR) son mujeres.

En lo que se refiere a acciones para prevenir y atender la violencia hacia las mujeres, se publicó la LGAMVLV, pero no su reglamento ni el programa respectivo, principalmente por problemas de discusión de atribuciones. Existe el Sistema para Prevenir la Violencia, que se ha reunido de manera regular y con un número adecuado de miembros, pero cuyos resultados, de acuerdo con algunos informantes, son poco satisfactorios. Opinaron que esto se ha debido a la complejidad de la normatividad, que dificulta la operación del sistema. Para superar estos obstáculos se ha hecho cabildeo y celebrado reuniones. De acuerdo con algunas opiniones, los mecanismos de seguimiento no son todo lo eficaces que podrían ser.

Las principales instituciones aliadas en este tema son el Inmujeres, la Secretaría de Gobernación (a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Conavim), las IMEF, la PGR (mediante la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas), la SSP (a través de la Unidad de Derechos Humanos), el Ejército y la Marina, la Secretaría de Economía, la Secretaría de la Reforma Agraria, la Semarnat, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, la ss y

1 Los informes trimestrales en el marco del presupuesto etiquetado para mujeres en el Presupuesto de Egresos de la Federación se pueden consultar en: <[http://portaltransparencia.gob.mx/pot/informe/fraccionXV.do?method=search&\\_idDependencia=06104](http://portaltransparencia.gob.mx/pot/informe/fraccionXV.do?method=search&_idDependencia=06104)>.



el Poder Judicial. Sin embargo, de acuerdo a la mayoría de los informantes, los logros dependen más de la voluntad que de mecanismos formales.

Uno de los mecanismos más importantes de coordinación entre los niveles federal, estatal y municipal es el Conavim, que opera a través de convenios, proyectos, capacitaciones, y reuniones. Estos convenios se han puesto en práctica con las IMEF, las procuradurías de justicia y los gobiernos estatales en 75% de las entidades federativas.

La SSP elaboró un manual y un protocolo de actuación policial que se presentó ante las SSP estatales, las IMEF y los Observatorios de Violencia. Por su parte, la misma SSP coordina el Banavim, a través de la Plataforma México; las dependencias que participan en el registro de datos son las mismas que integran el Sistema para Prevenir la Violencia: la SSP, las policías estatales, el DIF, las IMEF, la Secretaría de Gobernación, las procuradurías de justicia estatales y la PGR, pero aun deberían integrarse la Secretaría de Relaciones Exteriores y todos los centros de atención y de refugio del sector privado. La forma de registro permite el seguimiento de cada caso de violencia por las distintas dependencias por las que pasa la víctima a través de un número de folio. Para garantizar que la información sea homogénea entre las dependencias se hacen reuniones entre ellas. También la SSP realiza visitas de seguimiento y existen mecanismos para garantizar la comparabilidad estadística de los datos. La SSP, además, capacitó a los responsables de ingresar información al Banco: funcionarios, IMEF y dependencias integrantes del Sistema para Prevenir la Violencia. Sin embargo, aun cuando el registro debe ser diario, no todas las entidades y dependencias lo cumplen y, según la SSP, los resultados en su momento fueron satisfactorios, pero las personas encargadas de esta labor son sustituidas y, por ello, se necesita ofrecer una nueva capacitación.

Existe, asimismo, una red de líneas telefónicas en los estados, coordinada por el Inmujeres; la SEP capacitó a las personas que atienden estos teléfonos para que sepan qué hacer cuando llaman niños, porque en los trípticos que se entregan en las escuelas aparece el número de teléfono del Inmujeres. La SEP también está en contacto con la red de refugios para ubicar niños en escuelas alternativas y se vincula con organizaciones no gubernamentales en los estados, for-

mando promotores juveniles para la prevención de la violencia en el noviazgo y la promoción de la no discriminación.

Otros logros mencionados por los funcionarios consultados fueron: la creación de centros de justicia para mujeres, la armonización legislativa, las campañas de prevención, el pronunciamiento público del titular de la SEP sobre hostigamiento laboral, la elaboración de un estudio nacional representativo acerca de la violencia de género en escuelas públicas primarias y secundarias –que es el primero de esta magnitud en Latinoamérica y fue ampliamente difundido–, la creación de un fondo SEP-CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) para investigaciones sobre violencia en escuelas, un trabajo en colaboración con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que fructificó en libros para docentes de todos los niveles, la identificación por parte de la población de la violencia de género gracias a la difusión y capacitación que dan diferentes dependencias, y la armonización de la Ley de Servidores Públicos con la LGAMVLV (en Semarnat), entre otros.

Con relación a las modificaciones a la LGAMVLV de 2011, el Inmujeres ha logrado que se etiqueten recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación para la Red nacional de refugios, que recibe apoyo de la ss. Además capacitó y certificó a la Red de líneas telefónicas en la ruta crítica de atención que siguen los operadores en este servicio y ha hecho difusión para garantizar que las víctimas no sean confrontadas con sus agresores en los procesos judiciales.

## PODER JUDICIAL FEDERAL

En el Poder Judicial el nivel de desempeño fue medio y alto, según se trate de las instituciones que lo conforman. Se ha capacitado a la mayoría de los secretarios de estudio y cuenta, quienes hacen el trabajo de base, pero también a jueces y magistrados. Los cursos se han orientado más hacia la profesionalización que a la sensibilización, y sus resultados son muy satisfactorios en la medida en que se ven reflejados en las sentencias. Los jueces desean tomar estos cursos, pues los consideran de calidad, aun cuando tengan que dedicarles tiempo. Si bien la capacitación a jueces y magistrados ha sido exitosa, se necesita ampliarla a la mayoría de ellos.

Las unidades de género en dos de las instancias no han sido todo lo proactivas que pudieran ser. Hace falta sensibilizar al personal sobre los problemas de justicia relacionados directamente con cuestiones de género.

## PODER LEGISLATIVO FEDERAL

Existen rezagos en todos los temas explorados. Es necesario hacer modificaciones a las leyes relacionadas con las cuotas de género para que estas se respeten, ya que en la realidad en lugar de lo estipulado (40% de mujeres y 60% de hombres), las cuotas de candidaturas son en realidad de 27.6% para las mujeres y de 72.4% para los hombres. Los informantes opinaron que el cambio debe venir de los partidos políticos, que aún tienen una cultura machista y desmotivan la participación de las mujeres, y luego legislar para alcanzar la paridad.

Un logro reciente, en este sentido, es la reforma al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales para obligar a incorporar sustitutas/os del mismo sexo en los puestos, pero es necesario establecer mecanismos para hacer que se cumplan. El papel de las mujeres en las comisiones “importantes” sigue siendo poco influyente.

## Conclusiones generales

### AVANCES Y RETOS EN LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD

En el ámbito federal, el presupuesto etiquetado para género ha ido en aumento con los años, pero se registra en muchas dependencias e instancias un uso ineficiente y un escaso monitoreo del mismo. La autonomía de los poderes es uno de los factores que obstaculiza este monitoreo.

Si bien las dependencias han recibido cada vez más recursos etiquetados para la igualdad por parte del Congreso, en muchos casos la capacidad para ejercerlos, especialmente en lo relativo a recursos humanos, está por debajo de los montos recibidos y se termina en el subejercicio o en el deterioro de la calidad de los productos.

En muchos casos esto obedece al desconocimiento de los asuntos de género por parte de los titulares de las dependencias y/o personas a cargo de estas áreas, y a la consecuente incapacidad para decidir cómo o en qué ejercer el presupuesto. El principal logro mencionado por la mayoría de las dependencias en el tema de la igualdad, fue la licencia por paternidad, que va de cinco a diez días.

En otros casos, el motivo del rezago es simplemente la falta de voluntad o de sensibilidad hacia el tema. El escaso monitoreo del recurso, por su parte, redundó en una inadecuada asignación del presupuesto etiquetado por dependencias, ya que en ocasiones, instancias que han tenido menores resultados reciben más recursos que aquellas que han tenido mejor desempeño. Finalmente, el predominio de la lógica electoral y un excesivo recambio de responsables de las políticas obstaculizan la continuidad de las acciones y dificultan la coordinación interinstitucional.

Algunas de las personas entrevistadas observaron un retroceso en la política de igualdad en las dependencias: esta se habría orientado más a sustituir al personal mediante sensibilizaciones, en espera de que luego este personal modifique la operación de los programas, y habría abandonado, en cambio, la búsqueda por la transformación de la normatividad y de la operación interna de los programas y políticas. Según estas opiniones, esta estrategia no funciona porque “la burocracia se maneja por instrucción” y los funcionarios deben ser “obligados” más que solo “sensibilizados”. Otro retroceso que se mencionó fue el cambio de un enfoque de políticas basado en los derechos, a otro de victimización de las mujeres.

A pesar de que varios informantes mencionaron la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como herramienta suficiente para lograr la igualdad de acceso a los puestos de trabajo, otros mencionaron la necesidad de cambiar la Ley Federal del Trabajo para dar preferencia a las mujeres a igualdad de capacidades, ya que esto no siempre se cumple.

Como pudo observarse, los avances en materia de prevención de la violencia hacia las mujeres son más evidentes hacia la población en general que hacia el interior de las dependencias. La atención a casos de violencia, acoso y hostigamiento es aún insuficiente en la mayoría de ellas. Las unidades de género encontradas fueron

relativamente pocas y en la mayoría de los casos o bien se minimizó el problema o fue asignado a oficinas poco preparadas para atender y canalizar este tipo de casos.

## AVANCES Y RETOS EN LA POLÍTICA ESTATAL

A partir del análisis de la información obtenida en las entidades federativas, puede observarse que hubo avances evidentes en materia de igualdad y, sobre todo, en la violencia de género, si se los compara con el pasado, es decir, antes de que se legislara y creara política pública en esta materia. Es un hecho que más funcionarios/as fueron sensibilizados/as en asuntos de violencia y de igualdad de género y que mayor cantidad de personal operativo fue capacitado en la manera de tratar estos temas. Aún faltan, sin embargo, evaluaciones de impacto que permitan medir efectivamente estos avances.

Cada año se destinó más presupuesto federal para atender estos asuntos en las entidades. Además, se crearon leyes para una vida libre de violencia en todos los estados del país y se instaló el Sistema Estatal para Prevenir la Violencia en la mayoría de ellos. Como parte de las acciones coordinadas por las instancias de las mujeres en las entidades federativas, se sensibilizó a un número cada vez mayor de funcionarias/os y de personal operativo en casi todas las dependencias involucradas en la atención de la violencia. Sin embargo, no se registra el mismo grado de avance en el tema de la Igualdad entre mujeres y hombres. y. en gran parte de los informantes, ambos temas de confunden.

Al respecto, se detectó una confusión conceptual entre igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres. Debido a ello existen incoherencias en las acciones que se realizan en lo que corresponde a cada uno de esos temas. En algunas dependencias, las acciones de igualdad de género se perciben como medidas institucionales para promover beneficios en los hombres, por ejemplo los permisos de paternidad; en otras, se relacionan con armonizar la vida familiar y laboral. Sin embargo, en la mayoría de las dependencias visitadas los cambios organizacionales relacionados con las acciones a favor de la igualdad de género no dependen de la decisión de los funcionarios entrevistados, sino de un nivel de funcionarios con mayor jerarquía.

En general, la implantación de esas estrategias se adjudicó a la decisión de los órganos internos de control, lo cual nos remite a la necesidad de modificar reglamentos y normatividades internas, pero también a entornos de regulación de las leyes federales. Esto muestra la importancia de trascender las actividades de un primer nivel de acción, hacia el posicionamiento del tema de la igualdad de género al interior de las instituciones. Mientras este no forme parte de la estructura del organismo y se materialice en reglamentos internos, será difícil establecer una cultura organizacional de igualdad de género al interior de las dependencias públicas.

Por otro lado, el tema de la violencia hacia las mujeres está más posicionado en las dependencias gubernamentales porque tiene más años que se ha difundido; quizá debido a ello, cuando se habló de temas de *género*, los funcionarios/as inmediatamente se refirieron al tema de la violencia. Sin embargo, pocos estados han desarrollado de manera adecuada un plan de acción que contemple la elaboración de leyes contra la violencia hacia las mujeres, reglamentos, sistemas, difusión, capacitación y atención hacia quienes demandan apoyo en ese rubro. Es decir, en sentido estricto, las actividades contra la violencia hacia las mujeres, en general, se han quedado en un nivel de promoción y difusión, generando un impacto que ya permite identificar el problema (lo cual es un logro importante), pero queda la tarea difícil de institucionalizar esas prácticas –la mayoría de los estados enfrentan este desafío–. Sin leyes y reglamentos el tema continuará sin un andamiaje legal, necesario para hacerlo fluir.

Para lograr el adelanto de las mujeres y abatir la violencia contra ellas se registran oportunidades que hace algunos años no se observaban en México. Existen leyes, que si bien en muchos casos carecen de los mecanismos operativos necesarios para poder aplicarlas, al menos constituyen un elemento simbólico que en principio permite “obligar” a los gobiernos a rendir cuentas de su cumplimiento y pueden ser utilizadas con este fin. Sin embargo, cuando se observa un grado muy acentuado de ineficacia en las leyes, esto puede significar que no hay una orientación generalizada de las expectativas normativas de acuerdo con la ley, ya sea por parte tanto de los ciudadanos como de los órganos estatales (Neves, 1994). Por otra parte, las leyes necesitan de políticas públicas eficaces para poder ponerse en prác-

tica, lo cual es especialmente cierto tanto en el caso de la LGAMVLV como en el de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, diseñadas para establecer lineamientos para la transformación institucional que permita garantizar la equidad y el derecho de las mujeres a vivir sin violencia.

A su vez, los congresos locales son los encargados de debatir estas leyes y, eventualmente, aprobar presupuestos destinados a ponerlas en práctica, lo cual no necesariamente sucede en los estados del país. Si bien el hecho de que exista el instrumento legal es un paso fundamental, porque establece obligaciones y brinda elementos para ser aplicado, debe hacerse una reforma integral a todo el marco normativo estatal para que la ley sea operativa. En la mayoría de los casos observados, esto depende de pactos entre actores/as clave y de largos cabildeos. Las IMEF, por ejemplo, han debido hacer un intenso trabajo de convencimiento de las autoridades y del funcionariado estatal, aportando datos y argumentos acerca de las necesidades de las mujeres y sobre lo que debe hacerse para atenderlas, lo cual ha tenido un éxito variable.

Dada la escasa vinculación observada entre las dependencias gubernamentales, en especial en el ámbito estatal, es evidente que aún persiste desconfianza entre ellas y que, a pesar de los avances, en muchas prevalece la misoginia y la falta de voluntad política para generar acciones a favor de la igualdad de género. Esto es más preocupante entre las y los legisladores locales, que finalmente son quienes deben decidir sobre los presupuestos a asignar a estos temas, lo cual acarrea insuficiencia de recursos.

Todo esto se agrava con la debilidad organizativa de la sociedad civil en la mayoría de las entidades. Las OSC han sido las principales impulsoras de los avances, gracias a su vigilancia y presión política, pero también gracias a su colaboración con los gobiernos en el diseño y puesta en práctica de estrategias, programas y políticas. La Unidad de Género de la Semarnat a nivel federal, por ejemplo, fue creada gracias a la presión de la sociedad civil con temática ambientalista y de género (Red de Género y Medioambiente), con la cual también hacen alianzas para realizar cabildeo con los diputados.

A pesar de ello, los gobiernos siguen mostrándose reticentes a trabajar de manera colaborativa con las OSC, especialmente las más

posicionadas en el tema de género, ya que esto implica para ellos invertir en acciones que tienen miras más amplias que las impuestas por la lógica electoral a la que están sometidos.

En este estudio se constató lo que se venía perfilando en anteriores evaluaciones (Inmujeres 2010), donde se señalaba que la eficacia de las acciones de género en las entidades federativas dependía en buena medida de la fuerza relativa que tuvieran las instancias de las mujeres (encargadas de coordinar las políticas) en la estructura de gobierno de sus estados, de los grupos, organizaciones y actores locales en los que deban o puedan apoyarse y de la fuerza relativa de distintas posturas entre los actores que participan en el diseño e implementación de las acciones concretas (por ejemplo, una orientación al empoderamiento de las mujeres *vs.* una al fortalecimiento de la familia).

En estos casos se observó que muchos de los logros alcanzados en las políticas de género tienen una sostenibilidad precaria, dependiente de la buena voluntad de los gobernantes en turno –movidos generalmente por intereses electorales–, y sus aliados políticos. Esto se agrava en ausencia de espacios de verdadera deliberación. La sociedad civil en general, así como las instituciones académicas, fueron convocadas en escasas ocasiones a los debates sobre las leyes y a la participación en los sistemas y consejos estatales, a veces por desconfianza y otras por ambigüedad en los lineamientos de los sistemas.

La coordinación entre actores gubernamentales sí es obligada, sobre todo a nivel de la atención integral de casos de violencia, ya que esta incluye una diversidad de acciones como las líneas telefónicas, los centros de atención especializada, los módulos itinerantes, los refugios, las fiscalías, etcétera. La atención debe coordinarse con los procesos de sanción, donde se incluye la asesoría legal y los procedimientos judiciales. Esto implica que participe una diversidad de instituciones como salud, desarrollo de la familia, procuración de justicia, seguridad pública y atención integral, entre las más importantes. En general existen vínculos entre estas dependencias en los estados, pero predominan los informales y basados en el conocimiento previo entre funcionarias/os, más que los formales o sustentados en convenios, si bien estos existen para resolver asuntos específicos.

En suma, sigue siendo evidente que a pesar de la retórica, el tema de la igualdad de género no representa la más alta prioridad



en los estados, ni tampoco en el ámbito federal. En los primeros, la principal prueba es la fuerte dependencia que tienen las instancias estatales de las mujeres de la aportación de fondos federales para sustentar sus acciones contra la violencia hacia las mujeres y a favor de la igualdad de género. En ambos niveles no se ha logrado trascender la visión que prevalece en muchos funcionarios y políticos, de que la violencia es “un problema de mujeres” y que este es el principal asunto cuando se habla de igualdad de género.

Como parte de la indagatoria que se realizó para esta sistematización de prácticas institucionales en los estados sobre políticas de igualdad de género, también se encontró que actualmente en nuestro país existen diferentes programas de estudios de género. En universidades e institutos de investigación se desarrollan diversas actividades con la misión de promover la reflexión e incorporación de la PG en el diseño y desarrollo de actividades de formación académica. Realizan investigación, difusión y vinculación social, tendientes a promover el conocimiento e identificación de las condiciones de vida de mujeres y hombres. El propósito es generar una cultura de equidad que otorgue igualdad de oportunidades para el desarrollo humano.

En esta labor destacan:

- El Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM.
- El Programa de Equidad y Estudios de Género de la Universidad Veracruzana.
- El Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de El Colegio de México.
- El Centro de Estudios de Género de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- El Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.
- El Centro Universitario de Estudios de Género de la Universidad de Colima.
- El Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- El Cuerpo Académico de Estudios de Género en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional.

## 5. Conclusiones

- En la Línea de Investigación sobre Estudios Socioculturales de Salud, de El Colegio de Sonora, el género es uno de sus ejes temáticos.
- El Instituto Nacional de Salud Pública de México anualmente ofrece un curso de verano en Género y Salud.
- En la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, existe el Programa de Especialidad y Maestría en Estudios de la Mujer.

En la mayoría de estos programas y centros de investigación se imparten maestrías, diplomados y/o cursos sobre género. Estas instancias representan una gran oportunidad de intercambio académico interinstitucional, la cual puede ser aprovechada por los institutos de las mujeres en los estados.



## 6. RECOMENDACIONES

Cristina Herrera, Clara Juárez, Aremis Villalobos,  
José Arturo Ruiz, Diana Patricia Viviescas  
y Pablo Sandoval

---

El panorama descrito en los capítulos anteriores permite proponer algunas recomendaciones de política pública, con el ánimo de que estas se orienten a profundizar los avances logrados y a cerrar las brechas de género que aún persisten a fin de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y garantizar con ello el goce pleno de sus derechos humanos.

305

### En el ámbito federal

#### PODER EJECUTIVO

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y las dependencias que conforman los sistemas nacionales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión y las organizaciones de la sociedad civil (OSC) interesadas, podrían aprovechar la coyuntura política actual de cambio de administración para insistir con los equipos de transición en la importancia de atender asuntos pendientes. Algunos de estos son: la aprobación del Programa Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, la publicación del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el impulso a programas estatales integrales y no solo institucionales, y el apoyo federal a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), con el fin de fortalecerlas en el cumplimiento de su misión principal, que

es la transversalización de la perspectiva de género (PG) en todas las dependencias estatales y hacia los municipios.

Para ello, se debe aprovechar la existencia de herramientas como los compromisos internacionales, la nueva legislación, los presupuestos etiquetados y la inclusión obligatoria de la PG en planes y programas. Entre estos instrumentos, cabe destacar las recientes recomendaciones del Comité de Expertas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la reforma al artículo primero constitucional que incorpora la igualdad entre mujeres y hombres, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y el Plan Nacional de Desarrollo, que contiene indicadores de género. La meta última es lograr que en el futuro no sea necesario etiquetar recursos de género en un “anexo”, sino que todo el Presupuesto de Egresos esté planeado con PG.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), junto con el Inmujeres, debe asignar porcentajes específicos a las dependencias y los programas y desglosar de mejor manera el presupuesto etiquetado para permitir un monitoreo más estricto de su aplicación por parte de la ciudadanía. En este sentido, se debe exigir a las dependencias el uso de indicadores desagregados por sexo orientados a resultados específicos, y no solo para informar acerca del número de mujeres atendidas, así como proponer indicadores de empoderamiento económico, acceso a recursos materiales y acceso a la justicia. También se debe exigir a las instituciones que desarrollan estudios y encuestas que incorporen preguntas clave que permitan conocer el impacto de los programas y acciones con PG.

Los indicadores de equidad de género que se utilizan para evaluar a las distintas dependencias y poderes tienen que planearse de manera diferenciada, según el objetivo que cada instancia persigue. Las instancias que no llevan a cabo políticas públicas directamente con la población, como las de los poderes Legislativo y Judicial, no pueden mostrar resultados bajo la óptica de “mujeres *vs.* hombres atendidos”. Se deben considerar acciones afirmativas para la igualdad, como las cuotas de género o la igualdad de oportunidades para ambos sexos en el acceso a la justicia.

Idealmente, la programación del presupuesto en los distintos programas y niveles de gobierno debería dividirse por objetivos

transversales en función de esas metas. La propuesta de la multianualidad en los proyectos podría contribuir a contar con indicadores de resultados y no solo de gestión o de actividades. La SHCP, con el apoyo del Inmujeres, debería exigir que los programas del anexo 10: Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y que tienen reglas de operación, incorporen de manera estratégica la PG y revisar qué otros programas presupuestarios la pueden incorporar. Esto se puede hacer también con el apoyo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval).

En ese sentido, las evaluaciones a los programas que están en el presupuesto etiquetado deben hacerse desde la PG y no solo en función de sus metas declaradas, aunque no lo mencionen explícitamente. Sería deseable, para un mejor monitoreo de los recursos, solicitar que los programas expliciten en su título que son programas de género o, al menos, dirigidos a mujeres.

Es necesario también exigir a las dependencias que reciben fondos federales o presupuestos etiquetados que, de ser el caso, modifiquen sus reglas de operación e incluyan acciones afirmativas para garantizar un enfoque de igualdad sustantiva y no solo de atención a la población femenina.

Debe promoverse la transparencia en la rendición de cuentas mediante la exigencia de informes más detallados sobre el uso de los recursos, que permitan evaluar la orientación en género de cada una de las acciones. Se requiere incluir mecanismos claros de rendición de cuentas en la normatividad interna de las dependencias, a fin de alentar una cultura de transparencia institucional que evite que las acciones dependan de la voluntad de los responsables en turno.

Ante un desempeño deficiente en una dependencia, se debe hacer el esfuerzo de reorientar, investigar y fortalecer las acciones que esta realiza, para planear y operar de manera eficiente los recursos etiquetados para la igualdad entre mujeres y hombres.

Para lograr una mayor costo-efectividad en el uso de los recursos, se debe exigir a las dependencias e instancias que ejercen presupuestos etiquetados que sus intervenciones estén basadas en diagnósticos confiables. Esto permitirá también valorar si el destino del gasto son necesidades prioritarias o temas estratégicos para el empo-

deramiento de las mujeres, con lo que se evitaría, al mismo tiempo, duplicidades de asignación de presupuesto.

Los gobiernos y dependencias federales y estatales deben hacer una armonización contable entre sectores y niveles de gobierno, y reformular sus marcos lógicos para poder presentar resultados, acciones, metas y logros con indicadores medibles. También las auditorías deben establecer indicadores de género claros para el seguimiento del gasto gubernamental.

Las dependencias que cuenten con programas con presupuesto en el anexo 10 y que transfieren recursos a las entidades federativas, deben informar, y en su caso difundir, la disponibilidad y acceso a las dependencias, con la finalidad de promover, en el marco de la cultura de la transparencia, un acceso igualitario a los recursos públicos.

Las instituciones deben ser obligadas a tener un sistema de registro administrativo confiable de casos de violencia para que la asignación de recursos en este ámbito deje de apoyarse solo en encuestas. Como se mostrado en este diagnóstico, se requiere capacitar y apoyar a quienes deben operar el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim), o a quienes están obligados a notificar casos de violencia en el Sector Salud.

La Secretaría de Gobernación debería regular el ejercicio del presupuesto en los medios de comunicación que no incorporan la PG y transmiten mensajes que reproducen los estereotipos de género.

El Inmujeres podría promover una ampliación de las instancias y dependencias que deben transversalizar la PG para incluir a actores clave, como la Auditoría Superior de la Federación y a instituciones como las secretarías de Comunicaciones y Transportes y de Energía, por citar algunas.

Se debe impulsar acciones más contundentes para romper con la misoginia y la corrupción, prácticas que favorecen el desvío de recursos hacia otros temas o intereses particulares. Para ello, se requiere promover entre las dependencias una cultura de la rendición de cuentas y la transparencia.

Las metas del Programa de Cultura Institucional (PCI) no deben estar fuera de los programas operativos anuales de las dependencias. Debe existir coherencia entre lo que estas hacen “hacia afuera” y sus estrategias internas para atender asuntos de igualdad, acoso, hosti-

gamiento laboral y violencia contra las mujeres. El Inmujeres debe seguir insistiendo, a través del PCI, para que en los reglamentos internos de las dependencias se norme la creación de unidades de género institucionalizadas y formales, que atiendan casos de acoso y hostigamiento laboral, con canales efectivos de resolución de conflictos y un sistema de sanciones. Para ello se debe reformar el vínculo de colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

El Inmujeres y la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) podrían hacer esfuerzos para unificar programas diversos con objetivos similares, para evitar la superposición y multiplicación de programas, como el Modelo de Equidad de Género, el PCI, el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas y el Fondo para el Desarrollo de las Instancias. Municipales de las Mujeres, entre otros.

Es necesario trabajar con los actores involucrados (Sector Salud, Red Nacional de Refugios, OSC, Inmujeres) para tener una política coherente de refugios para mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas, a fin de garantizar su derecho a recibir este servicio como establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La capacitación a funcionarios y personal operativo en el tema de la violencia debe dirigirse más a crear habilidades en la manera de actuar en casos concretos y no quedarse solo en “sensibilización en género”.

Los fondos federales deben contribuir a fortalecer el papel rector de las IMEF en las entidades federativas, asignando y monitoreando el uso de recursos para transversalizar la PG en todas las dependencias estatales, que es su principal misión, y evitar que se dirijan en su mayoría a desarrollar acciones que son tarea de otras dependencias, como la atención médica y psicológica de las mujeres que sufren de violencia de género. En pocas palabras, promover una política interinstitucional de prevención, más que de atención directa de casos, con la finalidad de afinar estrategias efectivas, según sus atribuciones.

Entre las estrategias de difusión y sensibilización es necesario promover con mayor énfasis la diferencia conceptual y práctica entre los temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres



para evitar que las dependencias informen de acciones de “igualdad” cuando el grueso de sus estrategias está en la atención o prevención de la violencia. El Inmujeres debe difundir en las dependencias y con las IMEF, información sobre la política y estrategias de igualdad de género, utilizando el área de comunicación y los enlaces de género (donde los hay).

El Inmujeres debe promover la presencia de enlaces de género en las instancias clave del nivel municipal y estatal, de tal manera que se garantice el conocimiento de la política de igualdad de género, así como los fondos disponibles y las acciones recomendadas.

Las acciones que realiza la Secretaría de Educación Pública deben llevarse hacia la educación media y superior, así como a la población indígena, a fin de aprovechar la amplia cobertura que tienen los servicios educativos y el acceso a niños, jóvenes, docentes y padres y madres de familia.

Las IMEF, con apoyo del Inmujeres y la Secretaría de Seguridad Pública, deben promover información y capacitación acerca de qué es el Banavim y cómo debe operarse.

Las instancias federales –como la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales y la Sedesol– que han desarrollado políticas de género para ser puestas en marcha en todas sus delegaciones estatales, deben revisar y monitorear su aplicación, ya que existen niveles diferenciales en el desarrollo de sus acciones.

## PODER LEGISLATIVO

La Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados federal debe fortalecerse para exigir la publicación de informes de resultados y, junto con la sociedad civil, ejercer presión para que el Poder Ejecutivo aumente el presupuesto para la igualdad y amplíe la cobertura de programas clave con PG. La Cámara debe hacer un monitoreo más estricto del gasto y de la aplicación de los presupuestos.

Con la ayuda de la sociedad civil, la Comisión de Equidad y Género debe pugnar para que los rubros del presupuesto etiquetado para la igualdad entre mujeres y hombres se asignen con PG, y hacer cabildeo con las comisiones de Presupuesto y Cuenta Pública y de Salud, por ejemplo, para que haya una mejor asignación del gasto.

Las legisladoras deben vincular los programas del anexo 10 con un enfoque de derechos de las mujeres para evitar reforzar los papeles de género tradicionales. Por ejemplo, deben revisar si los proyectos productivos se traducen o no en empoderamiento económico de las mujeres. En este caso se deben usar las evaluaciones que llevan a cabo el Coneval y los programas correspondientes.

Para ello se deben clarificar los conceptos de igualdad sustantiva, derechos humanos, no discriminación y acciones afirmativas, con el propósito de evaluar las acciones desde esta perspectiva. Es clave retomar las recomendaciones del Comité de Expertas de la CEDAW.

En la construcción y seguimiento del presupuesto etiquetado es necesario incluir la participación de la sociedad civil, que debería incidir durante todo el ciclo presupuestario, no solo en las mesas interinstitucionales cuando se discute la distribución del gasto. Las legisladoras deben establecer un mecanismo permanente de rendición de cuentas por parte de las dependencias que cuentan con presupuesto etiquetado.

Las legisladoras y legisladores deberían promover modificaciones a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria para evitar lagunas que permiten un uso del recurso distinto al asignado.

La Cámara de Diputados debe implementar mecanismos concretos para que las cuotas de género se respeten y no dependan de la voluntad de los partidos políticos, impulsando la cultura de la igualdad al interior de los propios partidos y estableciendo cláusulas que impidan a legisladores hombres ocupar puestos de legisladoras cuando estas solicitan licencia a su cargo.

## PODER JUDICIAL

El Poder Judicial debe incorporar acciones de promoción de acceso a la justicia para garantizar el ejercicio pleno de la *ciudadanía* de mujeres y hombres.

Asimismo debe sancionar los casos en los que no se respetan las cuotas de género.

## En el ámbito estatal

### PODER EJECUTIVO

Los gobiernos estatales deben definir por normatividad un porcentaje del presupuesto destinado a erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de no depender de los recursos federales para desarrollar programas de género. Asimismo, deben monitorear y evaluar las acciones desarrolladas, e incrementar el porcentaje asignado de acuerdo con los resultados obtenidos.

Las IMEF deben reorientar sus acciones a la definición de políticas públicas y a la transversalización de la PG a todas las dependencias estatales. Para ello, se deben fortalecer y posicionar mejor ante los gobiernos estatales mediante resultados concretos y su vinculación con actores gubernamentales y no gubernamentales, impulsando la participación ciudadana.

Con apoyo del Inmujeres, las IMEF deben tomar parte activa en la capacitación de las unidades responsables de las dependencias estatales que tienen recursos etiquetados, para que sepan cómo cabildar y distribuir mejor el gasto.

Las IMEF deben vincularse más con los Comités de Planeación para el Desarrollo Estatal (Coplade), a fin de incidir en la planeación con PG, promoviendo una planeación y mecanismos transversales de seguimiento del ejercicio de los recursos, así como políticas públicas integrales, para revertir el aislamiento entre políticas y dependencias.

Se requiere fortalecer el papel rector de las IMEF para que sean el motor de la política pública en los estados a favor de la igualdad de género. Las IMEF deben buscar por iniciativa propia incrementar los fondos necesarios para promover más acciones, entre las que se recomiendan:

- Promover el empoderamiento de las mujeres y acabar con una visión asistencialista y paternalista de las políticas de género.
- Alentar la educación en derechos civiles, evitar los programas que refuerzan los roles tradicionales de género.
- Generar políticas sociales efectivas que permitan la autonomía real de las mujeres.

- Promover la vinculación entre las dependencias gubernamentales y las OSC.
- Vincularse más con los programas de estudios de género que ofrecen las instituciones académicas en los estados.
- Apoyar el trabajo de los observatorios ciudadanos en violencia de género mediante recursos y apoyo técnico, a fin aprovechar su experiencia y conocimiento de este tema.

Las organizaciones de derechos humanos deben ser aliadas de las IMEF para el seguimiento de casos de discriminación y evaluación de políticas y programas con PG.

Las OSC pueden tener un papel estratégico en la exigencia a los gobiernos estatales de que designen titulares de las IMEF con perfil apartidista y compromiso probado en los temas de género.

En cuanto al acoso y hostigamiento laboral, las IMEF y demás dependencias gubernamentales deben realizar acciones para que se normen las sanciones a los agresores, modificar reglamentos internos y coordinarse con la STPS para realizar una labor conjunta.

Entre las estrategias de difusión y sensibilización, las IMEF deben promover con mayor énfasis la diferencia conceptual y práctica entre los temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres para poder realizar acciones acordes con los objetivos que persigue cada uno y evitar que las dependencias informen de acciones de “igualdad” cuando el grueso de sus estrategias está en la atención o prevención de la violencia. Deben también proporcionar información acerca de la política y las estrategias de igualdad de género, utilizando el área de comunicación y los enlaces de género de las dependencias.

Las IMEF y demás dependencias gubernamentales deben abrirse a evaluaciones externas, promover una cultura institucional de rendición de cuentas y comprometerse con esta, facilitando el acceso a las dependencias y garantizando que en evaluaciones futuras los informantes seleccionados sean los más adecuados.

Los Coplade, las secretarías de Gobierno, las comisiones estatales de Derechos Humanos, las secretarías de Finanzas y las IMEF deben establecer alianzas estratégicas en busca del desarrollo de los temas de cultura institucional, derechos humanos e Igualdad de género, incrementando la vinculación interinstitucional entre dependencias estatales y federales.

Las evaluaciones de los programas gubernamentales deben dar cuenta de los procesos, mediante el empleo de la metodología del Coneval, e incorporar la opinión de las y los usuarios de los servicios.

La función central de los Coplade debe ser alentar la política pública a favor de la igualdad de género a través de incorporar este tema en los planes y programas estatales, y generar información desagregada por sexo, grupos de edad y demarcación territorial, que proporcione evidencia del diseño y resultados de las políticas públicas a favor de la igualdad de género.

## PODER LEGISLATIVO

314

El Poder Legislativo debe ser objeto de mayor atención por parte de las IMEF para fomentar la elaboración de leyes que apunten hacia la equidad de género y monitorear los recursos asignados a este tema. Con este propósito, las IMEF, junto con la sociedad civil, deben incrementar el cabildeo y ejercer presión en las comisiones de los congresos estatales y buscar aliadas/os en los partidos políticos.

Las legisladoras deben impulsar proyectos de armonización de las leyes estatales de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y también con la normatividad vigente en las entidades.

En los estados donde hay artículos en el Presupuesto de Egresos que norman el uso de recursos etiquetados para realizar acciones de género, debe promoverse su utilización, así como el seguimiento, evaluación y rendición de cuentas que permitan informar a la ciudadanía de los beneficios que produce planear presupuestos con PG, además de pedir cuentas y exigir transparencia del uso de esos recursos.

## PODER JUDICIAL

Se debe ampliar y apoyar la participación de los poderes judiciales en la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia, A.C., y en la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia para que compartan mejores prácticas en el tema de sentencias con PG.

# BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). 1993. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Ginebra: Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- Barrera, Dalia y Massolo, Alejandra, comps. 2003. *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. México: Inmujeres.
- Carranza, Tzinnia. 2009. *Tejiendo igualdad. Manual de transversalización de la perspectiva de género*. México: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- CEPAL. 2003. “Informe de la Reunión Gobernabilidad Democrática e Igualdad de Género en América Latina y el Caribe” [apuntes]. Santiago de Chile: CEPAL, Proyecto CEPAL/DAW/Naciones Unidas, Cuenta para el Desarrollo.
- CNDH. 2008. *Segundo Informe Especial 2008 sobre el Derecho de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disponible en: <[http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/informes/especiales/2008\\_igualdad.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/informes/especiales/2008_igualdad.pdf)>.
- Congreso de la Unión. 2011. Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*, 28 de enero. Disponible en: <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvly/LGAMVLV\\_ref02\\_28ene11.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvly/LGAMVLV_ref02_28ene11.pdf)>.
- Faillace, Magdalena. 2008. “Transversalizar el enfoque de género en el ámbito nacional e internacional”. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, noviembre.
- Fung, Archon y Wright, Erik O. 2001. Deepening democracy: innovations in empowered participatory governance. *Politics & Society*, vol. 29, núm. 1, pp. 5-41. Disponible en: <<http://www.archonfung.com/papers/FungDeepDemocPS.pdf>>.

- García Prince, Evangelina. 2008. *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*. San Salvador: PNUD.
- Inmujeres. s.f. "Propuesta de creación de la Dirección General de Política para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres". México, manuscrito.
- \_\_\_\_\_. 2002. *ABC de género en la administración pública*. México: Inmujeres.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Glosario de género*. México: Inmujeres.
- \_\_\_\_\_. 2009a. *Evaluación de las medidas aplicadas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres*. México: Proyecto INSP/Inmujeres (Cuaderno de Trabajo, núm. 9).
- \_\_\_\_\_. 2009b. *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. México: Inmujeres.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres (balances y perspectivas)*. México: Inmujeres.
- Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. 2010. *Guía básica para la elaboración de políticas, programas y presupuestos desde la perspectiva de género*. México: Inmujeres DF.
- Lagarde, Marcela. 2007. "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia". En: María Jiménez, coord. *Violencia familiar y violencia de género. Intercambio de experiencias internacionales*. México: UACM.
- Neves, Marcelo. 1994. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Editora Acadêmica.
- Pérez, Cecilia. 2003. "Experiencia de transversalización de la perspectiva de género en la política pública en Chile: el caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)". Ponencia presentada en la Reunión sobre Gobernabilidad Democrática e Igualdad de Género en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL, Proyecto CEPAL/DAW/Naciones Unidas, Cuenta para el Desarrollo, octubre. Disponible en: <[http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gobernabilidad/documentos/reunion/SERNAM\\_CHILE.pdf](http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gobernabilidad/documentos/reunion/SERNAM_CHILE.pdf)>.
- Pérez Fragoso, Lucía y Reyes Zúñiga, Emilia. 2009. *Transversalización de la perspectiva de equidad de género. Propuesta metodológica y experiencias*. México: Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C.

## Bibliografía

- SHCP. 2011. Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2012. *Diario Oficial de la Federación*, 12 de diciembre.
- Tapia Álvarez, Mónica, Campillo Carrete, Beatriz, Cruickshank Soria, Susana y Morales Sotomayor, Giovanna. 2010. *Manual de incidencia en políticas públicas*. México: Alternativas y Capacidades, A.C.





# AUTORES

## CRISTINA HERRERA

Doctora en Sociología y maestra en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-México (Flacso-México), y licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Desde 1999 es profesora-investigadora de tiempo completo en el Centro de Investigaciones en Sistemas de Salud del Instituto Nacional de Salud Pública. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel II) y autora del libro *Invisible al ojo clínico. Violencia de pareja y políticas de salud en México* (Flacso-México-IIS/UNAM-INSP, 2009), así como de varios capítulos de libro y artículos en los temas de género, salud, violencia, VIH/sida, sexualidad y políticas públicas.

## CLARA JUÁREZ

Doctora en Antropología Médica por la Universitat Rovira i Virgili, de Tarragona, España; maestra en Antropología Social con especialidad en Antropología Médica por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social y licenciada en Psicología Social por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Desde 1996 es profesora-investigadora de tiempo completo en el Centro de Investigaciones en Sistemas de Salud del Instituto Nacional de Salud Pública. Autora y coautora de diversas publicaciones sobre los determinantes sociales de la salud y su impacto para la organización del sistema de salud, las masculinidades y la violencia y la salud en la población indígena.

## AREMIS VILLALOBOS

Maestra en Demografía por El Colegio de México y licenciada en Actuaría por el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Cursa el doctorado en Estudios de Población en El Colegio de México. Es investigadora de tiempo completo en Ciencias Médicas en el Centro de Investigación en Salud Poblacional del Instituto Nacional de Salud Pública. Se especializa en análisis estadístico en diversos temas de salud y es coautora de varias publicaciones sobre sistemas de información, utilización de servicios de salud e interrupción legal del embarazo.

### DIANA PATRICIA VIVIESCAS

Maestra en Salud Pública, con área de concentración en Administración en Salud, por el Instituto Nacional de Salud Pública y licenciada en Trabajo Social por la Universidad Industrial de Santander, Colombia. Ha participado como investigadora y capacitadora en proyectos de evaluación de promoción de la salud y calidad de atención; sus áreas de interés son los sistemas de salud, procesos y procedimientos en salud, gestión de la calidad, promoción de la salud, igualdad de género y violencia hacia las mujeres.

### JOSÉ ARTURO RUIZ

320

Sociólogo egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México. Desde 1995 ha colaborado en diversos estudios relacionados con la salud pública. Fue consultor de la Fundación Mexicana para la Salud y de la representación en México de la Organización Panamericana de la Salud. Se desempeña como investigador en el Instituto Nacional de Salud Pública. Ha trabajado en temas relacionados con los recursos humanos, la descentralización, las reformas en el sector salud y en evaluaciones del Seguro Popular, del Sistema Integral de Calidad y de Comunidades Saludables. Coautor de varias publicaciones relacionadas con los temas de mercado de trabajo y recursos humanos para la salud.

### PABLO SANDOVAL

Maestro en Psicología Social de Grupos e Instituciones y licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma Metropolitana. Cuenta con un diplomado en prevención y atención de la violencia familiar por el Instituto Latinoamericano de Estudios de la Familia y otro en intervención psicosocial del maltrato y abuso sexual por el Centro Eleia. Labora en organizaciones civiles e instituciones públicas, en las áreas de diseño y aplicación de programas de prevención y atención de la violencia contra niños, niñas, mujeres y hombres. Autor de varias publicaciones en dichos temas. Es responsable del Programa de Capacitación de la asociación civil Género y Desarrollo.

**MAURO VARGAS**

Maestro en Estudios sobre Estados Unidos de América por la Universidad de las Américas-Puebla y licenciado en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se formó como facilitador de grupos de reeducación para hombres agresores en el Centro de Capacitación para Erradicar la Violencia Intrafamiliar, de San Francisco, California, y como psicoterapeuta en el Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt. Ha realizado investigación y docencia en los temas de migración y relaciones México-Estados Unidos, desarrollo comunitario, fortalecimiento institucional de las organizaciones de la sociedad, infancia y juventud en situaciones de riesgo, desarrollo humano y reeducación emocional, y masculinidades y trabajo con hombres desde la perspectiva de género. Se desempeña como director general de la asociación civil Género y Desarrollo.



# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Banavim	Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Committee on the Elimination of Discrimination against Women)
CEM	Consejo Estatal de la Mujer (Estado de México)
Cendi	Centro de Desarrollo Infantil
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Conacyt	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
Conatrib	Comisión Nacional de Tribunales de Justicia
Conavim	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
Coneval	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
Coplade	Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal
DGPIMH	Dirección General de Política para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Inmujeres)
DIF	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia
Fodeimm	Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres
Ichmujer	Instituto Chihuahuense de la Mujer
IEGY	Instituto para la Equidad de Género de Yucatán
IHM	Instituto Hidalguense de las Mujeres
IJM	Instituto Jalisciense de la Mujer
IMD	Instituto de la Mujer Duranguense
IMEF	Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas
IMT	Instituto de la Mujer Tamaulipeca
Imug	Instituto de la Mujer de Guanajuato
Inmunay	Instituto para la Mujer Nayarita
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres
Inmuza	Instituto de las Mujeres de Zacatecas
IPM	Instituto Poblano de la Mujer
IQM	Instituto Quintanarroense de la Mujer
ISM	Instituto Sinaloense de las Mujeres
Ivermujeres	Instituto Veracruzano de las Mujeres
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
MEG	Modelo de Equidad de Género

Mesipeg	Mecanismo Estatal de Seguimiento para la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas (Yucatán)
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSC	Organizaciones de la sociedad civil
PAIMEF	Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas
PCI	Programa de Cultura Institucional
PG	Perspectiva de género
PGJ	Procuraduría General de Justicia
PGR	Procuraduría General de la República
PND	Plan Nacional de Desarrollo
POA	Programa Operativo Anual
Previolem	Programa de Capacitación al Magisterio para Prevenir la Violencia contra las Mujeres
Proequidad	Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres
Proigualdad	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
Sedesol	Secretaría de Desarrollo Social
Sedem	Secretaría de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (Chiapas)
Segob	Secretaría de Gobernación
Semarnat	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales
Semujer	Secretaría de la Mujer (Guerrero)
SEP	Secretaría de Educación Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SS	Secretaría de Salud
SSP	Secretaría de Seguridad Pública
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TEE	Tribunal Electoral Estatal
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UASLP	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

# ÍNDICES DE CUADROS, GRÁFICAS Y FIGURAS

## ÍNDICE GLOBAL DE CUADROS, GRÁFICAS Y FIGURAS

Cuadro 2.1 Características generales de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas [IMEF] .....	32
Gráfica 2.1 Productos y recursos recibidos de la administración anterior [IMEF] .....	34
Gráfica 2.2 Uso de la información recibida de la administración anterior [IMEF] .....	34
Cuadro 2.2 Mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal [IMEF] .....	34
Figura 2.1 Porcentaje de municipios con los que hay trabajo permanente [IMEF] .....	35
Figura 2.2 Porcentaje de municipios que cuentan con instancia de la mujer .....	35
Gráfica 2.3 Principales logros reportados a partir de las estrategias de mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal [IMEF] .....	36
Cuadro 2.3 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna [IMEF] .....	37
Gráfica 2.4 Principales logros generados a partir de las estrategias internas [IMEF] .....	38
Gráfica 2.5 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para la igualdad entre mujeres y hombres [IMEF] .....	40
Cuadro 2.4 Características del Sistema Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres [IMEF] .....	41
Gráfica 2.6 Principales instituciones o instancias del estado aliadas en los temas de violencia de género e igualdad de género [IMEF] .....	42



Gráfica 2.7 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para prevenir la violencia contra las mujeres [IMEF].....	43
Cuadro 2.5 Características del Sistema estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres [IMEF].....	44
Cuadro 2.6 Coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave.....	46
Gráfica 2.8 Estrategias más importantes realizadas por la IMEF para transversalizar la perspectiva de género en el estado .....	47
Gráfica 2.9 Porcentaje de estados que conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011 y principales acciones que han implementado para cumplir con las estrategias que establece la ley [IMEF].....	48
Gráfica 2.10 Número de acciones realizadas para la creación o fortalecimiento de instituciones de atención a víctimas en estados que conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011 [IMEF].....	49
Figura 2.3 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Instancias Estatales de las Mujeres [IMEF] .....	51
Cuadro 2.7 Características de la unidad de género [Segob estatales].....	53
Cuadro 2.8 Incorporación de la PG a la normatividad interna [Segob estatales].....	55
Gráfica 2.11 Características de actuación de las secretarías de Gobierno en los sistemas de contra la violencia y a favor de la igualdad.....	56
Figura 2.4 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Gobierno estatales .....	57
Cuadro 2.9 Características de la unidad de género en la institución [SSP estatales] .....	59
Gráfica 2.12 Principales mecanismos utilizados para atender asuntos de igualdad de género en los estados que no cuentan con unidad de género [SSP estatales].....	60

Cuadro 2.10 Incorporación de la PG en la normatividad interna [SSP estatales] .....	61
Gráfica 2.13 Logros reportados por estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género [SSP estatales] .....	63
Cuadro 2.11 Estrategias de capacitación a cuerpos policiales [SSP estatales] .....	64
Gráfica 2.14 Instalación del sistema de información para el Banavim.....	65
Gráfica 2.15 Características del Banavim.....	66
Figura 2.5 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Seguridad Pública estatales .....	68
Cuadro 2.12 Incorporación de la PG en la normatividad interna [SHCP estatales].....	70
Gráfica 2.16 Funcionamiento de la norma federal en los niveles estatales [SHCP estatales] .....	72
Gráfica 2.17 Estrategias para promover la PG en sus lineamientos y plan de desarrollo anual [SHCP estatales] ...	72
Gráfica 2.18 Principales logros generados a partir de las estrategias internas [SHCP estatales] .....	74
Cuadro 2.13 Características de la unidad de género en las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales .....	75
Gráfica 2.19 Distribución porcentual de secretarías de Hacienda/Finanzas estatales que no cuentan con unidad de género pero realizan acciones para vigilar que se destinen fondos para incorporar la perspectiva de género .....	76
Gráfica 2.20 Frecuencia de los principales mecanismos que emplean las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias .....	78
Cuadro 2.14 Características del monitoreo de recursos para la igualdad entre mujeres y hombres [SHCP estatales] .....	79

Figura 2.6 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y monitoreo de recursos. Secretarías de Hacienda/Finanzas estatales.....	80
Cuadro 2.15. Características de la unidad de género en las secretarías estatales de Educación Pública .....	82
Cuadro 2.16 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las secretarías estatales de Educación Pública .....	84
Gráfica 2.21 Principales logros a partir de las estrategia contra el acoso, el hostigamiento laboral y la violencia contra las mujeres, y a favor de la igualdad de género en las secretarías estatales de Educación Pública .....	86
Cuadro 2.17 Estrategias de capacitación y sensibilización para profesores/as .....	87
Cuadro 2.18 Estrategias para cumplir con las reformas a la LGAMVLV en las secretarías estatales de Educación Pública .....	89
Figura 2.7 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Educación Pública estatales.....	90
Cuadro 2.19 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	91
Cuadro 2.20 Incorporación de la PG en la normatividad interna en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	92
Figura 2.8 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	93
Cuadro 2.21 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.....	95
Gráfica 2.22 Mecanismos para atender asuntos de género en las delegaciones estatales de la Secretaría d e Medio Ambiente y Recursos Naturales que no cuentan con unidad de género .....	97

Cuadro 2.22 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente .....	98
Gráfica 2.23 Logros de las estrategias contra el acosos y el hostigamiento laboral, y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género [delegaciones de la Semarnat] .....	100
Figura 2.9 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	102
Gráfica 2.24 Principales funciones del Coplade .....	103
Cuadro 2.23 Incorporación de la PG en la normatividad interna de los Coplade .....	104
Gráfica 2.25 Estructura organizativa del Comité de Equidad de Género [Coplade] .....	105
Gráfica 2.26 Principales mecanismos del Comité o Subcomité de Equidad y Género para operar acciones con PG en los municipios [Coplade].....	105
Cuadro 2.24 Comité o Subcomité de Equidad para incorporar PG a los programas estatales [Coplade] .....	106
Cuadro 2.25 Participación de la sociedad civil en el comité [Coplade].....	108
Gráfica 2.27 Participación de la sociedad civil en el comité para incorporar la perspectiva de género en los planes y programas estatales [Coplade] .....	109
Gráfica 2.28 Distribución porcentual de la existencia de cuotas de género en los puestos de la administración pública estatal [Coplade] .....	109
Gráfica 2.29 Distribución porcentual de existencia de cuotas de género en el Congreso local.....	109
Gráfica 2.30 Acciones para incorpora la PG en los presupuestos públicos [Coplade] .....	110
Cuadro 2.26 Principales características de los recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales [Coplade] .....	111

Gráfica 2.31 Principales mecanismos de seguimiento de compromisos con los niveles municipal y estatal [Coplade] .....	112
Cuadro 2.27 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade .....	113
Gráfica 2.32 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade .....	115
Figura 2.10 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad. Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal .....	116
Gráfica 2.33 Distribución porcentual de entrevistas realizadas en el Poder Judicial estatal.....	118
Cuadro 2.28 Principales características de las unidades de género en el Poder Judicial en las entidades federativas.....	118
Cuadro 2.29 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las instancias del Poder Judicial de las entidades federativas.....	121
Cuadro 2.30 Distribución porcentual de estrategias de capacitación para jueces, magistrados y directivos del Poder Judicial de las entidades federativas .....	123
Gráfica 2.34 Estrategias realizadas a partir del presupuesto etiquetado en el anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación [Poder judicial estatal] .....	124
Figura 2.11 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Poder Judicial .....	125
Gráfica 2.35 Distribución porcentual de entrevistas realizadas por comisión. Poder Legislativo estatal .....	127
Cuadro 2.31 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna de las comisiones legislativas en los congresos estatales .....	128
Gráfica 2.36 Atención de asuntos de género al interior de la cámara en instancias que no cuentan con unidad de género [Poder Legislativo estatal] .....	130
Cuadro 2.32 Incorporación de la PG a la normatividad interna [Poder Legislativo estatal] .....	131

Cuadro 2.33 Características del presupuesto de género [Poder Legislativo estatal] .....	133
Cuadro 2.34 Acciones afirmativas en el Poder Legislativo estatal .....	134
Gráfica 2.37 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género. Poder Legislativo estatal .....	135
Gráfica 2.38 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género Partidos políticos .....	136
Gráfica 2.39 Distribución porcentual del uso de indicadores de género para auditar o revisar el gasto público, por comisión [Poder Legislativo estatal] .....	137
Cuadro 2.35 Incorporación de la perspectiva de género en la legislación estatal .....	139
Figura 2.12 Entidades federativas por número de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género. Poder Legislativo estatal .....	141
Figura 2.13 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Concentrado de resultados .....	142
Gráfica 2.40 Número de entrevistas realizadas por instancia y clasificación de acuerdo al avance en materia de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género. Concentrado de resultados .....	143
Cuadro 2.36 Concentrado de resultados por institución y entidad federativa .....	144
Cuadro 3.1 Criterios y puntajes para evaluación de las IMEF .....	151
Cuadro 3.2 Nivel de cumplimiento de las IMEF .....	153
Cuadro 3.3 Criterios y puntajes para evaluación de las Segob .....	158
Cuadro 3.4 Nivel de cumplimiento de las Segob .....	159
Cuadro 3.5 Criterios y puntajes para evaluación de las SSP .....	162
Cuadro 3.6 Nivel de cumplimiento de las SSP .....	163
Cuadro 3.7 Criterios y puntajes para evaluación de las SHCP .....	169
Cuadro 3.8 Nivel de cumplimiento de las SHCP .....	170
Cuadro 3.9 Criterios y puntajes para evaluación de las SEP .....	172
Cuadro 3.10 Nivel de cumplimiento de las SEP .....	173

Cuadro 3.11 Criterios y puntajes para evaluación de los Coplade .....	177
Cuadro 3.12 Nivel de cumplimiento de los Coplade .....	177
Cuadro 3.13 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Judicial estatal .....	182
Cuadro 3.14 Nivel de cumplimiento del Poder Judicial estatal .....	183
Cuadro 3.15 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Legislativo estatal .....	190
Cuadro 3.16 Nivel de cumplimiento del Poder Legislativo estatal .....	191
Cuadro 3.17 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Sedesol .....	197
Cuadro 3.18. Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Sedesol .....	198
Cuadro 3.19 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Semarnat .....	201
Cuadro 3.20 Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Semarnat .....	201
Figura 3.1 Mapa de resultados cualitativos por entidad federativa y nivel de cumplimiento en acciones de igualdad y violencia de género .....	259
Cuadro 3.21 Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa .....	260
Cuadro 4.1 Aplicación de las políticas de igualdad en el Instituto Nacional de las Mujeres .....	264
Cuadro 4.2 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Gobernación .....	266
Cuadro 4.3 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Seguridad Pública .....	266
Cuadro 4.4 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público .....	268
Cuadro 4.5 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Educación Pública .....	270
Cuadro 4.6 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Desarrollo Social .....	271

Cuadro 4.7 Aplicación de políticas de igualdad en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	272
Cuadro 4.8 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Judicial federal .....	273
Cuadro 4.9 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Legislativo federal .....	274
Cuadro 4.10 Dependencias del Poder Ejecutivo federal por nivel de cumplimiento .....	275
Cuadro 4.11 Criterios y puntajes de evaluación del Poder Judicial federal .....	280
Cuadro 4.12 Criterios y puntajes de evaluación para el Poder Legislativo federal .....	283

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1 Características generales de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas [IMEF] .....	32
Cuadro 2.2 Mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal [IMEF] .....	34
Cuadro 2.3 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna [IMEF] .....	37
Cuadro 2.4 Características del Sistema Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres [IMEF] .....	41
Cuadro 2.5 Características del Sistema estatal para Prevenir la Violencia contra las Mujeres [IMEF] .....	44
Cuadro 2.6 Coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave .....	46
Cuadro 2.7 Características de la unidad de género [Segob estatales] .....	53
Cuadro 2.8 Incorporación de la PG a la normatividad interna [Segob estatales] .....	55
Cuadro 2.9 Características de la unidad de género en la institución [SSP estatales] .....	59
Cuadro 2.10 Incorporación de la PG en la normatividad interna [SSP estatales] .....	61



Cuadro 2.11 Estrategias de capacitación a cuerpos policiales [SSP estatales].....	64
Cuadro 2.12 Incorporación de la PG en la normatividad interna [SHCP estatales].....	70
Cuadro 2.13 Características de la unidad de género en las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales .....	75
Cuadro 2.14 Características del monitoreo de recursos para la igualdad entre mujeres y hombres [SHCP estatales] .....	79
Cuadro 2.15. Características de la unidad de género en las secretarías estatales de Educación Pública .....	82
Cuadro 2.16 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las secretarías estatales de Educación Pública..	84
Cuadro 2.17 Estrategias de capacitación y sensibilización para profesores/as .....	87
Cuadro 2.18 Estrategias para cumplir con las reformas a la LGAMVLV en las secretarías estatales de Educación Pública	89
Cuadro 2.19 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	91
Cuadro 2.20 Incorporación de la PG en la normatividad interna en las delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	92
Cuadro 2.21 Características de la unidad de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	95
Cuadro 2.22 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente .....	98
Cuadro 2.23 Incorporación de la PG en la normatividad interna de los Coplade .....	104
Cuadro 2.24 Comité o Subcomité de Equidad para incorporar PG a los programas estatales [Coplade] .....	106
Cuadro 2.25 Participación de la sociedad civil en el comité [Coplade].....	108
Cuadro 2.26 Principales características de los recursos para incorporar la PG en planes y programas estatales [Coplade].....	111

Cuadro 2.27 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade .....	113
Cuadro 2.28 Principales características de las unidades de género en el Poder Judicial en las entidades federativas .....	118
Cuadro 2.29 Incorporación de la PG en la normatividad interna de las instancias del Poder Judicial de las entidades federativas .....	121
Cuadro 2.30 Distribución porcentual de estrategias de capacitación para jueces, magistrados y directivos del Poder Judicial de las entidades federativas .....	123
Cuadro 2.31 Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna de las comisiones legislativas en los congresos estatales .....	128
Cuadro 2.32 Incorporación de la PG a la normatividad interna [Poder Legislativo estatal] .....	131
Cuadro 2.33 Características del presupuesto de género [Poder Legislativo estatal] .....	133
Cuadro 2.34 Acciones afirmativas en el Poder Legislativo estatal .....	134
Cuadro 2.35 Incorporación de la perspectiva de género en la legislación estatal .....	139
Cuadro 2.36 Concentrado de resultados por institución y entidad federativa .....	144
Cuadro 3.1 Criterios y puntajes para evaluación de las IMEF .....	151
Cuadro 3.2 Nivel de cumplimiento de las IMEF .....	153
Cuadro 3.3 Criterios y puntajes para evaluación de las Segob .....	158
Cuadro 3.4 Nivel de cumplimiento de las Segob .....	159
Cuadro 3.5 Criterios y puntajes para evaluación de las SSP .....	162
Cuadro 3.6 Nivel de cumplimiento de las SSP .....	163
Cuadro 3.7 Criterios y puntajes para evaluación de las SHCP .....	169
Cuadro 3.8 Nivel de cumplimiento de las SHCP .....	170
Cuadro 3.9 Criterios y puntajes para evaluación de las SEP .....	172
Cuadro 3.10 Nivel de cumplimiento de las SEP .....	173
Cuadro 3.11 Criterios y puntajes para evaluación de los Coplade .....	177
Cuadro 3.12 Nivel de cumplimiento de los Coplade .....	177

Cuadro 3.13 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Judicial estatal .....	182
Cuadro 3.14 Nivel de cumplimiento del Poder Judicial estatal .....	183
Cuadro 3.15 Criterios y puntajes para evaluación del Poder Legislativo estatal .....	190
Cuadro 3.16 Nivel de cumplimiento del Poder Legislativo estatal .....	191
Cuadro 3.17 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Sedesol .....	197
Cuadro 3.18. Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Sedesol .....	198
Cuadro 3.19 Criterios y puntajes para evaluación de las delegaciones de la Semarnat .....	201
Cuadro 3.20 Nivel de cumplimiento de las delegaciones de la Semarnat .....	201
Cuadro 3.21 Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa .....	260
Cuadro 4.1 Aplicación de las políticas de igualdad en el Instituto Nacional de las Mujeres .....	264
Cuadro 4.2 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Gobernación .....	266
Cuadro 4.3 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Seguridad Pública .....	266
Cuadro 4.4 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público .....	268
Cuadro 4.5 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Educación Pública .....	270
Cuadro 4.6 Aplicación de las políticas de igualdad en la Secretaría de Desarrollo Social .....	271
Cuadro 4.7 Aplicación de políticas de igualdad en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	272
Cuadro 4.8 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Judicial federal .....	273
Cuadro 4.9 Aplicación de las políticas de igualdad en el Poder Legislativo federal .....	274

Cuadro 4.10 Dependencias del Poder Ejecutivo federal por nivel de cumplimiento .....	275
Cuadro 4.11 Criterios y puntajes de evaluación del Poder Judicial federal .....	280
Cuadro 4.12 Criterios y puntajes de evaluación para el Poder Legislativo federal .....	283

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 2.1 Productos y recursos recibidos de la administración anterior [IMEF] .....	34
Gráfica 2.2 Uso de la información recibida de la administración anterior [IMEF] .....	34
Gráfica 2.3 Principales logros reportados a partir de las estrategias de mecanismos de coordinación federal-estatal-municipal [IMEF] .....	36
Gráfica 2.4 Principales logros generados a partir de las estrategias internas [IMEF] .....	38
Gráfica 2.5 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para la igualdad entre mujeres y hombres [IMEF] .....	40
Gráfica 2.6 Principales instituciones o instancias del estado aliadas en los temas de violencia de género e igualdad de género [IMEF] .....	42
Gráfica 2.7 Porcentaje de estados que cuentan con ley, reglamento, programa y sistema estatales para prevenir la violencia contra las mujeres [IMEF] .....	43
Gráfica 2.8 Estrategias más importantes realizadas por la IMEF para transversalizar la perspectiva de género en el estado .....	47
Gráfica 2.9 Porcentaje de estados que conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011 y principales acciones que han implementado para cumplir con las estrategias que establece la ley [IMEF] .....	48

Gráfica 2.10	Número de acciones realizadas para la creación o fortalecimiento de instituciones de atención a víctimas en estados que conocen las reformas a la LGAMVLV de 2011 [IMEF] .....	49
Gráfica 2.11	Características de actuación de las secretarías de Gobierno en los sistemas de contra la violencia y a favor de la igualdad.....	56
Gráfica 2.12	Principales mecanismos utilizados para atender asuntos de igualdad de género en los estados que no cuentan con unidad de género [SSP estatales].....	60
Gráfica 2.13	Logros reportados por estrategias contra el acoso y el hostigamiento laboral y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género [SSP estatales] .....	63
Gráfica 2.14	Instalación del sistema de información para el Banavim.....	65
Gráfica 2.15	Características del Banavim.....	66
Gráfica 2.16	Funcionamiento de la norma federal en los niveles estatales [SHCP estatales].....	72
Gráfica 2.17	Estrategias para promover la PG en sus lineamientos y plan de desarrollo anual [SHCP estatales] ...	72
Gráfica 2.18	Principales logros generados a partir de las estrategias internas [SHCP estatales] .....	74
Gráfica 2.19	Distribución porcentual de secretarías de Hacienda/Finanzas estatales que no cuentan con unidad de género pero realizan acciones para vigilar que se destinen fondos para incorporar la perspectiva de género .....	76
Gráfica 2.20	Frecuencia de los principales mecanismos que emplean las secretarías de Hacienda/Finanzas estatales para monitorear los recursos destinados a la igualdad entre mujeres y hombres en las demás dependencias.....	78
Gráfica 2.21	Principales logros a partir de las estrategia contra el acoso, el hostigamiento laboral y la violencia contra las mujeres, y a favor de la igualdad de género en las secretarías estatales de Educación Pública .....	86

Gráfica 2.22 Mecanismos para atender asuntos de género en las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales que no cuentan con unidad de género .....	97
Gráfica 2.23 Logros de las estrategias contra el acosos y el hostigamiento laboral, y la violencia hacia las mujeres, y a favor de la igualdad de género [delegaciones de la Semarnat] .....	100
Gráfica 2.24 Principales funciones del Coplade .....	103
Gráfica 2.25 Estructura organizativa del Comité de Equidad de Género [Coplade] .....	105
Gráfica 2.26 Principales mecanismos del Comité o Subcomité de Equidad y Género para operar acciones con PG en los municipios [Coplade].....	105
Gráfica 2.27 Participación de la sociedad civil en el comité para incorporar la perspectiva de género en los planes y programas estatales [Coplade] .....	109
Gráfica 2.28 Distribución porcentual de la existencia de cuotas de género en los puestos de la administración pública estatal [Coplade] .....	109
Gráfica 2.29 Distribución porcentual de existencia de cuotas de género en el Congreso local.....	109
Gráfica 2.30 Acciones para incorpora la PG en los presupuestos públicos [Coplade] .....	110
Gráfica 2.31 Principales mecanismos de seguimiento de compromisos con los niveles municipal y estatal [Coplade] .....	112
Gráfica 2.32 Características de la información estadística desagregada por sexo en los Coplade .....	115
Gráfica 2.33 Distribución porcentual de entrevistas realizadas en el Poder Judicial estatal.....	118
Gráfica 2.34 Estrategias realizadas a partir del presupuesto etiquetado en el anexo 10 del Presupuesto de Egresos de la Federación [Poder judicial estatal] .....	124
Gráfica 2.35 Distribución porcentual de entrevistas realizadas por comisión. Poder Legislativo estatal .....	127

Gráfica 2.36 Atención de asuntos de género al interior de la cámara en instancias que no cuentan con unidad de género [Poder Legislativo estatal] .....	130
Gráfica 2.37 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género. Poder Legislativo estatal .....	135
Gráfica 2.38 Acciones sugeridas para lograr que se respeten las cuotas de género Partidos políticos .....	136
Gráfica 2.39 Distribución porcentual del uso de indicadores de género para auditar o revisar el gasto público, por comisión [Poder Legislativo estatal] .....	137
Gráfica 2.40 Número de entrevistas realizadas por instancia y clasificación de acuerdo al avance en materia de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género. Concentrado de resultados.....	143

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Porcentaje de municipios con los que hay trabajo permanente [IMEF].....	35
Figura 2.2 Porcentaje de municipios que cuentan con instancia de la mujer .....	35
Figura 2.3 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Instancias Estatales de las Mujeres [IMEF] .....	51
Figura 2.4 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Gobierno estatales .....	57
Figura 2.5 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Seguridad Pública estatales .....	68
Figura 2.6 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y monitoreo de recursos. Secretarías de Hacienda/Finanzas estatales.....	80
Figura 2.7 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Secretarías de Educación Pública estatales.....	90

Figura 2.8 Entidades federativas por número de acciones en materia de violencia e igualdad de género. Delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	93
Figura 2.9 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	102
Figura 2.10 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad. Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal.....	116
Figura 2.11 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Poder Judicial .....	125
Figura 2.12 Entidades federativas por número de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la violencia de género. Poder Legislativo estatal .....	141
Figura 2.13 Entidades federativas por número de acciones en materia de igualdad y violencia. Concentrado de resultados.....	142
Figura 3.1 Mapa de resultados cualitativos por entidad federativa y nivel de cumplimiento en acciones de igualdad y violencia de género .....	259





# ÍNDICE GENERAL

<b>Agradecimientos .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Marco teórico y metodología.....</b>	<b>13</b>
Antecedentes y marco teórico .....	13
Marco jurídico y de planeación en materia de igualdad.....	15
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	15
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	17
Marco normativo internacional .....	17
Mecanismos de coordinación, ejecución y observancia de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género .....	19
Metodología general .....	23
<b>2. Resultados cuantitativos por dependencia evaluada.....</b>	<b>27</b>
Metodología.....	27
Recolección de datos .....	28
Análisis de la información.....	28
Resultados .....	31
Instancias de las mujeres en las entidades federativas .....	31
Incorporación de la perspectiva de género a la normatividad interna .....	36
Papel rector de la IMEF en la política de igualdad.....	39
Papel rector de la IMEF en la política contra la violencia.....	43
Coordinación y vinculación de la IMEF con actores clave .....	45
Estrategias para dar cumplimiento a las reformas de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .....	47
Secretarías de Gobierno estatales .....	52

Secretarías de Seguridad Pública estatales .....	58
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	58
Estrategias de capacitación a cuerpos policiales .....	62
Avances en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.....	65
Secretarías de Hacienda y Crédito Público/Finanzas estatales.....	69
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	69
Monitoreo de los recursos destinados para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres .....	77
Secretarías de Educación Pública estatales.....	81
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	81
Estrategias de capacitación y sensibilización para profesores/as .....	85
Estrategias para cumplir las reformas a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia .....	87
Delegaciones estatales de la Secretaría de Desarrollo Social.....	90
Delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.....	94
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	94
Comités de Planeación para el Desarrollo Estatal .....	102
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	102
Poder Judicial en las entidades federativas .....	117
Incorporación de la perspectiva de género en la normatividad interna .....	117
Estrategias de capacitación y sensibilización para jueces, magistrados y personal directivo....	122

Poder Legislativo estatal .....	126
Presupuesto de género .....	132
Acciones afirmativas.....	134
Revisión del gasto público .....	136
Incorporación de la perspectiva de género en la legislación.....	138
Concentrado de resultados cuantitativos.....	142
<b>3. Resultados cualitativos por dependencia y entidad federativa .....</b>	<b>147</b>
Resultados cualitativos por dependencia evaluada.....	147
Metodología .....	147
Primera etapa: diseño de preguntas abiertas .....	147
Segunda etapa: elaboración de matrices de datos.....	148
Tercera etapa: puntuación.....	148
Cuarta etapa: evaluación definitiva de los estados, según resultado por dependencia.....	149
Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas .....	149
Descripción de los resultados según el nivel de desempeño .....	150
Conclusiones sobre las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas.....	156
Secretarías de Gobierno estatales .....	157
Descripción de los resultados según el nivel de desempeño .....	158
Conclusiones sobre las secretarías de Gobierno estatales.....	160
Secretarías de Seguridad Pública estatales .....	161
Descripción de los resultados según el nivel de desempeño .....	163
Conclusiones sobre las secretarías de Seguridad Pública estatales.....	167
Secretarías de Hacienda y Crédito Público/Finanzas estatales .....	168

Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	169
Conclusiones sobre las secretarías de	
Hacienda/Finanzas estatales .....	171
Secretarías de Educación Pública estatales.....	172
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	173
Conclusiones sobre las secretarías	
de Educación Pública estatales .....	175
Comités de Planeación para el Desarrollo Estatal.....	176
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	178
Conclusiones sobre los Comités de	
Planeación para el Desarrollo Estatal .....	180
Poder Judicial estatal .....	181
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	183
Conclusiones sobre el Poder	
Judicial estatal.....	188
Poder Legislativo estatal .....	189
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	189
Conclusiones sobre el Poder	
Legislativo estatal.....	194
Delegaciones estatales de la Secretaría	
de Desarrollo Social.....	196
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	196
Conclusiones sobre las delegaciones	
estatales de la Secretaría de	
Desarrollo Social.....	199
Delegaciones estatales de la Secretaría	
de Medio Ambiente y Recursos Naturales.....	200
Descripción de los resultados según	
el nivel de desempeño .....	200

Conclusiones sobre las delegaciones estatales de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .....	204
Resultados cualitativos por entidad federativa.....	204
Aguascalientes .....	205
Baja California .....	206
Baja California Sur .....	208
Campeche .....	209
Coahuila .....	210
Colima .....	211
Chiapas.....	212
Chihuahua.....	214
Distrito Federal .....	217
Durango .....	220
Estado de México.....	222
Guanajuato.....	224
Guerrero.....	226
Hidalgo.....	228
Jalisco .....	230
Michoacán .....	231
Morelos .....	232
Nayarit.....	235
Nuevo León.....	236
Oaxaca .....	237
Puebla .....	239
Querétaro .....	240
Quintana Roo .....	241
San Luis Potosí.....	243
Sinaloa.....	245
Sonora .....	246
Tabasco .....	248
Tamaulipas .....	251
Tlaxcala .....	252
Veracruz .....	253
Yucatán .....	254
Zacatecas.....	256
Concentrado de resultados cualitativos .....	258

<b>4. Resultados en el ámbito federal.....</b>	<b>263</b>
Resultados cuantitativos.....	263
Instituto Nacional de las Mujeres.....	263
Secretaría de Gobernación .....	265
Secretaría de Seguridad Pública.....	266
Secretaría de Hacienda y Crédito Público .....	268
Secretaría de Educación Pública .....	269
Secretaría de Desarrollo Social.....	271
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales.....	272
Poder Judicial.....	272
Poder Legislativo.....	273
Resultados cualitativos.....	275
Poder Ejecutivo Federal.....	275
Descripción de los resultados según nivel de desempeño.....	276
Conclusiones sobre el Poder Ejecutivo Federal .....	278
Poder Judicial Federal .....	279
Descripción de los resultados según nivel de desempeño .....	279
Conclusiones del Poder Judicial Federal.....	281
Poder Legislativo Federal .....	281
Descripción de los resultados según nivel de desempeño.....	282
Conclusiones sobre el Poder Legislativo Federal .....	283
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>285</b>
Conclusiones por dependencias y poderes.....	285
Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas .....	285
Secretarías de Gobierno estatales .....	288
Secretarías de Seguridad Pública estatales .....	288
Secretarías de Hacienda y Crédito Público/Finanzas estatales.....	288
Secretarías de Educación Pública estatales.....	288

Comités de Planeación para el	
Desarrollo Estatal.....	288
Delegaciones estatales de la Secretaría	
de Desarrollo Social.....	288
Delegaciones estatales de la Secretaría	
de Medio Ambiente y Recursos Naturales.....	288
Poder Judicial estatal .....	290
Poder Legislativo estatal .....	290
Conclusiones del ámbito federal .....	291
Poder Ejecutivo federal.....	291
Poder Judicial federal .....	295
Poder Legislativo federal .....	296
Conclusiones generales.....	296
Avances y retos en la Política	
Nacional de Igualdad.....	296
Avances y retos en la política estatal .....	298
<b>6. Recomendaciones.....</b>	<b>305</b>
En el ámbito federal.....	305
Poder Ejecutivo .....	305
Poder Legislativo.....	310
Poder Judicial.....	311
En el ámbito estatal.....	312
Poder Ejecutivo .....	312
Poder Legislativo.....	314
Poder Judicial.....	314
<b>Bibliografía.....</b>	<b>315</b>
<b>Autores .....</b>	<b>319</b>
<b>Siglas y acrónimos .....</b>	<b>323</b>
<b>Índice de cuadros, figuras y gráficas .....</b>	<b>325</b>



# MONITOREO DE LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA IGUALDAD EN LOS TRES PODERES Y ÓRDENES DE GOBIERNO



En qué medida los lineamientos normativos nacionales e internacionales que México está comprometido a observar en materia de igualdad entre mujeres y hombres están siendo traducidos a políticas y programas orientados a garantizar los derechos fundamentales de las mujeres? ¿Se ha generado la cultura institucional necesaria para transversalizar la perspectiva de género en los tres poderes y los tres órdenes de gobierno?

Estas preguntas orientaron el estudio cuyos resultados se presentan en este libro. El principal objetivo de este ejercicio de monitoreo fue contar con información sistematizada de todo el país, que diera testimonio de los avances en la transversalización de la perspectiva de género, necesaria para garantizar la equidad en diversos ámbitos de la vida de las mujeres mexicanas.

Los importantes logros alcanzados en la legislación pueden convertirse en letra muerta si no se concretan en políticas públicas coherentes con el objetivo de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Es por ello que la información que se presenta en este libro tiene gran relevancia para el seguimiento de las principales acciones realizadas en los temas de igualdad y violencia de género en el país, y a partir de ella es posible proponer recomendaciones fundamentadas de política pública para los próximos años.