

Evaluación a la implementación del *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*

Coordinadores del proyecto

Dr. Ángel Román Gutiérrez
Mtra. Edith Olivares Ferreto

Marzo
2019



Perfil de la coordinación y el equipo evaluador

Cargo en el equipo	Nombre	Experiencia
Coordinador	Dr. Ángel Román Gutiérrez Docente Investigador en Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ)	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento Nacional Perfil PRODEP. ● Adscrito a la Unidad Académica de Docencia Superior en la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente como Docente-Investigador. ● Planeación y ejecución en diseños específicos.
Coordinadora	Mtra. Edith Olivares Ferreto Maestra en Estudios Urbanos, Colegio de México	<ul style="list-style-type: none"> ● Consultorías en investigación aplicada en temas de género, políticas públicas para la igualdad y para una vida libre de violencia. ● Consultora a cargo de la elaboración de un Análisis de la normatividad estatal en materia de violencia contra las mujeres en los estados seccionados, así como de las acciones plasmadas en políticas, planes y programas estatales y municipales. ● Desarrollo de contenidos del curso de inducción sobre igualdad de género para servidores y servidoras públicas de la Administración Pública Federal del Instituto Nacional de las Mujeres.
Equipo Evaluador	M. en M. Araceli Graciano Gaytán Académica Profesional, UAZ	Capacitación, entrevistas y recepción de evidencia documental.
	M. en C. Karla Castro Ulloa Académica Profesional, UAZ	Capacitación, aplicación de encuestas y recepción de evidencia documental.
	M. en C. Emmanuel Ovalle Magallanes Desarrollador y Asistente de Investigación (Centro de Investigación en Matemáticas Guanajuato-Intel Labs)	<ul style="list-style-type: none"> ● Experiencia en investigación en Ciencias de la Computación. ● Desarrollador de Software. ● Cómputo Científico. ● Analista de Datos.



	<p>I. C. Edgar Moreno Hernández Académico Profesional, UAZ</p>	Capacitación, sistematización y captura de datos, digitalización y diseño gráfico.
	<p>M. en C. Nicolás López Ramírez Docente, UAZ</p>	Aplicación de encuestas y captura de datos.
	<p>Mariana Yanire Ramírez Ruiz Estudiante, UAZ</p>	
	<p>José Emilio Burgos Olivares Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Miguel Ángel Flores Aguilar Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Ana Gabriela Gutiérrez Delgado Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Yoselin Isabel Rosa Rentería Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Axel Arside Rodríguez Quintero Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Blanca Lucero Candelas Álvarez Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Víctor Manuel Barragán Barraza Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Diana Lucero Reveles Lira Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Karina De La Torre Gutiérrez Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Laura Berenice Flores Aguilar Estudiante, UAZ</p>	
	<p>Sheila Montserrat Medina Gómez Estudiante, UAZ</p>	



Presentación

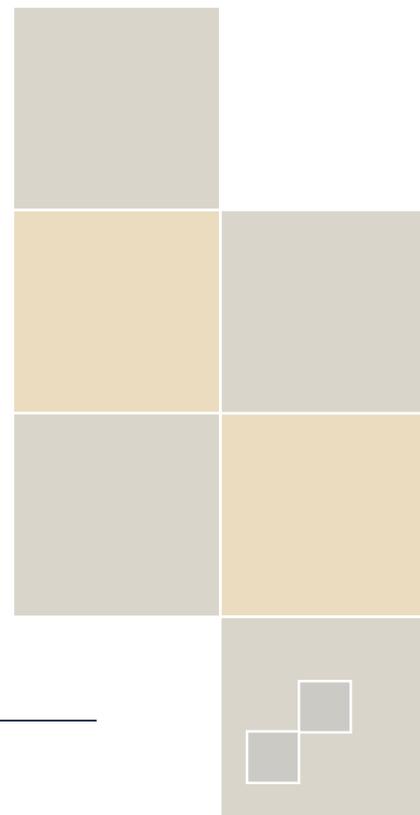
La Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” tiene a la vinculación dentro de sus funciones sustantivas cuyo objetivo es establecer y facilitar mecanismos de coordinación entre los sectores privado, público y social; con el afán de crear relaciones de colaboración que permitan beneficios para las partes involucradas.

La máxima casa de estudios, Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) y el Gobierno del estado, a través de la firma del convenio (marco de concertación de acciones), establecieron actividades de mutuo interés, fundamentalmente educativas, de investigación y gestión de desarrollo, con el objetivo de crear proyectos y acciones para fortalecer el desarrollo humano integral de la población en el estado.

De esta manera, con los resultados de la presente evaluación, realizada por un equipo de universitarias y universitarios (investigadores, académicos y estudiantes), redundará en beneficios para la implantación del *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

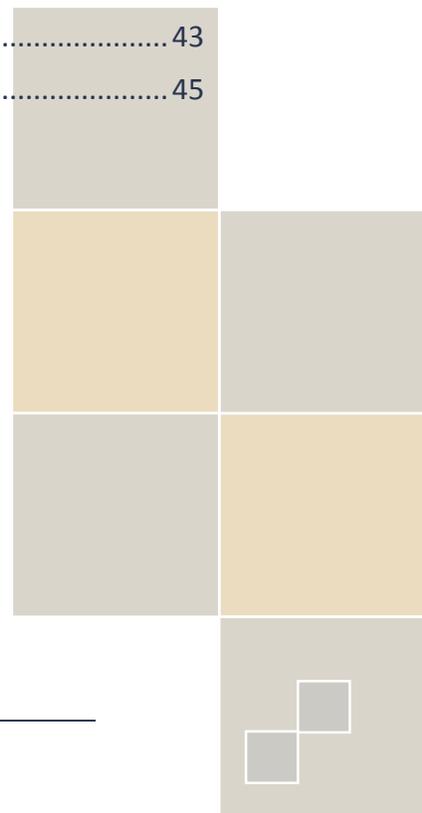
Dr. Ángel Román Gutiérrez

Coordinador de Vinculación de la Universidad Autónoma
de Zacatecas “Francisco García Salinas”



Índice

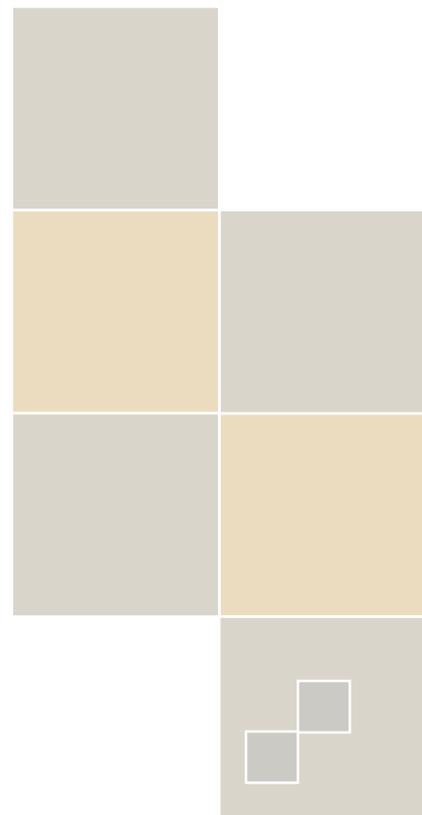
Introducción	5
Metodología.....	6
1. Planeación	13
1.1. Responsabilidad de las y los titulares y Política para la Igualdad de Género	13
1.2. Asignación de recursos humanos y presupuestales.....	23
1.3. Capacitación y/o profesionalización.....	25
1.4. Control documental	26
2. Políticas públicas con perspectiva de género.....	27
2.1. Planeación de políticas públicas con perspectiva de género	27
2.2. Aplicación de las políticas públicas con perspectiva de género.....	36
2.4. Acciones de mejora en las políticas públicas con perspectiva de género.....	36
3. Evaluación y seguimiento	38
3.2. Auditorías ciudadanas e interinstitucionales.....	38
3.3 Revisión directiva.....	40
4. Mejora continua	41
4.1. Acciones correctivas y 4.2. Acciones preventivas.....	41
Conclusiones y recomendaciones.....	43
Anexos	45



Introducción

Este documento presenta los resultados de la revisión del cumplimiento del *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* en ocho dependencias de la Administración Pública Estatal: la Secretaría General de Gobierno, la Secretaría de Finanzas, la Secretaría de la Función Pública, la Secretaría de Administración, la Coordinación Estatal de Planeación, la Coordinación General Jurídica, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas y la Secretaría de las Mujeres.

Esta primera revisión permite observar importantes avances en el cumplimiento del *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, particularmente en los apartados que se refieren a las responsabilidades de las y los titulares y la política de igualdad; capacitación y profesionalización; control documental y planeación de políticas públicas con perspectiva de género. Los apartados de asignación de recursos humanos y presupuestales, aplicación de políticas públicas con perspectiva de género y acciones de mejora en estas políticas, son los que presentan mayores áreas de oportunidad en términos de cumplimiento.

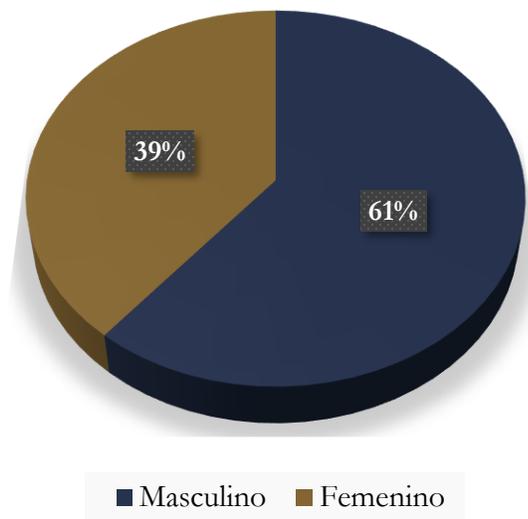


Metodología

La revisión se orientó a verificar el cumplimiento de cada uno de los requisitos que establece el *Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, para lo cual se elaboró una matriz (anexa) en que se detallan medios de verificación del cumplimiento de cada requisito. Como se puede confirmar en el anexo, la verificación implicó la realización de trabajo de campo y la aplicación de distintas técnicas de recolección de información, principalmente:

- Revisión documental, para lo que se solicitó a cada dependencia un listado de documentos de acuerdo con los requisitos que establece el *Modelo*. El equipo de campo realizó visitas a cada una de las dependencias para recopilar la información y verificar el control documental.
- Entrevistas semiestructuradas a integrantes del Comité o Unidad para la Igualdad de cada dependencia, realizadas en las oficinas de cada una de las dependencias, para lo cual se aplicó un cuestionario (anexo).
- Sondeo aplicado al personal de cada una de las dependencias, mediante un cuestionario (anexo) que verifica su conocimiento de la política de igualdad. El sondeo se aplicó a un total de 839 personas: 363 mujeres y 475 hombres que trabajan en las ocho dependencias.

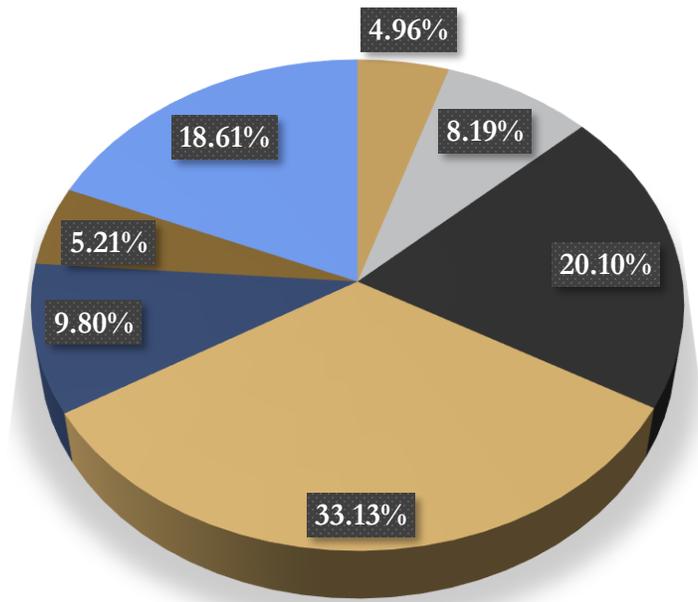
Género



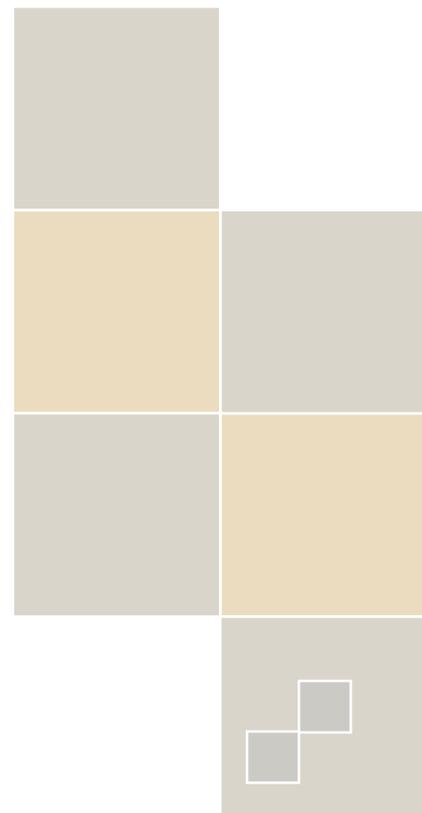
Gráfica 1. Personal encuestado

La mayoría de personas que respondieron el cuestionario de sondeo corresponden a la Secretaría de Finanzas, debido a que es la que tiene mayor número de personal. El criterio fue aplicar el cuestionario al menos a la mitad del personal que se encontrara presente el día de la visita, aunque en algunas dependencias se entrevistó a todo el personal presente.

Personal encuestado



- Coordinación Estatal de Planeación
- Coordinación General Jurídica
- ISSSTEZAC
- Secretaría de Administración
- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de la Función Pública
- Secretaría de las Mujeres
- Secretaría General de Gobierno

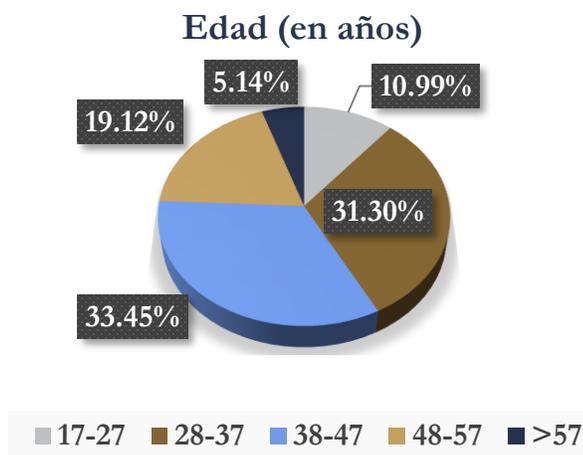


Gráfica 2. Personal encuestado por dependencia

Tabla 1. Personal encuestado por dependencia

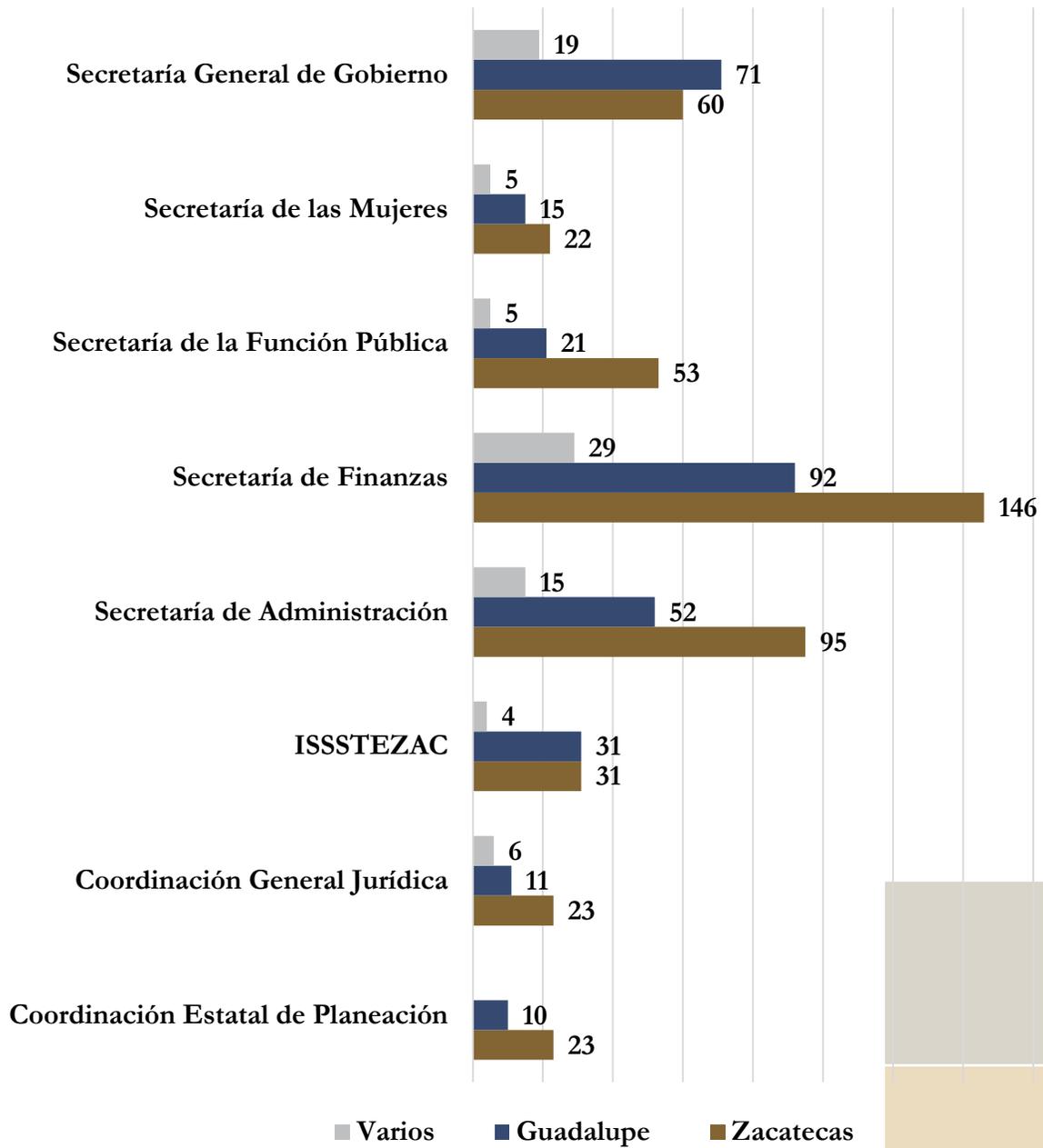
Dependencia	General
Coordinación Estatal de Planeación	33
Coordinación General Jurídica	40
ISSSTEZAC	66
Secretaría de Administración	162
Secretaría de Finanzas	267
Secretaría de la Función Pública	79
Secretaría de las Mujeres	42
Secretaría General de Gobierno	150
Total	839

A manera de perfil sociodemográfico, se observa que más de la mitad del personal entrevistado tiene entre 28 y 47 años de edad; prácticamente todo el personal vive en los municipios de Guadalupe y Zacatecas; y una amplia mayoría tiene un nivel de estudios de licenciatura. En los gráficos se pueden observar los perfiles sociodemográficos del personal de cada dependencia.



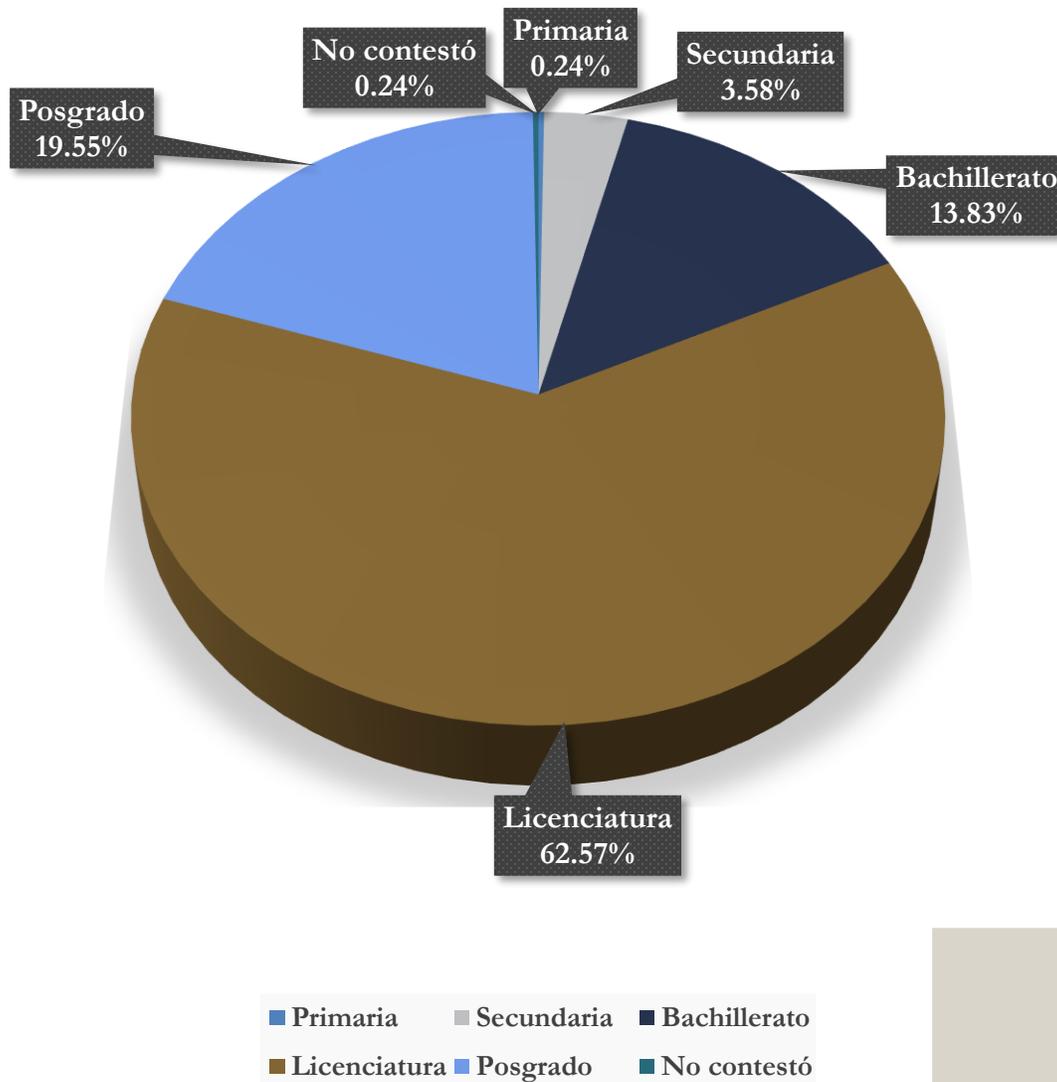
Gráfica 3. Rangos de edad del personal encuestado

Municipio de residencia



Gráfica 4. Municipio de residencia del personal encuestado, por dependencia

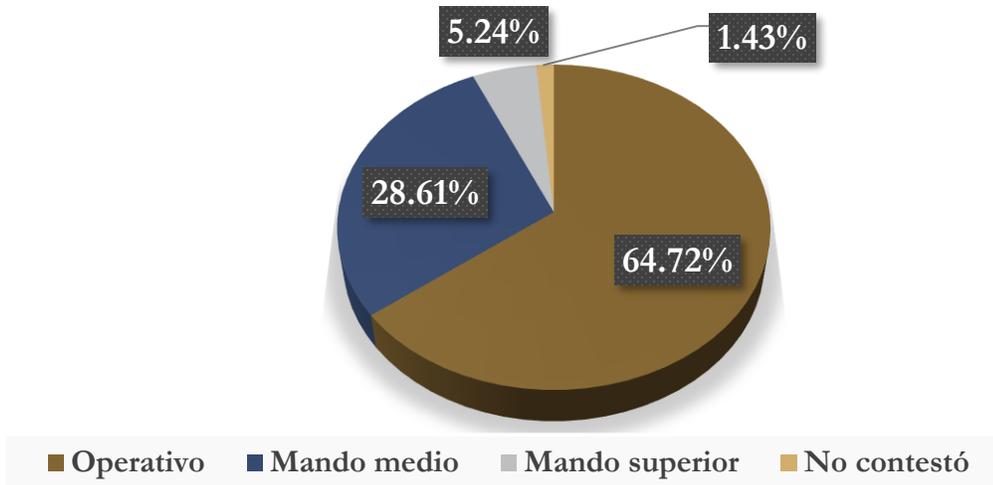
¿Cuál fue el último nivel de estudios que aprobó?



Gráfica 5. Último nivel de estudios aprobado por el personal

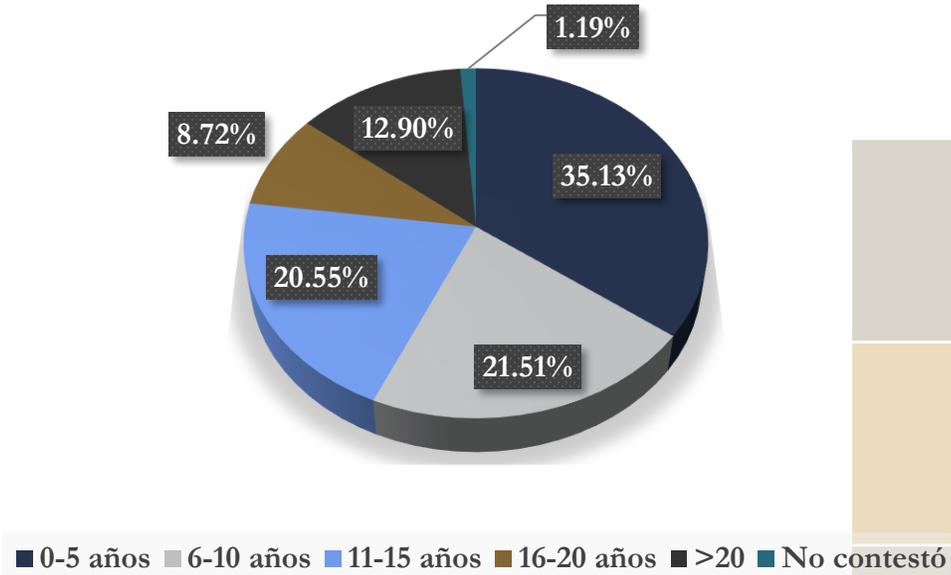
También debe tenerse presente que la gran mayoría del personal que participó en el sondeo tiene nivel operativo y poco más de la cuarta parte es mando medio. En promedio, el personal encuestado tiene 9.39 años de antigüedad, siendo la Coordinación General Jurídica la dependencia que reportó un promedio menor de antigüedad (6.03) e ISSSTEZAC la que reportó el mayor (12.06).

¿Qué nivel jerárquico tiene actualmente?



Gráfica 6. Nivel jerárquico en el lugar de trabajo del personal

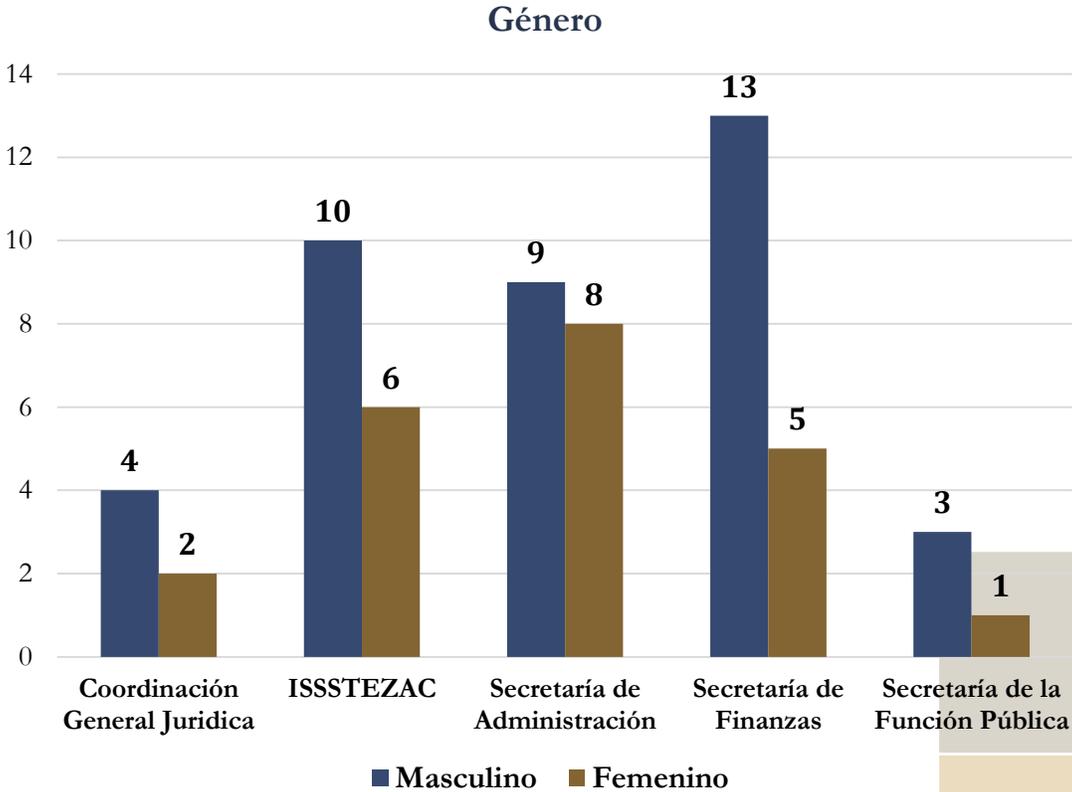
¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta dependencia?



Gráfica 7. Tiempo que el personal tiene trabajando en la dependencia

Sondeo aplicado a usuarios y usuarias de cada una de las dependencias, para lo cual se aplicó un cuestionario (anexo) que verifica su conocimiento de la política de igualdad de la dependencia que brinda los bienes o servicios. Igualmente, para este sondeo se intentó aplicar el cuestionario a todas las personas usuarias presentes durante la visita.

El cuestionario se realizó a 100 personas, en su mayoría hombres (61). La cantidad de personas entrevistadas y la distribución por sexo de las personas usuarias presentan diferencias que reflejan el tipo de servicio que brinda cada dependencia: las dependencias que participaron de esta revisión no brindan servicios directos a población abierta y en muchos casos sus usuarios y usuarias son personas que trabajan en la administración pública.



Gráfica 8. Género de las personas usuarias encuestadas por dependencia

1. Planeación

1.1. Responsabilidad de las y los titulares y Política para la Igualdad de Género

En este apartado se revisa el cumplimiento de los requisitos vinculados a la política para la igualdad de género que han desplegado las dependencias, en concordancia con lo establecido por el Poder Ejecutivo del Estado de Zacatecas y los que se relacionan con la responsabilidad de las y los titulares de las dependencias en esa materia.

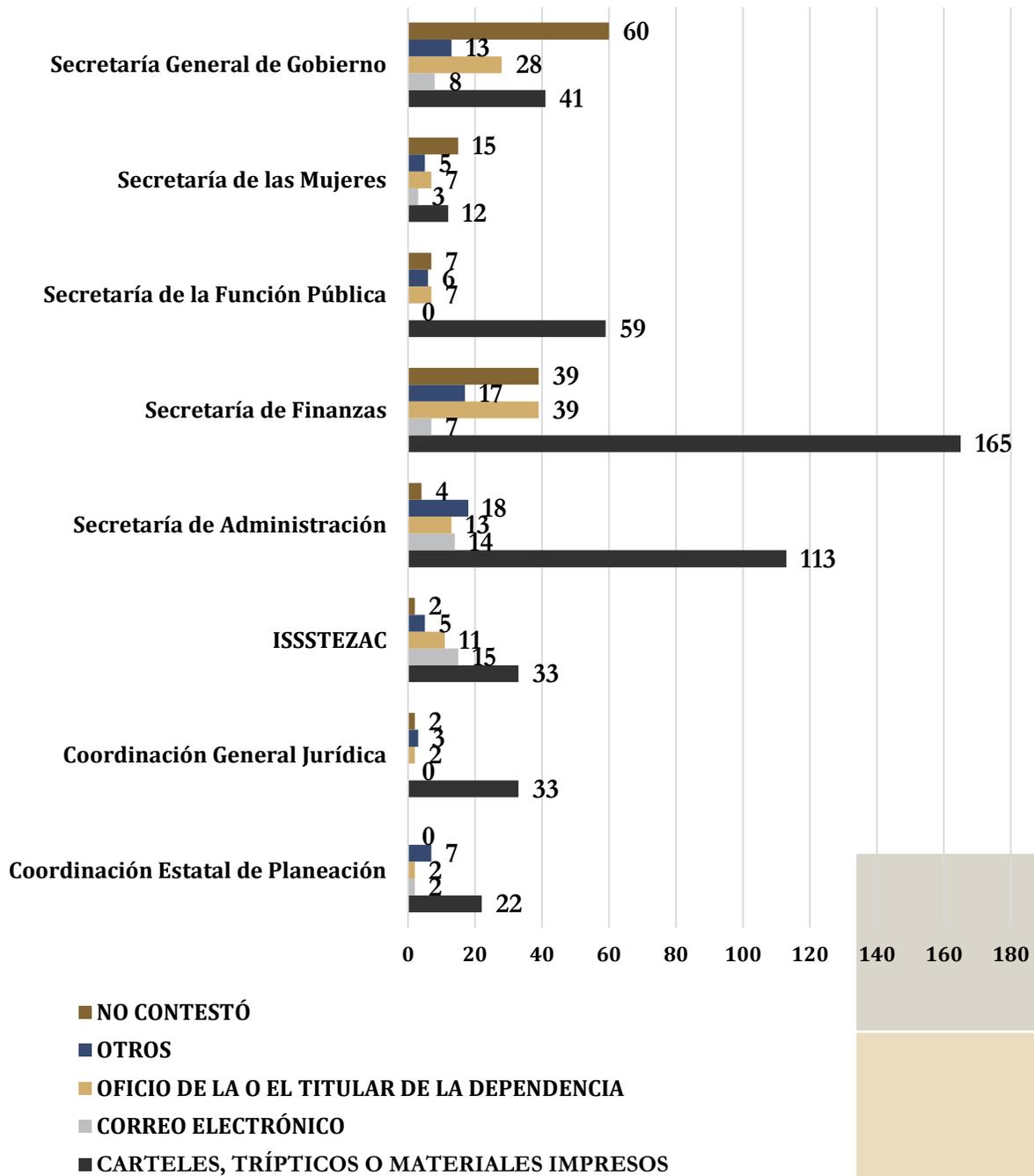
1.1.1. Política para la Igualdad de Género

El *Modelo* señala que “las y los Titulares de las Instancias del Gobierno del Estado deben cumplir la política para la igualdad de género establecida por el Poder Ejecutivo” a través de cinco acciones concretas:

- a) *La o el Titular de la instancia gubernamental enviará una carta a la o el Gobernador haciendo el compromiso de cumplir con la política para la igualdad de género, la cual deberá ir con copia a la Titular de la Secretaría de las Mujeres.* Este requisito ha sido cumplido por las ocho dependencias, que aportaron como evidencia copia del oficio señalado.
- b) *Dar a conocer de forma permanente la política para la igualdad de género en todos los niveles gubernamentales y a la ciudadanía en general.* Este requisito también ha sido cumplido por las ocho dependencias que divulgan la política para la igualdad de género a través de su sitio web, trípticos, banners, folletos, posters, protectores de pantalla de equipos de cómputo, pantallas electrónicas informativas, periódicos murales, redes sociales, entre otros.

En el sondeo realizado para esta evaluación se confirma que los carteles, trípticos e impresos constituyen la forma en que la mayor parte del personal de todas las dependencias se ha enterado del compromiso por la igualdad. El segundo mecanismo, a través del cual las personas se enteran del compromiso, es el oficio de la o el titular de la dependencia.

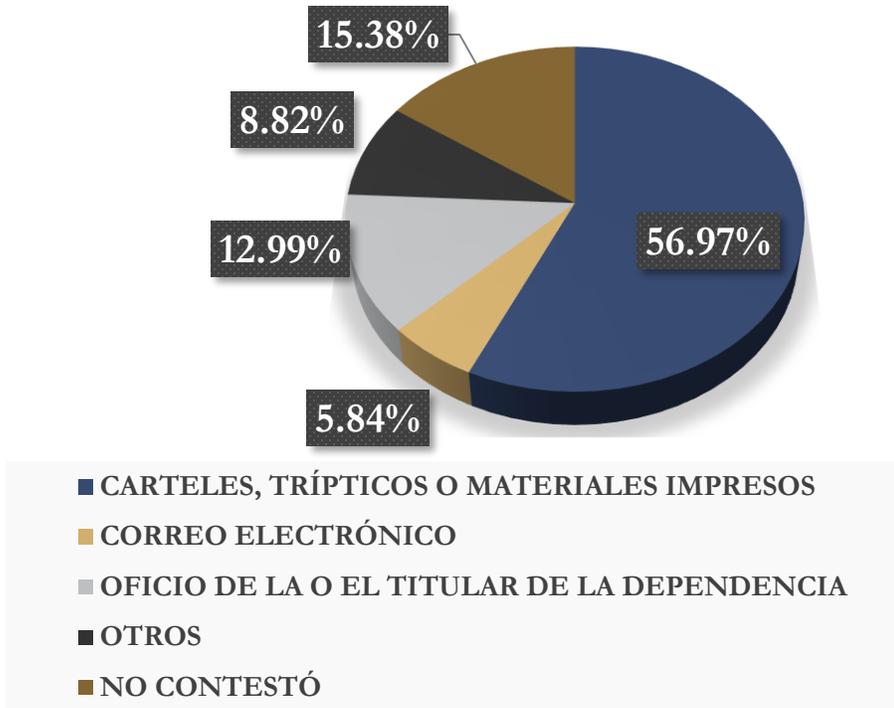
¿Cómo se enteró usted de ese compromiso?



Gráfica 9. Medio por el cual se enteró del compromiso por la igualdad, por dependencia¹

¹ Es importante destacar que solamente en la Coordinación Estatal de Planeación todo el personal conoce este compromiso.

¿Cómo se enteró usted de ese compromiso?



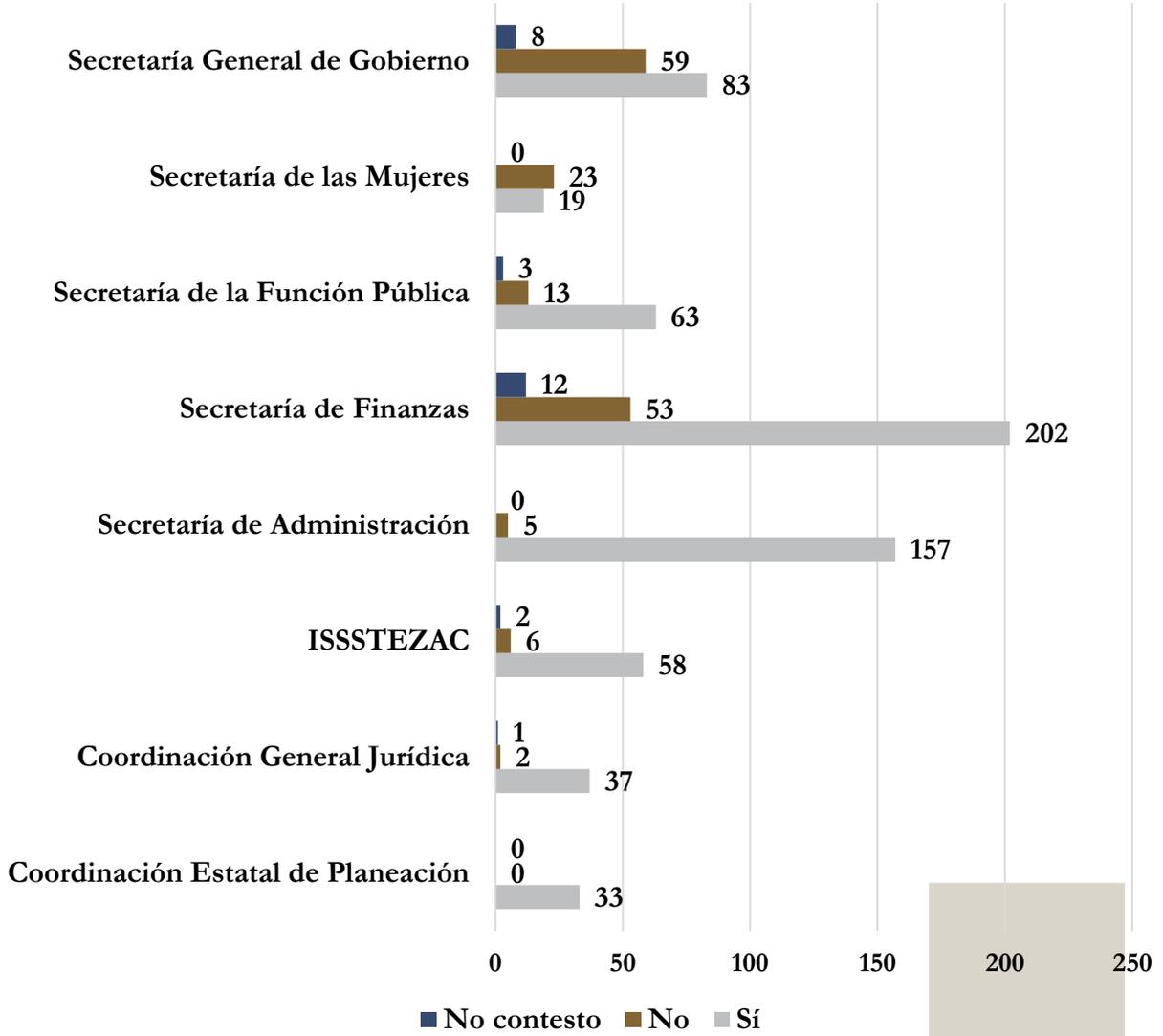
Gráfica 10. Medio por el cual se enteró del compromiso por la igualdad

- c) *Evaluar periódicamente el conocimiento, comprensión y aplicación eficaz de la política de igualdad dentro de la institución.* Este requisito ha sido cumplido por todas las dependencias a través de la aplicación de una encuesta interna que contiene las siguientes preguntas: 1. ¿Se le informó sobre la Política de Igualdad de Género?, 2. ¿Conoce usted sobre la Política de Igualdad de Género?, 3. Elija el inciso que corresponda a parte de la definición de la Política de Igualdad de Género, 4. ¿Por qué medio se informó? 5. ¿la Política de Igualdad de Género se encuentra visible en lugares estratégicos de la dependencia? 6. ¿Quién o quiénes le informaron sobre la Política de Igualdad de Género?

Cabe destacar que el cuestionario fue elaborado por la Secretaría de las Mujeres, es decir, no es un cuestionario que diseñen internamente las dependencias.

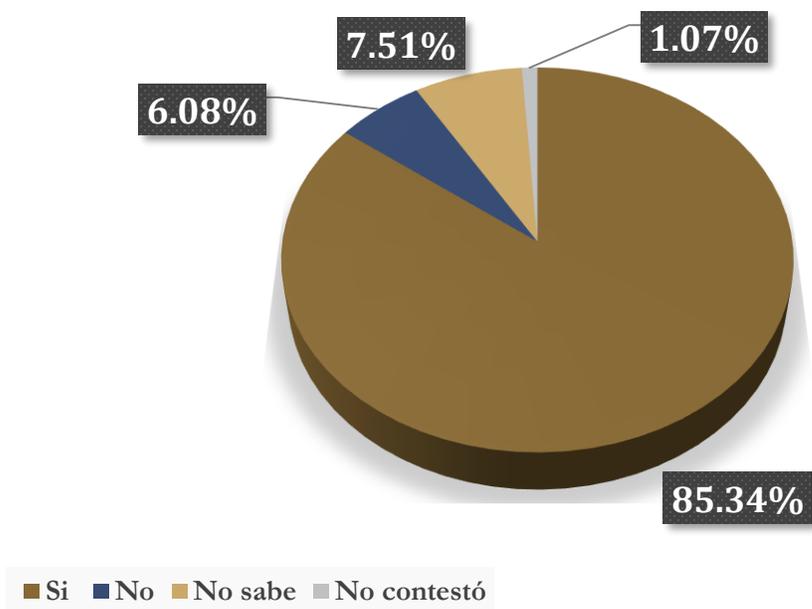
En el sondeo aplicado para esta evaluación, 85% del personal afirmó que en su dependencia hay un compromiso para cumplir la política de igualdad del Estado.

¿En esta dependencia hay un compromiso de cumplir con la Política de Igualdad del Estado?



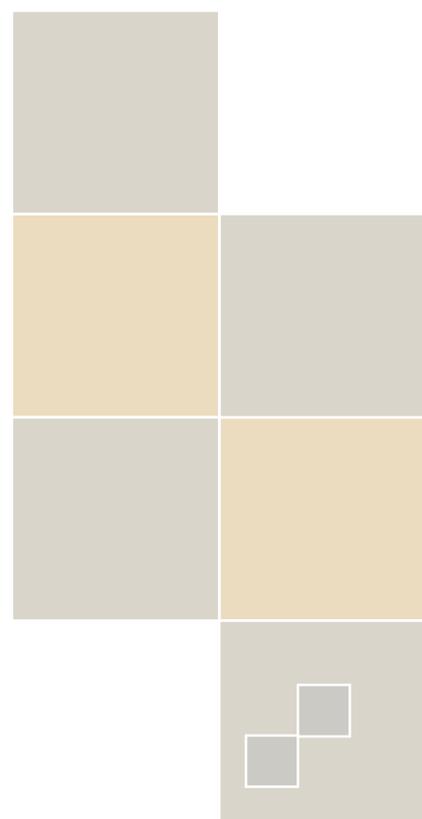
Gráfica 11. Afirmación de que en las dependencias hay un compromiso para cumplir la política de igualdad del Estado

¿En esta dependencia hay un compromiso de cumplir con la Política de Igualdad del Estado?

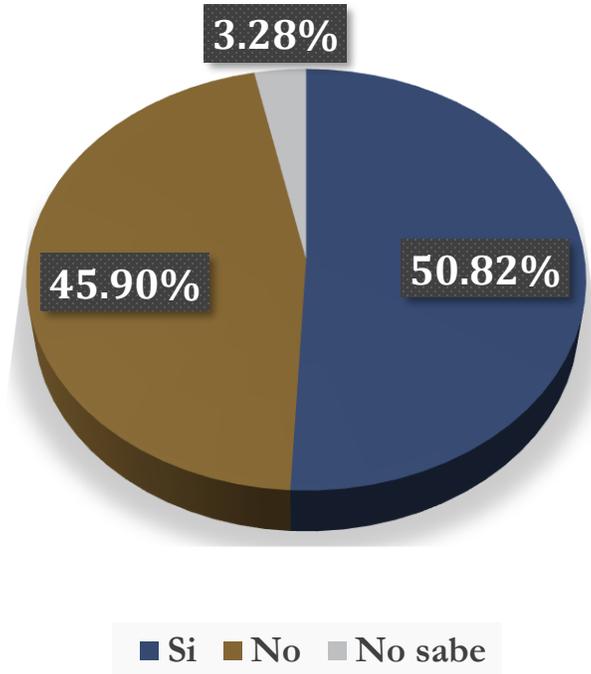


Gráfica 12. Compromiso por cumplir con la política de igualdad del Estado

Entre las personas usuarias que fueron entrevistadas como parte del sondeo para esta evaluación, solamente la mitad sabe que en la dependencia hay un compromiso para cumplir la política de igualdad del Estado. Es importante destacar que solamente en la Secretaría de la Función Pública las cuatro personas usuarias encuestadas saben del compromiso.



¿Usted sabe si en esta dependencia hay un compromiso de cumplir con la política de igualdad del Estado?



Gráfica 13. Conocimiento de que en las dependencias hay un compromiso de cumplir con la política de igualdad del Estado. Pregunta a usuarios

Tabla 1. Conocimiento del compromiso de cumplir con la política de igualdad del Estado, por dependencia

Dependencia	Sabe del compromiso		
	Sí	No	No sabe
Coordinación General Jurídica	1	5	0
ISSSTEZAC	9	7	0
Secretaría de Administración	6	9	2
Secretaría de Finanzas	11	7	0
Secretaría de la Función Pública	4	0	0
Total	31	28	2

d) *Sistematizar el mecanismo de evaluación sobre el conocimiento de la política de igualdad.* Las ocho dependencias tienen sistematizados los resultados del cuestionario, del que derivan algunos resultados relevantes:

- La Secretaría de Finanzas es la que reporta una menor proporción de personal a la que se informó sobre la política de igualdad (60%) y que la conoce (59%); mientras en la Secretaría de las Mujeres reporta la mayor proporción de personal informado (100%) y que señaló conocerla (97%).
 - En las Secretarías de Finanzas y de Gobierno menos de la mitad del personal considera que la política de igualdad de género se encuentra visible en lugares estratégicos.
 - No todas las dependencias aplican el mismo criterio para sistematizar el resultado de la pregunta referente a la definición de la política de igualdad: algunas indican las proporciones de cada opción y otras las proporciones de respuestas correctas e incorrectas.
- e) *Tomar acciones para mejorar los resultados de las evaluaciones sobre el cumplimiento de la política para la igualdad de género.* Solamente dos dependencias (Secretaría de las Mujeres y Secretaría de Finanzas) muestran evidencias que permiten verificar que los resultados se utilizaron para fortalecer o reencausar los mecanismos de difusión de la política de igualdad. Las demás dependencias entregaron evidencias como las minutas en que se aprobó el modelo o el plan de acción o informe de las encuestas realizadas.

1.1.2. Responsabilidad de las y los titulares

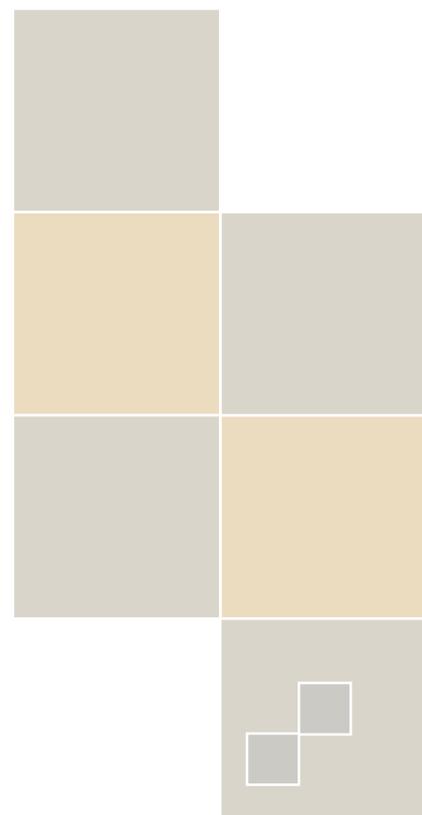
El éxito del desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del *Modelo para la Igualdad de Género con Enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género*, depende del nivel de compromiso y participación de las y los titulares. Para ello, el *Modelo* establece siete requisitos que deben cumplirse. A continuación, se detallan los niveles de cumplimiento:

- Las ocho dependencias brindaron evidencia que muestra el cumplimiento del diseño de un compromiso propio de la Instancia que integre la política para la igualdad de género del Poder Ejecutivo del Estado; la difusión de forma permanente del compromiso de la Instancia con todo el personal y a las y los usuarios de los servicios que brinda; la verificación y evaluación que el personal tenga conocimiento del compromiso para la igualdad de la instancia, así como la sistematización del mecanismo de evaluación sobre el conocimiento del compromiso de la Instancia. Estos dos últimos requisitos se cumplen a través de una encuesta diseñada por la Secretaría de la Mujeres. Asimismo, siete dependencias entregaron minutas que muestran que evalúa dos veces al año los resultados del *Modelo*. La Coordinación Estatal de Planeación cuenta con una revisión directiva y muestra como evidencia oficio al titular de la dependencia, solicitando la segunda reunión directiva, así como una tarjeta informativa solicitando la reunión.
- En lo que refiere a garantizar que el compromiso se aplique en la normatividad y operación de la instancia, ninguna de las ocho dependencias brindó evidencia de cumplimiento, ya que entregaron el Manual del *Modelo*, lo cual no permite verificar si ha habido cambios en los instrumentos normativos de las dependencias a partir del compromiso por la igualdad.
- Respecto a los recursos necesarios para el desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del *Modelo*, solamente las Secretarías de las Mujeres, de Administración y de Finanzas tienen presupuesto asignado para el *Modelo*. Las otras cinco dependencias despliegan acciones careciendo de presupuesto, por lo que no cumplen con este requisito. En las entrevistas, el personal confirmó que no se les ha asignado presupuesto, pero les brindan apoyo de recursos materiales, económicos y humanos para desarrollar actividades.

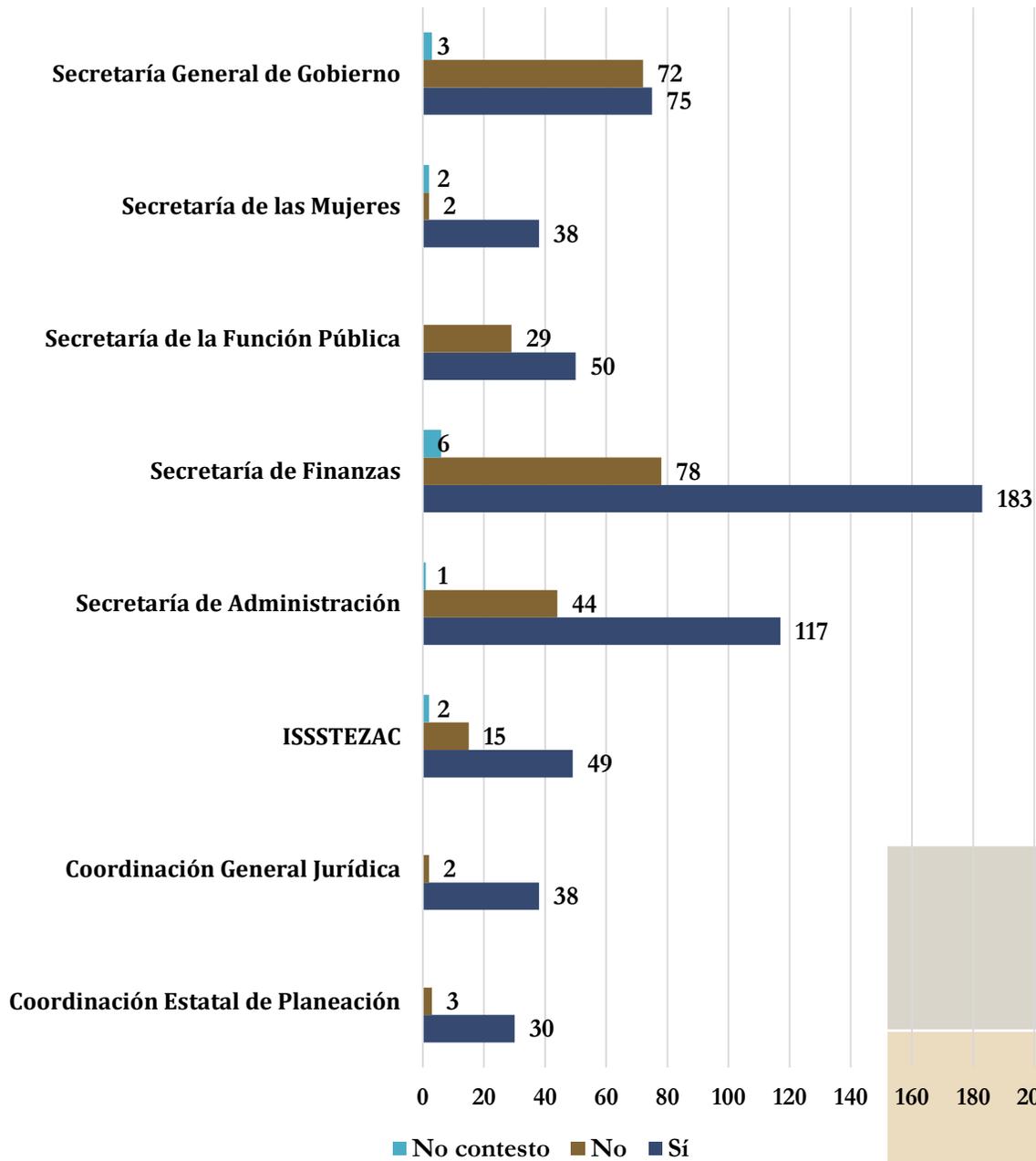
1.1.3. Responsabilidades de las y los Servidores Públicos

El *Modelo* establece tres requisitos para las y los servidores públicos:

- a) Participar en las capacitaciones que convoque el Comité para la igualdad y/o la unidad para la igualdad, requisito que reporta un bajo cumplimiento: solo 69% del personal que participó del sondeo ha recibido capacitación o sensibilización en género. La Secretaría de las Mujeres, la Coordinación General Jurídica y la Coordinación Estatal de Planeación son las que reportan una mayor proporción de personal capacitado y sensibilizado en género, mientras la Secretaría General de Gobierno es la que tiene menor proporción de personal que ha participado en estas capacitaciones (la mitad).



¿Usted ha recibido alguna capacitación o sensibilización sobre igualdad de género?



Gráfica 14. Capacitación o sensibilización sobre igualdad de género por dependencia

- b) Contribuir a que la implementación del *Modelo* se lleve de manera adecuada en su instancia.
- c) Dar seguimiento a la aplicación del *Modelo*. En entrevistas, las personas titulares del Comité o Unidad de igualdad señalaron que el personal se involucra en las actividades para la implementación y seguimiento del *Modelo*. Sin embargo, ninguno de los comités y unidades de igualdad de las dependencias ha generado mecanismos que permitan verificar este dicho.

1.2. Asignación de recursos humanos y presupuestales

1.2.1. Estructura organizacional

El *Modelo* plantea como requisito contar con una estructura organizacional competente que permita el desarrollo, implementación, seguimiento y mejora del *Modelo*. Para lograr esto, detalla cuatro requisitos puntuales, pero solamente es posible evaluar uno, ya que tres se vinculan al requisito a) Considerar la creación de una Unidad para la igualdad que esté integrada en la estructura organizacional de la instancia, requisito que ha sido cumplido por las ocho dependencias. Cabe señalar que la Secretaría de Finanzas es la única que cuenta con Unidad, desde 2017.

1.2.2. Comité para la Igualdad de Género

Cada instancia de Gobierno del Estado debe integrar un Comité para la Igualdad, responsable del cumplimiento de los requisitos del *Modelo*: que se asegure que el Comité para la Igualdad de Género esté integrado al menos por la o el Titular de la Instancia, las o los responsables de las áreas: administrativa, planeación, jurídica, informática, capacitación y una persona integrante del Comité seccional de la instancia; que se emita un nombramiento oficial a las y los integrantes del Comité para la Igualdad de Género por parte de la o el Gobernador del Estado y que la persona que coordine el Comité para la Igualdad, sea quien dirija la Unidad para la Igualdad. Los dos primeros requisitos han sido cumplidos por todas las dependencias, el último solamente por la Secretaría de Finanzas, que es la única que tiene Unidad para la Igualdad.

1.2.3. Responsabilidades de la Coordinación del Comité para la Igualdad de Género

Cada Comité para la Igualdad de Género debe tener una o un Coordinador, quien será responsable directo del cumplimiento de los requisitos del *Modelo* en la Instancia que representa. La persona responsable de la coordinación es el enlace directo con la Secretaría de las Mujeres en las ocho dependencias, por lo que todas cumplen con el requisito. En el caso de la Unidad que existe en la Secretaría de Finanzas, cumple también con el requisito de dedicarse única y exclusivamente a la aplicación de los requisitos del *Modelo*.

Todas las dependencias evaluadas tienen una coordinación dentro del Comité, cuyo representante tiene categoría al menos de jefatura de departamento, una carrera profesional e informa del cumplimiento del compromiso en el período estipulado de tres meses, al tiempo que asegura la ejecución de auditorías ciudadanas e interinstitucionales para verificar el cumplimiento con los requisitos de este *Modelo* y ha dado a conocer el nombramiento de las y los integrantes del Comité para la Igualdad y de la persona Coordinadora, a todo el personal de la instancia.

1.2.4. Presupuesto

El *Modelo* establece que las instancias del Gobierno del Estado deben tener, dentro de su presupuesto anual, los recursos económicos necesarios para darle cumplimiento. Los primeros dos requisitos del rubro presupuestario solamente se cumplen en la Secretaría de Finanzas, que es la única con presupuesto asignado para la Unidad de Igualdad, con excepción del requisito c) Programar e implementar el Programa Presupuestario con perspectiva de género, que ninguna dependencia brindó evidencias de cumplimiento.

En lo que se refiere a las acciones afirmativas, en las entrevistas y en la evidencia documental, se observa una fuerte confusión sobre el significado y alcances de las acciones afirmativas, pues se mencionaron acciones como tarjetas de cumpleaños, círculos de lectura, que no constituyen acciones que aceleren el logro de la igualdad sustantiva; o prestaciones que se aplican a todo el personal, que tampoco constituyen acciones afirmativas.

Para el requisito e) Impartir capacitaciones al personal de la Instancia con el fin de que conozcan, de manera progresiva, temas sobre perspectiva de género y derechos humanos, ninguna dependencia aportó evidencia de contar con partidas presupuestales. En las entrevistas,

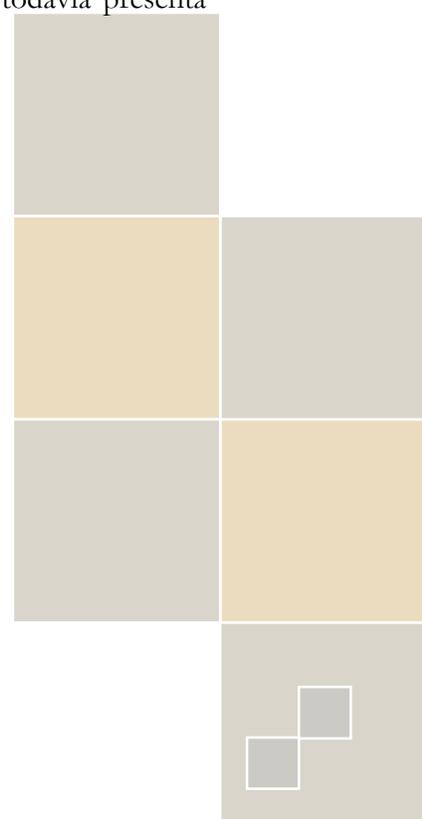
las personas a cargo de los Comités o Unidad para la Igualdad señalaron que las capacitaciones son impartidas y organizadas por integrantes del Comité o Unidad para la igualdad y por la Secretaría de las Mujeres quien ha colaborado de forma importante en la capacitación, lo que indica que se carece de presupuesto para ello, pero aun así se da cumplimiento al tema de capacitación al personal de la instancia.

1.3. Capacitación y/o profesionalización

Todas las dependencias presentaron evidencia de cumplimiento de los cinco requisitos correspondientes a la capacitación y profesionalización, es decir, han realizado acciones progresivas de sensibilización y capacitación sobre temas relativos a la perspectiva de género y derechos humanos, dirigidas a las y los integrantes del Comité para la Igualdad.

El Comité para la Igualdad se ha capacitado en el contenido del *Modelo* y la importancia del cumplimiento de los requisitos; se han realizado acciones progresivas de sensibilización y capacitación sobre temas relativos a la perspectiva de género y derechos humanos, dirigido al personal que labora en la instancia; se ha elaborado una estrategia institucional de comunicación interna sobre perspectiva de género, derechos humanos y el *Modelo*, y se ha capacitado a mandos medios y superiores en perspectiva de género y derechos humanos.

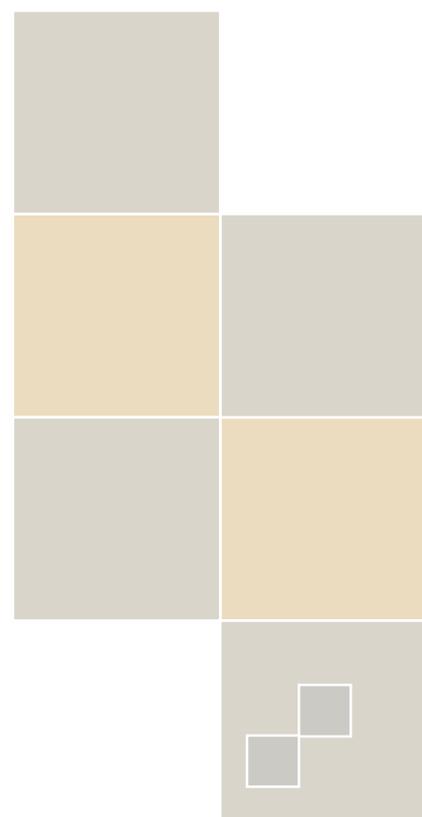
Sin embargo, como se señaló anteriormente, entre el personal de las dependencias, menos de la mitad ha asistido a las capacitaciones, por lo que la cobertura todavía presenta pendientes.



1.4. Control documental

El *Modelo* plantea la importancia de mantener en orden la documentación correspondiente a sus requisitos. Todas las dependencias mostraron como evidencia el Manual sobre el cumplimiento para verificar que cumplen con los requisitos referentes al Manual; la revisión y actualización de documentos; el aseguramiento de que los documentos se encuentran legibles y fácilmente identificables y la prevención del uso no intencionado de documentos obsoletos. También entregaron evidencia del uso de lenguaje incluyente.

Sin embargo, solamente la Secretaría de las Mujeres, de Administración, de Finanzas y la Coordinación General Jurídica tienen todos los documentos actualizados y en carpetas disponibles. Las demás dependencias tienen aproximadamente el 90% de la documentación disponible y actualizada, con excepción de la Secretaría General de Gobierno, en la que solo el 70% de la documentación está disponible y actualizada.



2. Políticas públicas con perspectiva de género

2.1. Planeación de políticas públicas con perspectiva de género

A partir de la recolección de información de campo y documental, se evaluó la etapa 2.1. *Planeación de políticas públicas con perspectiva de género*. Mediante el cumplimiento o falta de cumplimiento de los requisitos establecidos, se determinó si las ocho dependencias evaluadas implementaron el *Modelo* y de qué manera lo hicieron.

De manera general, las ocho dependencias evaluadas cumplieron en el plano administrativo, esto es, con el registro de personas usuarias, desagregado por sexo y edad (actualizados cada seis meses) y con la generación de información estadística, así como la consulta de bases de datos o fuentes estadísticas oficiales para elaborar las propias. Asimismo, sus titulares participaron en la firma y aprobación de planes de trabajo que incluyen las políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a disminuir o eliminar las brechas de desigualdad de género.

El total de las dependencias evaluadas realizaron un diagnóstico con base en la estadística del *Modelo*. Aprovecharon los registros administrativos, la aplicación de encuestas a la población usuaria y pusieron en práctica grupos focales en la parte cualitativa, ello con el objeto de identificar las condiciones de las personas usuarias o del personal de cada instancia, según el caso.

Con base en sus diagnósticos, las dependencias definieron objetivos para cumplir con la Política para la Igualdad de Género del Poder Ejecutivo de Zacatecas, al igual que el compromiso establecido por las propias dependencias. Como se dijo anteriormente, los planes de trabajo cuentan con políticas públicas y/o acciones afirmativas encaminadas a disminuir o eliminar las brechas de desigualdad de género. Sin embargo, tales medidas no se contemplan en sus programas presupuestarios, como explicación, todas las dependencias presentan que el presupuesto o ficha técnica de recursos ejercidos no cuentan con un porcentaje de aplicación dirigido a disminuir las brechas de desigualdad de género, tampoco especifican las cantidades de dinero destinadas a programas para prevenir o atender a mujeres víctimas de violencia, ni a la instalación de lactarios en hospitales públicos, por poner dos ejemplos. Los presupuestos y

recursos de las instancias están destinados a un gasto general operativo de sus actividades o eventos.

Por último, en la evaluación general, todas las instancias definieron al menos un indicador por cada objetivo en sus planes de trabajo. Cada indicador de resultado incluye su frecuencia de medición, la fórmula de cálculo y tres niveles de meta a lograr (mínimo, satisfactorio y sobresaliente).

2.1.1. Los registros administrativos de las instancias gubernamentales deben ser desagregados por sexo y edad

Todas las dependencias presentaron registros administrativos desagregados por sexo y edad. Entre dichos registros, se encontraron listas de asistencia para capacitaciones, los registros de visitantes en las oficinas de las instancias y muestras de las personas usuarias o beneficiarias de sus programas.

2.1.2. Las instancias del Gobierno deben generar información estadística con base en los registros desagregados por sexo

La mayoría de las dependencias entregó información estadística desagregada por sexo, misma que, mediante informes e internet, está publicada. Entre las dependencias que reportaron hacer la información pública, se encuentran la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría de Administración, la Secretaría de Finanzas, la Coordinación General Jurídica y la Coordinación Estatal de Planeación. De igual manera, en dichos casos, los registros administrativos se actualizan cada seis meses.

2.1.3. Las instancias del Gobierno deben realizar un diagnóstico con base en el apartado de estadística del diagnóstico presentado en este Modelo, el cual deberá enriquecerse con los registros administrativos desagregados por sexo y edad (ver 2.1.2.) e información del Censo de Población y Vivienda más actual, así como encuestas especiales aplicadas por el INEGI; dicho diagnóstico identificará las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres del estado de Zacatecas

Como se mencionó anteriormente, las ocho dependencias realizaron un diagnóstico con base en la estadística del *Modelo* en el que se incluyó información del Censo de Población y Vivienda más actual, encuestas especiales aplicadas por el INEGI y sus registros administrativos desagregados por sexo y edad para identificar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Además, el ISSSTEZAC presentó un sondeo entre las personas jubiladas y pensionadas con el fin de eliminar las brechas de participación en las tres Casas del Jubilado. La Coordinación General Jurídica llevó a cabo un Diagnóstico de Hostigamiento y Acoso Sexual aludiendo a una capacitación en la materia dirigida a su personal; aunque cumplió con una de las manifestaciones de desigualdad y violencia de género, no abordó otras brechas de desigualdad.

Cabe mencionar que, la parte cualitativa del diagnóstico contemplaba que las instancias trabajaran con grupos focales para identificar las condiciones propias de sus usuarias y usuarios. En el caso de la Secretaría de la Función Pública, reportó haber aplicado tres grupos focales, dos externos (a entes de la APE y a las personas responsables de la Contraloría Social en los entes de la APE) y uno interno con el personal de la misma Secretaría. Similarmente ocurrió con la Coordinación Estatal de Planeación que aplicó un grupo focal externo al personal de los entes de la APE y uno interno a su personal. También la Secretaría de Administración aplicó tres grupos focales, uno interno con el personal de las áreas estratégicas de la dependencia y dos externos, uno con personal de los entes de la APE y otro con personas proveedoras. Por su parte, la Secretaría de las Mujeres trabajó con cuatro grupos focales, uno de los cuales se concentró en las usuarias de los Centros de Atención y en las beneficiarias de Créditos. Mientras que la Secretaría General de Gobierno trabajó con un grupo focal con las personas que atiende la Subsecretaría de Concertación y Atención Ciudadana. La Secretaría de Finanzas reportó tres de cinco grupos focales con las personas contribuyentes. De igual forma, la Coordinación General Jurídica llevó a cabo un grupo focal con las personas que atiende el Registro Civil. El ISSSTEZAC otorgó información de cinco grupos focales que implementó, uno de ellos se llevó a cabo con personal de oficinas centrales del ISSSTEZAC y el segundo grupo focal interno fue

con personal de áreas que están fuera de oficinas centrales; referente a los grupos focales externos, uno se llevó a cabo con personas que fungen como representantes sindicales de los entres de la APE, el segundo fue personas jubiladas y pensionadas y un tercer grupo con proveedores/as que atienden a hoteles, farmacias, tiendas y funerarias.

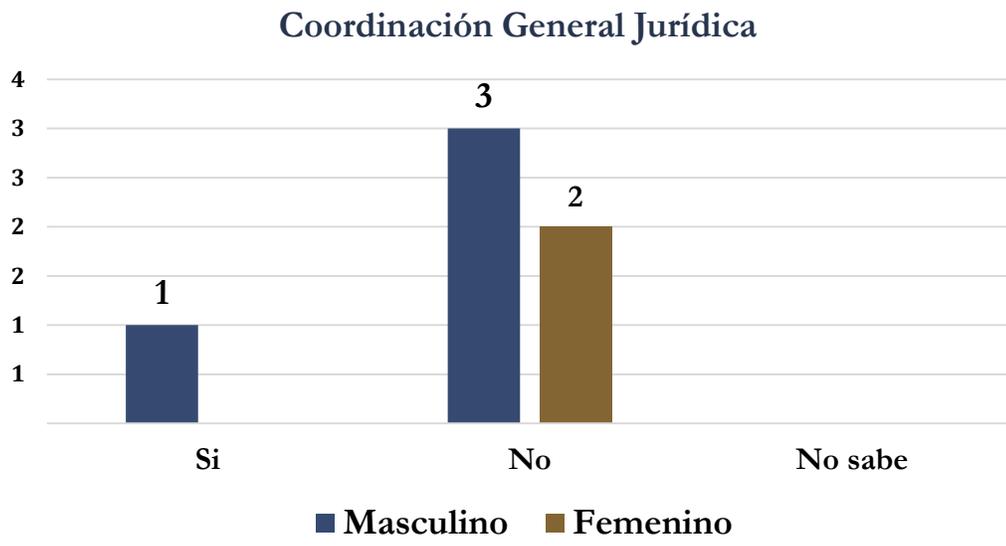
2.1.4. Las instancias del Gobierno deben definir con base en el requisito anterior los objetivos para dar cumplimiento a la Política para la Igualdad de Género del Poder Ejecutivo del Estado y el compromiso establecido por la propia instancia y, así, disminuir o eliminar todos aquellos obstáculos que impidan a las mujeres y los hombres desarrollarse plenamente en condiciones igualitarias

Todas las dependencias cumplieron con este requisito, cada una definió al menos un objetivo dirigido a implementar el *Modelo*, a impulsar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la APE y sus políticas públicas con énfasis en la Política de Igualdad de Género.

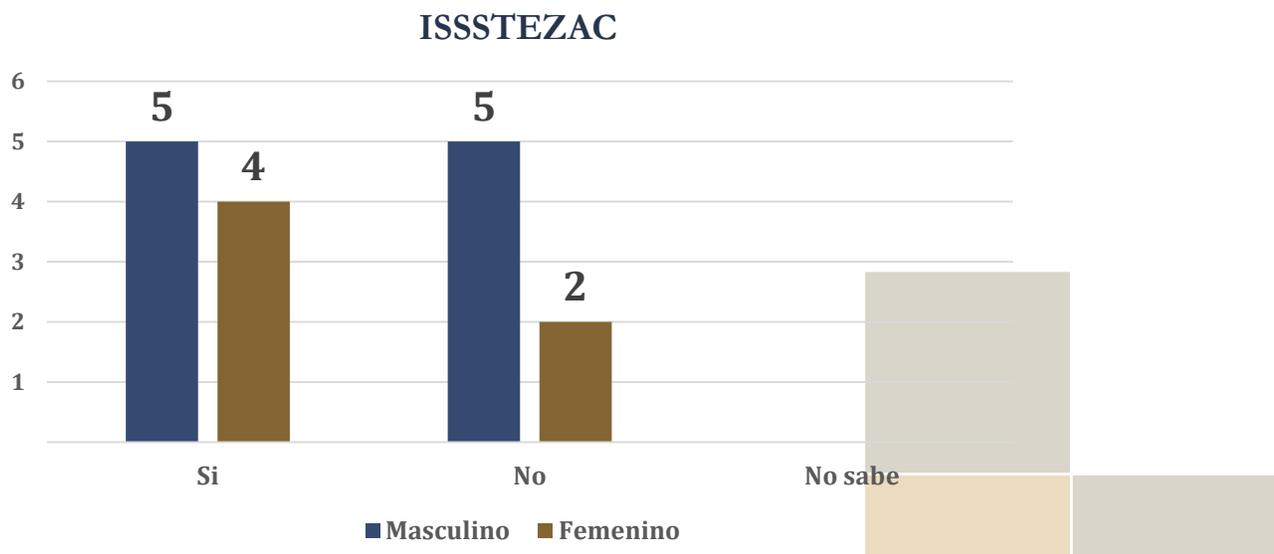
2.1.5. Las instancias del Gobierno deben incluir en sus programas presupuestarios, políticas públicas y/o acciones afirmativas (medidas especiales de carácter temporal) encaminadas a cumplir con los objetivos (ver 2.1.4) para disminuir o eliminar las brechas de desigualdad detectadas en el diagnóstico (ver 2.1.3)

Con tal de elaborar sus diagnósticos las dependencias llevaron a cabo sondeos entre la población usuaria acerca de los requisitos para acceder a bienes y servicios, así como su conocimiento y aplicación de acciones afirmativas por parte de las dependencias.

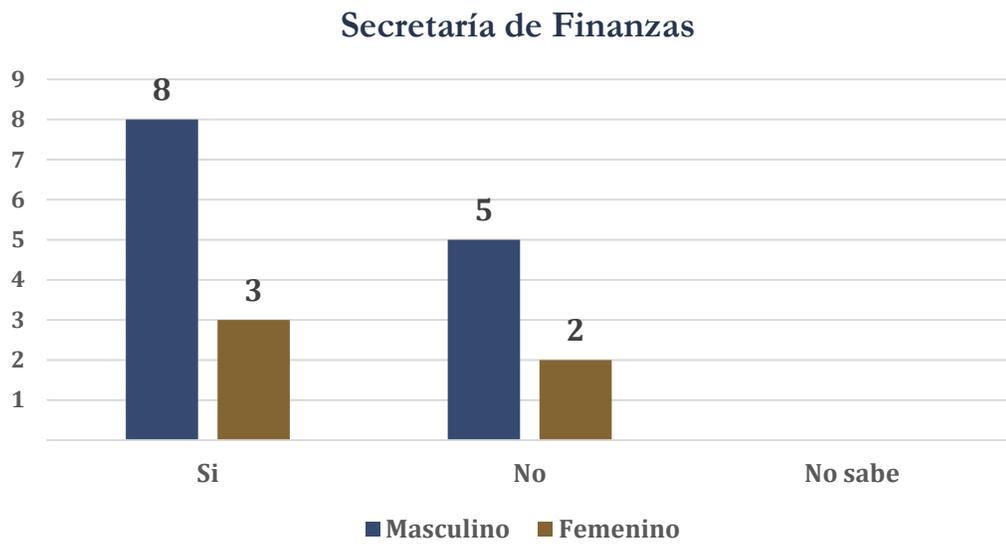
Al preguntar a la población usuaria si sabía que en la dependencia respectiva había el compromiso de cumplir la Política de Igualdad del estado, se recibió una diversidad de respuestas, en algunos casos, la mayoría respondió que sí, en otros, que no. Al preguntar acerca de cómo se había enterado de ese compromiso, la mayoría no contestó.



Gráfica 15. Pregunta sobre el conocimiento por parte de los usuarios del compromiso con cumplir la Política de Igualdad. Coordinación General Jurídica

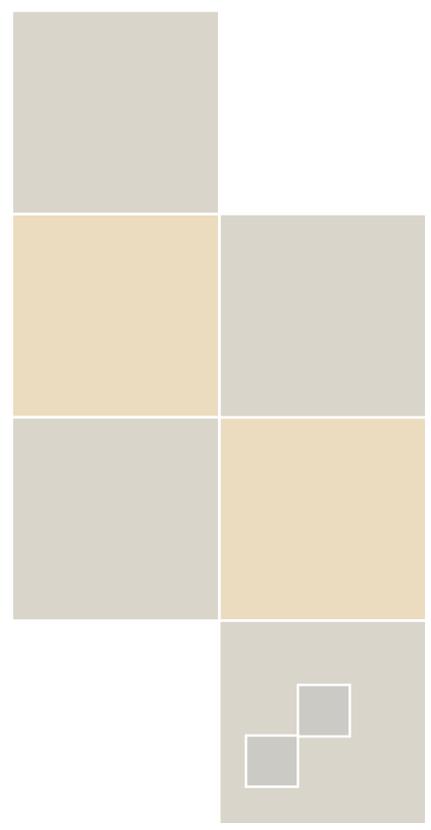


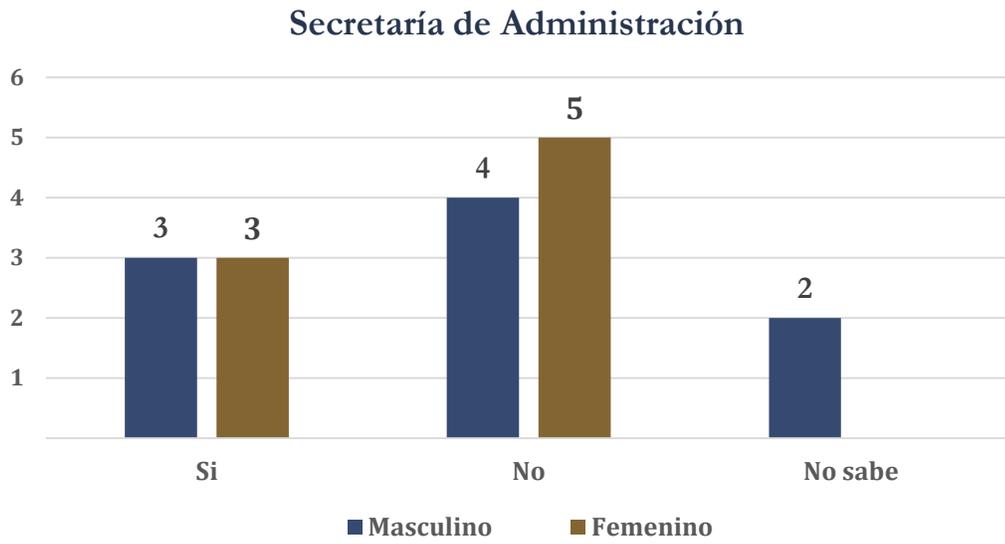
Gráfica 16. Pregunta sobre el conocimiento por parte de los usuarios del compromiso con cumplir la Política de Igualdad. ISSSTEZAC



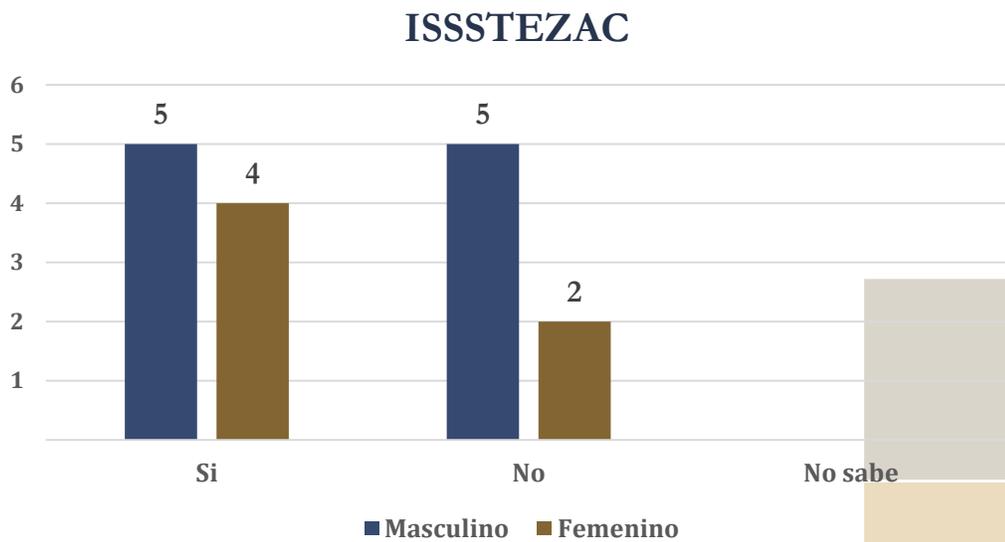
Gráfica 17. Pregunta sobre el conocimiento por parte de los usuarios del compromiso con cumplir la Política de Igualdad, Secretaría de Finanzas

La mayoría de las personas usuarias no sabe si hay alguna acción que beneficie a las mujeres para acceder a los servicios y beneficios que ofrece cada dependencia. Solo la Coordinación General Jurídica obtuvo una respuesta negativa en torno a la existencia de acciones que beneficien a las mujeres para acceder a sus servicios y beneficios.



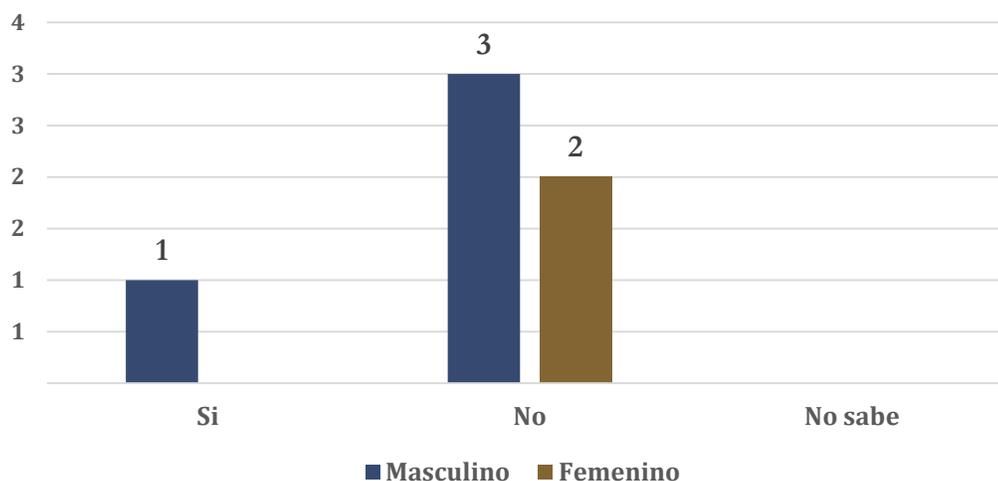


Gráfica 18. Conocimiento de las acciones que benefician a las mujeres para acceder a los servicios y beneficios que ofrece la dependencia. Secretaría de Administración



Gráfica 19. Conocimiento de las acciones que benefician a las mujeres para acceder a los servicios y beneficios que ofrece la dependencia. ISSSTEZAC

Coordinación General Jurídica



Gráfica 20. Conocimiento de las acciones que benefician a las mujeres para acceder a los servicios y beneficios que ofrece la dependencia. Coordinación General Jurídica

En ninguno de los sondeos se reportó que hubiera requisitos que hicieran más difícil para las mujeres acceder a los servicios y beneficios de las dependencias. Cabe destacar que, de manera general, se observa el predominio de hombres que contestaron las encuestas en relación con las mujeres.

Es preciso señalar que el numeral “a)” de este requisito señala que en los programas presupuestarios, políticas públicas y medidas afirmativas diseñadas por cada dependencia para disminuir o eliminar las brechas de desigualdad detectadas en el diagnóstico, deben considerarse las acciones contempladas en uno de los apartados del *Modelo* que refiere al cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal de derechos humanos de las mujeres. Se propone que los programas presupuestarios de las dependencias refieran la normatividad y las medidas afirmativas reportadas.

Todas las dependencias cuentan con un Plan de Acción basado en un formato elaborado por la Secretaría de las Mujeres que contiene lo siguiente:

- Diagnóstico.
- Políticas públicas.
- Componentes.
- Actividades propuestas para realizar la política.

- Fecha de compromiso del término de la actividad.
- Presupuesto por actividad.
- Nombre del indicador por actividad.
- Población objetivo por actividad.
- Área o vocal responsable por actividad.
- Periodo de ejecución.

Dichos Planes fueron aprobados y firmados por las y los titulares de cada instancia, así como por el Comité para la Igualdad de la instancia. Asimismo, varias instancias reportaron haber difundido los Planes al personal y a las y los usuarios con base en la estrategia de comunicación interna². Algunas instancias, a través de la entrevista, reconocieron que casi no se trabaja en materia de difusión o que se ha descuidado dicha labor, por ejemplo, la Secretaría General de Gobierno y la Secretaría de la Función Pública.

2.1.6. Las instancias del Gobierno deben definir al menos un indicador por cada objetivo y cada una de las políticas públicas y/o acciones definidas para disminuir o eliminar las brechas de género

Las instancias definieron al menos un indicador por cada objetivo en sus Planes, compartieron un formato homologado para hacerlo. Algunos de los indicadores consisten en: porcentajes de personal capacitado en perspectiva de género (Coordinación Estatal de Planeación), porcentaje de personal capacitado en materia de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral (Coordinación General Jurídica), porcentaje de mujeres que ocupan un cargo de mando medio y superior (Secretaría de Administración) y porcentaje de usuarias y usuarios que conocen las atribuciones y objetivos de la Secretaría de las Mujeres.

Como se dijo previamente, cada indicador de resultado incluye su frecuencia de medición, la fórmula de cálculo y tres niveles de meta a lograr (mínimo, satisfactorio y sobresaliente). Sin embargo, las dependencias no contribuyeron con la aplicación de indicadores estratégicos o de impacto, debido a que esto se puede medir al menos en dos o tres años.

² Varias instancias no especificaron sus medios de difusión. En entrevista, algunas/os titulares mencionaron trípticos, dípticos, banners y/o posters, como la Secretaría de Finanzas, la Secretaría de las Mujeres, la Coordinación General Jurídica y la Coordinación Estatal de Planeación.

2.2. Aplicación de las políticas públicas con perspectiva de género

2.2.1. Las y los titulares de las instancias del Gobierno deben mostrar su compromiso a través de la aplicación efectiva de las políticas públicas y/o acciones programadas para disminuir o eliminar las brechas de género

Este requisito requiere que se asegure la existencia de recursos humanos, materiales y económicos para llevar a cabo las políticas y/o acciones propuestas. Es un requisito que solamente cumple Semujer, que es una instancia dedicada de manera exclusiva a políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Las Secretarías de Administración y de Finanzas tienen presupuesto asignado para el Comité para Igualdad de Género del Estado, pero esto no implica que se asignen recursos a las políticas que deben desplegar las dependencias para promover la igualdad en su actividad sustantiva, ya que los recursos se dedican a las acciones de promoción de la igualdad en la cultura organizacional, es decir, en el ámbito interno.

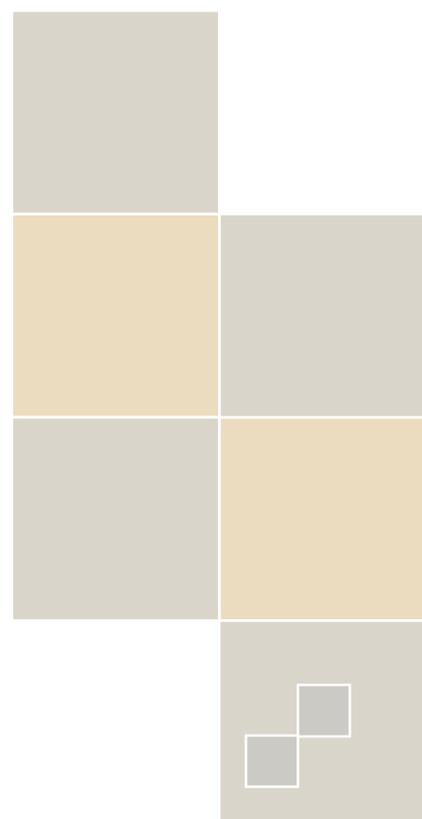
2.2.2. Las instancias del Gobierno deben llevar a cabo las políticas públicas y/o acciones programadas para disminuir o eliminar las brechas de género, conforme a lo establecido en los planes de trabajo, en los programas presupuestarios

La información obtenida no permite evaluar si las dependencias han cumplido con este requisito, pues implica que los diagnósticos identifiquen detalladamente las brechas de género que afectan a la población a la que se orientan las dependencias y luego que se elaboren planes de trabajo con acciones específicamente diseñadas para disminuir o eliminar tales brechas, y finalmente que los programas presupuestarios las contemplen. Los diagnósticos elaborados por las dependencias no identifican con precisión y detalle las brechas, por lo que no es posible verificar el requisito.

2.4. Acciones de mejora en las políticas públicas con perspectiva de género

Los requisitos de este apartado corresponden a una serie de acciones que deben realizar las dependencias de cara a la mejora de las políticas públicas con perspectiva de género, es decir, se trata de acciones para fortalecer y corregir las acciones de política pública ya implementada.

incluir a las áreas que señala el Modelo en el Comité de Igualdad cuando no se había considerado; elaborar indicadores para el seguimiento; solicitar la desagregación de los registros por sexo, entre otras. Las acciones correctivas de manera clara se orientan a dar cumplimiento a los requisitos del Modelo.



3. Evaluación y seguimiento

2.4.1 Las y los titulares de las instancias del Gobierno deben realizar al menos dos revisiones anuales a los indicadores de las acciones definidas para disminuir o eliminar las brechas de género

Todas las dependencias mostraron evidencias (minutas de las sesiones) que muestran que hubo dos reuniones anuales del Comité o Unidad para la Igualdad con la presencia de la o el titular. Cabe mencionar que en Coordinación Estatal de Planeación faltó una Revisión Directiva.

2.4.2 Las acciones correctivas y/o preventivas deben identificar las causas y proponer actividades para eliminar la causa raíz del problema

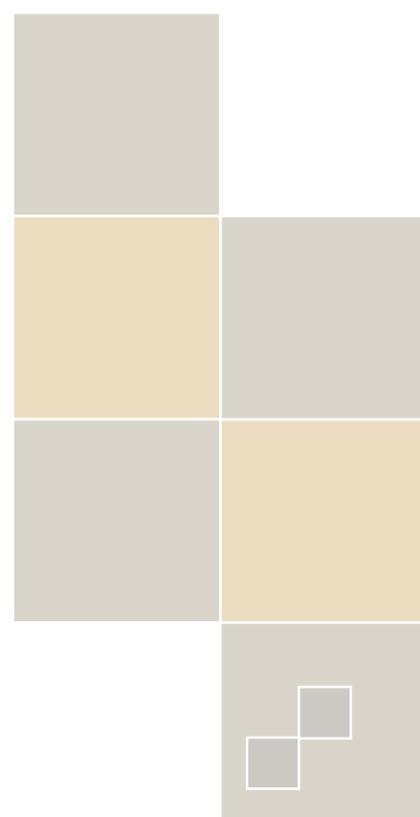
Este requisito ha sido cumplido por todas las dependencias. Es de destacar que todas las dependencias aportaron evidencias de solicitudes de mejora derivadas de la identificación de debilidades en la política. Por ejemplo, se detalla que hay debilidades en la difusión del compromiso por la igualdad que derivan en desconocimiento, a lo cual se aludió en el apartado primero de esta evaluación. Asimismo, hay recomendaciones puntuales y pertinentes, como

3.2. Auditorías ciudadanas e interinstitucionales

Este apartado aborda la necesidad de que el seguimiento de los avances en la implementación del Modelo implique la participación conjunta y articulada del gobierno, organizaciones de la sociedad civil e instancias académicas especializadas. Por ello, el Modelo contempla auditorías ciudadanas e interinstitucionales como un mecanismo para verificar la eficacia de su operación.

Con miras a verificar estas auditorías, las y los titulares de las dependencias deben identificar, integrar y capacitar a un equipo de auditores y auditoras internas que aseguren la imparcialidad y objetividad del proceso, mismo que debe incluir organizaciones de la sociedad civil y al sector académico. Para ello, se debe realizar una convocatoria y desplegar un proceso de capacitación sobre los requisitos del *Modelo* a quienes formen parte del equipo auditor. Todas las dependencias dieron cumplimiento a ambos requisitos, pero se debe observar que las organizaciones que dieron respuesta fueron las mismas para todas las dependencias, lo cual puede ser corregido en futuros ejercicios.

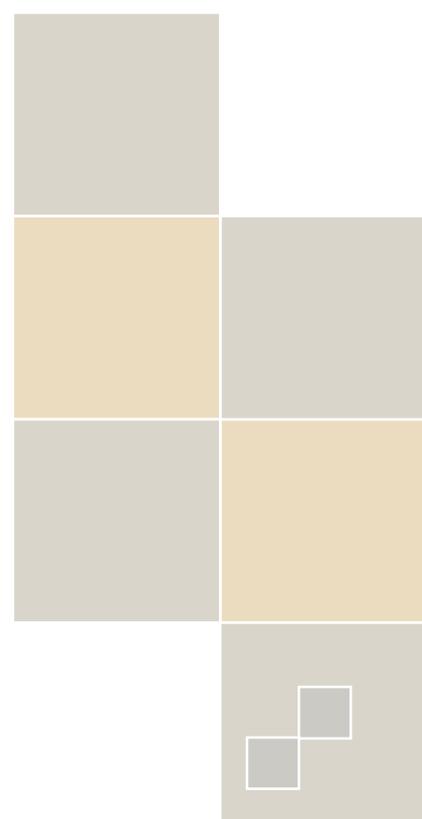
El cumplimiento del requisito también exige planear y ejecutar las auditorías para verificar que las disposiciones desarrolladas por la instancia sean conforme al cumplimiento de los requisitos del *Modelo*. Todas las dependencias presentaron un plan de auditoría con el que dan cumplimiento a este requisito; pero, es de destacar que el formato es igual para todas las dependencias. De igual forma, los reportes de las auditorías tienen un mismo formato. Así, un área de oportunidad es que estos planes y reportes reflejen las especificidades de las dependencias, para lo cual sería importante incluir una diversidad mayor de organizaciones en los equipos auditores y que no se repitan en todas las dependencias. Es importante señalar que en todas las dependencias se incluyó a Semujer en la planeación y ejecución de las auditorías y, de manera destacada, es preciso reconocer que los reportes incluyen solicitudes de mejora apegadas al *Modelo*.



3.3 Revisión directiva

A través de su liderazgo, las y los titulares de las instancias del Gobierno del Estado deben realizar una evaluación de los resultados del *Modelo*, identificar áreas de oportunidad para la mejora y asignar los recursos necesarios para ello.

No es posible evaluar el cumplimiento de este requisito, dado que no se solicitó a las dependencias documentos que permitieran verificarlo. La ausencia de documentos de evaluación y de recursos acreditada previamente, así como las entrevistas realizadas, permiten señalar que, aunque se identifican áreas de oportunidad en las auditorías, no se realizan evaluaciones internas en torno a la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de política sustantivas.



1. Mejora continua

4.1. Acciones correctivas y 4.2. Acciones preventivas

Estas acciones deben tomarse para eliminar las causas de no conformidades potenciales con el objetivo de que se presenten, lo que implica contar con instrumentos que permitan revisar las no conformidades, determinar sus causas, verificar el estado de las acciones correctivas y preventivas y los compromisos que deriven de tales revisiones.

Las dependencias aportaron evidencias tales como minutas de reuniones y tarjetas informativas que detallen las recomendaciones de acciones preventivas y correctivas. No queda claro si las dependencias tienen algún mecanismo que permita seleccionar las disconformidades o planear las que sean potenciales.

A continuación, se detalla el nivel de cumplimiento de los requisitos para cada una de las dependencias que fueron objeto de esta revisión. Es preciso señalar que se revisó el cumplimiento de un total de 108 ítems o requisitos. Es decir, se está asumiendo para esta ponderación que los numerales (por ejemplo 1.1.1) y los incisos que contienen algunos numerales (a, b, c) son un requisito.

Para la ponderación, se asignó un valor de 1/108 a todos los requisitos excepto los que corresponden a los apartados de políticas públicas, a los que se asignó un valor doble (2/108) dada la importancia crucial que tienen para la política de igualdad.

El detalle de la ponderación por dependencia se presenta a continuación:

Tabla 2. Tabla de ponderación por dependencia

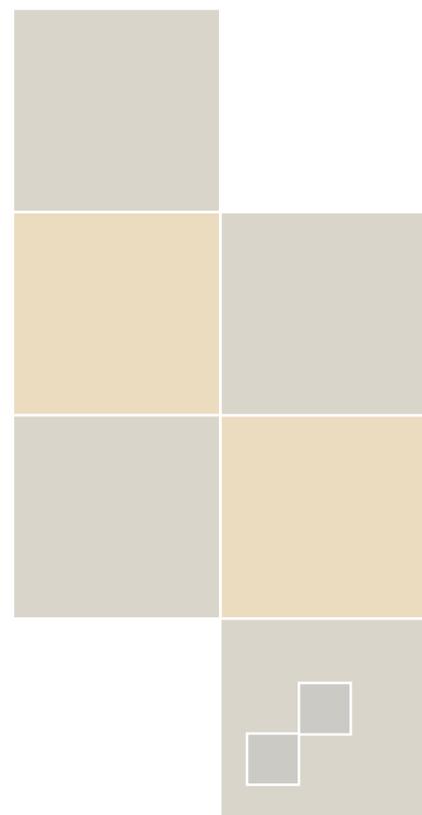
Dependencia	Ponderación
Secretaría de Finanzas	97/108
Secretaría de las Mujeres	96/108
Coordinación General Jurídica	96/108
Coordinación Estatal de Planeación	94/108
Secretaría de la Función Pública	93/108
Secretaría de Administración	93/108
ISSSTEZAC	90/108
Secretaría General de Gobierno	90/108

Conclusiones y recomendaciones

En este apartado se enlistan las principales conclusiones que resultan de la evaluación realizada a las ocho dependencias y se incluyen recomendaciones que derivan de la evaluación. Estas recomendaciones se orientan a hacer más eficaz la operación del *Modelo* en términos de que permita fortalecer las políticas públicas y con ello se acelere el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en Zacatecas.

- Semujer ha liderado el proceso de la implementación del *Modelo*, lo cual es una fortaleza importante. Sin embargo, este liderazgo se refleja en la homogeneización de varios procesos de cara al cumplimiento de los requisitos, lo cual, posiblemente, es una recarga de trabajo para Semujer que ha implicado asumir labores que deben realizar los Comités y Unidades de Igualdad de cada dependencia. Asimismo, esta homogeneización ha dificultado que en la aplicación del *Modelo* se reflejen las especificidades que presenta cada dependencia, sobre todo en lo que refiere a su actividad sustantiva.
- Aunque todas las dependencias cuentan con un Comité de Igualdad, se recomienda estimular la conformación de las Unidades, pues claramente las dependencias que las han conformado cuentan con mejores condiciones para desplegar la política de igualdad, entre las que destacan personal exclusivamente dedicado a esta labor y presupuesto asignado.
- Los requisitos de los apartados 1 y 3 son los que presentan mayor cumplimiento por parte de las ocho dependencias, a ello se suma el apartado 2.1. Los requisitos del apartado 1 constituyen la base del *Modelo* porque refieren al compromiso institucional y una estructura institucional para desarrollarlo. Los del apartado 3 refieren a condiciones para la supervisión y mejora, pero debe tenerse presente que varios subapartados e incisos de este apartado no fueron revisados porque la implementación del *Modelo* tiene poco tiempo. En lo que refiere a las políticas públicas, en el diseño de las mismas hay un nivel aceptable de cumplimiento.
- Se recomienda que las dependencias dediquen recursos para la elaboración de un diagnóstico que les permita diseñar una política pública que incorpore la igualdad como eje rector.

- Especial mención debe hacerse a la asignación de recursos presupuestarios tanto para la implementación del *Modelo* como para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas que permitan disminuir las brechas de desigualdad y con ello contribuir de manera contundente al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado de Zacatecas.



Anexos

1. Matriz de revisión para el cumplimiento del Modelo de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
2. Cuestionario para sondeo aplicado al personal de las dependencias.
3. Cuestionario para sondeo aplicado a población usuaria de los servicios de las dependencias.
4. Guía de entrevistas a titulares de Comités o Unidades para la Igualdad en el Estado.
5. Constancias a Comités o Unidades de Igualdad en el Estado.
6. Evidencia fotográfica.

