



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y HUMANIDADES

**Programa Especial de Equidad de Género en
Othón P. Blanco, Quintana Roo, 2013-2016**

TRABAJO MONOGRÁFICO

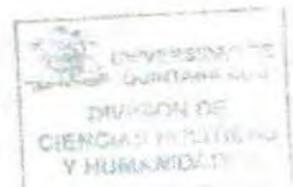
**En la modalidad de investigación documental
Para obtener el grado de Licenciada
en Gobierno y Gestión Pública**

PRESENTA

Chandel Shaday Aguero Morales

COMITÉ ASESOR

**Mtra. Tania Libertad Camal Cheluja
Mtro. Mario Edgardo Vargas Paredes
Dr. Juan Carlos Arriaga Rodríguez**



Chetumal, Quintana Roo, México, enero de 2021





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y HUMANIDADES

**Programa Especial de Equidad de Género en Othón
P. Blanco, Quintana Roo, 2013-2016**

**Monografía en la modalidad de investigación documental
Para obtener el grado de Licenciada en Gobierno y Gestión Pública**

Presenta
Chandel Shaday Agüero Morales

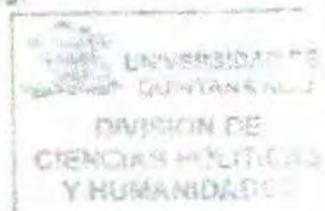
COMITÉ DE SUPERVISIÓN

Asesor:

Mtra. Tania Libertad Camal Cheluja

Asesor:

Mtro. Mario Edgardo Vargas Paredes



Asesor:

Dr. Juan Carlos Arriaga Rodríguez



Chetumal, Quintana Roo, México, enero de 2021

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedicó principalmente a Dios, por ser la inspiración y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, Vicky Morales y Felipe Oliva (Q. P. D.) por su amor, trabajo, sacrificio, por los consejos, valores y principios que me han inculcado en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy, ha sido un camino largo y un tanto difícil, sin su apoyo no lo hubiera logrado, ha sido un orgullo y privilegio ser su hija. Son los mejores padres, los amo.

A mis hermanas Adayeli y Achianty; y a mis sobrinos Shalom y Felipe, por estar siempre presentes, por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A mis amigas que me han apoyado y han dado aliento para seguir adelante para que el trabajo se realice con éxito en especial a MME, KABS, SJRC.

Agradezco a los docentes de la Universidad De Quintana Roo de la Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta profesión; de manera especial a mi tutora, Mtra. Tania Libertad Camal Cheluja quien me ha guiado con paciencia y rectitud en la enseñanza de sus valiosos conocimientos que me hicieron crecer día a día como profesional.

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES DE GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD, TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN MATERIA DE GÉNERO	3
1.1. Definiciones de género, sexo, equidad e igualdad	3
1.2 ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género o <i>gender mainstreaming</i> ?	7
1.3 Políticas y acciones de discriminación positiva	10
CAPÍTULO 2. CASOS EXITOSOS DE ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS CONTEXTOS INTERNACIONAL Y NACIONAL	15
2.1 Contexto Internacional	15
2.1.1. <i>El caso de Barranquilla, Colombia</i>	17
2.1.2. <i>El caso de Gola Kebele, Etiopía</i>	19
2.1.3. <i>El caso de Daikundi en Afganistán</i>	21
2.2. Casos de éxito en el contexto nacional	23
2.2.1. <i>El caso de Durango, Durango</i>	25
2.2.2. <i>El caso de Victoria, Tamaulipas</i>	28
2.3.3. <i>El caso de Izúcar de Matamoros, Puebla</i>	30
2.3. Objetivos De Desarrollo Del Milenio	31
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL CONTEXTO LOCAL: PROGRAMA ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN OTHÓN P. BLANCO, QUINTANA ROO, 2013-2016	35
3.1 Modelo de Análisis aplicado al Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco, Quintana Roo. 2013-2016.	35

3.2 Marco jurídico e institucional del Programa Especial de Equidad de Género	38
3.2.1. <i>Ámbito Federal</i>	38
3.2.2 <i>Ámbito Estatal</i>	40
3.2.3. <i>Ámbito Municipal</i>	42
3.3. Descripción del Programa Especial de Equidad de Género, 2013-2016	44
3.4 Percepción ciudadana del programa	47
CONCLUSIONES	57
REFERENCIAS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de transversalización de la perspectiva de género	8
Tabla 2. Niveles de innovación en la gestión identificados en casos de estudio internacionales	16
Tabla 3. Casos municipales mexicanos de innovación en la gestión en materia de género	24
Tabla 4. Propuesta de modelo ideal	36
Tabla 5. Relación del Sub comité de género con el CEAM	46
Tabla 6. Examinación del Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco	54
Tabla 7. Problemáticas identificadas en el Programa Especial de Equidad de Género	57
Tabla 8. Propuestas de solución a problemáticas identificadas en el Programa Especial de Equidad de Género	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura del Departamento de Atención a la Mujer	45
Figura 2. Resultados a la pregunta 1. ¿Usted ha escuchado hablar de la equidad de género?	49
Figura 3. Pregunta 3. ¿Usted cree que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado?	50
Figura 4. Resultados de la pregunta 4. Alguna vez has sido discriminado(a) por el hecho de ser hombre/mujer?	51
Figura 5. Pregunta 6. ¿Conoce usted alguna ley o reglamento que regulan la igualdad de género en el estado de Quintana Roo?	52
Figura 6. Resultados pregunta 7. ¿Conoce usted alguna institución encargada de apoyar y procurar la igualdad de género en el estado de Quintana Roo?	53

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad describir los elementos del Programa Especial de Equidad de Género en el Municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo 2013-2016, partiendo de elementos teóricos relacionados con la equidad e igualdad de género, transversalización de la equidad de género y acciones de discriminación positiva.

La investigación encontró que el Programa Especial de Equidad de Género del municipio de Othón P. Blanco cumple parcialmente con lo planteado en el instrumento de evaluación que contempla al menos diez elementos de verificación, lo que muestra el déficit parcial para fomentar la equidad e igualdad de género en el municipio.

PALABRAS CLAVE: Equidad, Igualdad, Género, Programa, Desarrollo municipal, Othón P. Blanco.

INTRODUCCIÓN

La equidad de género es un tema que ha cobrado relevancia en la agenda pública, por lo que la promoción de políticas y programas que promuevan este enfoque desde el ámbito nacional hasta los ámbitos sub nacionales ha ido tomando más importancia en el país. Por lo anterior, se encontró un programa alineado a la búsqueda de la equidad de género en el ámbito local y tomando como referencia normas nacionales, estatales y municipales.

Tal fue el caso del Programa Especial de Equidad de Género 2013-2016 del H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco en el Estado de Quintana Roo. Este programa fue planteado para mejorar las condiciones de las mujeres en el municipio durante la administración del edil Eduardo Elías Espinosa Abuxapqui. Este tema de investigación fue elegido por que ha permitido describir e identificar los componentes del programa especial de equidad de género y poder establecer propuestas de solución.

Asimismo, el trabajo se integra de tres capítulos. El primer capítulo es el marco conceptual, el cual presenta las definiciones de género, equidad, e igualdad. Asimismo, se presenta la definición de equidad de género y equidad de género, así como de transversalización de la perspectiva de género y discriminación positiva, así como las estrategias de discriminación positiva.

En el segundo capítulo, se presentan 3 casos exitosos de estrategias orientadas a la equidad de género en el contexto nacional y 3 en el contexto internacional, así como los objetivos del milenio planteados hasta el año 2015. Por último, en el tercer capítulo se presenta la descripción del Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco que se encontró vigente desde el 2012 hasta 2015 y todos sus elementos que lo integran, así como los problemas identificados y algunas propuestas para corregir todas las deficiencias.

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL: DEFINICIONES DE GÉNERO, EQUIDAD E IGUALDAD, TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN MATERIA DE GÉNERO

El presente capítulo es de tipo conceptual ya que, en él se abordan las definiciones de género, equidad e igualdad. El capítulo se integra de 3 apartados. El primer apartado aborda las definiciones de género, sexo, equidad e igualdad, asimismo se presentan las definiciones de equidad de género e igualdad de género. El segundo presenta la definición de transversalización de la perspectiva de género así como sus características y propósito. Por último, en el tercer apartado define el concepto de discriminación positiva, así como sus características y propósito.

1.1 Definiciones de género, sexo, equidad e igualdad

Para comenzar, es necesario definir los conceptos de género, equidad e igualdad para poder contextualizar y entender que es la equidad de género y la igualdad de género. A continuación se presentan esos conceptos y posteriormente se define la igualdad de género y la equidad de género.

La importancia de definir estos tres elementos y vincularlo con la equidad e igualdad de género, radica en que la mujer ha luchado por obtener derechos ante la ley, ya que, había sido relegada esto por ser mujer, es decir, razones de género. Por lo tanto ha buscado obtener una equidad y una igualdad ante la ley sobre todo ante la sociedad y de ahí la relevancia de que desde el gobierno y los estudiosos de los asuntos públicos los entiendan y apliquen de forma correcta.

Antes de comenzar con la definición de género, es importante diferenciar los términos sexo y género. El sexo se refiere a las diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas los seres humanos, a partir de eso se denominan a las personas mujeres y hombres. A diferencia de ello, “el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento

histórico, tomando como base la diferencia sexual, es decir, son construcciones sociales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas”. (ONU mujeres, 2014, p. 1).

Una vez aclarado la diferencia de “sexo “y “género”, se presenta la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud (s/f) quien señala que

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. (párr.1)

A partir de lo anterior, se puede señalar entonces que el género hace hincapié en el papel que la sociedad y las relaciones sociales han dado a mujeres y hombres a lo largo del tiempo, en ámbitos, trabajos, tareas, hasta en los juegos desde la infancia.

Una vez definido los primeros dos conceptos, es necesario definir el concepto de igualdad y equidad para poder encaminarlos a los conceptos más importantes de este trabajo que son la equidad de género y la igualdad de género.

Para definir los conceptos de igualdad y equidad, se toma como referencia el concepto que presenta la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2015) quien señala lo siguiente

La igualdad es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. Además, tal como está expresado en la CEDAW, la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres. (p.7)

Por lo anterior, la igualdad se centra en la idea de que todas las personas tenemos los mismos derechos y que debemos gozar en igualdad de condiciones de los bienes sociales. Cuando la igualdad experimenta interferencias se está frente a la discriminación. De igual forma, la igualdad debe darse sin tomar en cuenta ninguna diferencia de sexo, género, religión, edad, origen social, entre otros aspectos.

Una vez definido el concepto de igualdad ahora se presenta el concepto de equidad. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2015)

El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.(p.7)

Asimismo, otra percepción del concepto de equidad es el que describen Villegas y Toro (2010) quienes afirman que “la equidad es la decisión de hacerle frente a la injusticia mediante acciones de redistribución para injusticias derivadas del reparto de los recursos– y reconocimiento –para injusticias socioculturales”. (p. 109)

A partir de las definiciones presentadas, ahora se identifican los conceptos de igualdad de género y equidad de género.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (s/f) la igualdad de género

Se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (p. 104)

Una vez definido el concepto de igualdad, ahora se abordara la definición de equidad de género de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (s/f) la igualdad de género:

Se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos,

los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. (p.106)

Otra definición, es la que presenta Larralde y Ugalde (2007) en el Glosario de Género, en el cual se afirma que:

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que puedan realizarse en su propósitos de vida según sus diferencias. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto de la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. En tanto la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género (p. 60).

Como se puede identificar, la igualdad y la equidad de género tienen una connotación jurídica, en donde el Estado a través del gobierno tiene la obligación de garantizar ambas condiciones a las personas. Lamentablemente, en las sociedades las mujeres y otros grupos ven vulneradas en algunas ocasiones sus derechos. La forma en la que los Estados y gobiernos pueden garantizar la igualdad de las personas es a través de leyes, programas y acciones gubernamentales en esa materia.

1.2 ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género o *gender mainstreaming*?

Como se ha identificado, el tema de la igualdad de género ha sido un tema que se ha integrado a las agendas de los gobiernos como parte de la búsqueda para garantizar condiciones iguales y equitativas entre hombres y mujeres. Por lo anterior, han surgido mecanismos que persiguen esta idea, como es el caso de la transversalización de la perspectiva de género o el *gender mainstreaming*.

El Consejo de Europa define el *gender mainstreaming* (1999) como:

la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas (p. 26).

Esta perspectiva se apoya sobre todo en cinco elementos:

- a) Ampliar la idea de igualdad y la forma en la que se aborda desde el gobierno. No basta con que se declare o se asiente en la constitución, la igualdad debe ser real. Entonces, la idea de igualdad es amplia, abarca la planeación, los presupuestos, entre otros aspectos, además, se espera que la acción pública impacte la vida privada y altere los patrones o roles de género.
- b) Lo anterior se relaciona con la inclusión de la perspectiva de género en la agenda política de forma integral: en la educación, salud, la política, el desarrollo económico, etc.
- c) Se apoya en la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones para hacer visible su liderazgo y perspectiva sobre los problemas públicos.
- d) Implica la transformación de la cultura organizacional pues afecta a las reglas, los mecanismos y a los actores políticos y sociales (Lombardo, 2003)

Por su parte, Rigat (2008) señala que la transversalidad, puede ser entendida en variados sentidos como “una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género.” (p. 41).

Ahora bien, la transversalización de la perspectiva de género fue propuesta en la III conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi cuando se llamó a las naciones a promover políticas activas y de visible transversalidad de la perspectiva de género en políticas y programas (Bustelo, 2004, p. 35). Lo anterior ocurrió en la década de 1980, pero desde una década atrás con un enfoque económico conocido como Women in Development (WID) o Mujeres en Desarrollo (MED) (Fernández, 2012, p. 83). Pero, con su impulso en Naciones Unidas se reconoce el deber de los países de impulsar políticas de género.

Durante las dos últimas décadas del siglo XX diversas conferencias y reuniones permitieron fortalecer las políticas en favor de los derechos de la mujer. La traducción en políticas específicas se denominó transversalización de la perspectiva de género y ha sido vista como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. Definiciones de transverzalización de la perspectiva de género	
Organismo	Definición
Definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)	El Mainstreaming de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros”.

<p>Definición del PNUD (2000)</p>	<p>El género en el mainstreaming tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización. Más específicamente es una estrategia para asegurar que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización 2) y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros. (...) <p>Una iniciativa efectiva de género en el mainstream requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin.</p>
<p>Definición del Consejo de Europa (1998)</p>	<p>Gender mainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia a partir de García (2008).</p>	

Por lo que a partir de lo anterior, se puede entender que este concepto se aplica principalmente a lo relacionado con el proceso de elaboración de las políticas públicas, buscando que en todas las etapas sea considerada y garantizada la perspectiva de género. Añadiendo a lo anterior, es necesario recalcar que la transversalización de género, además de verse como un enfoque, debe considerarse como una estrategia la cual persigue un fin particular, que en este caso su fin es la igualdad.

De acuerdo con García (2008)

El *gender mainstreaming* tiene como propósito el logro de la igualdad de mujeres y hombres, con lo cual hay un tácito reconocimiento de que la desigualdad es un problema público. Supone considerar la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad, como dimensión o referencia indispensable en todas las fases del proceso de políticas públicas (y aun en el caso de las políticas de las organizaciones privadas que promueven políticas de igualdad), así como en el orden institucional y organizacional que les da soporte, en su ejecución y evaluación. (p.78)

Para finalizar, García (2008, pp. 84-85) propone una serie de elementos que se deben considerar al momento de plantear políticas orientadas al *gender mainstreaming*. Sobre todo tienen que ver con algunos componentes fundamentales: contextos, procesos, estructuras y mecanismos. Los contextos porque cada sociedad tendrá diferentes problemas o aspectos a corregir en materia de derechos de las mujeres. Los procesos se refieren a etapas y momentos de la planificación. Por su parte las estructuras son las instituciones formales que intervienen en las diferentes etapas. De igual forma, los mecanismos son los recursos que los planificadores y los ciudadanos pueden activar para asegurar el cumplimiento de la perspectiva de género, por ejemplo el acceso a derechos, momentos de evaluación y rendición de cuentas, entre otros.

1.3. Políticas y acciones de discriminación positiva

Dentro de la transversalidad de la perspectiva de género, se han implementado estrategias que se orientan a la igualdad y equidad de género como es el caso de las “acciones y discriminaciones positivas”. En primer lugar, es necesario definir a que hace referencia el concepto de acción positiva, por lo que Barrére (2003) señala que “la acción positiva se concibe como una serie de medidas o planes vinculados de un modo u otro al Derecho (fundamentalmente al poder normativo de la Administración) y destinados a eliminar la desigualdad o discriminación intergrupal.” (pp. 18-19)

Si bien, el primer antecedente de este tipo de acciones fue identificado, al igual que la transversalidad de la perspectiva de género, en el año de 1995 y fue promovida por la Organización de las Naciones Unidas en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre las Mujeres. De acuerdo con Arámbula, Santos, Corona y Bustos (2008)

Se trata de superar la igualdad meramente formal entre hombres y mujeres y volverla real, actuante y vigente en todos los ámbitos de la vida internacional, nacional, política, económica, social, familiar y personal. Dada la histórica desventaja de las mujeres en el ejercicio de su igualdad y su derechos, generales y específicos lo anterior significa la adopción, promoción e institucionalización por parte de órganos de gobierno y de administración pública, de organizaciones sociales de todo tipo y políticas, de empresas e instancias laborales, de instituciones educativas y de servicio social o público, de medidas de acción positiva que reconociendo la desventaja que las mujeres han padecido desde tiempos inmemoriales, establezcan cuotas o cupos mínimos de presencia femenina en candidaturas, puestos públicos locales, nacionales o internacionales, niveles directivos de la administración pública, privada o social. (p.7)

De igual forma, Navarro (2007) señala que

La acción positiva tiene como fin el superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, otorgando beneficios a aquellas personas que en la realidad han sido desfavorecidos como consecuencia de la discriminación, resultado de las prácticas sociales o sistemas sociales y culturales, dando mayores posibilidades y oportunidades de acceso a los derechos que como personas corresponde en igualdad de condiciones. (p. 112)

Por lo tanto, este tipo de acciones es importante ya que a través de la discriminación positiva se logra que exista un segmento o número determinado de plazas o lugares en puestos electorales, de acceso a la función pública o a la universidad, entre otras. Por lo anterior, se puede señalar que

con este tipo de acciones busca poder asignar un número o porcentaje en beneficio de ciertos grupos, socialmente en desventaja, a los que se quiere favorecer o ayudar a superar su histórico atraso (Rey, 2011, p.82)

Es importante señalar también que la acción afirmativa, parte del principio de justicia, por lo anterior, López (2016) señala que “la acción afirmativa busca difuminar las relaciones asimétricas entre los ciudadanos”. (p. 64) Algo importante, es que existen dos tipos de acciones afirmativas planteadas, las primeras son las acciones afirmativas suaves y las segundas son las acciones afirmativas fuertes. De acuerdo con Nagel (como se cita en López, 2016)

Las primeras, es decir, las acciones suaves serían aquellas que previenen la discriminación –consciente o inconsciente– al momento de realizar contrataciones, ascensos. Se trata de una suerte de radar que detecta cuando, sistemáticamente, se niega la igualdad de oportunidades para los miembros de una sociedad. Mientras que las segundas, es decir, las acciones afirmativas fuertes son aquellas que dan un trato preferencial a los miembros de los grupos que históricamente han sido privados de oportunidades y derechos. Con ello buscan restablecer el orden de la sociedad y revertir la injusticia histórica que dichos grupos han padecido. (pp. 65-66).

Finalizando, dentro de las principales acciones relacionadas con la discriminación positiva, se encuentra el establecimiento de las cuotas de género.

De acuerdo con Torres (2008):

Las cuotas de género son uno de los mecanismos de aplicación–, procuran la igualdad de resultados. Son mecanismos correctivos de una situación anómala, con el fin de disminuir las distancias económicas, sociales y de otra índole, entre integrantes de una sociedad. Establecen medidas temporales encaminadas a favorecer a determinados grupos de personas, con el propósito de corregir discriminaciones o desigualdades que resultan de los sistemas sociales, políticos o económicos. (p. 235).

El caso de las cuotas de género, se puede entender como la distribución de espacios de forma equitativa sin importar el género, siguiendo los principios de equidad e igualdad.

Un ejemplo claro de cuotas de género, son las cuotas de participación política. De acuerdo con Torres (2008) “Las cuotas de participación política de las mujeres constituyen un mecanismo inclusivo para el fortalecimiento de la democracia”. (p. 235)

Este mecanismo posee ciertas características interesantes. Estas características identificadas por Torres (2008) son las siguientes:

- a) Se originan en el reconocimiento de una diferencia y con el fin de -corregir una situación de desigualdad y discriminación, siendo una medida temporal y transitoria, como ya fue mencionado, b) Están reguladas en la legislación nacional (generalmente en la electoral) y su aplicación se enmarca en el ámbito institucional relativo a la regulación de los procesos electorales, c) Representan un punto de partida y no pueden considerarse como el límite máximo de inclusión de las mujeres. Los porcentajes establecidos oscilan entre el 20% y el 40%; en algunos casos se ha definido una cuota única y en otros, se establecen porcentajes mínimos que van aumentando progresivamente y según plazos definidos y d) Tienen una aplicación concreta y pueden ser comprobadas, evaluadas y medidas (p. 236).

CAPÍTULO 2. CASOS EXITOSOS DE ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS CONTEXTOS INTERNACIONAL Y NACIONAL

En el presente capítulo, se contextualizan casos relacionados con programas de equidad de género aterrizados en orden tanto internacional como nacional. El capítulo se integra de tres apartados. El primero es el contexto internacional, abarcando tres casos de acciones encaminadas a la promoción de la equidad, igualdad y/o empoderamiento de la mujer. El segundo apartado es el referente al contexto nacional, en el cual se abordan tres casos de municipios del Estado mexicano en donde se han implementado o promovido acciones relacionadas con la transversalización de la perspectiva de género, búsqueda de la igualdad o equidad de género. Por último, en el tercer apartado se abordan los objetivos de desarrollo del Milenio (ODM), en específico se describe lo relacionado a la lucha por la equidad e igualdad de género, la no discriminación y el empoderamiento de la mujer, pues de ellos derivó la agenda de temas de género que los gobiernos han aplicado desde 2000 y a la que se le ha dado continuidad en el periodo estudiado y hasta la actualidad.

2.1. Contexto Internacional

Con la finalidad de identificar algunos casos exitosos de políticas enfocadas a la equidad de género, en el presente apartado se presentan tres casos de municipios o gobiernos locales en países que han dado resultados positivos en materia de equidad de género. Los casos identificados y que se describen a continuación son Barranquilla en Colombia, Gola Kebele en Etiopía y Daikundi en Afganistán.

En la siguiente tabla se presentan los principales aspecto que hacen relevante a los países analizados, y paralelamente, de definen los niveles de innovación en la gestión identificados con base en Cabrero (2013, pp. 32-34), quien los define de la siguiente forma:

- Nivel funcional, referido al accionar del gobierno municipal, llevando a cabo tareas, técnicas administrativas que no había llevaba antes, es decir, nuevas funciones.

- Nivel estructural, hace referencia a nuevas formas de organización en la conformación del gobierno, se refiere a nuevas maneras de organizarse, como iniciativas de reforma reglamentarias, marcos regulatorios, etc.
- Nivel comportamental, en donde se modifican los patrones de conducta de la organización.
- Nivel relacional, son los cambios en la capacidad de interrelación de los gobiernos, es decir nuevas formas de interactuar con otros niveles de gobierno, agencias o con los ciudadanos.

A continuación, en la tabla 2, se presentan los niveles de gestión encontrados en los casos del contexto internacional.

Tabla 2. Niveles de innovación en la gestión identificados en casos de estudio internacionales		
<i>Contexto internacional</i>	<i>Acciones realizadas</i>	<i>Innovación</i>
Barranquilla, Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • Alianza entre estado con Universidad del norte. • Programa “Transfórmate Tú, mujer” 	Relacional
Gola Kebele, Etiopía	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación de las tierras a las mujeres. • Capacitación a las mujeres para el patrimonio del programa. 	Funcional
Daikundi, Afganistán	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de alfabetización • Suministros de libros de texto y útiles a maestras y alumnas del centro. • Cursos de capacitación docente • Seguimiento del proceso educativo de las atendidas 	Comportamental
Fuente: Elaboración propia		

2.1.1. El caso de Barranquilla, Colombia

En el caso de Barranquilla, Colombia fue identificada la Secretaría de la Mujer y la Equidad de Género, en 2012. Surgen sus antecedentes en 2011 con el grupo de investigación universitaria “Mujer, Género y Cultura” junto con colectivos de mujeres de Barranquilla que constituyeron la Red del Buen Trato para el cumplimiento de las metas de los Objetivos del Milenio, incluso sumando actores internacionales como la Agencia de Cooperación Española (Durán, 2018, pp. 26-27).

Esta secretaría se guio del plan de Desarrollo departamental del Atlántico 2012-2015 el cual se enfocaba en un “Compromiso total sobre lo fundamental”. Entre sus objetivos de este plan de desarrollo se encuentran:

- Mujeres más empoderadas
- Mejores niveles de calidad de vida
- Fortalecimiento de las familias
- Emprendimiento de procesos de inclusión, participación, empoderamiento y la defensa de los derechos humanos.

De acuerdo con Vas, Gutiérrez, Cantillo y López (2011):

La Construcción de las Políticas Públicas de mujeres en Barranquilla, ha sido el resultado de un proceso desarrollado en distintas etapas, caracterizado por el reconocimiento, participación, concertación y la proyección de los objetivos propuestos, donde las principales protagonistas han sido las mujeres sin distinción de etnia, orientación sexual, discapacidad, nivel de formación, condición social, cultural, económica y educativa. Este proceso que surge del propósito gubernamental de construir una política pública para las mujeres, como parte del reconocimiento de sus derechos en lo que corresponde a Empleo, Salud, Vivienda, Educación, Violencia y Participación, lo cual generó sensibilización en la comunidad en referencia a las carencias de los mismos. A partir de estos referentes por su relevancia, se procedió a construir Líneas Bases a partir del “Diagnóstico de las políticas

públicas de las mujeres en Barranquilla” de estadísticas y fuentes secundarias que permitieron caracterizar las problemáticas desde el enfoque de género. (p.43)

Cabe señalar que en Barranquilla, se dio una disminución en la tasa de desempleo, por acciones como las propuestas en el programa “Transfórmate Tú Mujer”. Si bien, este programa buscó generar autonomía económica a nueve mil mujeres en los cuatro años de administración del gobernador José Antonio Segebre (Gobierno del Atlántico, Colombia, 2013).

El programa se encuentra compuesto plateado como el proceso de transformación de una Mariposa que consta de cuatro etapas que son:

- Momento del ser (Mujer Huevecillo): Tiene una idea de negocio pero necesita orientación
- Momento de las capacidades (Oruga): Ya tiene claro lo que quiere hacer pero necesita tecnificación de su producto.
- Momento de las capacidades (Crisálida): Ya tiene producto desarrollado pero necesita fortalecer la comercialización
- Momento de la acción (Mariposa): Ya tiene producto y comercialización pero necesita fortalecimiento en la exportación y en cadenas de distribución. (Gobierno del Atlántico Colombia, 2013)

La información gubernamental disponible muestra la firma de convenios entre el Departamento del Atlántico, en donde se encuentra Barranquilla, con la Universidad del Norte, que a su vez suma a actores sociales para fortalecer a las mujeres en materia de empleo y educación.

Por otro lado, se ha impulsado un proceso de aprendizaje durante este programa en donde las mujeres se identifican por sí mismas, este se llama “La ruta de la Mariposa” en donde se orienta a las beneficiadas del programa para la evolución de sus realidades. De acuerdo con Gobierno del Atlántico Colombia (2013) las modalidades de participación estaban dadas porque las mujeres desarrollaran algunas actividades en los rubros de manufactura, belleza, artesanías, manualidades diversas, el campo culinario, venta y cría de animales, entre otras labores.

La página oficial del programa describe sus fases que son:

- Fase del ser: que implica un diplomado de noventa horas sobre transformación y empoderamiento de las mujeres
- Fase del hacer: que se refiere al desarrollo técnico de las participantes en el campo de interés o de aplicación.
- Fase de seguimiento y acompañamiento: que se refiere a la asesoría en el emprendimiento o micronegocio que monte la participante.

Todo lo anterior abonaba a los objetivos del programa que eran sobre todo de articulación de actores sociales y gubernamentales, avanzar en superar problemas sociales de desempleo e ir consolidando los Objetivos del Milenio en lo local. Se pudo identificar que este programa tiene un tipo de Innovación relacional, ya que, se implementó de un organismo gubernamental a una institución académica, en donde se gestiona el empoderamiento de la mujer a través de un diplomado donde pueden aprender diversos trabajos para su autofinanciamiento, cabe recalcar que se hizo una alianza entre estado con instituciones académicas y la sociedad civil.

2.1.2. El caso de Gola Kebele, Etiopía

El segundo caso seleccionado para el contexto internacional es el caso de Gola Kebele, Etiopía. Ahí el problema o contexto social identificado era en materia de derechos de las mujeres que se encontraban limitados. En materia de derechos económicos sus trabajos y remuneraciones eran sobre todo derivadas del campo agrícola. Por ello se ideó el programa denominado “Proyecto de Gestión Sostenible de la tierra”, basado en la de distribución de tierras e implementado por el gobierno, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Banco Mundial. Este programa buscó que las mujeres puedan ser dueñas de la tierra, elevar su posición económica y social para mejorar la capacidad de subsistencia y que puedan trabajarlas de tal forma que sintieran seguridad mediante la posesión de un patrimonio propio (Banco Mundial, 2010).

Se eligió el caso de Etiopía, al identificarlo como un país con rezago en el tema de derechos de las mujeres, pero que con el tiempo ha sido reconocido por la ONU como una experiencia exitosa en empoderamiento femenino por la redistribución de la tierra que implicó el programa.

Este programa tuvo los siguientes objetivos:

- Que exista una titularidad de la tierra en zonas rurales de Etiopía aumenta la confianza y posición social de las mujeres.
- Que los esfuerzos por certificar los terrenos de las agricultoras continúen por medio del proyecto del Banco Mundial de ordenación sostenible de estos.
- Reducir e incluso detener la degradación de la tierra y fomentar la productividad agrícola. (Banco Mundial, 2010).

Los resultados del programa han sido los esperados, las mujeres en Etiopía han empezado a empoderarse y a entender que tienen derechos. Las mujeres han empezado a mejorar su calidad de vida, al revivir la agricultura con esta titularidad de las tierras, y fomentando una mejor alimentación en sus familias para tener mejores expectativas de vida. Dentro del seguimiento del programa se realizó un estudio para ver los beneficios que estaba ocasionando el programa (Banco Mundial, 2015, párr. 16),

Fue promovido el empoderamiento mediante la comprensión de los derechos de las mujeres, así como con el involucramiento de los gobiernos en el diseño de los programas. En la actualidad, se han incorporado nociones como el cuidado y preservación de la biodiversidad, como elemento fundamental para el bienestar integral de la vida de las mujeres y sus familias con un enfoque de igualdad de género.

Dentro del tipo de innovación encontrado en este programa, se pudo identificar que cumple con las características de un tipo de innovación Funcional, ya que, retomando lo señalado por Cabrero (2013) la innovación funcional “consiste en llevar a cabo nuevas tareas, nuevos procesos, que no tenían antecedentes en la administración municipal analizada y que en ocasiones surgen de la dinámica del contexto.” (p. 33).

Es importante este caso y el tipo de innovación que presenta, ya que, la implementación de la titularidad de las tierras para las mujeres no se había sido aplicado en este país y fue hasta que se aplicó este programa para poder permitirles a las mujeres desarrollarse mediante la posesión de tierras para su uso agrícola, tuvo que ver mucho la cooperación de Gola Kebele con el PNUD. De esta forma, se puede considerar que además de ser un programa nuevo también se dio una apertura a la cooperación desde lo local con otros organismos y no limitando la participación solamente del gobierno.

2.1.3. El caso de Daikundi en Afganistán

El tercer caso de estudio es Daikundi en Afganistán. Este caso es interesante, debido a que en Afganistán, así como en otros países de Medio Oriente, la cultura y la falta de educación en materia de derechos de las mujeres desde la perspectiva demócrata occidental ha fomentado la desigualdad de género, promoviendo la violencia y la sumisión de las mujeres afganas por no conocer sus derechos y su capacidad humana para ser iguales ante los hombres. Por lo anterior, se considera interesante revisar este caso, ya que, se encontró que la educación ha sido un elemento importante para mejorar la calidad de vida y el fomento de la equidad de género.

En Afganistán, la equidad de género ha sido un problema que ha afectado a las mujeres desde hace mucho tiempo, ya que, por que por diversos factores sociales y culturales se ha mantenido un machismo dominante, pues las mujeres no poseen los mismos derechos que los hombres por un rol cultural. A partir de la necesidad de mejorar la condición social y cultural de la mujer, es que se implementó un programa de alfabetización con el fin de darles mayores oportunidades a las mujeres. Por lo anterior, es que se implementó un programa de alfabetización de las mujeres en la ciudad de Daikundi. Si bien, dicho programa fue aplicado en coordinación con la supervisión del Departamento de Educación de Afganistán, unos 125 centros de alfabetización de la mujer a los que asisten unas 3.750 niñas y mujeres. Dentro de las especificaciones se señala que cada curso de alfabetización, tiene una duración de nueve meses. Asimismo se estimó una participación de 30 alumnas. Uno de los principales objetivos del programa era concientizar a las mujeres mediante la alfabetización. (UNICEF, 2015)

Complementando lo anterior, Ayari (2015) señala que

La provincia, que tiene unos 500.000 habitantes, es una zona prioritaria para UNICEF, ya que, las actividades que desarrollan allí las organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales son muy limitadas. Las labores destinadas a brindar educación a las mujeres en las zonas apartadas y aisladas forman parte del esfuerzo mundial por prestar servicios a los más vulnerables y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas, cuya meta consiste en reducir la pobreza en todo el mundo para 2015. (párr. 6).

El UNICEF realizó la labor de suministrar libros de texto y útiles escolares a todas las maestras y alumnas de los centros de alfabetización de la mujer de la provincia de Daikundi. Dentro de sus aportes, provee a los centros otros materiales, como pizarras y tapetes sobre los que se sientan las mujeres. Asimismo, UNICEF organiza y patrocina cursos de capacitación docente. (Ayari, 2015, párr. 9)

Asimismo, otro aporte que se encontró por parte una autoridad relacionada con este proyecto, fue la del director del Departamento de Educación de Daikundi Abdul WaheedVasseq, quien consideró que los centros de alfabetización de la mujer han modificado la manera en que piensan muchos habitantes de esta zona apartada y que ayudo a que gran parte de las personas involucradas estén de acuerdo en que se debe dar prioridad a la educación (Ayari, 2015, párr. 13).

De acuerdo con UNESCO (2014)

El gran problema del siglo XXI era el de la igualdad entre hombres y mujeres, la Directora General elogió al Presidente Karzai por los considerables progresos obtenidos en cuanto a la ampliación de la alfabetización y la educación de las niñas, y le garantizó el apoyo y el compromiso continuos de la UNESCO en favor del Afganistán antes y después de las elecciones que se celebrarán en abril de 2014. “Impartir educación a las niñas y las mujeres no va en contra de las creencias religiosas. Por el contrario, aumenta sus oportunidades de contribuir al desarrollo de sus sociedades, de sentirse parte integrante de ellas y de beneficiar a sus familias. (párr. 2)

Finalizando con los resultados de este programa, se ha encontrado que este programa ha servido como parte fundamental para fomentar la equidad de género por medio de la educación. Por lo tanto, UNESCO ha sido el organismo rector dar cumplimiento a un objetivo de desarrollo del Milenio relativo a la Educación para Todos. Asimismo, la Directora General señaló que UNESCO trabajaría en todo el mundo para ampliar el acceso a la educación y mejorar su calidad. Es importante señalar que UNESCO ha reportado que en Afganistán se han educado hasta 600.000 educandos en 18 provincias, siendo la prioridad las mujeres y las niñas. (UNESCO, 2012, párr. 1)

Por lo tanto, se pudo identificar que este programa implementado en Afganistán buscó transformar en funcionarios y población patrones o roles culturales, aportando una innovación comportamental con el cambio de valores que tendrían que generarse, consolidarse y mantenerse.

2.2. Casos de éxito en el contexto nacional

Al igual que en el contexto internacional, en México se han logrado avances importantes en materia de equidad de género, sin embargo, aún falta mucho por hacer y se requiere la suma de voluntades para lograrlo. La democracia actual no se concibe sin derechos amplios y el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Durante el periodo que abarca la investigación y en el contexto de la conmemoración de la aprobación del voto femenino, la entonces representante de México en la ONU, Ana Güzmes García, reconoció el aporte de las mujeres mexicanas como representantes políticos de la sociedad, quienes contribuyen al desarrollo del país, señalando que “México ha logrado importantes avances pero no la paridad, esa es la apuesta para nuestro país, cada vez hay más mujeres en la política y en los puestos de decisión, la igualdad y la no discriminación son los valores que van de la mano.” (Milenio, 7 de octubre de 2013, párr. 5).

Por su parte, la entonces ministra de la Suprema Corte de Justicia, Olga Sánchez, aseguró que aún hay obstáculos para el eficaz desarrollo o ejercicio de la equidad de género pues las mujeres tiene derecho a votar y ser votadas sin embargo la representación en los ámbitos de decisión aún siguen siendo muy escasos. (Milenio, 7 de octubre del 2013, párr. 5).

Con base en lo anterior, y dando seguimiento documental de la esfera política y social, se ha encontrado que en México, se han logrado grandes avances respecto a la equidad de género con el transcurso de los años actualmente se puede ver como puestos relevantes e importantes están siendo ocupados por mujeres, y, como estas en su lucha por ser tratadas y tener las mismas posibilidades que los hombres han logrado grandes avances, así mismo el gobierno a tratado mediante diversas leyes, reglamentos, políticas y programas poner fin a la discriminación que se ha venido dando hacia las mujeres. Sin embargo el problema aun radica que en la práctica esto no se ha erradica por completo y sigue existiendo ese desequilibrio, esa desigualdad entre hombres y mujeres.

En el año 2014 se observó una caída en el avance que había tenido el país respecto a este tema, de acuerdo con el Global Gender Gap Report, una medición realizada por el Foro Económico Mundial, México ocupó el lugar ochenta de 142 países en materia de equidad de género por lo que se vio que el empoderamiento político de las mujeres disminuyó en comparación al año anterior,

esto como resultado de la caída en el número de mujeres en cargos públicos (Estañol, 27 de octubre de 2014).

Pese a todo esto podemos notar que en México los gobiernos locales muestran interés en la evolución y mejoras de las condiciones de vida de las mujeres. Ejemplo de esto son los tres casos que mencionaremos a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Casos municipales mexicanos de innovación en la gestión en materia de género		
Municipio	Acciones	Innovación
Durango, Durango	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa del presidente, apoyo de altos mandos, voluntad política. • Confianza en el presidente y un respaldo de su gobierno. • Capacitaciones en todo ayuntamiento, mediante taller de política institucional de equidad de género • Eliminaron barrera en áreas difíciles ejemplo, seguridad pública • Apertura de cargos públicos, (para ambos sexos) igualdad en cargos y prestación de servicios públicos. <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de todo el aparato gubernamental, • Inclusión social (grupos de trabajo). 	Comportamental y relacional
Victoria, Tamaulipas	<p>El tema fue una prioridad para la administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buscaron una visión diferente para eliminación los estereotipos de género. • Desarrollo e impulso de foros con la participación de hombres, mujeres, y autoridades. • Participación ciudadana mediante, Entrevistas, Talleres, Mesas de trabajo, ciclos de Conferencias y Encuestas entre la población, <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a los talleres y prácticas. • Inclusión de los servidores públicos. • Participación de diversas instituciones, educativas, centros de atención infantil comunitarios, el instituto municipal de la mujer 	Comportamental y relacional

<p>Izúcar de Matamoros, Puebla</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover proyectos o políticas públicas en beneficio de las mujeres • Establecer líneas de acciones concretas, claras y propicias que permitan erradicar la discriminación existente, • Creación de un centro de desarrollo para la mujer. • Permitir la capacitación de mujeres para generar proyectos productivos, y tener acceso a programas sociales de todos los niveles de gobierno, federales, estatales y municipales. • Fomento la difusión de los derechos de la mujer y los hombres a través de diversos materiales como trípticos carteles, gacetas entre otros. • Gestión de apoyos para mujeres embarazadas. 	<p>Funcional y estructural</p>
<p>Fuente: Elaboración propia.</p>		

2.2.1 El caso de Durango, Durango

El primer caso de estudio que se aborda es el del municipio de Durango, el cual ha sido el primer ayuntamiento del país en recibir la certificación por el ejercicio pleno de la equidad de género. El municipio tuvo que trabajar fuerte para poder lograr esta certificación, el alcalde tenía la confianza de poder lograrlo, puesto que existía un gran trabajo que respaldaba a su gobierno.

Para que Durango se convierta en el primer ayuntamiento de país en lograr esta certificación, el gobierno realizó una auditoría externa con el propósito de certificar al Gobierno Municipal en el Modelo de Equidad de Género, del cual se tenía una confianza en lograrse y reflejarlo en una mayor igualdad para todos. En este lugar, el Modelo de Equidad de Género es una estrategia que sumaría en la reorganización la definición de mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas en el Municipio que conduzcan al establecimiento de condiciones equitativas. (Página oficial del Gobierno municipal de Durango, 2011).

La entonces titular del Instituto Municipal de la Mujer precisó que las acciones realizadas fueron sobre todo la capacitación en el ayuntamiento en diversos temas, entre ellos un taller de política institucional en cuanto al Modelo de Equidad; posteriormente diseño de presupuestos con perspectiva de género y donde sean consideradas las mujeres al igual que los hombres (Página oficial del gobierno municipal de Durango, 2011),

Finalmente al aprobarse satisfactoriamente la auditoría externa el municipio de Durango, Durango. Recibió la condecoración de ser el primer municipio del país que obtiene la certificación por el ejercicio pleno en la equidad de género, la regidora Alicia Gamboa reconoció, que hubo que brincar barreras y batallar con empleados varones, especialmente policías. De igual forma aplaudió que se haya avanzado en cuanto a la equidad de género, “aún falta por hacer en este tema, pero se ha trabajado mucho, se ha tenido apertura en todas las áreas del municipio, y esto se refleja en que hay igualdad en cargos y en la prestación de los servicios públicos”. (Casas, 2011, párr. 1-2).

Por lo pronto hay que reconocer que es un gran logro colocarse como el primer municipio en el país con certificación en equidad de género (modelo de equidad de género, MEG 2003) y más aun con calificación A. Es necesario mencionar que el municipio tuvo que hacer un gran trabajo y brincar algunas barreras como la idiosincrasia de algunos varones, hacer arduas capacitaciones trabajar con los hombres más en áreas como en Seguridad Pública, puesto que esta área tenía una tendencia muy marcada solo para varones, todo este esfuerzo se requirió para lograr ser el primer municipio con certificado de equidad de género. (Casas, 2011, párr. 4).

Con base en un seguimiento de noticias pudimos observar que todo este impulso por consolidar la equidad de género ocurrió bajo la administración del Alcalde Adán Soria Ramírez quien le dio mucha prioridad al tema durante su administración, y a través del cual logro beneficios importantes para el ayuntamiento, que anteriormente no se habían alcanzado, esta administración se destacó por el arduo trabajo por fortalecer la equidad de género y sin duda estamos seguros que la ciudadanía estaba de alguna manera feliz por los resultados obtenidos.

Una vez finalizada esta administración, la que le siguió de igual manera se preocupó por seguir avanzado en este tema por lo cual el nuevo presidente municipal siguió trabajando fuerte para consolidar la equidad de género en el municipio. Así mismo lo expreso el alcalde Esteban Villegas “Somos un gobierno con igualdad de oportunidades para todos” (Gobierno municipal de Durango, 23 de febrero del 2014).

El Alcalde Esteban Villegas, los regidores y su gabinete participaron en el taller “Preparándonos para gobernar con perspectiva de género”. Con el objetivo de fortalecer la equidad de género en el municipio para que la sociedad pudiera darse cuenta que realmente se estaba trabajando en dicha situación, uno de los objetivos fue fortalecer las habilidades de funcionarios municipales para incorporar la perspectiva de igualdad, desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, así como identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género (Gobierno municipal de Durango, 23 de febrero del 2014).

Para poder realizar un ejercicio pleno de la igualdad entre hombres y mujeres se tuvo que trabajar fuertemente y para esto el programa que utilizó el gobierno municipal para el avance en la consolidación de la equidad de género fue basado el modelo de equidad de género en el cual los servidores públicos y las diferentes dependencias que integran el gobierno municipal fueron capacitados arduamente y sensibilizados mediante cursos y talleres. Por ejemplo el taller: preparándonos para gobernar con equidad de género. Así fue como este programa consistió en la implementación de estos diversos talleres y capacitaciones para todo el aparato gubernamental. Este modelo que efectúa el instituto municipal de la mujer continúa funcionando como una estrategia en empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales para que asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para que incorporen la perspectiva de género de manera favorable. La Directora del Instituto Municipal de la Mujer mencionó que la aplicación del Modelo de Equidad de Género permite visualizar las posibles brechas de género al interior de la administración municipal y que no suelen percibirse como desigualdades (Contexto de Durango, 6 de enero de 2013).

Regidos bajo el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el gobierno municipal lanzó el proyecto “Fortalecimiento de la política de igualdad y acceso a una vida libre de violencia en Durango”, el objetivo del proyecto fue: Fortalecer la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género en Durango establecida en programación del IMD derivada del Programa Estatal para la igualdad entre mujeres y hombres y del Programa Estatal de acceso a una vida libre de violencia (Gobierno del estado de Durango, 17 de enero del 2014).

El municipio de Durango obtuvo un apoyo de 300 mil por parte del instituto nacional de la mujer para que pudiera desarrollar y poner en marcha el proyecto “por una vida libre de violencia de género en el municipio de Durango; de esta forma el municipio promovió y fomento la

condiciones para que se alcanzara una igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, esto fue de gran ayuda para poder complementar los proyectos que ya se estaban desarrollando (Buenas noticias Durango, 4 de junio del 2014).

Anteriormente en uno de los sexenios que habían pasado se había desarrollado el Plan de igualdad de mujeres y hombres. El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Durango fue desarrollado a través de un proceso participativo en el cual se pusieron en marcha 8 grupos de trabajo constituidos por diferentes agentes representativos de la población de Durango: ciudadanía, agentes políticos, personal técnico del Ayuntamiento y Organismos Autónomos y agentes sociales. En total han participado 74 personas, 49 (66%) mujeres y 25 hombres (34%). Este plan fue impulsado desde el Área de Igualdad y consensado entre la representación política del Ayuntamiento. Consideramos que fue un Plan que responde a las características y necesidades del Ayuntamiento y del municipio (I plan de igualdad de mujeres y hombres de Durango, 2009).

Es claramente observable el gran avance que ha tenido el ayuntamiento de Durango respecto a la equidad de género, este arduo trabajo lo ha llevado a ser el primer municipio en obtener una certificación nacional. Seguidamente veremos otro municipio que de igual forma ha luchado por una igualdad entre hombres y mujeres y que con su trabajo igualmente ha logrado grandes avances. Este es el caso del ayuntamiento de Victoria Tamaulipas, quien se ha encargado de desarrollar diversos foros con la participación de hombres y mujeres, y autoridades, puesto que este tema es una prioridad para la administración actual.

2.2.2 El caso de Victoria, Tamaulipas

El segundo caso del contexto nacional que se toma como un caso exitoso de prácticas para promover la equidad e igualdad de género es el caso del Gobierno Municipal de Victoria, en el estado de Tamaulipas, el cual desarrolló el foro “Transversalizando la perspectiva de Género”, en el que involucró la participación de hombres y mujeres de diferentes edades que comparten este objetivo. Este foro forma parte de una serie de actividades que se han desarrollado intensamente a partir del mes de junio de este último año y que concluyeron en octubre con entrevistas, talleres, mesas de trabajo, conferencias y encuestas entre la población, (puesto que son por periodos)

dejaron una visión diferente para la eliminación de los estereotipos de género (Gaceta Tamaulipas, 30 de septiembre del 2014).

Algo interesante fue que estos talleres no se dejaron de implementar y se les dio un seguimiento en fechas posteriores para seguir sensibilizando y concientizando a las personas sobre la igualdad de género que debe existir. Como menciona el alcalde Alejandro Etienne Llano: “El deseo es que el día de mañana no tengamos la necesidad de una ley que defienda esta igualdad y que como consecuencia sigamos funcionando como una comunidad con respeto de nuestros derechos” (Hoy Tamaulipas, 31 de octubre del 2014).

Este seguimiento se reflejó cuando el Instituto Municipal de la Mujer desarrolló el segundo taller “Transversalizando la perspectiva de género”, en el que participaron servidores públicos municipales con el objetivo de concientizar y fomentar la equidad de género. Al concluir el segundo taller se consideró había generado conciencia entre los servidores públicos y se anunció que el siguiente paso sería la aplicación de las acciones de una política de género (Gaceta Tamaulipas, 5 de diciembre del 2014). Algo relevante de este programa es que se dio un seguimiento a estos planes que se implementaron y mantuvieron una continuidad para combatir el maltrato y acoso a las mujeres, impulsando foros para conseguir una igualdad entre hombres y mujeres. (La Verdad Tamaulipas, 11 de mayo del 2015)

Es importante recalcar que se mostró un interés por parte del alcalde de Victoria, ya que, mostró una postura incluyente al señalar que buscaría impulsar coordinadamente con las organizaciones gubernamentales una correcta difusión del marco normativo con sus dispositivos legales, así como las labores de apoyo para generar una reflexión positiva del hombre hacia la mujer (Gobierno municipal de Victoria, 9 de octubre del 2015).

El programa que se desarrolló en este municipio fue un ciclo de conferencias itinerantes por instituciones educativas y centros de atención infantil comunitarios de esta capital, el instituto municipal de la mujer los cuales se encargaban de promover la equidad de género el combate a la violencia intrafamiliar y el valor de la autoestima, integrando a padres, madres, profesorado y estudiantes junto con personal del gobierno municipal (Gobierno municipal de Victoria, 14 de abril del 2014).

En el desarrollo de estos diversos foros en la que se involucró a hombres y mujeres “Transversalizando la Perspectiva de Género en Victoria”, se buscaron eliminar los estereotipos de género, y se alcanzó como primer objetivo concientizar a los servidores públicos respecto al tema,

de esta forma fomentar los derechos de la mujer, así mismo dentro de este arduo programa de concientización se realizaron otras serie de actividades que estaban ligadas al tema y al proyecto, por ejemplo entrevistas, conferencias, mesas de trabajo, a las cuales se les dio un seguimiento posteriormente (Gaceta Tamaulipas, 30 de septiembre del 2014).

2.2.3 El caso de Izúcar de Matamoros, Puebla

Finalmente, como tercer ejemplo de municipios que han avanzado implementando medidas importantes para erradicar o disminuir los índices de violencia contra la mujer y de esta forma fomentar la equidad de género se encuentra el caso de Izúcar de Matamoros, municipio ubicado en el estado de Puebla. Este municipio, al igual que los dos anteriores contempló diversas medidas y desarrollado diversos métodos para combatir el problema de la discriminación de género.

En el caso del ayuntamiento de Izúcar de Matamoros se aplicó el proyecto denominado “Políticas Públicas para la Institucionalización de la Perspectiva de Género”, validado por el Instituto Nacional de las Mujeres para erradicar la discriminación hacia las mujeres y de esta forma promover un trabajo justo armónico y equitativo entre los hombres y mujeres (Balance financiero, 23 de julio de 2013; Municipios Puebla, 23 de julio de 2013).

Ahora bien, el desarrollo del Programa se planteó en nueve líneas de acción provenientes del Modelo de Equidad de Género, generado por el Instituto Nacional de las Mujeres, que es el organismo que aprobó el proyecto de “Políticas Públicas para la Institucionalización de la Perspectiva de Género” (Balance financiero 23 de julio del 2013).

En este caso, la funcionalidad del proyecto radicó en el diseño y correcto establecimiento de líneas de acción concretas para orientar las acciones a la reducción de la discriminación existente (Municipios Puebla, 23 de julio del 2013, párr. 3). Por ejemplo, la creación de un Centro para el Desarrollo de las Mujeres con Perspectiva de Género (CDM); en este centro las mujeres de Izúcar de Matamoros podrían capacitarse y generar proyectos productivos, tener acceso a programas sociales de todos los niveles de gobierno, federales, estatales y municipales. Así mismo, las mujeres víctimas de violencia podrán contar con asesoría jurídica y orientación psicológica de manera totalmente gratuita (Casteneira, 24 de julio de 2014).

De igual manera en este municipio se fomentó la difusión de los derechos que tiene tanto hombre como mujeres para fortalecer la cultura de los derechos humanos en el Estado de Puebla, mediante la distribución de materiales diversos especializados en la materia, como son trípticos, dípticos, carteles, gacetas, entre otros. Su Objetivo fue difundir una cultura de respeto en derechos humanos mediante la impresión y distribución de materiales diversos, en beneficio de la población en general. (Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla, 2014).

Este fue considerado como un caso importante, ya que aborda la transversalización de la perspectiva de género como una acción del gobierno, buscando solucionar problemas relacionados con la inequidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito local. También es reconocido porque abonó a conocer la realidad de la situación de violencia de las mujeres, con la creación del Centro Estatal de Datos e Información Referente a los casos de Violencia Contra las Mujeres, el cual surgió y comenzó sus operaciones en junio del año 2015. Es importante señalar que el objetivo de este centro ha sido desde su creación el generar reportes estadísticos que permitan aplicar políticas públicas bien dirigidas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. (López, 2018)

Hasta aquí hemos podido observar cómo en estos municipios una de las prioridades principales de los gobiernos ha sido el consolidar la equidad de género, esto lo ha llevado a obtener grandes logros y a colocarse por encima de los demás municipios, y ser ejemplo para los mismos. Le han dado un valor importante a la mujer le han hecho validos los derechos y han concientizando a la sociedad de la capacidad que tiene las mujeres al igual que los hombres de poder desarrollar diversos cargos y tareas.

También se ha podido notar que las acciones que pueden marcar la diferencia en la materia son sencillas, por ejemplo los centros especializados, foros, cursos, entre otros aspectos que ponen en la agenda de gobierno los temas de la igualdad de género.

2.3. Objetivos De Desarrollo Del Milenio

Todo lo anterior ha sido posible gracias a un contexto internacional propicio para realizar cambios sobre la temática de género. Ante la preocupación de organismos internacionales por las diversas

problemáticas que acogen a las naciones, en el año 2000 se realizó la denominada Cumbre del Milenio. Este evento se celebró en Nueva York. En dicho evento, los líderes de 189 naciones se comprometieron con el contenido de la Declaración del Milenio, compuesta por los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio. Algo importante, es que como resultado de esta cumbre, se determinó dar solución a los principales problemas planteados apegándose a atender necesidades humanas y derechos inherentes a éstos”. Por este motivo, se definieron metas e indicadores con el propósito de medir el grado de avance y cumplimiento de los 8 objetivos establecidos a esto se les llamó Objetivos del Milenio. Estos objetivos sería parte de las vías para mejorar las condiciones de los ciudadanos del mundo, por lo que, se buscaría dar puntual seguimiento a las mejoras en la calidad de vida de cientos de millones de personas en todo el mundo.

Ahora bien, los ocho Objetivos del Milenio planteados por las Naciones Unidas fueron los siguientes:

- Erradicar la pobreza extrema y el hambre,
- Lograr la enseñanza primaria universal,
- Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer
- Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años
- Mejorar la salud materna
- Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades
- Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
- Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

En lo referente a la igualdad de género, Zapata (2007) señala que:

La Declaración del Milenio busca reconocer que la igualdad de género no es sólo un objetivo por derecho propio, sino lo un objetivo por derecho propio, sino que juega un papel fundamental para alcanzar todos que juega un papel fundamental para alcanzar todos los demás objetivos (p. 5).

Asimismo, el objetivo relacionado con la equidad e igualdad de género es el número 3. Este objetivo plantea la meta 3A, la cual consiste en eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015. Si bien, esta meta también incluye los siguientes objetivos: a) Proporción de niñas y niños en la enseñanza primaria, secundaria y superior, b) Proporción de

mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola y c) Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales.

Es necesario recalcar que ante el interés de los diversos países que integran las Naciones Unidas fue parte fundamental para instrumentar esta agenda internacional que contempló promover y buscar reducir la brecha de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Otras organizaciones asociadas a Naciones Unidas, como la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (7 de junio de 2015) crearon programas para apoyar a los gobiernos locales a municipalizar los Objetivos del Milenio o, bien, fortalecer sus capacidades para contribuir al desarrollo. Este contexto internacional favoreció que los gobiernos realizaran, ya sea de forma declaratoria o formal temáticas o acciones relacionadas con los Objetivos del Milenio.

Sin embargo, cabe señalar que los objetivos del Milenio fueron criticados porque no consideraron a los gobiernos locales de forma clara en la agenda de desarrollo (PNUD, 2010, p. 12). A continuación en el siguiente capítulo, se presenta la descripción de las acciones a nivel local, en Quintana Roo, para promover la equidad de género.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL CONTEXTO LOCAL: PROGRAMA ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO EN OTHÓN P. BLANCO, QUINTANA ROO, 2013-2016

El presente capítulo es descriptivo ya que aborda el Programa Especial de Equidad de Género en el Municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo vigente en el periodo 2013-2016. El capítulo se integra de cuatro apartados. En el primer apartado presenta la descripción del modelo utilizado para analizar el Programa Especial de Equidad de Género. El segundo apartado describe el marco jurídico e institucional que respalda al programa, en donde se abordan las leyes nacionales, estatales y municipales, así como las instituciones federales, estatales y municipales involucradas en el tema. El tercer apartado presenta la descripción del Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco, es decir, qué es, como funciona, sus objetivos y responsabilidades. Por último, en el apartado cuatro, se presenta la percepción ciudadana del programa, así como las problemáticas identificadas en el programa, al igual que algunas propuestas de solución para las fallas en el diseño y funcionamiento de esta acción gubernamental municipal.

3.1 Modelo de Análisis aplicado al Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco, Quintana Roo. 2013-2016.

Antes de describir el Programa Especial de Equidad de Género de Othón P. Blanco aplicado en el trienio que abarcó el periodo 2013-2016 se planteó un modelo ideal tomando elementos identificados en los casos mencionados anteriormente. Este modelo tiene como objetivo presentar aquellos elementos que retroalimenten el funcionar del programa. Posterior a la presentación de este modelo, se hará una verificación, tipo checklist, para determinar si el programa cumple con los elementos y realizar las recomendaciones que se consideren pertinentes. A continuación en la tabla 4 se presenta la propuesta de modelo ideal.

Tabla 4 Propuesta de modelo ideal	
Criterio	Descripción
1. Personal suficiente y capacitado dentro del programa	El programa debe contar con personal suficiente para la operación del programa, que cuenten con las habilidades y capacidades que permitan desarrollar efectivamente sus funciones.
2. Inclusión de sectores sociales	El programa contiene políticas inclusivas para los diferentes sectores sociales organizados como los son Instituciones educativas, Organizaciones no Gubernamentales y/o Asociaciones Civiles, que puedan ser partícipes de las actividades del programa.
3. Difusión del Programa	Las acciones y beneficios otorgados por el programa para con la sociedad deben ser difundidas por los principales medios de comunicación del municipio, como los son estaciones y canales de televisión locales, redes sociales y páginas de internet, y otros medios alternativos como folletos, trípticos, letreros, los cuales estarán ubicados en los puntos más concurridos de la ciudad o las comunidades según sea el caso.
4. Autonomía Financiera	El programa cuenta con recursos propios provenientes de los distintos niveles de gobierno, e independiente del asignado al DIF Municipal para el cumplimiento de sus funciones y programas adicionales. Es decir recurso asignado específicamente para la realización de las actividades propias del Programa Especial de Equidad de Género
5. Transparencia y Acceso a la Información	Existe fácil acceso a la información propia del Programa de Equidad de Género y transparencia en el manejo de la misma. De tal manera que permite observar y evaluar los resultados del mismo, y que, podrá traducirse en mejoras en su funcionamiento.

<p>6. Participación Ciudadana</p>	<p>Existen acciones dentro del programa que fomenten la participación ciudadana como foros o mesas de discusión acerca de las actividades y los resultados del programa, un espacio por parte de los responsables del programa para escuchar las críticas y propuestas de la ciudadanía, y en contraparte ciudadanos interesados en participar en estas acciones, es decir, el programa es inclusivo.</p>
<p>7. Desarrollo humano</p>	<p>El programa promueve actividades encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la sociedad, y de las mujeres en mayor medida mediante la participación activa e informada de los ciudadanos.</p>
<p>8. Coordinación intergubernamental</p>	<p>El Programa Especial de Equidad de Género, a través del DIF municipal tiene relación con instituciones públicas, municipales, estatales y federales, para una mejor coordinación y distribución de tareas eficientemente, evitando cuestiones como duplicidad de funciones.</p>
<p>9. Diseño</p>	<p>El Programa Especial de equidad de género tiene un diseño con una metodología clara y concisa que permite identificar las actividades y objetivos del programa, así como aquello que se quiere alcanzar, lo que fortalece el desarrollo de sus actividades, así como una mejor evaluación del mismo.</p>
<p>10. Autogestión</p>	<p>El programa tiene la capacidad de planear, administrar y ejecutar sus actividades de manera independiente y bajo sus propios recursos tanto materiales como humanos y económicos.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia con base en la información de los capítulos I y II</p>	

Como se pudo observar en la tabla 4, el modelo ideal se integra por diez criterios tomados de los diversos casos del contexto nacional e internacional con la finalidad de poder evaluar el programa aplicado en Othón P. Blanco.

Una vez definidos los elementos del modelo ideal, ahora se describirá la información general del Programa Especial de Equidad de Género iniciando con el contexto de su surgimiento y su marco normativo que desciende desde los planos internacional y sobre todo el nacional.

3.2. Marco jurídico e institucional del Programa Especial de Equidad de Género

Para poder entender el funcionamiento del programa de equidad de género en México es necesario conocer a las instituciones que tienen facultades relacionadas con este tema y que se coordinan para poner en marcha acciones para el fomento de ésta, a continuación presentamos a las instituciones que pueden promover la equidad de género desde el ámbito federal, estatal hasta llegar al ámbito municipal.

Algo importante es la importancia que se le da a esta promoción de la equidad de género, Nussbaum (2002) menciona que “en gran parte del mundo, las mujeres no tienen el apoyo para las funciones fundamentales de una vida humana” (p. 90). Por lo que consideramos que con esta idea se puede ver una institucionalización de la equidad de género para garantizar un desarrollo humano, a continuación presentamos a las instituciones que promueven y garantizan este propósito.

3.2.1 Ámbito Federal

En cuanto al ámbito federal, se ha determinado que dentro del marco institucional vigente en el momento del periodo de estudio, la institución rectora de las acciones enfocadas a la equidad de género y lo concerniente a los derechos de la mujer es el Instituto Nacional de la Mujer, con objetivos establecidos en la ley que rige a esta institución y que:

...tiene por objetivo, regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el

cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. (Artículo 1)

Además del objetivo, en dicha ley se menciona cómo se coordinan los tres ámbitos de gobierno, según su artículo 7 que establece que: “la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta ley de conformidad con la distribución de competencias previstas en la misma y en otros ordenamientos aplicables a los tres órdenes de gobierno”.

Otras instituciones han incluido acciones o programas en materia de género. Por ejemplo:

- Secretaría de Salud (SESA), a través de su Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, busca garantizar el derecho de la salud a las personas por igual partiendo de la prevención, diagnóstico y tratamiento. (Secretaría de Salud, 2015).
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) , a través del Instituto Nacional De Desarrollo Social (INDESOL) cuenta con programas de inclusión de la mujer, principalmente el “Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas”(PAIMEF), que busca contribuir a una sociedad igualitaria apoyando a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas guiadas, financian sus proyectos y les piden una evaluación de resultados para que puedan volver a participar, los proyectos deben atender cuestiones de inclusión social, prevención y combate contra la violencia de género, entre otros (Secretaría de Desarrollo Social, 2015).
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), es un órgano de gobierno creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación aprobada en el 2003, recibe y resuelve reclamaciones por acciones de discriminación cometidas por entidades federativas, puede solicitar información a dichas instituciones para investigar y castigar los actos (CONAPRED, 2015).
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual a través de su Secretaría General de Inclusión Laboral. En general, esta institución realiza convenios con los sectores públicos, social y privados donde se establecen criterios para asegurarse

que existirá un trato y oportunidades iguales para los trabajadores sin importar su género tratando de eliminar cualquier forma de discriminación dentro del trabajo, las organizaciones que cumplan dichas medidas serán condecoradas con un sello para darles prestigio en el compromiso de la igualdad. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015).

Lo anterior es un ejemplo de cómo en el plano federal existen numerosos esfuerzos programáticos para avanzar en la superación del rezago para las mujeres. Enseguida, veremos lo que el gobierno estatal de Quintana Roo realizó en el periodo de estudio.

3.2.2. Ámbito Estatal

En cuanto al ámbito Estatal, se encontró que la dependencia que se encarga de fomentar la equidad de género en el Estado de Quintana Roo, es el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) que se coordina con otras instancias para llevar a cabo dichas actividades.

Para poder ver como se orienta esta dependencia, a continuación se presenta la misión de Esta institución. De acuerdo con el Instituto Quintanarroense de la mujer (2016):

su misión consiste en conducir las Políticas Públicas para construir un modelo de cultura de equidad que permita acceder a la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, político, cultural y familiar para el desarrollo del Estado de Quintana Roo y el País”(párr.1)

Cabe señalar que una de las normativas que propuso el Instituto Quintanarroense de la Mujer es la Ley de igualdad entre hombres y mujeres del Estado de Quintana Roo.

Algunas legislaciones que conforman el marco legal estatal para la equidad de género son las siguientes:

- Constitución Política del Estado De Quintana Roo, pues en su artículo 13 establece que: “El Estado garantiza la igualdad jurídica respecto de sus habitantes sin distinción de origen, sexo, condición o actividad social. Todo varón y mujer

serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la Ley. Toda referencia de esta Constitución y de las leyes del Estado al género masculino, lo es también para el género femenino, cuando de su texto y contexto no se establezca que es expresamente para uno u otro género”.

- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado De Quintana Roo, pues en su artículo 1 esta ley establece que su objetivo es regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad así como a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el estado, la materialización de la igualdad sustantiva o real en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. (Congreso del Estado de Quintana Roo, 2009)
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado De Quintana Roo: Esta Ley complementa y desarrolla la Ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, y tiene por objeto establecer las disposiciones jurídicas aplicables en el Estado de Quintana Roo y sus Municipios para, desde la perspectiva de género, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.(Congreso del Estado de Quintana Roo, 2008)
- Ley del Instituto Quintanarroense De La Mujer: En su Artículo 1 esta ley establece que sus disposiciones son de orden público y de observancia general en el Estado de Quintana Roo, en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en los términos de lo dispuesto en el Artículo 13 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo. (Congreso del Estado de Quintana Roo, 2014).

En cuanto a las instituciones que tienen influencia en el tema de la equidad de género en el Estado de Quintana Roo, se pueden destacar las siguientes:

- El Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado De Quintana Roo. Esta institución tiene la responsabilidad de velar, proteger y apoyar a los grupos débiles, frágiles y vulnerables de la población; en particular, de las niñas y niños, mujeres, adultos mayores y personas con capacidades diferentes, a través del

Desarrollo Comunitario, la Asistencia Alimentaria, los Programas Médicos Especiales y la Atención a Personas con Capacidades Diferentes, sobre estos ejes nos conduciremos en el desempeño de nuestras labores diarias y ellos serán fortalecidos durante los próximos seis años para mejorar la calidad de los servicios, para llevar mayores beneficios a las familias y las comunidades. (Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo).

- Instituto Quintanarroense de la Mujer. Esta institución tiene por objetivo conducir las políticas públicas para construir un modelo de cultura de equidad que permita acceder a la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en los ámbitos social, económico, político, cultural y familiar para el desarrollo del Estado de Quintana Roo y el País. (Instituto Quintanarroense de la Mujer.

3.2.3. Ámbito Municipal

En el contexto local del municipio de Othón P. Blanco se tienen algunos antecedentes de programas enfocados a la mujer. Por ejemplo, en 2006, con el ex presidente municipal Andrés Ruiz Morcillo y su esposa María Antonia Hernández de Ruiz, quien presidía el DIF municipal. En ese periodo la ex presidenta del DIF municipal crea un área de coordinación para la atención de la mujer en la cual se daban pláticas a las mujeres que han sido violentadas o habían sufrido discriminación, ya sea en el ámbito laboral, social o familiar; también se buscó canalizar la atención a mujeres y adolescentes de las comunidades rurales del municipio. Asimismo, en ese trienio se estructura el proyecto de la sub comisión de equidad de género en coordinación con la IQM, sin embargo no se le dio un seguimiento por lo cual solo se quedó como una acción gubernamental aislada de la administración (Entrevista con A. Matos, 02 de diciembre de 2015). Se nos mencionó en la entrevista que este proyecto del sub comité de equidad de género en el trienio de Ruiz Morcillo no se le dio seguimiento por falta de voluntad política y de recursos. Nos proporcionó este dato debido a que en la administración este tipo de información no tuvo difusión.

Por su parte, Maritza Medina, diputada en el periodo de estudio, nos mencionó que cuando crearon la comisión de igualdad de género les solicitaron a los ayuntamientos que crearan una

comisión, ya que estos no contaban con términos de igualdad, y estaban sujetos a los intereses del presidente o la presidenta el tema. Mencionó que hoy en día dentro de las comisiones ordinarias en la ley orgánica de los municipios queda establecido que tendrán una comisión para la igualdad de género, nos indicó que el debate que se tuvo con el ayuntamiento fue debido a que esta es la primera instancia en la cual acuden los ciudadanos. Es por eso que se tendrá que tomar el tema de la mujer, ya que cada ayuntamiento tendrá por norma dentro de la ley orgánica una agenda para el género, debido que con anterioridad estaba sujeto a la voluntad pública. De igual forma aludió a que si se tiene la voluntad pública, no existe una equivalencia en el tema de la igualdad. (Entrevista con Maritza Medina, 27 de noviembre de 2015).

A nivel municipal, se encontró que la Sub Coordinación de Equidad de Género, a cargo del DIF Municipal, es una de las encargadas de proteger y apoyar los derechos de las mujeres. Dentro de las acciones establecidas en el plan de desarrollo y que llevara a cabo dentro de esta sub coordinación podemos mencionar los siguientes: “Impulsar y garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las mujeres; mediante el desarrollo de programas y servicios que atiendan las necesidades sociales, económicas, jurídicas, políticas y culturales que impiden su desarrollo.” (DIF Municipal, 2015).

Otro instrumento jurídico y de planeación que faculta al Ayuntamiento para plantear y dar seguimiento a programas o políticas enfocadas a la equidad de género es el Plan De Desarrollo Municipal de Othón P. Blanco 2013-2016. Si bien, el Plan de Desarrollo de este municipio incluye entre sus seis ejes de acción, de los cuales el número VI titulado “Vive Bien”, incluye un apartado de Equidad de Género, en donde se establece que se impulsara y garantizara la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de la mujer; mediante el desarrollo de programas y servicios que atiendan las necesidades sociales, económicas, jurídicas, políticas y culturales que impiden su desarrollo. (H. Ayuntamiento de Othon P. Blanco, 2013)

Asimismo, se encontró también que la Comisión para la igualdad de Género en Othon P. Blanco es una instancia encargada de promover acciones para la equidad de género, denominada Comisión para la Igualdad de Género

Por último, un programa surgido en la administración de Othón P. Blanco (2013-2016) enfocado a la promoción de la equidad de género y en el cual se pone mayor énfasis en esta investigación es el Programa Especial de Equidad de Género, 2013-2016. Este Programa se deriva de las estrategias centrales del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 que otorgan atención

prioritaria a la acción de promover entre la población y en todos los ámbitos sociales la perspectiva de género como una condición necesaria para el desarrollo integral de la sociedad, en igualdad de condiciones, oportunidades, derechos y obligaciones. (Sub comité de Equidad de Género , 2013). Una vez definido el marco jurídico e institucional, a continuación se presenta la descripción del programa especial de equidad de género.

3.3. Descripción del Programa Especial de Equidad de Género, 2013-2016

Como se mencionó anteriormente, la equidad y la igualdad de género han sido temas que se han institucionalizado en las agendas de los gobiernos tanto nacionales como locales, tal es el caso de Othón P. Blanco Quintana Roo, el cual durante la gestión de Eduardo Elías Espinosa Abuxapqui implementó el Programa Especial de Equidad de Género, 2013-2016. Este programa inició en administraciones pasadas, sin embargo, no había logrado aterrizar hasta la gestión de Abuxapqui.

De acuerdo con el H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco (2013):

El Programa Especial de Equidad de Género tiene como objetivo el de brindar apoyo a las muchas mujeres que por diferentes factores se encuentran desamparadas y desconocen totalmente sus derechos o inclusive algunas ignoran si están siendo objeto de algún tipo de discriminación. Las que son conscientes de la situación en que viven no saben cómo o hacia qué lugar dirigirse para pedir ayuda. (p. 10).

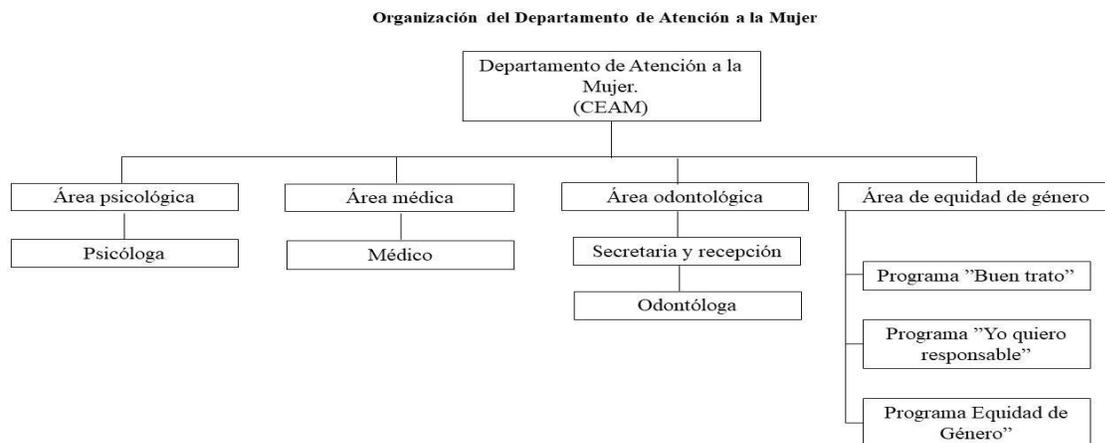
La comisión se instauró como una herramienta que permitiera incidir en las condiciones de las mujeres, y cómo elevar su calidad de vida. El programa del Sub Comité de equidad de género está enfocado en la creación de un centro Especializado para la Atención de la Mujer con la finalidad de brindar una atención de calidad a mujeres y hombres víctimas de violencia. El plan de desarrollo menciona que tiene la misión de ayudar a las mujeres del municipio de Othón P. Blanco que requieren apoyo de cualquier tipo, ya sea por violencia o enfermedad, mediante programas psicológicos, jurídicos y médicos, es así donde a través del subcomité especial de equidad y género se suma y vigila que dichas acciones se lleven a cabo en el Ayuntamiento de Othón P. Blanco.

El Centro Especializado de Atención a la Mujer (CEAM), se ubicaba en las oficinas del Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia Municipal de Othón P. Blanco, y atiende las 84 comunidades del municipio. Si bien, en el Programa Especial de Equidad de Género se estableció la atención a la ciudad capital, en la práctica el DIF municipal y el estatal están coordinados en el área de psicología para que el municipal atienda a la población de las comunidades y el estatal atienda solo a los habitantes de la capital. (H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco, 2013)

El centro posee un departamento de planeación y normatividad en la cual llevan un control de los indicadores de la gente que es canalizada por medio del Centro especializada para la atención a la mujer (Entrevista con A. Matos, 02 de diciembre de 2015).

La operación del programa estaba a cargo del sistema DIF municipal. A continuación se presenta la estructura orgánica del Departamento de Atención a la Mujer.

Figura 1. Estructura del Departamento de Atención a la Mujer



Fuente: Elaboración propia

Fuente: Elaboración propia, a partir de información proporcionada por el Sistema DIF municipal de Othón P. Blanco.

El organigrama fue proporcionado en su momento por el área del DIF municipal. El entrevistado nos explicó que en relación con el personal que se contaba con el departamento de atención a la mujer (CEAM) figuran: una psicóloga, que es jefa del departamento; una secretaria; cuatro áreas, con dos psicólogas, un médico, una secretaria y recepcionista, una odontóloga, un

área de equidad de género con tres programas del buen trato. Las áreas médicas se canalizan con el hospital general y las restantes están coordinadas dentro del DIF municipal (Entrevista con A. Matos, 02 de diciembre de 2015).

En el departamento de atención a la mujer se les da orientación a las mujeres y jóvenes en relación a la prevención. El programa enfocado en el CEAM les da capacitaciones en relación a la equidad de género en las organizaciones del municipio y en el sector de gobierno.

Uno de los principales problemas identificados en el programa es que no cuenta con recursos que le otorguen la federación o el estado. El municipio lo ejecuta mediante generación de recurso propio, es decir creando cursos y talleres en el cual su población objetivo cuente con la materia prima en sus hogares, y de este modo el municipio por medio del programa les otorgue un instructor para su curso delimitado, uno de los cursos que el programa implementa es la elaboración de artesanías, cultivo de ramón con el cual pueden producir café, harina, entre otros.

Por su parte, el subcomité de equidad de género apoyaba o se vinculaba con las funciones del CEAM, a continuación en la tabla 5 se presenta la relación del Sub comité de género con el CEAM.

Tabla 5. Relación del Sub comité de género con el CEAM		
Expectativas	Objetivos	Metas
<i>Atender los casos de mujeres y hombres que hayan sido objeto de discriminación o violencia de cualquier tipo, proporcionándoles apoyo psicológico, médico y legal en caso que así se requiera.</i>	Desarrollar una herramienta que facilite la atención detallada a las mujeres del Municipio de Othón P. Blanco.	Asesorías jurídicas y psicológicas a hombres y mujeres.
<i>Gestionar apoyos para las mujeres que necesiten capacitación para el trabajo, algún tipo de beca así como orientación para la generación de su propia fuente de ingreso</i>	Proporcionar atención psicológica en los casos específicos derivados de juntas conciliatorias	Difundir las funciones del CEAM (Centro Especializado para la Atención a la Mujer).
<i>Informarles sobre sus derechos, así como capacitarlas a través de talleres</i>	Familiares, así como tratamiento psicológico	Programa PROMAJOVEN.

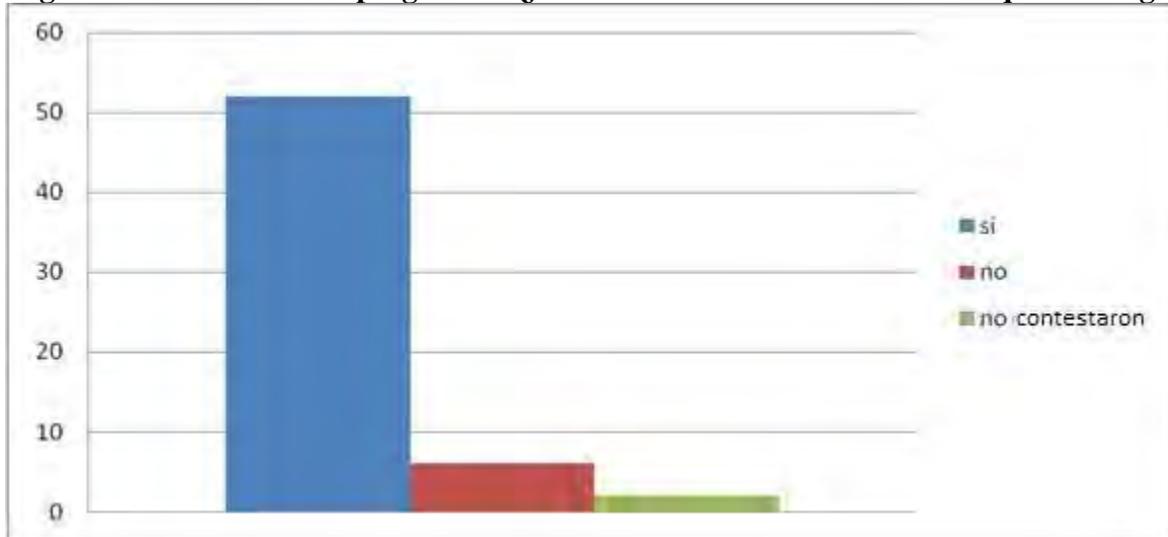
<i>de las diferentes problemáticas sociales a las que pueden estar sujetas, así como otros temas importantes como la salud, la alimentación y los diferentes tipos de violencia entre otros.</i>	integral en caso de ser necesario.	
<i>Impulsar mejores condiciones laborales para las mujeres.</i>	Brindar atención jurídica para casos de controversias y acuerdos familiares con el apoyo de la Coordinación Jurídica.	Difundir los valores en el trabajo (trabajo en equipo).
<i>Lograr el respeto a las diferencias entre hombres y mujeres.</i>	Establecer Programas de apoyo en el desarrollo de las Mujeres en general, haciendo especial énfasis en las Mujeres Indígenas de Chetumal y las Comunidades del Municipio de OPB.	Talleres.
Fuente: Elaboración propia con base en el Programa Especial de Equidad de Género de Othón P. Blanco, 2013-2016.		

3.4. Percepción ciudadana del programa

Una vez descrito el programa, se realizó y aplicó una encuesta para poder determinar la percepción de los ciudadanos del municipio de Othón P. Blanco y conocer la situación de la equidad de género en el municipio de Othón P. Blanco. La encuesta constó de 11 reactivos y se aplicó a 60 personas el municipio de Othón P. Blanco, treinta hombres y treinta mujeres, con un rango de edad de 12

La primera pregunta de la encuesta fue si habían escuchado hablar de la equidad de género. Los resultados fueron los siguientes: de las 60 personas, 53 respondieron que sí habían escuchado hablar del tema es decir un el 88%, mientras que 6 respondieron no, es decir 10%. A continuación, en la figura 2 se presentan los resultados de esta pregunta.

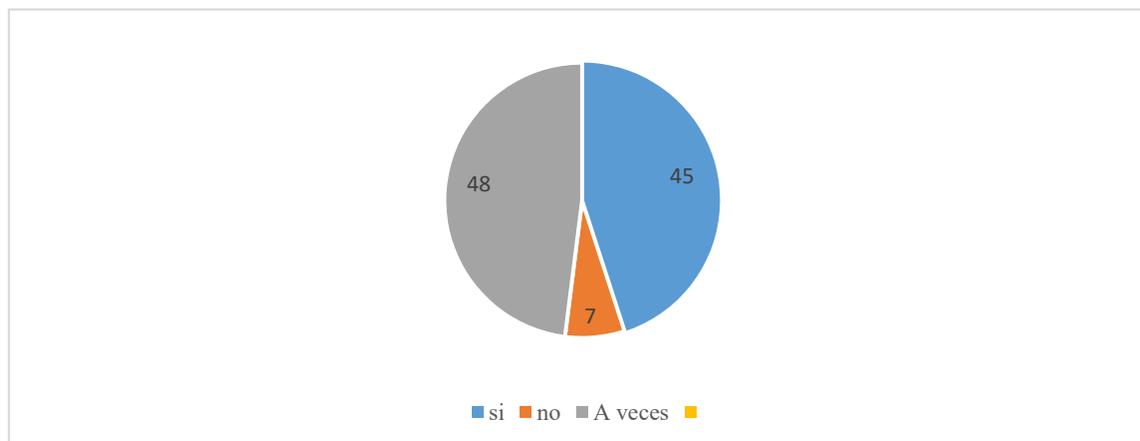
Figura 2. Resultados a la pregunta 1. ¿Usted ha escuchado hablar de la equidad de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta.

Otro cuestionamiento planteado en la encuesta fue el referente a “si los hombres y las mujeres reciben un trato diferente” dando como resultado siguiente: 45% respondió que sí, mientras que 7% dijo que no. Por lo que se nota que la mayoría de las personas encuestadas percibe las diferencias de trato entre los sexos. A continuación la figura 3 presenta el resultado a este cuestionamiento en números absolutos de respuesta.

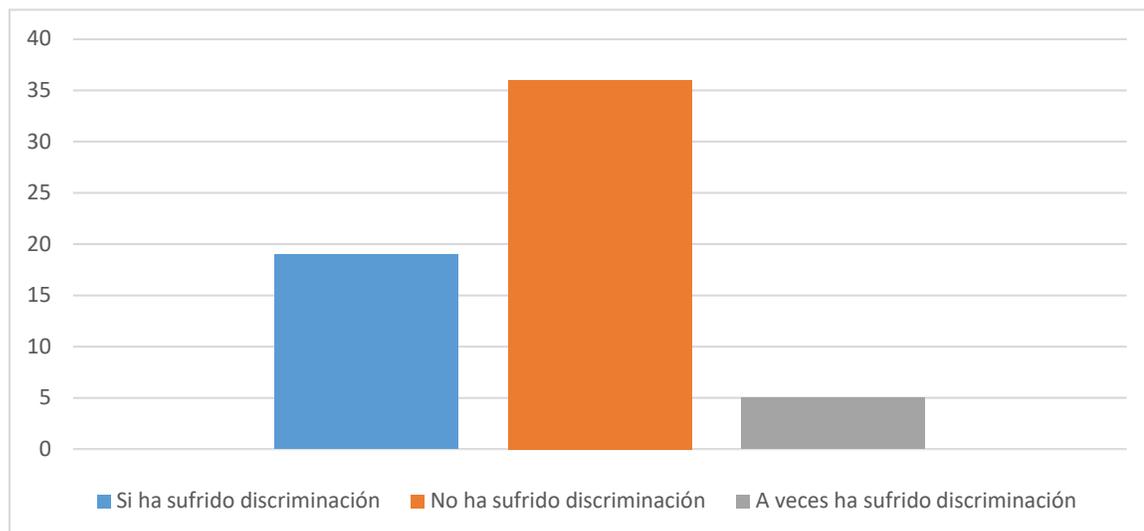
Figura 3. Pregunta 3. ¿Usted cree que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado?



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada.

Otro cuestionamiento incluido en la encuesta hace referencia a si “alguna vez han sido discriminados por el hecho de la diferencia de sexos”. El resultado fue el siguiente: el 32% de los encuestados mencionó que sí han sido discriminados, es decir 19 de los 60 encuestados, 60% mencionó que no ha sido discriminado por razones de género, es decir 36 de 60 encuestados y 8% menciona que a veces ha sufrido discriminación por su sexo , es decir 5 de 60 encuestados. Esto hace referencia a los que han sufrido discriminación fue en el ámbito escolar, laboral, familiar y social. A continuación, en la figura 4 se presentan los resultados a esta pregunta.

Figura 4. Resultados de la pregunta 4. Alguna vez has sido discriminado(a) por el hecho de ser hombre/mujer?

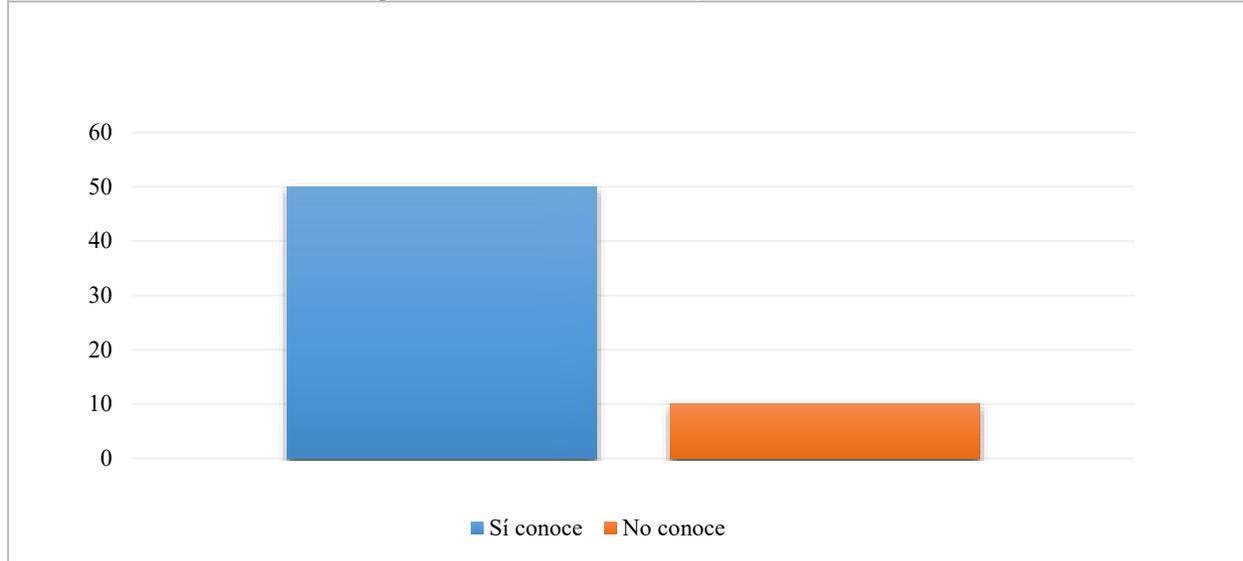


Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

Otra pregunta abordada en la encuesta fue si los ciudadanos conocen las normas (leyes y reglamentos) que regulan la igualdad de género en Quintana Roo, obteniendo los siguientes resultados. Un 16% tiene conocimiento acerca de las leyes y reglamentos que regulan la igualdad de género en Quintana Roo. Mientras que el 84% no conoce de alguna ley que regule la equidad de género.

Cabe recalcar que las personas que tienen conocimientos de estas leyes y reglamentos mencionaron la ley Estatal de Equidad de Género, (la mencionaron dos veces); Derechos Humanos; Constitución del Estado; ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado, (la mencionaron cuatro veces); Ley para Prevenir la Discriminación; y una persona mencionó a la Universidad de Quintana Roo. A continuación, en la figura 5 se presenta el resultado a esta pregunta.

Figura 5. Pregunta 6. ¿Conoce usted alguna ley o reglamento que regulan la igualdad de género en el estado de Quintana Roo?



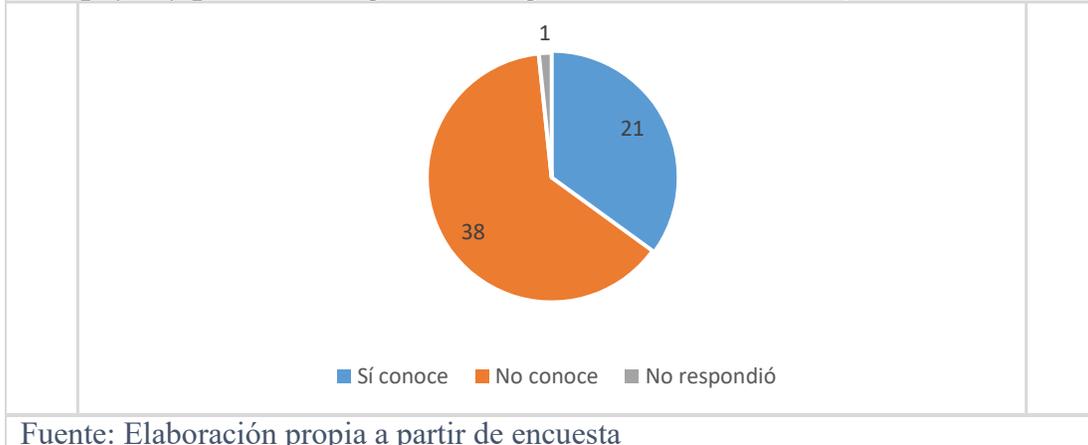
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta

Del mismo modo, otro cuestionamiento que se planteó fue si conocían algún instituto que se encargue de apoyar a la igualdad de género en el Estado. Los resultados fueron los siguientes: 35% de los ciudadanos encuestados respondió que sí tiene conocimiento, es decir, 21 de 60 ciudadanos sí conocen alguna institución que atienda el tema de la igualdad de género. Asimismo, 63% respondió que no conocen de algún instituto que apoye a los ciudadanos, es decir, 38 encuestados.

Las instituciones que fueron mencionadas por las personas fueron los Derechos Humanos, (la mencionaron seis veces); Instituto Quintanarroense de la Mujer, (lo mencionaron diez veces); DIF Estatal y Municipal, (lo mencionaron cuatro veces); y la Comisión de Equidad, que la menciona una persona.

A continuación en la figura 6, se presentan los resultados de esta pregunta.

Figura 6 Resultados pregunta 7. ¿Conoce usted alguna institución encargada de apoyar y procurar la igualdad de género en el estado de Quintana Roo?



Posteriormente se cuestionó acerca de si conocían el Centro Especializado de Atención a la Mujer (CEAM), perteneciente al Programa especial de equidad de género, y las respuestas fueron las siguientes: 8 de 60 encuestados respondieron que sí conocen o han escuchado, lo que representa un 13.33%. Asimismo, 51 de 60 encuestados respondieron que desconocen o no han escuchado del CEAM, es decir, un 85%. Es importante recalcar que este resultado expresa un problema en el programa, que es la falta de difusión y conocimiento por parte de la sociedad hacia el programa de equidad de género así como el CEAM.

Asimismo, se cuestionó a los 60 ciudadanos y ciudadanas sobre si es importante el tema de la equidad de género en su vida cotidiana. El resultado fue el siguiente: Un 67% respondió que le interesa mucho el tema y es de vital importancia en su vida cotidiana. Un 25% tiene poco interés con respecto al tema y por último 8% no considera nada importante el tema en su vida.

También se captó la percepción de los ciudadanos acerca de “qué se debe fortalecer en el programa especial de equidad de género del municipio de Othón P. Blanco” dando como resultado lo siguiente: 27% de los encuestados respondió que se necesita reforzar en el ámbito legal, mientras que 52% considero que debe mejorarse el ámbito cultural siendo este el más alto porcentaje. Asimismo, 17% respondió que se debe reforzar en el ámbito institucional. Finalmente 5% respondió que se deben mejorar otros aspectos, entre los que mencionaron son: ninguno, escolar y social.

Con base a los resultados obtenidos en la encuesta, se elaboró un modelo que permite examinar el Programa Especial de Equidad de Género enfocado y su Centro Especializado para la

Atención a la Mujer. A continuación en la tabla 6 se presentan los elementos evaluados del Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco.

Tabla 6. Examinación del Programa Especial de Equidad de Género en Othón P. Blanco		
Criterio	¿Cumple o no cumple?	Desempeño de Othón P. Blanco
Personal suficiente y capacitado dentro del programa	No cumple	El número de personas que desarrollan el programa es insuficiente incluso es necesario integrar personal del DIF estatal
Inclusión de sectores sociales	Cumple Parcialmente	Si bien el programa desarrolla actividades en los que participa la sociedad en general, es necesario definir cuáles son las acciones destinadas a la participación de los sectores sociales y coordinarse con aquellos interesados en la inclusión al programa
Difusión del programa	No cumple	El programa y, paralelamente, el CEAM, no brinda ni difunden su información básica de las actividades que se realizan en ninguno de los medios de comunicación local disponibles, que hace que la sociedad se mantenga desinformada y por consiguiente desinteresados en el tema.
Autonomía financiera	No cumple	El Programa no cuenta con recursos propios, por parte de ningún orden de gobierno, y genera sus ingresos a partir del desarrollo de sus actividades, lo que genera escasez de los recursos financieros el margen de acción del mismo
Transparencia Acceso a la Información	No cumple	No hay un fácil acceso a la situación, ni transparencia en su manejo lo que dificulta procesos de seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en el programa.

Participación ciudadana	Cumple parcialmente	El programa no contiene acciones claras en las que la sociedad pueda participar activamente e influir en el diseño o desarrollo del programa y sus actividades, y por el otro lado no existe interés por parte de la ciudadanía, como consecuencia del desconocimiento del programa en general.
Desarrollo Humano	Cumple parcialmente	El programa fomenta las capacidades de desarrollo humano mediante la atención de diversas necesidades en distintos ámbitos
Coordinación intergubernamental	Cumple parcialmente	A pesar de que el programa se desarrolla en coordinación con el DIF municipal, no hay una relación con otros niveles de gobierno que provocan que los esfuerzos que se hacen en los 3 niveles de gobierno se ejecuten de manera aislada y con un impacto menor, que podría potencializarse con políticas de integración y coordinación entre los 3 niveles de gobierno.
Diseño	No cumple	El Programa Especial de equidad de género tiene un diseño muy deficiente y que no cumple con los aspectos básicos con los que un programa debe contar como mínimo, lo que dificulta y limita si desarrollo, al no tener claridad en sus metas, objetivos, y estrategias, y en la metodología en general.
Autogestión	No cumple	El Programa depende totalmente del DIF municipal, por lo que no tiene margen de acción y el desarrollo de sus actividades está condicionada por los apoyos

		que recibe de otras instituciones, en cuanto a recursos humanos o materiales
Fuente: Elaboración propia		

CONCLUSIONES

Como se mostró anteriormente, la equidad de género, es un tema que ha sido posicionado en las agendas de gobierno desde el orden internacional hasta el nivel nacional, de tal manera que se ha buscado que los Estados y municipios, deban buscar desarrollar y aplicar programas enfocados a promover y reducir las desigualdades sociales, políticas y culturales de las mujeres.

En el caso del municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo se encontró que durante la gestión de 2013-2016 se impulsaron acciones para promover la equidad de género, esto a través del programa Especial de Equidad de Género.

En esta monografía se propuso analizar y examinar el programa ya mencionado y las conclusiones se han organizado en forma de dos tablas que resumen los problemas identificados y las propuestas de mejora que se plantean a partir de la investigación.

Tabla 7. Problemáticas identificadas en Programa Especial de Equidad de Género	
Problema	Consecuencia
El programa tiene un número limitado de personal, y depende de los recursos humanos que se le asignan pertenecientes al DIF Municipal e incluso Estatal	El desarrollo de sus actividades está condicionado por la disponibilidad de personal perteneciente a otras áreas distintas a las del programa, al no contar con personal propio, lo que limita su accionar y desarrollo
Oportunidades limitadas de participación de la sociedad	Existe una brecha entre la sociedad y las acciones del programa que provoca que el programa tenga un impacto limitado en la sociedad
Falta de difusión del programa	Poco o nulo conocimiento de la sociedad en aspectos básicos como la ubicación del Centro, que conlleva a que las personas que acuden a ser atendidas no representan una gran parte de la sociedad del municipio
El programa no cuenta con recursos propios y limita su margen de acción	Imposibilidad de la ejecución de las actividades y objetivos del programa e imposibilidad de mejorar el desarrollo del programa.

Falta de transparencia y acceso a la información del programa	No se pueden implementar métodos de evaluación que permitan identificar y mejorar las deficiencias observadas durante la evaluación, por tanto, no hay evoluciones en el mismo.
Poco interés de la sociedad en participar en las actividades del programa	La ausencia de la participación social condiciona el impacto y fracaso de cualquier programa, pues no genera valor público, que consiste en el objetivo principal de los programas sociales.
Falta de coordinación del programa con el gobierno estatal y federal.	Existe un distanciamiento entre los niveles de gobierno, que provocan que el programa se desarrolle de manera aislada, y disminuya su margen de efectividad, e incluso genera duplicidad de funciones por mala coordinación, y dificulta las posibilidades de asignación de recurso al programa ya por bolsas federales, estatales o municipales.
Mal diseño y metodología del programa	No hay claridad en las metas, objetivos y estrategias que el programa pretende alcanzar, lo que condiciona la efectividad en su ejecución, y dificultades en procesos posteriores como evaluaciones.
El programa no tiene autonomía en sus recursos humanos, financieros, ni materiales	El no contar con autonomía y depender de una institución municipal, así como no tener apoyo de niveles de gobierno superiores, provocan que el programa este condicionado al fracaso y a el estancamiento permanente, pues no hay margen de acción alguno que permita desarrollar sus actividades de manera efectiva.
Fuente: Elaboración propia	

A partir de los problemas encontrados se proponen alternativas de solución que puedan solucionar las deficiencias encontradas y por consiguiente mejorar el funcionamiento del programa analizado, de igual forma se proponen una serie de estrategias para cada una de las propuestas que facilitan y clarifican de qué manera se pueden ejecutar cada una de las propuestas de solución. A continuación, en la tabla 5 se presentan las Propuestas de solución a problemáticas identificadas en el Programa Especial de Equidad de Género.

Tabla 8. Propuestas de solución a problemáticas identificadas en el Programa Especial de Equidad de Género		
Problema	Solución	Estrategia
El programa tiene un número limitado de personal, y depende de los recursos humanos que se le asignan pertenecientes al DIF Municipal e incluso Estatal	Es necesario que se asigne al programa personal propio que desempeñe específicamente las actividades del programa de manera permanente, y no depender de personal ajeno al programa.	Tomando en cuenta la naturaleza de las actividades que se realizan (talleres, conferencias, cursos, capacitaciones, actividades recreativas, etc.,) una buena forma sería mediante voluntariado, por medio de publicaciones por diferentes medios, o incluso a través de la inclusión de algunos sectores de la sociedad como instituciones gubernamentales, ONG'S, etc.
Oportunidades limitadas de participación de la sociedad	Creación de acciones más inclusivas para la integración de la sociedad y sus diferentes sectores.	Tomando en cuenta el punto anterior, y la carencia de personal, la sociedad organizada puede representar un nicho de oportunidades que beneficia a ambas partes, por medio de acciones de acuerdo a l perfil de los diferentes sectores. Por ejemplo: las instituciones educativas como universidades que estudian temas relacionados con equidad de género mediante la impartición de cursos, diplomados; organizaciones no gubernamentales so asociaciones civiles mediante talleres o capacitaciones relacionadas con las actividades propias de su naturaleza, y otros grupos de la sociedad como el sector artístico, cultural o deportivo, mediante concursos, encuentros, etc. Todas estas actividades, claro está con un enfoque de equidad de género.

<p>Falta de difusión del programa</p>	<p>Mayor difusión del centro a través de diversos mecanismos como las redes sociales radio televisión, folletos, etc. Esto con el objetivo de que el programa y sus actividades sean de conocimiento de la sociedad, y por tanto, impacte de mayor manera en la misma,</p>	<p>Existen muchas estrategias para la difusión de cualquier tema actualmente, en este caso, el programa se puede difundir por los principales estaciones de radio y televisión a nivel local, por las redes sociales mediante la creación de cuentas oficiales del Programa Especial de Equidad de Género, e incluso un sitio web vinculado a la página principal del ayuntamiento de Othón P. Blanco, y por otros medios alternativos como folletos, trípticos, carteles los cuales pueden llegar a mas sectores de la población, sobre todo aquellos que se encuentran en las comunidades aledañas del municipio</p>
<p>El programa no cuenta con recursos propios y limita su margen de acción</p>	<p>Asignación de recursos al programa por los distintos niveles de gobierno</p>	<p>Creación de una dirección de equidad de género dentro del DIF Municipal, a la cual pueda ser asignada recurso financiero, y no permanecer delegado como un programa a cargo de un sub comité, perteneciente a una área de uno de los departamentos de la institución. Así mismo mediante el diseño y mejora de las iniciativas desarrolladas en el programa, estas pueden ser sometidas a concurso para recibir apoyo económico, mediante concursos a nivel federal.</p>
<p>Falta de transparencia y acceso a la información del programa</p>	<p>Generar y proporcionar información valiosa, para la realización de evaluaciones que puedan traducirse en mejoras en el diseño y operatividad del mismo.</p>	<p>Llevar un registro de las actividades realizadas así como el número de beneficiados en cada una de ellas, que permitan evaluar la eficiencia y eficacia de las mismas, mediante la creación de matrices de indicadores que permitan identificar deficiencias en las que se</p>

		<p>puedan mejorar. En cuanto al acceso a la información, una forma correcta sería la reacción de medios electrónicos (páginas web, base de datos) mediante las cuales la sociedad pueda tener acceso a la información.</p>
<p>Falta de interés por parte de la sociedad</p>	<p>Dar a conocer las actividades que se realizan en el programa, e incentivar a la población a ser partícipes de las mismas, así como medias que cambien la percepción y estereotipos generados en la sociedad</p>	<p>Impartir cursos y pláticas acerca del programa y sus actividades, así como de aspectos relacionados con la equidad de género y la erradicación de estereotipos y desigualdades sociales generados en los patrones de comportamiento de la sociedad. Estas pláticas pueden ser brindadas en centros de concurrencia como parques, plazas cívicas, e incluso instituciones como escuelas u organizaciones públicas.</p>
<p>Falta de coordinación del programa con el gobierno estatal y federal</p>	<p>Crear una relación de integración con instancias estatales y federales para poder concretar mejor las acciones del centro. Creación de una secretaria encargada de la equidad de género.</p>	<p>Realizar informes de forma periódica en los cuales se integre la información referente al funcionamiento y los logros alcanzados en dicho periodo, que sean de conocimiento tanto del DIF municipal, como estatal, que genere una mejor organización y coordinación en las actividades de las dos instituciones, y que pueda generar, mayores impactos y éxitos. De esta forma, la coordinación con niveles federales, puede ser alcanzada de acuerdo a la mejora de los resultados</p>
<p>Diseño deficiente del programa</p>	<p>Mejorar el diseño y metodología del programa, establecer metas cuantificables que puedan evaluar que tanto se cumplen o no al final</p>	<p>El acercamiento con Centros de estudios locales, como universidades públicas, los programas de gobierno pueden ser sometidos a evaluación a un rediseño</p>

	de un periodo determinado, y que clarifiquen las estrategias y acciones por medio de las cuales se pretenden alcanzar, así como los periodos en las cuales se realizaran.	por parte de especialistas o grupos competentes, como profesores o alumnos.
Fuente: Elaboración propia		

A modo de cierre, debemos señalar que es importante que existan este tipo de programas orientado a la equidad de género, también consideramos que todo programa debe partir de conceptos básicos como equidad e igualdad de género, así como la transversalización de la perspectiva de género En el caso de Othón P. Blanco, el programa mostró un intento de aplicar dichos conceptos, sin embargo, por las problemáticas encontradas no se concretó el éxito de este programa.

REFERENCIAS

- Arámbula, A., Santos, G., Corona, E. y Bustos, C. (2008) *Acciones afirmativas*. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Barrere Unzueta, M. A. (2003). Igualdad y discriminación positiva. Un esbozo de análisis teórico-conceptual. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho* (9), pp. 2-27.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (s.f.). *Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Mexico, DF: Diario Oficial de la Federacion.
- Camberos, M. (2011). Empoderamiento Femenino y Políticas Públicas, una Perspectiva desde las Representaciones sociales de Género. *Entramado*, 7 (2), pp.40-53.
- Castaneira, T. (23 de julio del 2013) Validan al Ayuntamiento de Izúcar proyecto de perspectiva de género. Gobierno de Puebla. Recuperado de <http://municipiospuebla.mx/nota/2013-07-23/izucar-de-matamoros/validan-al-ayuntamiento-de-iz%C3%BAcar-proyecto-de-perspectiva-de>
- Castaneira. T. (24 de julio del 2014) Promueven la equidad de género en Izúcar. Gobierno de Puebla. Recuperado de <https://intoleranciadiario.com/articles/2014/07/24/122913-promueven-la-equidad-de-genero-en-izucar.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (7 de junio de 2015). *Municipalización de los ODM*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/proyectos/municipalizacion-odm>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (s/f) Objetivos, metas e indicadores oficiales. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-metas-indicadores-odm>
- Consejo de Europa (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Diario INTOLERANCIA. (11 de marzo del 2012). En Izúcar exhortan a luchar por equidad de género. Recuperado de <https://intoleranciadiario.com/articles/2012/03/11/91302-en-izucar-exhortan-a-luchar-por-equidad-de-genero.html>

- Durán Scott, M. (2018). Avances, problemáticas y desafíos de la política pública para las mujeres y equidad de género en Barranquilla 2012 – 2022 en el contexto de los acuerdos de paz. *Revista Cuadernos del Caribe*, (25), pp. 24-33.
- El Heraldo (09 de noviembre del 2015) Otras 850 mujeres del programa ‘Transformate tú, mujer’ se gradúan. . Recuperado de <https://www.elheraldo.co/local/otras-850-mujeres-del-programa-transformate-tu-mujer-se-graduan-227283>
- Entrevista con A. Matos, 2 de diciembre de 2015, Chetumal Quintana Roo.
- Entrevista con Maritza Medina, 27 de noviembre de 2015, Chetumal, Quintana Roo.
- Estañol, A. (27 de octubre de 2014). México retrocede en equidad de género: WEF. *Expansión*. Recuperado de <https://expansion.mx/economia/2014/10/27/mujeres-en-pocos-puestos-clave-en-el-gobierno-de-mexico>
- Facio, A. (2015). La igualdad de género y la modernización de los parlamentos latinoamericanos. En Facio, A. y Jiménez, R. *La igualdad de género y la modernización de los Parlamentos Latinoamericanos*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D, C. pp.1-42.
- Fernández Castro, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política* (16), pp. 79-104.
- García, E. (2008) *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming: ¿De qué estamos hablando?: Marco conceptual*. Costa Rica: PNUD.
- Gobernación del Atlántico Colombia (06 de marzo del 2013) Transformate Tú Mujer. Recuperado de <https://www.atlantico.gov.co/index.php/autonomia-economica/proyectos-39053/2370-transformate-tu-mujer>
- H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco (2013). *Programa Especial de Equidad de Género de Othón P. Blanco, 2013-2016*.
- H. Ayuntamiento de Othón P. Blanco. (2013) *Plan de Desarrollo Municipal 2013-2016. Sub comité de Equidad de Género*.
- H. Congreso Del Estado De Quintana Roo (2018) *Constitución Política del Estado De Quintana Roo*.
- Hernández, A. (2011). *Equidad de Género y Democracia Interna de los Partidos Políticos México*, DF: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

- Instituto Quintanarroense de la mujer (2016) Nuestra institución. Recuperado de <http://www.iqm.gob.mx/portalunisitio/Instituto/NuestraInstitucion.php>
- Larralde, S. y Ugalde, Y. (2007) *Glosario de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres de México.
- Lombardo, E. (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, (10-15), pp. 6-11.
- Navarro, L. (2007). Acción positiva y principio de igualdad. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (112), pp. 107-122.
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres (s/f) el progreso hacia los ODM para las mujeres y las niñas. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/mdg-momentum>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (s/f) Objetivos del Desarrollo sostenible. Recuperado de <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/mdg/goal-3/es/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (15 de marzo del 2012). La educación y alfabetización de las mujeres y niñas sigue siendo un desafío mundial, declara la Directora General de la UNESCO. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/la_educacion_y_alfabetizacion_de_las_mujeres_y_ninas_sigu/
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (04 de septiembre del 2012) La alfabetización al nivel de base: Entrevista con Jessica Hjarrand. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/la_alfabetizacion_al_nivel_de_base_entrevista_con_jessica/
- Organización de los Estados Americanos (2015). ¿Quiénes somos? Recuperado de http://www.oas.org/es/acerca/quienes_somos.asp
- Organización Mundial de la Salud. (s/f). Género. Recuperado de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- PNUD (2010). *Políticas públicas para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Proyecto ODM en lo Local: ODML*. Colombia: PNUD.

- Rigat, M. (2008) Un enfoque para la igualdad de género. *Revista Nueva Sociedad* 1(218), pp. pp. 40-56.
- Salcedo, L. y De los Ríos, J. (2016) Evaluación de la política pública de la mujer en el departamento del atlántico en el año 2013. *Revista Saber, Ciencia* 11, (2), pp. 55-72.
- Sipse Noticias (15 de abril del 2013) Crean Instituto de Equidad y Género en Othón P. Blanco. Recuperado de <https://sipse.com/novedades/anuncian-creacion-de-instituto-de-equidad-y-genero-en-chetumal-26399.html>
- Torres, I. (2008) Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad. *Revista IIDH*, 47, pp. 225-240.
- Universidad de Guadalajara (05 de noviembre del 2010) Especialistas dialogan sobre equidad de género y discriminación. Recuperado de <http://www.udg.mx/es/noticia/especialistas-dialogan-sobre-equidad-de-genero-y-discriminacion>
- Vas, R., Gutiérrez, A., Cantillo, L. y López, M. (2011) *Construcción de las políticas públicas de mujeres en Barranquilla para el fortalecimiento del buen teatro*. Colombia: Universidad del Atlántico.
- Villegas, G. y Toro, J. (2010). La igualdad y la equidad: dos conceptos clave en la agenda de trabajo de los profesionales de la familia. *Revista Latinoamericana de Estudios Familiares* 2, pp. 98-116.
- Zapata, D. (2007) *Transversalizando la perspectiva de género en los objetivos de desarrollo del Milenio*. Chile: CEPAL.