

SFP



SECRETARÍA DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA

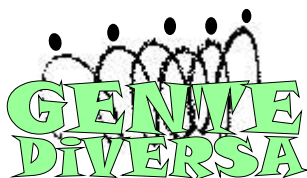
Dale más valor a
lo que
¡Sé Honesto!



RESULTADOS

OBSERVATORIO

Para la Transparencia y Rendición de Cuentas
en la aplicación de los Presupuestos y
Programas de la Administración Pública Federal
en materia de Transversalidad de
la Perspectiva de Género en Baja California 2009



REBECA MALTOS GARZA
Coordinadora General

www.gentediversa.org.mx

gentediversa@gentediversa.org.mx

Abril de 2010

PARTICIPANTES

FONDO DE TRANSVERSALIDAD PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN BAJA CALIFORNIA

Coordina: **Rocio del Río Valverde**

Encuesta: **Samantha Osuna Hernández**

PROGRAMA DE LA MUJER EN EL SECTOR AGRARIO: PROMUSAG

Coordina: **Nain Martínez Segura**

Encuesta: **Raissa Carolina Lara Corvera**
Jorge Eduardo Ascencio Serrano
Atsumi Guadalupe Ruelas Takayasu

ESTANCIAS INFANTILES DE SEDESOL

Coordina: **Heber Huizar Contreras**

Encuesta: **Hector Gama Gutiérrez**
Erika B. Virgen Esteban
Yuliana Huizar Contreras

SERVICIOS DE GUARDERIA DEL IMSS.

Coordina: **Fabiola Maltos Garza**

Encuesta: **Hilda Ortega Lozano**

ATENCION A LA SALUD REPRODUCTIVA E IGUALDAD DE GENERO EN SALUD

Coordina: **Rebeca Maltos Garza**

Encuesta: **Lourdes Asuzena Claudio Servin**
Edelmira Chamery Méndez
Leonor del Carmen Domínguez
Nohemi Lora Ortiz
Madian Carolina Félix Chávez

ASISTENTE ADMINISTRATIVA DE PROYECTO

Brenda Ramírez

DISEÑO DE IMAGEN

Fabiola Maltos Garza

COORDINACIÓN GENERAL

Rebeca Maltos Garza

POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Mtro. Edgar Andrés Andrade García

Unidad de Operación Regional y Contraloría Social
Dirección General Adjunta de Contraloría Social

Lic. Victor Manuel Pérez Castro

Director de Vinculación con Estados Municipios y Sociedad Civil



Gente Diversa de Baja California, A.C.

RESULTADOS

OBSERVATORIO PARA LA TRANSPARENCIA Y RENDICION DE CUENTAS EN LA APLICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS Y PROGRAMAS DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL EN MATERIA DE TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN BAJA CALIFORNIA 2009

Este Observatorio se llevó a cabo bajo el contrato No.DC-040-2009 de Gente Diversa de Baja California, A.C. con la Secretaría de la Función Pública.

Este documento será publicado en modo electrónico solamente y en la página web de Gente Diversa: www.gentediversa.org.mx. Se permite la reproducción total o parcial del mismo mencionando la fuente.

Dirección de contacto:
gentediversa@gentediversa.org.mx.

Abril de 2010.



**OBSERVATORIO PARA LA TRANSPARENCIA Y
RENDICION DE CUENTAS EN LA APLICACIÓN DE LOS
PRESUPUESTOS Y PROGRAMAS DE LA
ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL EN MATERIA
DE TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN BAJA CALIFORNIA 2009**

1

**REBECA MALTOS GARZA
Coordinación General
Mexicali, Baja California
Abril de 2010**

www.gentediversa.org.mx
gentediversa@gentediversa.org.mx





INDICE

PRESENTACIÓN	4
PROGRAMA I. FONDO DE TRANSVERSALIDAD PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN BAJA CALIFORNIA Rocio del Río Valverde	5-24
PROGRAMA II PROGRAMA DE LA MUJER EN EL SECTOR AGRARIO: PROMUSAG Nain Martínez Segura	25-46
PROGRAMA III ESTANCIAS INFANTILES DE SEDESOL. Heber Huizar Contreras	47-68
PROGRAMA IV SERVICIOS DE GUARDERIAS DE IMSS Fabiola Maltos Garza	69-90
PROGRAMA V ATENCIÓN A LA SALUD REPRODUCTIVA E IGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD APLICACIÓN EN IMSS-B.C. APLICACIÓN ISESALUD-B.C. Rebeca Maltos Garza	91-115 116-140
FOROS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	141-166
CAPÍTULO DE FOTOGRAFÍAS	167-174
OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA POR PARTE DE LA SFP	175
INVITACIÓN	176-177
CERTIFICACIÓN POR PARTE DE LA SFP	178



PRESENTACIÓN

La Secretaría de la Función Pública, a través del área de Contraloría Social, implementó en 2009 una serie de Observatorios Ciudadanos, en 7 entidades federativas, una de ellas **Baja California** para conocer la situación que guarda la **Transparencia y Rendición de Cuentas en la Aplicación de los Presupuestos y Programas de la Administración Pública Federal en Materia de Transversalidad de la Perspectiva de Género en cinco Programas:**

- a) **Programa y coordinación de las acciones para la equidad de género.**
Fondo de Transversalidad del INMUJERES.
- b) **Programa de la Mujer en el Sector Agrario** de la Secretaría de la Reforma Agraria.
- c) **Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras** de la Secretaría de Desarrollo Social.
- d) **Servicios de Guardería** del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- e) **Atención de la Salud Reproductiva y la Igualdad de Género en Salud.**
En las modalidades de Arranque Parejo en la Vida, Planificación Familiar e Igualdad de Género en Salud, del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva y su aplicación en IMSS e ISESALUD.

3

Gente Diversa de Baja California, A.C. remitió su propuestas técnica y económica y resultó adjudicada para llevar a cabo el Observatorio y el presente documento corresponde a los resultados obtenidos durante el mismo. Aunque en el contrato de servicios no se estipula la difusión de resultados, la SFP nos autorizó divulgarlos (anexo 1) ya que consideramos importante darlos a conocerlos con el propósito de informar a tomadores-as de decisiones, operativos-as y sociedad en general, de los resultados obtenidos desde nuestra visión ciudadana para coadyuvar con el Estado en el mejoramiento de los programas públicos. Esperamos que este trabajo sea de utilidad...





PROGRAMA I. FONDO DE TRANSVERSALIDAD EN BAJA CALIFORNIA Rocio del Río Valverde





FONDO DE TRANSVERSALIDAD EN BAJA CALIFORNIA

Resumen Ejecutivo

En este informe se presentan los resultados correspondientes a las cuatro etapas de este observatorio, de forma sintetizada y por puntos, en la parte introductoria del documento, se explica la metodología utilizada para el análisis de gabinete, la evaluación de campo, y el informe final, así como las fuentes de recopilación de datos.

De igual forma, contiene un análisis FODA del Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, realizado en base a los resultados y el análisis efectuado durante este observatorio.

Se revisan tópicos como la efectividad para la operación del fondo, la estructura organizacional del Instituto de la Mujer en Baja California, la transparencia y rendición de cuentas, la difusión y comunicación de las acciones del fondo y las irregularidades detectadas; la participación ciudadana y de la sociedad civil especializada, la concordancia entre leyes y normas internacionales con las acciones del fondo en la entidad, la situación del macroambiente entre organizaciones civiles que trabajan el tema de la perspectiva de género y el Instituto Estatal de la Mujer, así como la vigilancia y rendición de cuentas que debe tener la instancia normativa para con las entidades federativas de la mujer.

Por último se establecen una serie de conclusiones y propuestas, a manera de resultados de este observatorio, mismas que se espera, se traduzcan en acciones para el mejoramiento y fortalecimiento al Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género.



Introducción

En el trabajo, se desarrolló una síntesis de los principales resultados de las distintas etapas de este observatorio, en base a distintas metodologías. Para el análisis de gabinete, se realizó un análisis cualitativo y comparativo de la normatividad nacional e internacional con las reglas de operación del fondo de transversalidad, así como documentos de la integración de la propuesta para el fondo en Baja California, generada por el IMEF- B.C. (Instancia de la Mujer en la Entidad Federativa Baja California). Para la evaluación de campo, la metodología utilizada consistió en entrevistas a profundidad, con líneas y temáticas propuestas por la Secretaría de la Función Pública, así como la implementación de un Grupo de Enfoque con beneficiarios-as del fondo de transversalidad.

Las fuentes de datos, incluyen las leyes nacionales y los tratados internacionales que rigen al fondo, así como los presupuestos de egresos del 2008 y 2009 del IMEF en el estado, otros documentos relacionados a los presupuestos del IMEF estatal de los años 2005, 2006 y 2007. Otras fuentes de datos corresponden a documentos de la Comisión de equidad de género del Congreso de la Unión, en lo referente a ampliaciones y etiquetaciones de presupuestos, y por último documentos relacionados con los presupuestos por rubro, generados y proporcionados por el INMUJERES. De igual forma, fueron utilizados los portales del IMEF estatal y el INMUJERES para su análisis en materia de transparencia, tanto en lo referente a su estructura orgánica como a la difusión y rendición de cuentas, específicamente de las acciones del fondo. Otras fuentes de datos corresponden a contenidos utilizados por el IMEF estatal para dar capacitaciones hacia la comunidad, por último fueron recopiladas diversas notas informativas y/o reportajes generados por distintos medios de comunicación, como MILENIO, La Jornada, CIMAC noticias entre algunos otros.

La recopilación de la información, fue bajada directamente de los portales de transparencia de Baja California, así como de la Web en general. Otros documentos fueron proporcionados vía electrónica por el INMUJERES, así como



por el IMEF municipal, siendo previamente solicitados vía oficio. La información para la evaluación de campo, fue obtenida mediante las entrevistas a profundidad efectuada en todo el Estado, proveniente de funcionarios beneficiarios-as e involucrados-as en la ejecución del fondo.



CAPITULO I. INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO

Sección 1. Resultados del Análisis de Gabinete.

- En lo general, existe vinculación de las Reglas de Operación con los objetivos del programa.
- Teóricamente, el programa esta alineado con la normatividad internacional y nacional que rige las acciones del fondo.
- En lo general, se observan coincidencias, complementariedades o duplicidad de acciones con otros programas federales, como con el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el programa de Planificación Familiar y Anticoncepción y el programa federal de Igualdad de Género el Salud, a cargo de la Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud.
- El programa contempla en sus reglas de operación y demás normatividad principios y conceptos de la CEDAW, BEIJIN8G, e INSTRAW.
- En términos de transparencia en las acciones y ejecución del fondo, el programa incumple con la Convención Interamericana Contra la Corrupción (CICC) y la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (UNCAC).
- Es inadecuado el avance de la cobertura que a la fecha presenta el programa, considerando su fin y propósito, en términos de una mejor planificación y elaboración de diagnósticos para la ejecución efectiva del mismo.
- Las reglas de operación, no contemplan mecanismos de participación ciudadana para el ejercicio del fondo; tampoco contemplan mecanismos que favorezcan la transparencia y rendición de cuentas.
- El IMEF estatal incumple en contar con el Consejo Consultivo del Instituto de La Mujer para el estado de Baja California.
- La subutilización de la sociedad civil experta en el tema y de los grupos



académicos de investigación, son una limitante para los objetivos del fondo en el Estado.

- Es necesario, mayor control y vigilancia en ejercicio del fondo para la transversalidad de género.
- El programa no cuenta con Matriz del marco lógico¹, a pesar de existir múltiples propuestas en instituciones de otros países de América Latina y Europa. Anexamos una propuesta sencilla que puede utilizarse como referente para la realización de un documento que contemplo todos los programas de la IMEF.

Sección 2. Resultados del Trabajo de Campo

- Falta de legitimidad del Instituto Estatal de la Mujer en general ante el cuerpo burocrático
- Insuficiente difusión ante el aparato gubernamental estatal y municipal de las acciones del INMUJER, en lo específico en las acciones del fondo
- Falta de transparencia en las acciones del fondo en el Estado
- Falta de transparencia en la estructura orgánica del IMEF estatal y en la instancia normativa INMUJERES, en lo referente a sus portales electrónicos.
- Satisfacción de los beneficiarios con el nivel de especialización de los talleristas involucrados en las capacitaciones del fondo.
- El fondo de transversalidad se encuentra en una etapa a nivel “doctrinario” y aun no se concretiza en acciones de gobierno o políticas públicas.
- En términos financieros, el fondo de fomento para la transversalidad fue fortalecido respecto a su primer año de existencia, (2008), ya que aumentó en un 79 por ciento.

¹ Véase tabla con propuesta del marco lógico en el anexo 6



En base a la evaluación de campo efectuada y procesada en esta etapa se concluye que el avance de la transversalidad de género ha sido muy lento, por distintos factores, uno de ellos la resistencia cultural por parte los funcionarios públicos, por otro lado por falta de legitimidad y difusión de las acciones y la razón de ser del Instituto Estatal de la Mujer, la evaluación de campo arrojó que los funcionarios-as beneficiados con las acciones del fondo de transversalidad, se muestran satisfechos con la calidad del personal y contenidos de los cursos, talleres o diplomados, indican que ha tenido un impacto significativo en sus vidas además de tenerlo en el ámbito público.

En general se observa que las acciones del fondo, no han logrado concretarse en políticas públicas, indicadores o reglamentos municipales que ya contengan perspectiva de género, por lo que hasta la fecha, se ha quedado en el plano de sensibilización en el tema y como algo “doctrinario”, por así decirlo, sobre los derechos de las mujeres.

10

Por otro lado no existen instrumentos de evaluación y seguimiento para las acciones del fondo de transversalidad que sean implementados por parte del IMEF hasta la fecha, se observa una falta de transparencia en la ejecución de los recursos del fondo en lo referente a su difusión, en general deficiencias en la comunicación externa en los medios electrónicos.

Específicamente en la información disponible en el portal del IMEF de este Estado, en lo referente a información sobre el directorio y estructura orgánica del mismo, así como información disponible de los beneficiarios e impacto de sus programas y/o actividades en curso por cada programa, en especial del fondo de transversalidad. En los anexos 5 y 6 proponemos un instrumento de entrevista para operadores del Fondo y para beneficiarios-as del fondo respectivamente.



Principales resultados del grupo de enfoque. *Avance de la institucionalización de la perspectiva de género.*

- Falta de compromiso por parte de los funcionarios públicos para capacitarse.
- Existe desvinculación entre el INMUJER estatal y los IMEF municipales, lo que afecta a la respuesta institucional al fondo.
- Existe una problemática en la visión de lo que es la institucionalización de la perspectiva de género.
- Las organizaciones de la sociedad civil, desconocen las acciones que se llevan a cabo con el fondo de transversalidad.
- Señalan falta de perspectiva de género en las instancias de justicia.

Propuestas del Grupo de Enfoque.

1. Cambiar el paradigma de *sensibilización* de los funcionarios, por el de *obligación de capacitarse*.
2. Sancionar o inhabilitar a funcionarios y/o funcionarias que sean mandados llamar a capacitación en género y omitan dicha responsabilidad.
3. Vincular de forma directa a la Secretaría de Gobernación con el INMUJER municipal para lograr una respuesta institucional adecuada a las acciones del fondo.
4. Establecer como norma, que cualquier ciudadano que entre a la función pública, cumpla con el perfil civil para ello, así como capacitarse en perspectiva de género como un requisito.
5. Inclusión de la sociedad civil en las propuestas para la ejecución del Fondo.



Sección 3. Resultados del Monitoreo de Indicadores

- Poco avance en la incorporación de la perspectiva de género.
- El trabajo de la incorporación de la perspectiva de género ha sido difícil y lento.
- El avance del fondo en el Estado, ha sido en términos de sensibilización y acercamiento a las dependencias.
- Poca respuesta institucional al fondo de transversalidad por parte de los tomadores de decisiones.
- Falta de transparencia por parte del IMEF estatal en su plan de trabajo, acciones y operación del mismo.
- El Instituto no cuenta con un órgano consultivo ciudadano, incumpliendo así la Ley para el Instituto Estatal de la Mujer de Baja California, en lo referente a la creación del consejo consultivo.
- El personal que opera el fondo en el Estado, es insuficiente, ya que son dos las funcionarias involucradas en su ejecución.
- No existe involucramiento de la sociedad civil existente en el Estado, especializada en el tema de la perspectiva de género.
- La ruptura política entre la actual dirección del IMEF estatal y las organizaciones de mujeres en el Estado, ha afectado el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género.
- El 45 % de los beneficiarios evalúan el programa como bueno o muy bueno.
- En contraste, solo el 15 por ciento evalúan como bien y muy bien el desempeño de los funcionarios de los Programas.
- Existe poca comunicación y coordinación entre las IMEF y las IMEF municipales.
- Existe inconformidad por parte de las IMEF municipales en cuanto a la información proporcionada por el Instituto de la Mujer en el Estado de las acciones del fondo.
- Se encontró una irregularidad grave en lo referente a contenidos del



programa “Rescatemos nuestros valores” del departamento de desarrollo humano, que transgreden los principios de igualdad, equidad y empoderamiento de las mujeres, e inherentemente la normatividad internacional y nacional que rige y da origen al fondo, dado que dichos contenidos como fue expuesto en la etapa III, fomentan la reproducción de estereotipos en función del sexo, que ocasionan la mayoría de las brechas de desigualdad y discriminación entre los géneros.

- El origen sociopolítico-religioso de la dirección actual del IMEF estatal, puede alterar e incluso representar una amenaza para visión y forma de implementar las acciones del fondo de transversalidad.

CAPÍTULO II FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

13

	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
FACTORES INTERNOS	<p>Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un marco legal internacional y nacional que dan solidez al fondo de fomento para la transversalidad.(P.3-4) 2. El servicio técnico y asesoría proporcionada por la instancia rectora (INMUJERES). (P.4) 3. El monto del fondo fue duplicado en su segundo año. (P.6) 4. Capacitaciones con alta calidad y personal especializado. (4) 	<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dos personas coordinan y operan el fondo de transversalidad. ² (P:6) 2. Poco o nulo involucramiento de la sociedad civil especializada en el tema de la perspectiva de género. ³ (P. 5) 3. Falta de respuesta institucional al fondo de transversalidad. ⁴ (P.5) 4. Poca transparencia y difusión en el ejercicio y operación del fondo. ⁵(P.6) 5. Poca coordinación con instancias claves como las comisiones de

² Véase el anexo 1

³ Véase anexo 1

⁴ Véase anexo 3

⁵ Véase anexo 2



		equidad y género. ⁶ (P. 4-5-6)
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe personal especializado en BC en los temas de género. 2. Se cuenta con la experiencia y línea de investigación en género en el COLEF. 3. Disposición por parte de las comisiones de equidad y género de trabajar la perspectiva de género. 4. Disposición de las IMEF municipales para implementar la perspectiva de género hacia la comunidad y/o al interior del cabildo. 	Amenazas <ol style="list-style-type: none"> 1. La orientación socio-religiosa de la actual dirección del instituto (P.7) 2. La ruptura política ideológica de la actual dirección del INMUJER estatal con las organizaciones de mujeres en el Estado. (P.4-6-5)) 3. Los tiempos burocráticos y administrativos influyen en que el ejercicio del recurso sea sin planeación suficiente. (P.4) 4. No existe un seguimiento formal a las acciones del fondo. (P.6)
 FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS 	Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> • Un marco legal internacional y nacional que dan solidez al fondo de fomento para la transversalidad • El servicio técnico y asesoría proporcionada por la instancia rectora (INMUJERES) • El monto del fondo fue duplicado en su segundo año • Capacitaciones con alta calidad y personal especializado 	Debilidades <ul style="list-style-type: none"> • Dos personas coordinan y operan el fondo de transversalidad • Poco o nulo involucramiento de la sociedad civil especializada en el tema de la perspectiva de género • Falta de respuesta institucional al fondo de transversalidad • Poca transparencia y difusión en el ejercicio y operación del fondo • Poca coordinación con instancias claves como las comisiones de equidad y género

14

⁶ Véase anexo 4



	<p>FO</p> <ul style="list-style-type: none">• Utilizar el personal especializado en la sociedad civil para la ejecución del fondo.• Establecer el órgano consultivo del Instituto Estatal de la Mujer.• Dar seguimiento formal y de forma permanente a las acciones del fondo, por medio de los cuerpos colegiados y/o académicos, a fin de generar los diagnósticos adecuados.	<p>DO</p> <ul style="list-style-type: none">• Revisar de forma administrativa cuantas personas son requeridas para una ejecución del fondo mas efectiva.• Involucrar a la sociedad civil especializada en la perspectiva de género.• Generar alianzas estratégicas con los titulares municipales y el Ejecutivo a fin de fortalecer la respuesta institucional al fondo.• Implementar estrategias efectivas de comunicación y difusión de las acciones del fondo.• Para ello, incluir un departamento profesionalizado de comunicación organizacional al interior del IMEF estatal.
	<p>FA</p> <ul style="list-style-type: none">• Colocar un perfil de carácter social y con trayectoria en temas de género, discriminación y violencia al frente del Instituto Estatal de la Mujer de Baja California.• Identificar soluciones que permitan garantizar evaluaciones, seguimientos, investigaciones y diagnósticos permanentes para una mejor ejecución del fondo.	<p>DA</p> <ul style="list-style-type: none">• Mayor vigilancia y control en las acciones del fondo, por parte de la instancia normativa INMUJERES, en las entidades federativas.• Revisión y mejora de las reglas de operación, que permitan una ejecución del fondo más planeada y adecuada.• Establecer un observatorio ciudadano permanente, para los programas y acciones



		llevadas a cabo con el fondo de transversalidad.
--	--	--



CAPÍTULO III PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Instituto cuente al menos con otra persona para su operación.
- En relación a la participación de la sociedad civil, se propone que se involucre al menos en un 80 %, a la sociedad civil organizada y la academia para la ejecución de dicho fondo.
- Se recomienda que se fortalezca la transparencia y rendición de cuentas en las acciones del fondo, tanto con los medios de comunicación como en el portal del IMEF estatal.
- De igual forma, se recomienda mayor transparencia y rendición de cuentas en lo referente a las acciones del fondo en el portal del INMUJERES, donde la información sea mostrada de forma, ágil, sencilla y accesible para cualquier usuario que acceda al portal.
- Generar una coordinación interinstitucional enérgica, con las dependencias con las que se esté trabajando, y con las comisiones de equidad y género de los distintos cabildos, a fin de llevar un mejor control y concreción de la incorporación de la perspectiva de género.
- Fortalecer la coordinación e intercambio de información entre el Instituto Estatal de la Mujer y los IMEF municipales, ya que los últimos también ejecutan acciones en menor escala de incorporación de la perspectiva de género, además de que pueden generar propuestas relacionadas, y fortalecer alianzas que permitan una mejor respuesta institucional al fondo.
- Se recomienda, un papel mas activo del Ejecutivo, para proyectar la transversalidad de género como un eje rector de gobierno y una mayor coordinación con los medios de comunicación en el tema.
- Se recomienda también, el establecimiento del consejo consultivo en el Instituto Estatal de la Mujer, como un organismo de participación ciudadana fundamental en las acciones del fondo.



- En relación a los contenidos de “Rescatemos nuestros valores” presentados en el informe de irregularidades de la Etapa III, es imperante que la autoridad competente garantice que se de cabal cumplimiento a las disposiciones legales y tratados nacionales e internacionales que rigen el fondo y su operación en esta entidad, como lo marca el Acuerdo Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el inciso (g) en los compromisos de las y los firmantes, a fin de que se preserve la legalidad por el bienestar institucional y de la sociedad en general.

PROPUESTAS

- Cambio en la dirección del Instituto Estatal de la Mujer, por un perfil especializado y social, con trayectoria en la perspectiva de género, violencia hacia las mujeres, derechos humanos y/o discriminación, que tenga origen y experiencia desde lo social. Por supuesto que este perfil debe estar radicando o tener trayectoria en esta entidad, como lo marca la Ley Estatal para el Instituto de la Mujer.
- La inclusión de un departamento de comunicación organizacional, dividido en interna y externa, a fin de hacer un trabajo efectivo de difusión de las acciones del fondo, de cara a la ciudadanía, medios de comunicación y hacia la administración estatal y municipal.
- Impulsar la mejora del portal del Instituto Estatal de la Mujer, publicar todas sus acciones, programas, agenda y eventos, de forma sencilla, clara y amigable.
- Publicar en el mismo portal de forma clara y transparente, información relacionada a la estructura orgánica del instituto, su curriculum y trayectoria.
- De igual forma que este departamento, emprenda una agenda de relaciones públicas estratégicas, que fortalezcan y generen las alianzas adecuadas interinstitucionales, y con la sociedad civil, esto tiene como objetivo fortalecer al instituto estatal de la mujer, legitimarlo y posicionarlo.



- Establecer de forma permanente, un subprograma de evaluación y seguimiento de las acciones del fondo, esto puede ser realizado con la academia o con la sociedad civil especializada en el tema. Se propone que se trabaje con el COLEF para ello, o bien con las Facultades de Humanidades, en lo específico con la carrera de sociología de la Universidad Autónoma de Baja California.
- Un cambio en las reglas de operación del fondo, que establezca y obligue a que sea involucrada, al menos en un 50 por ciento a la sociedad civil especializada, en la ejecución del fondo.
- Se establezca el órgano consultivo del Instituto Estatal de la Mujer.
- Se propone que el Ejecutivo tenga una agenda que de fortalecimiento a la respuesta institucional del fondo, esto es haciéndolo con su gabinete así como con los tomadores de decisiones, secretarios y delegados en la administración pública estatal.
- De igual forma, los titulares municipales deben implementar una agenda estratégica con sus gabinetes y tomadores de decisiones en el tema de la importancia de la perspectiva de género.
- Las agendas anteriormente mencionadas, deben ser abiertas a la ciudadanía y sus acciones difundidas en medios de comunicación.



CONCLUSIONES FINALES

En general, existen debilidades y deficiencias en el sistema burocrático que permita una ejecución efectiva, bien planeada y con los diagnósticos adecuados para el recurso, es necesaria una mayor profesionalización organizacional al interior del IMEF estatal, en los ámbitos sobre todo de la comunicación, investigación y conocimientos sobre la perspectiva de género y políticas públicas.

Existe una gran diferencia de visiones sobre el proceso y problemática de la incorporación de la perspectiva de género, entre quienes provienen de un perfil social, de trabajo con la ciudadanía y/o la comunidad, y de la actual dirección del instituto. Esta diferencia, fue visible en la realización del foro ciudadano Transparencia y Rendición de Cuentas con Perspectiva de Género, así como en la evaluación de campo. Es necesario pues, que la junta de gobierno del INMUJERES, emprenda una agenda de mayor vigilancia con el marco legal pertinente, para garantizar a la ciudadanía, que los Institutos Estatales de la Mujer operen con calidad, transparencia y efectividad, así como en concordancia con la normatividad nacional e internacional que rige al fondo de transversalidad. De no ser así continuarán haciéndose sub-ejercicios, simulaciones o mal empleo de los recursos para el fomento de la incorporación de la perspectiva de género, dichos recursos que si bien tienen un valor medible en números, son inmedibles en cuanto a la causa social y la lucha por décadas de mujeres que se representan y dan origen a estos instrumentos encaminados a erradicar toda discriminación entre los géneros, por lo que la sociedad civil y el Estado, deben ser celosos de su cabal cumplimiento y dar vigilancia en conjunto de estas acciones.

En relación al avance de la incorporación de la perspectiva de género en la administración estatal y municipal, se concluye que existe una doble visión de la misma, por un lado las funcionarias involucradas en la ejecución de la propuesta, perciben que existe un avance importante, en términos de sensibilización y acercamiento a las dependencias.



Por otra parte, el trabajo de la incorporación de la perspectiva de género ha sido difícil y lento. El fondo de transversalidad ha venido a empoderar al Instituto Estatal de la Mujer, sin embargo, aun no se entiende como un proyecto de gobierno por los tomadores de decisiones y/o altos funcionarios, quienes son a quien van dirigidos muchas de las acciones del fondo.

En el punto de la continuidad de las acciones del fondo, las involucradas en la operación del mismo, tienen una idea clara de las acciones que quieren tomar en 2010. La IMEF en el Estado, no cuenta con instrumentos de medición de impacto de las acciones del fondo, y se observa una falta de seguimiento y coordinación con las-os beneficiarios del mismo en 2008 y 2009. Se observa poca coordinación interinstitucional con las IMEF municipales, y existe inconformidad entre las-os beneficiarios, por la falta de respuesta institucional a las capacitaciones que se otorgan a través del fondo, pues indican que sigue siendo el burócrata promedio, y no los altos funcionarios los que acuden a las capacitaciones.

Resalta una falta de transparencia por parte del IMEF estatal en su plan de trabajo, acciones y operación del mismo, así como rendición de cuentas y coordinación, con otras dependencias, como las comisiones de equidad y género en los cabildos.

De igual forma, resalta que el Instituto no cuenta con un órgano consultivo ciudadano, mismo que no ha sido convocado desde el 2008, y que es fundamental para una mejor operación y transparencia en las acciones del fondo, se observa que el Instituto no hace convocatorias públicas a la sociedad civil para el caso de los multiplicadores-as hacia la comunidad, sino que trabajan con grupos de forma mas exclusiva. Resalta que el IMEF Estatal, ha dejado de trabajar con la sociedad civil organizada, es decir con las OC'S que manejan el tema de manera experta, y con muy poco involucramiento de la academia.

Finalmente, se hace una denuncia grave respecto a contenidos incluidos en capacitaciones hacia la comunidad, mismos que contienen cargas morales-religiosas que promueven la sumisión femenina, en un Estado que ocupa los primeros lugares en violencia hacia la mujer.



BIBLIOGRAFIA

Leyes

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres Hombres
- Convención para Erradicar todas las formas de Discriminación (CEDAW)
- Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Plan Nacional de Desarrollo 2006- 2012
- Ley del Instituto de la Mujer para el Estado de Baja California
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información

Documentos

- Informe final primera etapa. Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Observatorio Ciudadano de Transparencia y Rendición de Cuentas 2009.
- Informe final segunda etapa. Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Observatorio Ciudadano de Transparencia y Rendición de Cuentas 2009.
- *Informe final tercera etapa.* Fondo de Fomento para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Observatorio Ciudadano de Transparencia y Rendición de Cuentas 2009
- BASES DE OPERACIÓN DEL FONDO PARA LA TRANSVERSALIDAD 2009. INMUJERES
- BASES DE OPERACIÓN DEL FONDO PARA LA TRANSVERSALIDAD 2008. INMUJERES
- FLUJO COMPARATIVO DE EFECTIVO PRESUPUESTAL. EJERCICIO 2008. INMUJER BAJA CALIFORNIA
- PRESUPUESTO DE INGRESOS - EGRESOS 2009 POR RAMO – PROGRAMA. INMUJER BC
- PRESUPUESTO POR TIPO DE CAPACITACIÓN POR IMEF. INFORMACION FUNCION PÚBLICA 030609. HOJA 2
- *Hoja 2. Porcentaje por modalidad.* ASIGNACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA.
- *El G12, o Gobierno de los 12, en cinco puntos.* www.centrorey.org



- *El matrimonio, retos y posibilidades*. Módulo RESCATEMOS NUESTROS VALORES. Departamento de Desarrollo Humano, INMUJER Baja California
- *Módulo II. Poder y empoderamiento*. Taller con perspectiva de género. INMUJER de Baja California 2006
- Bases de operación para el fondo de transversalidad 2009 del INMUJERES en la página 5. (Anexo 2)
- Ampliaciones y etiquetaciones de la Comisión de Equidad y Género en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2009
- Informe de resultados Enero-Marzo 2009. INMUJERES
- Presupuesto de egresos 2008, Diario Oficial
- Comunicado de prensa no. 77, Coordinación de Relaciones Públicas y Comunicación Social, Cámara de Diputados

Páginas Web Consultadas

<http://www.transparenciabc.gob.mx>

<http://www.un-instraw.org/es/gps/general/genero-paz-y-seguridad.html>

www.milenio.com

www.proceso.com.mx

www.lajornada.unam.mx

www.wikipedia.com

www.inmujeres.gob.mx

www.inmujerbc.gob.mx



PROGRAMA II. **PROGRAMA DE LA MUJER EN EL** **SECTOR AGRARIO: PROMUSAG** **Nain Martínez Segura**

24





PROGRAMA DE LA MUJER EN EL SECTOR AGRARIO: PROMUSAG

Resumen Ejecutivo

Entendiendo al Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG), promovido por la Secretaría de la Reforma Agraria, como un proyecto federal para impulsar a las mujeres que habitan en los núcleos agrarios con el fin de desarrollar proyectos productivos que les permitan mejorar sus condiciones de vida y disminuir la brecha de desigualdad por cuestiones de género, es que se puede evaluar su impacto y el desempeño.

Se realizó un análisis de gabinete, respecto a las aportaciones del programa a los objetivos del Plan Sectorial y Nacional de Desarrollo, así como la vinculación de las Reglas de Operación al Marco Internacional de Plataformas sobre igualdad y género, además de evaluar la apertura del programa hacia la transparencia.

25

También se implementó un estudio, en el cual se realizaron 32 encuestas a 30 proyectos apoyados por el PROMUSAG en el 2008 en Baja California, 3 entrevistas a profundidad con funcionarios de la representación de la SRA en la entidad que trabajan directamente con el programa y un grupo de enfoque con usuarias del PROMUSAG.

Se encontró, que si bien en las Reglas de Operación se requieren profundizar en la perspectiva de género y en los mecanismos de difusión, transparencia y vigilancia de los recursos, en términos generales son adecuadas. Sin embargo, en la práctica, los mecanismos de difusión y los formatos no son accesibles para el público meta, no existe claridad sobre el método de selección de los proyectos, en muchos casos el papel del técnico es deficiente, la capacitación prevista por las Reglas de Operación para las beneficiarias no es impartida y lo más alarmante, se detectó que organizaciones campesinas y partidos políticos utilizan el programa



para nutrir su clientelas políticas en prejuicio de los derechos ciudadanos de las mujeres.

Para abatir las deficiencias detectadas, se propone ser mas flexible en el número de participantes y montos otorgados, mecanismos que aseguren el cumplimiento del técnico, estrategias mas eficientes de difusión, profundizar las transparencia en la asignación de los recursos y una serie de estudios necesarios para conocer los factores de éxitos de los proyectos apoyados y las inercias culturales y deficiencias institucionales, con el fin de mejorar los impactos del programa.



Introducción

En la primera parte del estudio se realizó un análisis de gabinete, en el cual fueron observadas las aportaciones del programa a los objetivos de la instancia normativa/ objetivos nacionales, vinculación del PROMUSAG con el Marco Internacional de Plataformas y Convenciones para la Igualdad de Género, la cobertura y focalización del programa, operación y el ejercicio presupuestal a nivel federal y estatal. Dentro del análisis de gabinete, utilizando información de fuentes oficiales y la SRA, se desarrolló una evaluación de los indicadores, denominados: índice de sobrevivencia de proyectos, participación que representa el presupuesto del programa en el presupuesto de la dependencia y en la entidad en el presupuesto de la dependencia, presupuesto para género del programa, empleos generados de mujeres por cada \$100,000.00 entregados y apoyo por proyecto.

Posteriormente, se implementó un estudio de campo, en el cual se realizaron 32 encuestas en 30 proyectos aprobados por el PROMUSAG en el 2008, produciendo además de información estadística, observaciones de temática general económica, sobre la difusión, el seguimiento y desempeño del técnico; Con el mismo objetivo se realizó el domingo 4 de octubre un grupo de enfoque, con usuarias del programa en el poblado de San Quintín. También se realizaron 3 entrevistas a profundidad a funcionarios-as de la delegación de la SRA en BC, generando un análisis de conocimiento de las Reglas de Operación, perspectiva de género y su actitud hacia la temática. En base a la información generada por implementación de las encuestas, se realizó un análisis de 28 indicadores como: proporción del día dedicada al hogar (horas), grado de satisfacción de las beneficiarias en relación al Proyecto y Programa en general, nivel de estudios y programa en general que funcionan como descriptores de la situación de las encuestadas.



CAPITULO I. INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO

Sección 1. Resultados del Análisis de Gabinete.

El PROMUSAG está vinculado al Programa Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como al Plan Sectorial de Desarrollo Agrario 2007-2002 y contempla los ejes de PROIGUALDAD, sin embargo los objetivos del programa no se encuentran vinculados a las Reglas de Operación del 2009. El PROMUSAG se complementa con el Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA) y el Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras (JER), y duplicidad con el Programa de Organización Productiva para las Mujeres Indígenas.

Cabe destacar que el programa no contempla el Marco Internacional de Plataformas y Convenciones para la igualdad, como: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijín y los estudios del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) ; en este sentido es necesario integrar conceptos como el de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, no sólo dentro del glosario del programa, sino como objetivo fundamental del mismo.

Deben de establecerse mecanismos claros para la protección de funcionarios-as, ciudadanos-as y usuarias del programa, que faciliten denunciar actos de corrupción, por lo que es necesaria la incorporación de indicadores que permitan caracterizar las denuncias o ausencia de ellas, para desarrollar estrategias para abatir la corrupción; además no se contemplan mecanismos funcionales de participación ciudadana en la gestión pública y en contraparte, no son claros ni sencillos los formatos para las usuarias a las que va enfocado el programa, lo cual se presta para la existencia de intermediarios y la presencia de intereses ajenos a los objetivos del programa.

La focalización del programa es correcta, sin embargo debe ampliar la cobertura,



debido a que según datos del PROMUSAG en el 2008, sólo se apoyaron 41 proyectos en Baja California de un universo de 233 núcleos agrarios; Aunque el programa ha recibido un incremento significativo a nivel federal y estatal, es necesario seguir aumentando su presupuesto para incrementar el impacto en el estado.

La Matriz de Marco Lógico del PROMUSAG debe de centrarse en las mujeres agrarias, y en sus diferentes identidades y opciones de vida, como el centro de sus objetivos, además de integrar escenarios realistas que permitan articular de manera adecuada las acciones del programa y sus objetivos. Recomendamos incorporar la metodología de perspectiva de género que contempla la dimensión subjetiva de las beneficiarias: autoestima, relaciones familiares, violencia familiar, relación con el dinero, derechos sexuales y reproductivos y “empoderamiento” entre otras.

Principales resultados del análisis de indicadores.

El PROMUSAG debe de generar un sistema que produzca información sistemática, homogénea y constante a través del tiempo para alimentar sus indicadores, debe de homogenizar nombres, formulas, formas de presentación y esquematización de datos, con la finalidad de que cualquiera pueda hacer una comparación y análisis de los avances.

Participación que representa el presupuesto del Programa en el Presupuesto de la Dependencia. A partir del 2002 cuando la participación del presupuesto del PROMUSAG representaba tan solo un 2% respecto al presupuesto total de la Secretaria de la Reforma Agraria, se ha presentado un crecimiento importante en dicha participación, hasta alcanzar en el 2008 un 18%, para disminuir al 16% en el 2009.

Empleos generados de mujeres por cada \$100,000.00 entregados. Existe una tendencia a la baja en el indicador, que va de 7.9 empleos generados por cada 100 mil pesos invertidos en el 2002 a 3.7 empleos generados por cada 100 mil pesos en el 2009. De continuar con dicha tendencia y en base a la ecuación de la línea de tendencia, ($y = -0.4679x + 944$), en el 2010 se producirán 3.5 empleos, en



el 2011 se generaran 3.0 empleos y para el 2012, tan sólo 2.6 empleos por cada 100 mil pesos.

Apoyo por proyecto. Se observa una tendencia al aumento del apoyo por proyecto, sin embargo existe una disminución drástica de 37,188 pesos en el 2009, respecto al 2008.

Sección 2. Resultados del trabajo de campo.

Principales resultados de encuestas.

Todas las entrevistadas fueron beneficiarias del PROMUSAG, y de estas, el 68.8% viven en comunidades de 2,500 a 14,999 habitantes; el 12.5% en poblados con 1 a 499 habitantes; el 9.4% en comunidades de 500 a 2,499 habitantes y el 9.4% restante en zonas con mas de 500 mil habitantes.

El 9.4% de las encuestadas no han asistido a ninguna reunión informativa o de apoyo sobre el proyecto; el 59.4% no recibió capacitación por parte del técnico, **todas declaran requerir capacitación adicional para el manejo de su negocio**, una de cada tres indicó que los trámites le parecieron excesivos, una de cada dos, consideró poco conveniente la ubicación de las oficinas donde realizó el trámite, a una de cada cuatro los horarios de atención le parecieron poco accesibles, al 15% la atención le pareció deficiente, y al 21% le pareció difícil conseguir los documentos que tenían que reunir para recibir el apoyo.

En el 82% de las encuestadas, el proyecto les ha permitido mejorar sus ingresos, lo cual produjo que en tres de cada cuatro casos, se tuviera acceso a mejor alimentación, el 68.8% mejoró su ingreso y una de cada dos, tiene acceso a mejor educación; antes del proyecto el 28.1% de las beneficiarias habían pensado migrar a otras zonas lo cual disminuyó al participar en el programa a un 9.4%.

El 37.5% de las encuestadas no ha tenido un día libre desde que participa en el proyecto y aunque en promedio dedican 5 horas diarias a las labores domésticas, una de cada cuatro encuestadas no reciben ayuda de nadie, y aunque es evidente



su trabajo el 59.4% depende económicamente de alguien, por lo que su trabajo no les genera los recursos suficientes para ser autosuficientes económicamente.

Una de cada cuatro de las entrevistadas, desconocen como presentar un queja, el 53.1% indicaron que no se les atendió su solicitud de información, además que el 84.4% desconoce si existe algún mecanismo en el que puedan participar en la mejora del programa.

Principales resultados del grupo de enfoque.

A) Una participante declaró que al negarse a pagar la cantidad de 18 mil pesos a un técnico que no cumplió con sus servicios, fue víctima de acosos telefónicos, agresiones y amenazas, para obligarla a pagar.

B) Los arrendadores de los locales, proveedores de servicios como veterinarios y técnicos, “ordeñan” el proyecto cobrando más de lo que vale el servicio que proporcionan. C) Existen conflictos dentro de los grupos por el manejo de los recursos, la división del trabajo y el destino de las ganancias.

D) Carecen de medios para informarse sobre los trámites, el procedimiento, criterios y sobre el estado de su proyecto (si fue aprobado o no), lo que genera que la información sea utilizada como un capital para formar liderazgos, beneficiar a algunas y discriminar a otras. Por ejemplo, una de las participantes señaló que otra de las participantes que es reconocida como la líder de la colonia, se negó a proporcionarle un formato para que continuara con el trámite requerido.

E) Los trámites son complicados por lo que requieren de un tercero que les ayude a cumplir con el procedimiento.

G) Todas las participantes declararon ser simpatizantes del Partido Acción Nacional (PAN) y que la señora “X” quien se encuentra como miembro activa del PAN, según el Registro Nacional de Miembros de dicho Instituto Político, fungió



como intermediaria en gestiones realizadas en la ciudad de México, para que sus proyectos que no había sido aprobados para recibir el apoyo, fueran beneficiarios del PROMUSAG.

Principales resultados de entrevistas.

a) Conocimiento del programa y Reglas de Operación. Dos de los entrevistados poseen un conocimiento alto sobre las Reglas de Operación y uno de ellos posee conocimiento aunque reconoció que es somero, adjudicándolo al tiempo que lleva trabajando en la dependencia: — *“Sí, me dieron una capacitación para el trabajo en la ciudad de México y ahí venían las Reglas de Operación y los puntos vulnerables. Pero como tengo poco, sólo tengo el conocimiento básico”*.

b) Conocimiento y sensibilidad a la perspectiva de género. Dos de los entrevistados reconocieron que la capacitación sobre el tema no ha sido suficiente: — *“Algo muy somero, por lo que no tengo mucha información”*; — *“No he recibido, bueno en México nos hablaron un poco pero así muy por encima”*. Por lo que es necesario reforzar su conocimiento y sensibilidad respecto al tema. Sin embargo todos mostraron una actitud sensible y receptiva, además, expresaron interés en reforzar dicha área.

c) Actitudes respecto a la perspectiva de género. Los tres funcionarios mostraron una actitud positiva hacia la perspectiva de género, pero un desconocimiento del concepto al confundir género como sinónimo de mujer.

Irregularidades

1) Se encontró que el Técnico “X” fue contratado para prestar sus servicios por diez proyectos beneficiarios del PROMUSAG, cobrando la cantidad de 18 mil pesos por cada uno; Después de recibir los honorarios no regresó a ningún poblado para dar cumplimiento con sus servicios. Así mismo, a pesar de haber



presentado y sustentado tal irregularidad, su nombre sigue apareciendo en el padrón de técnico registrados por la SRA en la página web de la institución.

2) En San Quintín, se detectó que se cobró 500 pesos para realizar los trámites y bajar los formatos por Internet.

3) Algunas de las beneficiarias tienen una condición económica de clase media y media alta, por lo que no corresponde a la población meta a la cual va dirigido el programa, y esto pone en duda el cumplimiento de los criterios de selección.

4) En la mayoría de los proyectos se encontró que el número real de mujeres que participan es menor, muchas de las socias fueron usadas solo para cumplir el requisito y al momento de implementar el negocio no son informadas y no reciben ningún beneficio.

5) En algunos proyectos es evidente que la infraestructura física no concuerda con el monto económico que les fue proporcionado para la implementación del negocio.

6) En el proceso de búsqueda de una de las encuestadas contactamos a alguien que se identificó como representante de la Coalición de Organizaciones Democráticas Urbanas y Campesinas (CODUC) y nos indicó que él obtuvo 5 proyectos en San Quintín. Al contactar a la entrevistada de dicho proyecto, reconoció su proyecto como de la CODUC. No está claro el papel que desempeña esta organización, el beneficio que obtiene al gestionar los proyectos, ni a que se debe el alto índice de éxito.

7) Un Regidor de Ensenada por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), estuvo en la delegación para gestionar directamente un proyecto para un familiar que no fue apoyado por no reunir los requisitos.

8) En Tijuana, los 3 proyectos visitados indicaron que las socias fueron informadas del programa por una ex Diputada Federal por el Partido Acción Nacional, que en ese momento se encontraba en funciones y que fue en la oficina de esta donde se llevaron a cabo las gestiones y trámites. Además, dos de las encuestadas se identificaron como líderes de las colonias y promotoras del PAN.



9) En San Quintín, todas las participantes en el Grupo de Enfoque declararon ser simpatizantes del PAN y que “X”, quien se encuentra como miembro activa del PAN según el Registro Nacional de Miembros de dicho Instituto Político, fungió como intermediaria en gestiones realizadas en la ciudad de México, para que sus proyectos, que no había sido aprobados para recibir el apoyo, fueran beneficiarios del PROMUSAG.

Sección 3. Resultados del monitoreo de indicadores

Principales resultados de análisis de indicadores.

Los indicadores referentes a valoración del programa, desempeño de los funcionarios y grado de satisfacción de las beneficiarias en relación al Proyecto y programa, que obtuvieron en los tres casos una alta valoración del 96.9%.

Dicha estimación debe ser contrastada con los resultados del análisis estadístico que indicaron, que el 12% de las encuestadas no ha asistido a ninguna reunión informativa o de apoyo sobre el proyecto; el 58% no recibió capacitación por parte del técnico, **el 100% declaró requerir capacitación adicional para el manejo de su negocio**, el 21% indicó que los trámites le parecieron excesivos, al 33% la ubicación de las oficinas donde realizó el trámite le pareció poco conveniente, al 17% los horarios de atención le parecieron poco accesibles, al 10% la atención le pareció deficiente, y al 21% le pareció difícil conseguir los documentos que tenían que reunir para recibir el apoyo.

Consideramos que el fenómeno que interviene en dicha incongruencia, lo ejemplifica Stephen Hawking, una de las mentes mas brillantes de la historia contemporánea, en su libro “*Agujeros negros y pequeños universos*”, en el cual al narrar su niñez en la Inglaterra de posguerra, indica:

“... saqué dinero de mi cuenta de ahorros, una modesta cantidad, reunida gracias al dinero que me habían ido dando en fechas especiales como la de mi bautizo, y compré un tren eléctrico que, por desgracia, no funcionaba



bien. Ahora sabemos bastante de los derechos del consumidor. Tendría que haber devuelto el tren y exigir que el vendedor o el fabricante me diera otro, más en aquellos días la gente solía pensar que comprar algo era un privilegio y que si no funcionaba como debiera sería cosa de mala suerte. Así que pagué la reparación del motor eléctrico de la locomotora, pero nunca llegó a funcionar muy bien.” pp. 18, Agujeros negros y pequeños universos.2003. Stephen Hawking

Sin importar el trato, deficiencias y carencias, las beneficiarias se sienten afortunadas y ante la falta de apropiación de sus derechos, se ven imposibilitadas de exigir el cumplimiento de las obligaciones de quienes ejecutan el programa.

En relación a la estimación del indicador de asistencia a cursos de capacitación e informativas, el 96.6% de las beneficiarias expresó recibir capacitación, sin embargo, dicha cifra enmascara el hecho de que las encuestadas confunden la capacitación con las reuniones informativas que les proporcionaron las y los líderes que gestionaron el programa, también, entre las reuniones con personal de la SRA y el Técnico; por otro lado el indicador no expresa la calidad o utilidad real de dichas reuniones, lo cual contrasta con el 100% que declara requerir capacitación adicional para el manejo de su negocio.

Las beneficiarias dedican el 72.4% de su día en el trabajo de su proyecto o el hogar y sólo tienen 6.63 horas para dormir. Cabe señalar, que al momento de implementar la encuesta, algunas beneficiarias no consideraban algunas labores domésticas como trabajo, por ejemplo la elaboración de los alimentos, por lo que el indicador podría estar subvalorado.

El indicador: **población objetivo y población potencial**, se desprende: El INEGI en el “*II Censo de Población y Vivienda 2005*” estima en un 7% la población rural de Baja California, lo que representa a 201,423 habitantes, de los cuales el 45.9% representa a mujeres, estimando a 92,453 mujeres rurales, de las cuales, se estima que las mujeres entre 15 y 59 años representan el 57.8%, un



aproximado de 53,438 mujeres de población potencial y en el 2008 fueron beneficiaras del programa 307 mujeres. Lo cual evidencia la baja relación entre la población objetivo y población potencial.

El 24% de las beneficiarias tiene estudios a nivel preparatorio, el 21.9% tiene grado universitario o más, el 21.9% primaria terminada, el 18% secundaria terminada y el 6.2% primaria inconclusa. En base a los datos del “II Conteo de Población y Vivienda 2005” de INEGI, en México, los habitantes de 15 años y más, en promedio tienen 8.1 grados de escolaridad, lo que significa un poco más del segundo año de secundaria y en la muestra el 62.6% de las encuestas tienen secundaria terminada o mas, lo que indica un nivel educativo superior al nacional.

Aunque en promedio dedican 12.3 horas diarias al trabajo en el proyecto, el 12.5% de las beneficiaras no recibe ningún ingreso, el 28.1% percibe 100 pesos o menos a la semana por 60 horas laboradas, lo que equivale a una remuneración de 0.26 salarios mínimos, que en la región “A”, a la que pertenece Baja California equivale a 54.8 pesos, según datos de el Servicio de Administración Tributaria (SAT), por lo que el 71.9% de las encuestas perciben menos de un salario mínimo por su trabajo.

El 87.5% de los proyectos están enfocados al sector terciario y aunque son proyectos en áreas rurales, solo el 9.4% de los mismos está evocado al sector primario. Dicho fenómeno, refleja la desigualdad en la posesión de los recursos naturales, en su mayoría en manos de los hombres. Las mujeres en el campo son usuarias pero no dueñas de los recursos, por lo tanto no pueden disponer de ellos para el desarrollo de proyectos.

CAPITULO II. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

El análisis de los aspectos positivos como las fortalezas y oportunidad, y los aspectos negativos como las debilidades y amenazas, se muestran en la siguiente tabla:



	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Factores internos	<p>Fortalezas:</p> <p>1) En general las Reglas de Operación son apropiadas (Pág. 3).</p> <p>2) Aporta dinero a fondo muerto a las mujeres en zonas marginadas en los núcleos agrarios, para implementar proyectos productivos (Pág. 4).</p> <p>3) Se cuenta con un presupuesto amplio a nivel nacional que esta etiquetado para género y es el programa con mayor presupuesto en la SRA (Pág. 4).</p> <p>4) Desde su creación se ha aumentado de manera consistente el presupuesto (Pág. 4).</p>	<p>Debilidades:</p> <p>1) Las Reglas de Operación no se cumplen; y se propicia el desarrollo de clientelas políticas en perjuicio de los derechos ciudadanos de las mujeres (Pág. 7).</p> <p>2) No hay transparencia en los criterios reales de selección de los proyectos (Pág. 7).</p> <p>3) No se cuentan con mecanismos eficientes de vigilancia de los recursos (Pág. 7).</p> <p>4) La difusión y los formatos no son accesibles al público meta (Pág. 3 y 7).</p> <p>5) No se cuenta con un sistema eficiente de indicadores para evaluar el desempeño del programa (Pág. 7, 8, 9 y 12).</p> <p>6) No se les proporciona capacitación suficiente a las usuarias (Pág. 5 y 7).</p> <p>7) No hay seguimiento en el apoyo y supervisión, de los proyectos a mediano y largo plazo.</p> <p>8) No existe una capacitación adecuada hacia los supervisores-as y técnicos-as externos, para manejar programas con perspectiva de género (Pág. 6).</p> <p>9) Es un programa sumamente centralizado (Pág. 13).</p> <p>10) No se toman en cuenta la vocación ambiental y las oportunidades regionales (Pág. 12).</p>
	<p>Oportunidades:</p> <p>1) Aprovechar la vocación regional y de mercado en los</p>	<p>Amenazas:</p> <p>1) Ser utilizado por partidos políticos, agrupaciones campesinas, y/o organizaciones de carácter gremial, para</p>



Factores externos	proyectos. 2) Facilitar procesos de empoderamiento de las mujeres que viven en los núcleos agrarios. 3) Contribuir en la reconversión productiva, hacia la sustentabilidad de los núcleos agrarios. 4) Generar proyectos exitosos que produzcan riqueza, empleo y multipliquen el capital.	fines ajenos a sus objetivos. 2) El proceso electoral en el 2010 en Baja California, puede profundizar el uso clientelar del programa. 3) La crisis económica y crispación social, puede generar recortes presupuestales y descontento de los grupos campesinos, que incluso podría producir la toma de las instalaciones de la SRA. 4) El encarecimiento del Internet como única vía de acceso al programa. 5) La resistencia cultural de los núcleos agrarios a los cambios que producen las relaciones de poder entre mujeres y hombres.
--------------------------	---	---

En base a los resultados obtenidos por la tabla anterior se realizó la siguiente matriz de FODA, para el establecimiento de nuevas estrategias:

38	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	FO *Se cuenta con el presupuesto para convertirse en un programa que promueva el desarrollo económico sustentable en las comunidades agrarias. *Con una buena implementación, y asesoramiento, se pueden tener hasta 6,971 negocios exitosos	DO *Diseñar criterios de selección de los proyectos que prioricen la viabilidad económica y el desarrollo sustentable.
Amenazas	FA *La buena imagen social que tiene el programa puede ser demeritada por el uso clientelar de los recursos.	DA *Crear mecanismos eficientes para la vigilancia de los recursos y transparencia en la implementación del PROMUSAG, que permitan aumentar la eficiencia del programa para evitar que los grupos



		políticos lo utilicen para fines ajenos a sus objetivos.
--	--	--

CAPITULO III. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES.

- 1) Deben de realizarse informes técnicos que estipulen la cantidad máxima de mujeres con las cuales un proyecto es viable; una papelería con 9 mujeres no genera ingresos suficientes. Por lo que el programa por un lado debe de ser consciente de la realidad y por el otro generar mecanismos para informar a todas las socias, impidiendo que algunas de ellas coopten el proyecto.

- 2) Algunos proyectos no son viables económicamente, debido a la sobresaturación del mercado. Deberían de desarrollarse un análisis sobre nuevos nichos de negocio, tendencias de mercado y oportunidades por regiones, para hacer recomendaciones en cada convocatoria del PROMUSAG. Las recomendaciones no deben de ser obligatorias, ya que en algunos casos las capacidades y actitudes técnicas podrían generar un negocio exitoso aún en un ramo saturado.

- 3) Es necesario desarrollar mecanismos que aseguren el cumplimiento del técnico, como pagar por partes sus honorarios (según cumpla con su trabajo) y la posibilidad de cambiar con facilidad al técnico sino satisface con sus servicios, ya que en la mayoría de los casos contratan a alguien que no conocen y sin posibilidad de tener referencias de su trabajo. También se podría introducir un indicador que evaluara la eficiencia de los diferentes técnicos, así los técnicos que coadyuven a generar negocios exitosos tendrían una referencia positiva y una mayor demanda a sus



servicios. Así mismo impulsar una estrategia de difusión para incorporar al registro, un 50% de mujeres técnicas, como mínimo.

- 4) El PROMUSAG debe de ser mas rígido en sus mecanismo de aprobación y vigilancia de recursos, es correcto que sean a fondo muerto, pero es indispensable contemplar mecanismos eficientes de sanción, para que el dinero realmente llegue a quien lo necesita y sea invertido en su totalidad en el desarrollo de los proyectos; por otro lado, debe de ser mas flexible en el número de mujeres por grupo y que los recursos no dependan del número de usuarias, sino de las necesidades de financiamiento del proyecto, por ejemplo, un proyecto de papelería que integra a 8 socias para que les otorguen 180 mil pesos, no es un negocio, mientras un proyecto de cría de ganado orgánico con 3 socias que requiere de 250 mil pesos, si puede convertirse en un negocio exitoso.
- 5) Se recomienda que además de los cursos y talleres que se proporcionan a funcionarios, se implemente una certificación externa que evalúe conocimiento, actitud hacia la perspectiva de genero y trato directo con las beneficiarias.
- 6) Se recomienda implementar un estudio de seguimiento a las aspirantes al programa, ya que es durante el trámite que ocurren muchas de las irregularidades y se carece de información sustancial para mejorar dicha etapa.
- 7) Se sugiere una investigación para medir los impactos y niveles de éxito, de los proyectos desarrollados con el apoyo del PROMUSAG, desde su implementación, mediante un seguimiento histórico, para así descubrir los



factores de éxito y fracaso, y en base a los resultados fortalecer el programa.

- 8) Es necesario un estudio sobre nuevos nichos de oportunidad en el sector rural, para propiciar negocios innovadores y exitosos.
- 9) Es necesario incorporar alicientes económicos y técnicos, para empatar el programa con el desarrollo sustentable que también es un objetivo Nacional.



CONCLUSIONES FINALES

Deben de establecerse mecanismos claros para la protección de funcionarios-as, ciudadanos-as y usuarias del programa, que les permita denunciar actos de corrupción, por lo que es necesaria la incorporación de indicadores que permitan caracterizar las denuncias o ausencia de ellas, para desarrollar estrategias que permitan abatir la corrupción.

El PROMUSAG debe de generar un sistema que produzca información sistemática, homogénea y constante a través del tiempo para alimentar sus indicadores, debe de homogenizar nombres, fórmulas, formas de presentación y esquematización de datos, con la finalidad de que cualquiera pueda hacer una comparación y análisis de los avances.

Se realiza una implementación simplista del programa, debido a que se visualizan las posibilidades de proyecto desde fuera y no en base las necesidades reales de la comunidad; además, no se toman en cuenta los capitales intangibles como el capital simbólico y social, que son importantes para modificar las condiciones de vida de las mujeres, y en general representa a la mujer en el sector rural en base a lo que carece y lo que debería de ser, en vez de visualizarla en base a lo que es y los recursos con los que cuenta para mejorar sus condiciones de vida, por ejemplo, en el desarrollo de los proyectos no se contemplan los recursos naturales, como la flora, fauna y el paisaje, para la implementación de negocios con enfoque ambiental, tampoco son consideradas las limitaciones ambientales de la región, para que la inversión en desarrollo sea sustentable a largo plazo, por lo que implementan Cafés Internet o Abarrotes, cuando saben criar ganado, hacer tamales o artesanía con recursos de la región.

En este sentido, el programa está desfasado de la tendencia mundial. La recién galardonada con el premio Nobel de Economía Elinor Ostrom, obtuvo la mención por el estudio de instituciones informales que la gente crea para racionalizar el uso de bienes de uso común, es decir aquellos bienes compartidos entre muchos que pueden ser objeto de desgaste en ausencia de mecanismos de regulación y a



partir de un enorme trabajo de campo revisando experiencias en diversas partes del mundo, encontró que además de la intervención directa del estado, existía otra vía: que las propias comunidades y grupos creen instituciones, es decir reglas escritas e informales para manejar sus propios recursos.

En ese sentido, el programa es sumamente centralizado y la Delegación de la SRA en Baja California funciona a manera de caja receptora de documentación, por otro lado, los estudios socioeconómicos dependen del Técnico, el cual percibe un beneficio económico por cada proyecto que le es aprobado; Así, el programa genera condiciones para que los recursos sean entregados a mujeres que no se encuentran en condiciones de pobreza, además de prestarse para que líderes, organizaciones campesinas y políticas, utilicen el programa con fines clientelares.

El PROMUSAG debe de ser mas rígido en sus mecanismos de aprobación y vigilancia de recursos, es correcto que los recursos sean a fondo muerto, pero es indispensables contemplar mecanismos eficientes de sanción, para que el dinero realmente llegue a quien lo necesita y sea invertido en su totalidad en el desarrollo de los proyectos; por otro lado, debe de ser mas flexible en el numero de mujeres por grupo y los recursos no deben de depender del número de usuarias, sino de las necesidades que financiamiento del proyecto.

En este sentido el programa debe dejar de visualizar a las usuarias como beneficiarias, lo cual contribuye al esquema clientelar, para convertirlas en emprendedoras y empresarias, que no sólo van a subsistir con el proyecto o producir ganancias marginales que auxilien al ingreso familiar, sino que generarán negocios exitosos, empleos y una notable contribución al desarrollo de sus comunidades.

En Gente Diversa consideramos, que si bien el programa requiere de modificaciones sustanciales, parte de los problemas se deben a las inercias culturales, pero es en base a la deliberación y experimentación constante que el programa puede mejorar para convertirse en un elemento multiplicador de desarrollo.



BIBLIOGRAFÍA

- 2009. Reglas de Operación del Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG). 2009. Secretaría de la Reforma Agraria.
- 2009. Manual de Procedimientos de los Programas FAPPA y PROMUSAG. SRA.
- 2007. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Poder Ejecutivo Federal.
- 2007. Programa Sectorial de Desarrollo Agrario 2007-2012. Secretaría de la Reforma Agraria.
- 2009. Reglas de Operación del Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA). Secretaria de la Reforma Agraria
- 2008. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombre 2008-20012. Instituto Nacional de las Mujeres.
- 2009. Reglas de Operaron del Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras 2009. Secretaría de la Reforma Agraria
- 2006. Acuerdo por el que se da a conocer la Convocatoria del Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG 2006). Secretaria de la Reforma Agraria.
- 2007. Proyecto de acuerdo por el que se da a conocer la Convocatoria del Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG 2007).
- 2006. 1ra Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México
- 2006. Núcleos Agrarios. Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titilación de Solares, PROCEDE. INEGI.
- 1995. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. 1995. ONU.
- 2005. *Pobreza y Desigualdad en México entre 1950 y 2004*. Miguel Székely. SEDESOL.
- “*Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001)*”. Lilia del Razo. SEDESOL.
- 1996. Indicadores de Desarrollo Sustentable en México. INEGI-INE.



- 2008. Guía Recursos de Género Para el Cambio Climático. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- 2003 .Agujeros negros y pequeños universos. Stehen Hawking.
- www.sat.gob.mx
- <http://www.sra.gob.mx/sraweb/conoce-la-sra/mis-vis-obj/>



PROGRAMA III.

ESTANCIAS INFANTILES

DE SEDESOL-BAJA CALIFORNIA

Heber Huizar Contreras

46





PROGRAMA DE GUARDERIAS Y ESTANCIAS INFANTILES DE SEDESOL PARA APOYAR A MADRES TRABAJADORAS EN BAJA CALIFORNIA

Resumen Ejecutivo

El presente es el informe final del Observatorio para la Transparencia y Rendición de Cuentas en la Aplicación de los Presupuestos y Programas de la Administración Pública Federal en Materia de Transversalidad de la Perspectiva de Género correspondiente a Estancias Infantiles de SEDESOL.

El presente documento integra los resultados principales de las etapas anteriores, metodologías implementadas en la realización del trabajo en campo y de gabinete y la aplicación de la metodología de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas donde se identifican y sugieren estrategias para el mejoramiento del programa.

47

Se realiza el análisis de los factores socioeconómicos, así como los elementos internos que impactan de forma directa a la operación del Programa de Estancias Infantiles, para conocer el estado actual del mismo, de esta forma, poder realizar propuestas posibles de efectuar con estrategias para la implementación exitosa del programa, que así coadyuve a la disminución de la brecha de género y de la desigualdad social que predomina en el país.

Las propuestas versan en torno a la implementación de la perspectiva de género dentro de la normatividad del programa, y asegurar que de igual forma se presente en la operación. Se mencionan también, recomendaciones sobre las redes interinstitucionales del programa y sus beneficios, sobre la participación ciudadana, en este caso los-as beneficiados-as y sobre la relación de la dependencia con la sociedad civil organizada.



En conclusión, los esfuerzos que realizan instituciones federales y organismos de la sociedad civil, como el presente observatorio, son determinantes en el mejoramiento de los programas con presupuestos etiquetados y deben tener el seguimiento pertinente para garantizar su eficaz aplicación y así contribuir a abatir los problemas que aquejan a la sociedad, en especial al sector de la población que se encuentra en situación de pobreza.



Introducción

En el presente documento se presentan los resultados del análisis de gabinete, los análisis de indicadores y del trabajo realizado en campo para los cuales se ha definido de forma clara su metodología, obtención y manejo de datos en sus capítulos correspondientes. Se realiza el método de análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). El método obtiene como resultado final recomendaciones y estrategias para minimizar las debilidades y amenazas que se identifiquen y para maximizar las fortalezas, así como estrategias para aprovechar las oportunidades que se logren identificar. Además, se presenta capítulo correspondiente a propuestas y recomendaciones.

Elección y Composición de la Muestra: Aplicamos 90 encuestas a beneficiarias/os del programa y a 30 responsables de estancias en Ensenada, Tijuana, Playas de Rosarito, Tecate y Mexicali, así mismo llevamos a cabo un grupo de enfoque con las-os beneficiarias-os para establecer sus opiniones sobre el servicio y un Foro temático que nos permitió recopilar información cualitativa del programa.

Fuentes datos y procedimientos de recopilación de la información: La UORCS nos proporcionó alguna información del programa o en su caso facilitó la obtención de la misma a través de escritos a los titulares a nivel local o responsables a nivel nacional. También obtuvimos información de las páginas web de las instituciones y con relación a presupuestos de la misma página de SHCP. Obtuvimos referencias de la web para la ubicación de las estancias. Para la aplicación de encuestas y entrevistas, primeramente las-os encuestadoras-es preguntaban por la-el responsable de la estancia, y una vez les indicaban, se presentaban y acreditaban mediante oficio portando su gafete de identificación y



solicitaban el permiso para aplicar las encuestas, o la entrevista. Dicha información fue capturada en el sistema de información correspondiente⁷.

Cronograma: Iniciamos la aplicación de encuestas y entrevistas de septiembre a octubre en los 5 municipios del estado. El grupo de enfoque se llevó a cabo en Ensenada el 25 de octubre del presente año.

⁷ <http://uorcs.funcionpublica.gob.mx/SOC>





CAPÍTULO I. INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO

Sección I. Resultados del Análisis de Gabinete

El Análisis de Gabinete consistió en evaluar la normatividad de las reglas de operación del programa en cuanto a su vinculación y coherencia con los instrumentos legales nacionales, planes de desarrollo nacionales, instrumentos jurídicos e instituciones internacionales, sus objetivos, cobertura y operación en cuanto a la incorporación de la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Se realizó mediante preguntas con sistema binario. Así mismo, se realizó un análisis del ejercicio presupuestal y a la Matriz de Marco Lógico del programa. Los resultados derivados son los siguientes:

- Las Reglas de Operación del Programa (ROP) están relacionadas al objetivo del programa y el Programa si esta alineado al Plan Nacional de Desarrollo (PND) y al Plan Sectorial (PS), sin embargo, no cumple con importantes objetivos estratégicos de PROIGUALDAD debido a la discriminación hacia hombres con pareja o casados y a la promoción de actividades tradicionales en la mujer.
- El programa contempla principios de instrumentos internacionales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y las declaraciones de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer en Beijing en cuanto a el desarrollo de las mujeres y su empoderamiento, aunque difícilmente se apega a los principios de participación y capacitación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).
- No se diferencian o definen claramente en las ROP a la población objetivo y a la población que presenta el problema y/o necesidad (población potencial).



- Existe escasa participación por parte de los-as beneficiarios-as en los Comités de Contraloría Social.
- Históricamente, el presupuesto del programa ha crecido el 172% desde su creación en el 2007.
- Sobre las principales limitantes para operar el programa en la entidad se considera que la entrega tardía de los apoyos podría ser un factor importante, así como la centralización de la dependencia. Además, el programa ha presentado un subejercicio del 26.4% en lo ejercido hasta agosto del 2009.
- Con relación a la Matriz de Marco Lógico (MML) se observa que en el análisis horizontal se muestra un patrón coherente y adecuado, sin embargo, no se define la relación de la distribución del programa con la población objetivo.
- De manera general, en la MML no se define la perspectiva de género.

Sección 2. Resultados Del Trabajo de Campo

Encuestas: Se presentan cuatro áreas de interés principales: evaluación del programa, género, transparencia e información socioeconómica y demográfica. Para su apreciación, se presentan a manera de análisis. La mayoría de las responsables calificó como bueno (48.4%) mientras que las beneficiarias-os lo calificaron como excelente (53.4%). En relación a la satisfacción con el monto de apoyo entre responsables y beneficiarias-os, vemos que solo el 36.6% de las responsables esta satisfecha, más del 60% está insatisfecha. La mayoría de las/os beneficiarias-os (84%) se muestran satisfechas-os con el monto. Más de la mitad de las beneficiarias han manifestado haber tenido algún problema para recibir el apoyo por parte de la SEDESOL, siendo la entrega tardía el más recurrente (29.8%) entre las responsables. El beneficio de las beneficiarias puede radicar en que el servicio les ha permitido permanecer en su empleo (94%), además, el ambiente familiar ha mejorado después de obtener el servicio (55.7%).



Las responsables no han sentido cambio en el ambiente familiar, más del 12% ha sentido que ha empeorado. El 93.55% de las responsables le dedican a la estancia más de ocho horas (12.5 hrs. en promedio) y el 74% de las responsables dice no tener tiempo libre. Además que les ha ocasionado problemas para efectuar el trabajo en casa (58%).

La mitad de las beneficiarias (59%) y responsables (53%), consideran que su situación de igualdad con respecto a los hombres ha mejorado, poco menos de la mitad (35% y 45%) perciben que su situación no ha mejorado. Las responsables (58%) no pueden elegir entre cuidar a sus hijos-as y trabajar, en cuanto que las beneficiarias-os, la mitad sí podían elegir, antes del servicio. Uno de los principales problemas que presentan las responsables al obtener la estancia es de tipo económico (38.7%) y familiares (22.5%). En la toma de decisiones en el hogar, las-os beneficiarias-os (66.6%) y las responsables (58%) dicen que participan de manera igual y que antes de eso su participación era mucha (84% y 93.5%). Para todos-as, en la mitad de los casos, la pareja ayuda en el trabajo de la casa. En el caso de las responsables, en mayoría, la pareja es jefe de familia (61%) y el 36.6% depende económicamente de su pareja. Las beneficiarias, en su mayoría son económicamente independientes (56%) y el porcentaje de dependientes aumenta al 44%, siendo principalmente su pareja el jefe de familia.

Las situaciones a las que se consideran sujetas de discriminación actualmente las responsables son: solo las mujeres realizan labores domésticas (13.3%). En el caso de las beneficiarias, estas se consideran viviendo principalmente situaciones: Su pareja o cónyuge no quiere darle para el gasto (7.5%, antes en 3%) y Las tareas de la casa solo las hacen las mujeres (9.7%, antes en 7.5%).

En el 74% de las estancias no funciona un comité de contraloría social y el 73% de los-as beneficiarias no saben si existe uno en la estancia, de igual manera, ninguna beneficiaria de la muestra participa en algún comité. Solo el 17% de los-as beneficiarias ha solicitado algún tipo de información y en cuanto a las responsables, el 84% ha solicitado información a la dependencia y al 20.5% se le ha proporcionado la información solicitada.



Las localidades más grandes que visitamos en el estado, en función de su población, fueron los municipios de Tijuana y de Mexicali, en la zona urbana, donde se realizaron poco más del 50% de las encuestas, siendo las localidades más pequeñas las de San Vicente y Camalú en la zona rural. La escolaridad máxima de las responsables es de nivel universitario (43.3%), seguido del nivel de preparatoria (30%). En tanto que el nivel máximo de estudios de las beneficiarias es de secundaria (44.3%), seguido por preparatoria (37.5%).

La mayoría de las responsables, antes de tener su estancia infantil estaban empleadas (52%) y en menor medida desempleada o estudiante (6.5%). Las beneficiarias, en su mayoría se encuentran empleadas (81.8%).

Grupo de Enfoque: Tema general: Impacto del programa en la vida del (la) beneficiaria-o. Subtemas: el impacto en la vida laboral, en la vida familiar, la seguridad de las-os niñas-os en las estancias y los aspectos positivos y negativos del programa, así como algunas recomendaciones. Los principales resultados derivados son:

54

El programa les permite a las madres tener empleos y desarrollar otras actividades y a las responsables les permite autoemplearse. Para las responsables, el trabajo es muy demandante en cuanto a los horarios exhaustivos. Las cuotas son bajas en comparación a las establecidas por otras guarderías. Ha sido difícil manejar las entregas tardías de las becas y las alzas de los precios en los insumos para la despensa, a veces piden “fiado”.

Los horarios de trabajo y las reglas de operación impactan negativamente en la vida de las responsables. Las beneficiarias se manifiestan seguras y tranquilas al dejar a sus hijos-as en las estancias infantiles, aunque no conocen las medidas de seguridad o alimentos proporcionados. En cuanto el caso específico de la contingencia sanitaria a causa de la influenza AH1N1, el cierre de las estancias infantiles afectó el número de la población de las mismas (solo el 50% de las-os beneficiarios regresaron con sus hijos-as a la estancia). Después del apoyo inicial y de las becas para los-as niños-as, SEDESOL ya no se hace cargo de gastos que se puedan presentar. Se observó que después de lo sucedido en la guardería



ABC de Hermosillo, las evaluaciones de seguridad han cambiado, lo cual ha ocasionado problemas y cambios de dirección, así como cierre de estancias infantiles y SEDESOL no entrega subsidios para dichos cambios o adecuaciones. El apoyo económico en becas y el para las adecuaciones del inmueble no es suficiente. Las responsables no ven a su familia en un promedio de doce horas al día.

Se sugirió la publicación de las estancias en foco rojo en la web, disponible para la población en busca de una estancia infantil. En cuanto al trato con funcionarios-as de la SEDESOL, se ha hecho caso omiso a las recomendaciones a las reglas de operación emitidas por las responsables, por lo que se manifiesta descontento al respecto.

Entrevistas a Funcionarias-os: Del análisis interpretativo de las entrevistas se desprenden los siguientes resultados: Se observó desconocimiento sobre el trabajo y la aplicación del observatorio. Las-os funcionarias-os perciben como excelente las nuevas modificaciones realizadas a las ROP, en específico, los puntos relacionados a la seguridad de los-as niños-as en las estancias, lo cual coincide con lo sucedido en la guardería ABC en Hermosillo. Se observaron discrepancias entre lo expresado por funcionarias-os y beneficiarias-os en cuanto a la comunicación entre estos y sobre la efectividad del monto de apoyo otorgado, siendo que, según información de campo, las responsables consideran insuficiente dicho monto, que por el contrario, desde la instancia se expresó que era adecuado.

Se observó poca información acerca del ejercicio fiscal del presupuesto estatal por parte de las-os funcionarios. También observamos discrepancias en cuanto a insatisfacción de las beneficiarias y responsables con entregas tardías y lo expresado por las-os funcionarias-os. Se manifestó satisfacción con la calidad y el resultado de las capacitaciones a responsables. En relación al empoderamiento económico de las responsables, se manifestó satisfacción con las metas del programa, ya que, parafraseando a la coordinación en el municipio de Ensenada, *a pesar de que muchas veces las responsables se quedan sin ganancias* (las



responsables) *por brindar un buen servicio, la demanda de estancias infantiles sigue creciendo.* En cuanto a los instrumentos de transparencia y rendición de cuentas, se expresó que la información de los ejercicios presupuestales están a la mano de las beneficiarias y responsables, en tanto que estas la soliciten. Observó desconocimiento acerca de la página de transparencia en el portal de SEDESOL.

Sección 3. Resultados del Monitoreo de Indicadores

Con la información recabada en las encuestas aplicadas a responsables y beneficiarias-os del programa se obtuvieron los siguientes resultados de los indicadores. Los indicadores se refieren a rubros del programa como la percepción de las-os responsables y beneficiarias-os al programa, la participación en el seguimiento del Proyecto, la satisfacción de los-os beneficiarios y responsables, indicadores de población, indicadores económicos y de género. Los indicadores resultan de aplicar fórmulas que contemplen la muestra de encuestados (as).

Indicadores Responsables De Estancias Infantiles

Indicadores de percepción: La valoración del programa y el desempeño de los funcionarios-as fueron buenos, siendo que la gran mayoría de las responsables estimó como bueno o excelente el desempeño y el grado de satisfacción. En cambio, el cumplimiento del apoyo a tiempo estuvo mal valorado, en contraste a lo que se menciona en entrevista con una de las coordinaciones municipales, donde indica que no hay atrasos en los pagos de los montos. La Valoración del Programa resultó con el 86.6%, el desempeño de los funcionarios con el 90% de satisfacción y el cumplimiento del apoyo tuvo el 46.6%

Indicadores de participación en el seguimiento del Proyecto: La participación de las responsables en el programa ha sido buena, ya que se mide mediante la asistencia a cursos, talleres y capacitaciones que son de carácter obligatorio para las estancias. En cambio, son mucho menos las responsables que han obtenido



apoyos o créditos por parte del sector público o privado, o de otras dependencias. La asistencia a cursos fue del 86.6%, las responsables con apoyos de otros programas fue de 10% y de créditos externos el 23.3%.

Indicadores de satisfacción de los beneficiarios: A pesar de que la valoración en relación a la satisfacción con el programa es excelente, se observa que las condiciones dentro de la familia y la satisfacción con el monto recibido han sido muy mal evaluadas por las responsables. La gran mayoría de las responsables presentan problemas económicos y familiares después de abrir su estancia infantil. La satisfacción fue en un 96.6% y 36.6% respecto a el programa y al apoyo respectivamente. En cuanto a la tranquilidad en la familia, se estima que el 33.3% mejoró en ese aspecto.

Indicadores de población: En el presente indicador se muestra que poco más de la mitad de la población encuestada se encuentra en un nivel educativo bajo, aunque el 40.62% cuenta con un nivel de estudios superior. A su vez, se muestra que sólo el 34.4% de las responsables son jefa de familia, en correlación con el 37.5% de las responsables que ganan más de \$4500.00 pesos al mes.

Indicadores económicos: Se muestra un incremento del ingreso en el 62.5% de las responsables, que contrasta con el 31.58% de las mismas que dicen haber tenido problemas económicos tras obtener su estancia. Es interesante también contrastar lo que se menciona en este indicador y el análisis estadístico, con lo argumentado en las entrevistas con funcionarios-as de la dependencia.

Indicadores de género: Se observa que la discriminación a la que se sienten sujetas las responsables es a la de verse obligadas a ser solo ellas las que realicen las tareas de la casa, igualmente es importante destacar que aún un porcentaje alto de mujeres dependen económicamente de su cónyuge. Sin



embargo, el 50% de las responsables se siente en situación de igualdad con respecto a los hombres.

Indicadores De Beneficiarias

Indicadores de percepción: Este indicador ha sido el mejor evaluado, al igual que en el caso de las responsables. Las-os beneficiarias-os están satisfechos con el hecho de poder dejar a sus hijos en un lugar seguro, donde saben que se les atiende, eso es lo que les permite seguir trabajando, sin embargo, la valoración del programa podría ser un punto más detallado o con otro enfoque. El programa ha sido valorado Bueno con el 91% de los casos y el Desempeño de los funcionarios ha sido calificado como bueno en el 87.7% de los casos.

Indicadores de participación en el seguimiento del Proyecto: En este indicador el 42.2%, un índice moderadamente bueno, ha asistido a una o dos reuniones informativas. Se sugiere considerar este indicador para evaluar, en su lugar, la participación dentro de los comités de contraloría social. De igual manera, se considera importante considerar el número de asistencias y participaciones por parte de las beneficiarias-os.

Indicadores de satisfacción de los beneficiarios: En este caso, se puede observar una coherencia entre la satisfacción del monto recibido, en relación al proyecto y ligeramente en la tranquilidad familiar. En comparación con el caso de las responsables, las condiciones familiares no tienen un impacto positivo en las últimas. En cambio, con las beneficiarias sí. El 96.6% Se mostró satisfecha en cuanto al programa y el 82.2% en cuanto a el monto recibido. El 57.7% manifestó haber mejorado el ambiente familiar.

Indicadores de población: Se observa que el nivel de estudios de las beneficiarias se encuentra entre nivel medio y superior básico. Aunque un grueso



considerable apenas tiene la secundaria terminada. Las beneficiarias se encuentran en un nivel económico más bajo que el de las responsables, lo cual también hace relación directa con los niveles educativos respectivos. El 43.3% tiene secundaria terminada y el 36.6% preparatoria.

Indicadores económicos: Se muestra que el incremento del ingreso en las beneficiarias es mayor al de las responsables, probablemente debido a que la estancia les permite permanecer en sus trabajos y/o encontrar uno nuevo. El 78.9% de las beneficiarias dicen haber incrementado su ingreso familiar con el apoyo otorgado.

Indicadores de género: Al igual que las responsables, las beneficiarias se sienten en desventaja al tener solo ellas obligaciones en cuanto a las tareas de la casa se refiere (10%). En este caso, se acentúa más la situación en la que la pareja no aporta al gasto diario (8%) y aumenta la dependencia económica con el cónyuge (40%).



CAPÍTULO II. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
FACTORES INTERNOS	<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El presupuesto ha crecido el 172% desde el 2007⁸. 2. Responde a una demanda creciente guarderías infantiles a madres o padres no asegurados al IMSS. 3. La SEDESOL y DIF brindan capacitaciones regulares en cuanto a Cuidado y Desarrollo Infantil.⁹ 4. Existe supervisión periódica por parte de las instancias competentes. 5. La mayoría de las responsables son personas comprometidas a sus estancias y al beneficio de las-os niños-as. 6. Están ubicados en zonas clave que les permite poblarse fácilmente. 7. Existe una red de estancias infantiles de SEDESOL 	<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Horarios de operación de las estancias extenuantes y sin espacio para el descanso para responsables¹⁰. 2. No se define claramente la perspectiva de género en las ROP¹¹. 3. Las ROP no definen claramente la población potencial y objetivo del programa¹². 4. No cuenta con los servicios e infraestructura necesarios para cubrir todas las necesidades de las-os niñas-os. 5. Apoyo económico otorgado por la SEDESOL es insuficiente para cubrir necesidades de las estancias.¹³ 6. Entregas tardías del Apoyo.⁷ 7. No hay relación con la sociedad civil organizada.⁶ 8. Poca participación por parte de las madres y los padres.¹⁴
FACTORES EXTERNOS	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una demanda insatisfecha por los servicios de estancias infantiles. 2. Presencia en el estado de B.C. instituciones educativas y de salud con las que se pueden crear convenios. 3. Instrumentos nacionales e internacionales que impulsan la perspectiva de género. 4. Normatividad nacional e internacional que impulsa el desarrollo social en los programas federales. 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe desconocimiento u omisión por parte de las-os funcionarios-as a la problemática que plantean las-os responsables de las estancias¹⁵ 2. No existe mecanismo de evaluación que garantice la permanencia de las estancias a mediano o largo plazo y que evalúe e incentive a las estancias exitosas. 3. Crisis económica actual Desempleo, recortes presupuestales, cierre de fábricas, cierre de guarderías, etc.. 4. Baja California pertenece a la zona económica más cara del país y aun así recibe el mismo monto que los demás estados del sur de zonas económicas menores. (BC cuenta con una amplia zona rural). 5. Afectaciones causadas a la población de las estancias por las contingencias de salud, como el caso de la influenza.¹⁶

⁸ Ver Pág. 3 párrafo 6 de este documento (Análisis de gabinete)

⁹ Ver Pág. 7 párrafo 1 de este documento (Entrevistas a profundidad)

¹⁰ Ver Pág. 4 párrafo 3 de este documento (Resultados de trabajo en campo)

¹¹ Ver Pág. 3 párrafo 2 de este documento (Análisis de gabinete)

¹² Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2009

¹³ Ver Pág. 6 párrafo 1 de este documento (Grupo de enfoque)

¹⁴ Ver Pág. 5 párrafo 3 de este documento (Resultados de trabajo en campo)

¹⁵ Ver Pág. 6 párrafo 4 de este documento (Grupo de enfoque)

¹⁶ Ver Pág 6 párrafo 2 de este documento (Grupo de enfoque)



FACTORES INTERNOS FACTORES EXTERNOS	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	FO <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar un sistema de información geográfico con información sobre aspectos de interés de las estancias disponible para potenciales beneficiarios-as. 2. Apoyarse en las instituciones y organizaciones expertas en temas de desarrollo infantil y equidad de género. 3. Mejorar los medios de difusión utilizados para las estancias y para el programa. 4. Apegarse a las metas de los instrumentos jurídicos nacionales de desarrollo social sin dejar de lado la normatividad nacional e internacional para incorporar la perspectiva de género 	DO <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer modelos básicos de estancias que cuenten con todos los servicios necesarios. 2. Definir de manera clara la situación de las-os beneficiarias-os, responsables e infantes dentro de la Población en las ROP. 3. Apegarse a lo establecido en cuanto a Transparencia y Rendición de Cuentas por la normatividad. 4. Incentivar la participación ciudadana y la vinculación con la sociedad civil organizada. 5. Definir en las ROP horarios amables con las responsables y que se adecuen a los horarios de los padres y madres trabajadoras.
Amenazas	FA <ol style="list-style-type: none"> 1. Considerar el aumento del apoyo. 2. Establecer convenios con distribuidoras y empresas de alimentos a nivel estatal. 3. Implementar la cultura de la prevención mediante talleres, cursos y capacitaciones para evitar problemas de salud. 4. Incentivar la participación de las madres y padres en el cuidado y limpieza de la estancia. 	DA <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuir el apoyo en relación a las zonas socioeconómicamente más necesitadas. 2. Establecer medios directos y más fluidos de comunicación entre beneficiarias-os → responsables → funcionarias-os. 3. Normalizar la entrega de los apoyos.



CAPÍTULO III. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Para resolver las debilidades que se identifican en el programa se presentan las siguientes propuestas y recomendaciones derivadas del trabajo realizado en campo, el foro, el análisis de FODA y las entrevistas:

- Se propone establecer un parámetro de mínimos con los que cumpla una estancia infantil para poder autorizar su funcionamiento y así garantizar la seguridad y desarrollo de los niños y niñas.
- Se sugiere ampliar el intervalo de edad aceptable para ser beneficiado-a por el programa a fin de resolver el problema de las madres y padres que no tienen con quien dejar a sus hijos-as antes del nivel preescolar.
- No discriminar a los padres al excluirlos de recibir el apoyo en caso de tener pareja.
- Se sugiere realizar convenios con los centros de salud y hospitales para brindar servicio médico y psicológico a las estancias. Establecer convenios con instituciones educativas para realizar servicios sociales o profesionales en las estancias en Baja California.
- Definir la situación de los-as niños-as y las responsables en las ROP en cuanto a la población objetivo.
- Definir la situación obrero / patronal entre la responsable de la estancia y sus auxiliares.
- Se sugiere crear indicadores que permitan el seguimiento y la valoración de la viabilidad de las estancias infantiles en función al tiempo.
- Se propone crear espacios con la sociedad civil para la revisión del programa (sus ROP).
- Se sugiere contar con información disponible en red sobre el ejercicio fiscal de la instancia en el estado, de manera disponible en las estancias y en Internet.



- Se sugiere reconsiderar el apoyo entregado en subsidios para los estados fronterizos ya que según los resultados de las encuestas se considera insuficiente.
- Hacer eficiente y efectiva la entrega de los apoyos.
- Hacer revisión del examen psicométrico presentado por las-os responsables.
- Hacer efectiva la contraloría social en la totalidad de las estancias, buscar mecanismos para involucrar a las madres y padres, por ejemplo, eventos lúdicos como posadas o actividades organizadas para los-as niños-as y sus padres.
- Se propone activar y a constituirse en la Red de Estancias Infantiles en cuanto a la participación de las mismas estancias dentro de ésta. Se recomienda a que se incentive a las responsables a realizar proyectos conjuntos financiables, a formar asociaciones civiles de estancias infantiles y a que efectivamente trabajen como red para incidir en las políticas públicas.
- Involucrar mediante mecanismos de participación ciudadana a la Sociedad Civil Organizada especializada en Desarrollo Infantil y en Perspectiva de Género para trabajar en conjunto con funcionarios-as y responsables de las estancias.
- Incorporar la perspectiva de género en las ROP y en las actividades de las estancias, considerando las necesidades y características de las responsables y beneficiarias-os. Incentivar la inclusión de los hombres en el trabajo dentro de las estancias infantiles como responsables o auxiliares. Impulsar la democratización de las labores domésticas y de cuidado infantil dentro de las familias y hacia dentro de las estancias infantiles mediante trabajo social.
- Se recomienda incorporar al cuidado infantil de las estancias una educación, juegos y actividades no sexistas que contemple la equidad de género para eliminar estereotipos y fomentar la cultura de la tolerancia, paz y respeto.
- Se propone remover del nombre del programa la leyenda “padres solos” por padres trabajadores.
- Definir horarios de descanso para las-os responsables de las estancias infantiles.



CONCLUSIONES FINALES

Las Estancias infantiles de SEDESOL son un elemento necesario que llegó a cubrir las necesidades que las guarderías de IMSS no estaban cubriendo, sin embargo, las estancias de SEDESOL tienen muchas deficiencias en su operación, como lo es la entrega tardía de los recursos. El hecho de tener una estancia infantil les da confianza y sentido de estabilidad económica a las responsables a pesar de que han manifestado que no es suficiente lo que les proporciona SEDESOL, tanto así que las mismas responsables invierten de su sueldo para los gastos de manutención de la estancia, como la despensa y el pago de facturas.

Existen deficiencias en las reglas de operación, no se define claramente la población potencial y objetivo ya que se consideran tres principales actoras-es o beneficiarias-os: las-os responsables, beneficiarias-os y las-os niñas-os. De igual forma, no se define de manera clara, de que forma se incluye la perspectiva de género en el programa, lo mismo sucede en la matriz de marco lógico. Existe una imperante necesidad de integrar la perspectiva de género dentro de la normatividad y operación del programa que repercuta en la situación actual de las responsables y de las-os beneficiarias-os del programa.

Se presenta un problema muy importante en cuanto a las reglas de operación y los horarios de operación de las estancias, ya que las responsables esta obligadas a permanecer en la estancia el tiempo que esta este abierta, sin horario de descanso. La estancia debe operar al menos 8 horas al día, sin embargo, es necesario que hasta 12 horas para poder adecuarse a los horarios de los-as beneficiarios-os.

A pesar de que las responsables toman capacitaciones, cursos y talleres sobre cuidado y desarrollo infantil, las estancias necesitan contar con servicios de salud que la SEDESOL no cubre. Es necesario encontrar los vínculos que garanticen el desarrollo integral de los infantes.

Se debe definir la forma para lograr mejorar este programa y la mejor manera de distribuir los recursos a nivel nacional, ya que en comparaciones con estados del



sur, en cuanto a nivel socioeconómico, los gastos, costos, y servicios no son iguales en estados fronterizos, sin embargo, contamos con zonas rurales con niveles de pobreza altos, se deben considerar las zonas económicas del país para la distribución del recurso.

Finalmente, consideramos que es prioritario establecer un puente de comunicación efectivo entre los-as funcionarios-as y responsables de las estancias para lograr el mejoramiento de las mismas.



Bibliografía

- 2009. Primer informe trimestral. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.
- 2009. Reglas de Operación del Programa de Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras, para el ejercicio fiscal.
- 2009. Segundo informe trimestral. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.
- 2008. Informes sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública.
- 2008. Cuarto informe trimestral. Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.
- 2008. Reglas de Operación del Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal.
- 2008. Primer Informe Trimestral. Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras.
- 2008. Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Comunidades Europeas. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades Unidad G1.
- 2008. Matriz de Marco Lógico Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para apoyar a madres trabajadoras (PGEI).
- 2008-2012. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 2007-2012. Plan Nacional de Desarrollo.
- 2007-2012. Programa Sectorial de Desarrollo Social.
- 2006. Ley Federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental
- Convención Interamericana Contra la Corrupción
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción



- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.

Páginas Web Consultadas

- <http://www.sedesol.gob.mx/index/index.php?sec=801579>
- <http://www.funcionpublica.gob.mx/>
<http://uorcs.funcionpublica.gob.mx/SOC>
- http://www.rosario.gov.ar/sitio/desarrollo_social/mujer/proyecto_infantil.jsp
- <http://www.wimnetwork.org/Art%EDculos%20en%20word/Genero%20Di%E1logo%20Social%20Chile-Ver%F3nica%20Oxman.doc.pdf>
- Asociación Mexicana de Internet:
<http://www.amipci.org.mx/estudios/temp/RESUMENEJECUTIVOEstudioAMI PCI2009UsuariosdeinternetFINAL- 0334725001245691260OB.pdf>
- Cámara de Diputados. Comisión de Desarrollo Social:
http://201.147.98.14/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/010_desarrollo_social/008_documentos_de_interes/
- INSTRAW: <http://www.un-instraw.org/es/7.html>
 - Género y financiación para el desarrollo.
 - Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina.
 - Declaración del Milenio.
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio 2009 (Portal de Obligaciones de Transparencia, Administración Pública Federal):
http://www.apartados.hacienda.gob.mx/ifai/flash/swf/index_aprima.html?ramo=20&entidad=&tipo=PA&coninterface=N
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio 2008:
http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/PEF/pef/pef_08/index.html
- Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio 2007:
http://www.shcp.gob.mx/EGRESOS/PEF/pef/pef_07/index.html
- Secretaría del Desarrollo Social: <http://www.sedesol.gob.mx>



PROGRAMA IV.

SERVICIOS DE GUARDERIA DE IMSS-BAJA CALIFORNIA

Fabiola Maltos Garza

68





SERVICIOS DE GUARDERÍA DEL IMSS BAJA CALIFORNIA

Resumen Ejecutivo

Se concluye el análisis del Programa de Servicios de Guardería del IMSS para Baja California desde la visión ciudadana con perspectiva de género, lo primero que observamos de principio a fin de este Observatorio, es que carece de perspectiva de género. El programa nace hace 33 años, en la década de los 70s y desde entonces no se ha actualizado, incluso no contempla reglas de operación, motivo por el cual consideramos, que no se ha incorporado la metodología de análisis con enfoque de equidad de género desde su raíz, por ejemplo, el lenguaje en todos sus documentos como Leyes y Reglamentos es excluyente, a pesar de estar contemplado como parte de los programas del Anexo 9-A del PEF 2009.

En la medición de indicadores sorprende que el 92.47% de las usuarias se manifiestan muy satisfechas con el programa y sus servicios, pero también se detectaron irregularidades como la discrecionalidad en los criterios de selección en las listas de acceso al servicio de las guarderías, incluso un padre de familia nos comento que se siente discriminado porque no puede inscribir por él mismo a sus hijos-as aunque cotiza en el IMSS desde hace más de 7 años, por lo que se confirma que la ciudadanía no esta formada con la cultura de la denuncia y además existe el temor de posibles represalias contra sus hijos-as. También nos percatamos de que las mujeres beneficiarias del servicio, con un promedio de 29 años de edad, en esta etapa de su vida dedican casi 13 horas diarias al trabajo y las labores del hogar por lo que no tienen tiempo para realizar otras actividades o gozar de ratos de ocio.

Recomendamos cambiar el término “guardería” por “Centro Infantil de Cuidado Integral”, y que los servicios de cuidado de los niños y niñas se trabajen de



manera integral en este organismo independiente fusionándose las guarderías del IMSS, SEDESOL, DIF y SEP.

En este observatorio se revisó el programa desde su normatividad y la percepción de las beneficiarias y responsables de las guarderías, quedando pendiente por observar todo lo relacionado con la adjudicación de los servicios de guardería, los prestadores-as del servicio y lo administrativo.



Introducción

Concluimos el análisis del Programa de Servicios de Guardería del IMSS para Baja California desde la visión ciudadana con perspectiva de género. Descubrimos que las guarderías del IMSS son espacios muy bien acondicionados para brindar a las niñas y niños los cuidados necesarios en cuestión educativa, de nutrición y de salud. La atención que reciben no es personalizada ya que atienden hasta 250 niños-as por guardería y el programa carece de perspectiva de género desde su raíz.

Siguiendo la guía proporcionada por la Secretaría de la Función Pública (SFP) que constó de cuatro etapas la metodología utilizada fue la siguiente:

- Análisis de gabinete. Análisis a la normatividad del programa. Se utilizó el sistema binario de preguntas proporcionadas por la SFP, donde se revisa la alineación del programa con las diferentes instancias internacionales en relación a la perspectiva de género, transparencia y rendición de cuentas, temas de este Observatorio.
- Análisis operativo y de ejercicio presupuestal. Se revisaron los presupuestos asignados y los ejercidos tanto para la Dependencia a nivel nacional como estatal.
- Foro: Transparencia y Rendición de Cuentas con Perspectiva de Género. Donde se discutieron los programas de Guardería del IMSS como las Estancias Infantiles de SEDESOL con funcionarios-as públicos-as, expertos-as en los temas, beneficiarias y público en general.
- Evaluación de Campo. Se visitaron 31 guarderías en el estado y se realizaron 93 encuestas a beneficiarias del programa y 30 a las directoras de las guarderías, se realizaron tres entrevistas a profundidad a personas especializadas en el tema y un grupo de enfoque con personas relacionadas con el programa.
- Informe de posibles irregularidades detectadas. Con la idea de dar seguimiento a las posibles irregularidades detectadas durante las visitas, se



levantaron 5 de éstas y se entregaron al órgano de control interno del IMSS para su seguimiento.

- Medición de indicadores con los resultados obtenidos de la evaluación de campo.

Las fuentes de datos utilizadas fueron las entrevistas con expertos-as en el tema, encuestas a beneficiarias y responsables de las guarderías proporcionadas por el Observatorio, un grupo de enfoque, documentos de la SFP y del IMSS y algunas páginas web.



CAPÍTULO I. INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO.

Sección 1. Resultados del Análisis de Gabinete

Una vez analizada la normatividad y reglamentación que opera el Programa de Servicios de Guardería del IMSS, con los “lentes de perspectiva de género” se llegó a los siguientes resultados.

1. El Programa en general no contempla la perspectiva de género, aunque este contenido en el Anexo 9-A del PEF 2009, referente a “Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género”.
2. Discrimina tanto a hombres como a mujeres al quitarle el derecho de los servicios de guardería al trabajador que deja de ser papá soltero o viudo, asume que la nueva pareja del trabajador –su esposa– se hará cargo del cuidado de los hijos y/o hijas, sin prever que ésta puede estar participando en el mercado laboral con algún empleo informal sin servicios del IMSS, de esta manera promueve también que el padre no asuma su paternidad responsablemente.
3. El Programa no tiene reglas de operación, lo que sería muy recomendable ya que éstas son el instrumento normativo y regulatorio que permite a los programas su implementación y funcionamiento, procurando que sean eficientes, eficaces e incluyentes¹⁷.
4. El lenguaje en todos sus documentos como Leyes y Reglamentos, es excluyente. La redacción de las mismas carece de perspectiva de género, invisibilizando a las mujeres refiriéndose siempre en términos masculinos, y de preferencia jerárquica ya que cuando se refiere a nivel Delegacional, dice “el delegado” y al referirse a la Dirección de la guardería, dice: “la directora”, esto asume que los puestos de mayor poder son exclusivos para hombres dejando los niveles inferiores para mujeres.

¹⁷ Fuente: www3.diputados.gob.mx/camara/.../Reeglas_Operacion_docto%2071.pdf



5. Las niñas y niños con discapacidad “grave” quedan excluidos-as del programa de guarderías integradoras ya que solo atienden discapacidad leve o moderada, por lo tanto las mamás de estos-as, quedan excluidas del ámbito laboral. Y solo son tres las Guarderías con esta modalidad para Baja California, con 50 lugares cada una.
6. No cuenta con las medidas necesarias para facilitar la participación ciudadana y su sistema de transparencia queda limitado al internet, al cual no todos-as tenemos acceso.
7. La Cobertura de la demanda del servicio de guarderías no está satisfecha. Teniendo en cuenta que en Baja California el total adscrito al IMSS es de 1,821,979 incluyendo sus beneficiarios, y que cuenta con 91 guarderías actualmente, donde son atendidos-as 15,566 niña-os¹⁸, y considerando que la población en Baja California se conforma por 267,437 niño-as de entre 0 y 4 años de edad¹⁹, está claro que cada vez más la demanda rebaza a la cobertura proporcionada por el programa que nos compete. Además de que la tendencia va en aumento ya que cada vez son más las mujeres que tienen que formar parte de la fuerza laboral para apoyar la economía familiar.
8. El presupuesto asignado al programa a nivel nacional para el 2009 disminuyó 32.36% en relación al año pasado, y representa el 2.71% del presupuesto de la Dependencia, aun así, el presupuesto asignado para Baja California (6.66%), en comparación a lo ejercido a la fecha denota subejercicio.

¹⁸ Fuente: http://www.imss.gob.mx/dpm/dis/Tabla.aspx?ID=SCRS04_0020_01&OPC=opc04&SRV=M00-1

¹⁹ Fuente: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/general_ver4/MDXQueryDatos.asp



Sección 2. Resultados del Trabajo de Campo

El trabajo de campo constó en visitar a 31 Guarderías del IMSS, una ordinaria, una del campo, una integradora y las demás guarderías subrogadas, que también se conocen con el nombre de “vecinal comunitaria” realizando encuestas tanto a beneficiarias como a las directoras de las mismas. Nos apoyamos también, realizando tres entrevistas a profundidad y un grupo de enfoque, obteniendo los siguientes resultados:

1. Se confirma que el programa no contempla la perspectiva de género.
2. En general las guarderías del IMSS son muy recomendadas tanto por las beneficiarias y sus parejas como por las mismas directoras.
3. Los ciudadanos-as, no tienen la “cultura de la demanda”, nos han comentado alguna inconformidad sin querer denunciar formalmente.
4. Los edificios de las guarderías son generalmente construidos especialmente para ese fin por lo que cumplen muy bien con las especificaciones ya que son regulados por el IMSS y tecnológicamente actualizadas ya que todas las guarderías utilizan el sistema SIAG²⁰, con el que presentan sus reportes mensuales.
5. No hay guarderías en Baja California con turno vespertino.
6. Se confirmó que los padres adscritos al IMSS, se sienten discriminados al ser rechazados del servicio de guardería solo por el hecho de tener pareja.
7. La guardería integradora que visitamos solo ocupa el 54% de su capacidad para niños-as con discapacidad, las familias culturalmente no están preparadas para dejar a su niño-a, por lo que se necesita promoción del servicio y ampliar el rango de edad.
8. Las mujeres beneficiarias del programa, no disponen de tiempo libre. Además de tener un trabajo con una jornada de 8 o 9 horas, llevan a cabo la “segunda jornada” al llegar a su casa y hasta “la tercer jornada”, ya que ellas se encargan de las gestiones del hogar.

²⁰ Sistema de Información y Administración de Guarderías, proporcionado por el IMSS.



9. Los papás y las abuelas participan activamente llevando y recogiendo a los niños-as a la guardería, en algunos de los casos ellos-as fueron los-as que nos contestaron la encuesta, por lo que se debe de tomar en cuenta en el instrumento ya que afecta en los resultados.
10. El Programa solo cubre el 35% de la demanda, por lo que el IMSS debe tomar las medidas necesarias para atender esto ya que es un derecho de las mujeres trabajadoras.

Sección 3. Resultados del monitoreo de Indicadores

Indicadores De Percepción

En relación a la Valoración del Programa.

La percepción y evaluación del servicio de guarderías por parte de las beneficiarias, es muy alto, ya que casi la totalidad de las encuestadas (92.47%) lo calificó como “excelente o bueno”. Todas las responsables lo calificaron positivamente, cabe agregar que al hacerles esta pregunta ellas hablaban de su función dentro de la guardería autoevaluando su actividad como directora.

76

Desempeño de los funcionarios de las dependencias.

En el caso de las beneficiarias, solo el 4.30% calificó como deficiente la atención de las encargadas de la guardería, donde en todo caso se referían a la persona que atiende en la recepción de la guardería. Por parte de las directoras encuestadas, casi la cuarta parte calificó de atención deficiente a los funcionarios-as, esto por estar saturados-as de trabajo.

Cumplimiento en tiempo del monto del apoyo.

Casi todas las directoras contestaron que reciben a tiempo el apoyo (90%), aunque cabe mencionar que casi la mitad de éstas (43.18%) comentaron que ellas desconocen esta parte, ya que solo son empleadas de la guardería y en lo general los prestadores-as de servicios o administradores-as son las que atienden todo lo



relacionado a los pagos. Se tendría que encuestar a las-os representantes o administradores-as de las guarderías para confiar en este indicador.

Indicadores De Participación En El Seguimiento Del Proyecto

Asistencia a cursos de capacitación e informativos.

Gran parte de las encuestadas (81.72) asisten a cursos informativos casi siempre al inscribir a su hijo-a en la guardería. Las directoras (86.66%) asisten a capacitaciones, talleres y cursos ya que está establecido en la normatividad que deben tener la apertura para asistir a dichas capacitaciones para garantizar la seguridad y el buen funcionamiento de la guardería.

Indicadores De Satisfacción De Los Beneficiarios

Contribución a las condiciones de tranquilidad en la familia.

Dos tercios de la muestra, manifestó que el tener acceso a los servicios de guardería contribuye a la mejoría en el ambiente familiar ya que el hecho de saber que tienen a sus hijos-as bien atendidos, cuidados, alimentados mientras salen a trabajar, representa una tranquilidad emocional y económica que se refleja en el ambiente familiar.

Indicadores De Población

Edad

La edad de las encuestadas-os oscila entre los 21 y los 39 años siendo el promedio poco menos de 29 años, esto incluye mamás, algunos papás y abuelas que contestaron la encuesta, por lo que el indicador no es exactamente de las “madres trabajadoras”.

Las responsables en promedio son casi de 38 años. En este caso, mujeres más establecidas y/o que han hecho carrera dentro de la guardería, algunas pasando por casi todas las áreas hasta llegar a la dirección de la misma.



Relación Población objetivo y Población Potencial.

La población potencial en B.C. son 267,437 niños-as de entre 0 y 4 años de edad²¹, y la población objetivo= 54,337 niños-as de 0 a 4 años hijos-as de madres trabajadoras adscritas al IMSS²². Tomando en cuenta que los niños-as inscritos en guardería son: 14,434²³, queda el 73% de la población objetivo sin atender.

Nivel de estudios.

Las responsables de guardería tienen buen nivel de escolaridad ya que la mayoría cuentan con estudios de universidad o más, mientras el resto han cursado preparatoria o carrera técnica. En el caso de las beneficiarias, la mayor parte de éstas cuentan con un nivel de instrucción superior a la preparatoria

Nivel de pobreza.

El nivel de ingresos de la mayoría de las responsables de la guardería (80 %) es desde 4,500 en adelante. Las beneficiarias casi todas son empleadas (80%) y su nivel de ingresos oscila entre los 1,501 y 9,000.

78

Familias con mujeres como jefa de familia.

Más de la mitad de las directoras son “jefa de familia”, y de éstas el 44% dijo ser solteras, su nivel de ingresos desde 4,501 hasta 9,000. (50%) y 25% percibe más de 9,000. En el caso de las beneficiarias la persona que más aporta dinero es su pareja (55%), solo un tercio dijo que ella.

²¹ Fuente:http://www.inegi.org.mx/lib/olap/general_ver4/MDXQueryDatos.asp

²² <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/93338C90-A1DF-4F3E-BE1C-7691864BFA4B/0/ME2008CapIV.pdf>

²³ http://201.144.108.32/cognos/cgi-bin/ppdscgi.exe?DC=Q&nia=Run&nid=3489585644ee11dcbca876b0f759402&nic=%2FImported%20Reports%2FInformacion%20Directiva%20CP%2FCubos%2FCubo%20de%20Informacion%20Directiva%20CP%2F1670_3d6c796&nih=1&back=http%3A%2F%2F201.144.108.32%2Fcognos%2Fcgi-bin%2Fupfpci.exe%3Fxmlcmd%3D%3CGetPage%3E%3CTemplate%3Emain.utml%3C%2FTemplate%3E%3C%2FGetPage%3E%26id%3D1cce47702c0d11dc977b8728db4781d3



Indicadores Económicos

Incremento en el ingreso.

Respecto al impacto del servicio en la vida de las beneficiarias, la mitad declaró tener entre dos y cinco años en su trabajo, casi todas (94%) contestaron que tener acceso a la guardería le permite conservar su empleo así como mejorar su ingreso (89%) y cumplir mejor con su trabajo (94%), más del 75% dijo que pueden aspirar a un ascenso y el servicio le facilita que sus hijos-as tengan una mejor atención médica (84%) y educativa (93%), todo esto reflejándose en mejorar su nivel de vida.

Indicadores De Género

Proporción del día dedicada al hogar.

Según los resultados de la encuesta el promedio de horas trabajadas incluyendo las dedicadas al hogar es de: **11.83 hrs**, casi medio día, por lo tanto casi 4 horas en promedio dedicadas a labores del hogar diariamente que representan el 16.66 % del día, con esto se confirma que las mujeres están muy ocupadas, no tienen tiempo para otras actividades.

Discriminación

En algunos de los casos las mismas mujeres no reconocen que han sido víctimas de discriminación por su sexo, se necesita hacer consciencia de esto, precisamente para que no se repitan y promuevan estos patrones.

Situación de igualdad

Gran parte de las beneficiarias 60.21%, contestó que sí ha mejorado su situación de igualdad en relación a la de los hombres desde que utiliza los servicios de



guardería, esto es debido a que al tener a sus hijos-as bien atendidos-as, le permite trabajar, poder desarrollarse profesionalmente, recibir ingresos y por lo tanto sube la autoestima de la misma, reflejándose positivamente en su relación con los hombres.

Dependencia económica del cónyuge

Un tercio de las directoras que dependen económicamente de su cónyuge, perciben ingresos desde 4,501 hasta más de 9,000. donde la mayoría de éstas (77.78%) aporta la mitad al gasto familiar. Poco menos de la mitad de las beneficiarias (47.31%) contestó ser dependiente económicamente de otra persona, y casi la mitad 48.38%, de las mismas, percibe ingresos de entre 1,500 y 4,500 al mes, por lo que no es de extrañar que dependan económicamente de su pareja. La mitad de las encuestadas 51%, declaró no tener acceso a ningún crédito bancario, tarjeta de crédito o similar y sólo 43% tiene la disposición.

Dependencia económica de terceras personas

De las dos responsables de guardería que dependen económicamente de terceras personas (**6.66%**), una de ellas dijo ser soltera y otra es viuda, las dos son universitarias.



Capítulo II. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Objetivo del programa: Proporcionar a los hijos-as de las madres trabajadoras aseguradas, padres viudos o divorciados a los que judicialmente se le hubiere confiado la custodia de sus hijos, todos aquellos elementos que favorezcan su desarrollo integral, a través de la práctica de acciones de alto valor educativo, nutricional, de preservación y fomento de la salud, así como satisfacer la demanda mediante la ampliación de cobertura²⁴.

	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
FACTORES INTERNOS	Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> Experiencia de más de 30 años.²⁵ Servicio integral para las niñas-os²⁶. Infraestructura adecuada²⁷. Subrogar el servicio²⁸. Gratuito para las usuarias. 	Debilidades <ul style="list-style-type: none"> No tiene perspectiva de género²⁹. No tiene Reglas de Operación³⁰. Capacidad de respuesta³¹. Cambio de personal clave en cada sexenio³². Débil interacción entre las áreas de apoyo del IMSS³³.
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades <ul style="list-style-type: none"> Apoyo federal a Programas con Perspectiva de Género. Demanda cautiva Educación a los niños-as Los patrones cubren las cuotas. 	Amenazas <ul style="list-style-type: none"> Temor por sucesos ABC de Hermosillo <ul style="list-style-type: none"> a) Cierre de guarderías. b) Prestadores del servicio resienten mayor compromiso. c) Familias desconfiadas del servicio. d) Expuesto mal manejo de inspección. (corrupción) No hay accesibilidad a las listas de ingreso de los niños-as.

²⁴ Fuente: <http://www.imss.gob.mx/guarderías>

²⁵ Página 1. Primer párrafo de este documento.

²⁶ Página 8. Cuarto párrafo de este documento.

²⁷ Página 4. Punto 4 de este documento.

²⁸ Página 4. Cuarto párrafo de este documento.

²⁹ Página 1. Primer párrafo.

³⁰ Ídem.

³¹ Página 4. Punto 7.

³² Anexo 6.

³³ Ídem.



<p style="text-align: center;">FACTORES INTERNOS</p> <p style="text-align: center;">FACTORES EXTERNOS</p>	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de más de 30 años. • Servicio integral para las niñas-os. • Infraestructura adecuada. • Subrogar el servicio. • Gratuito para las usuarias. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • No tiene perspectiva de género. • No tiene reglas de operación. • Capacidad de respuesta. • Cambio de personal clave en cada sexenio. • Débil interacción entre las áreas de apoyo del IMSS.
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo federal a Programas con Perspectiva de Género. • Demanda cautiva • Educar a los niños-as • Los patrones cubren las cuotas. 	<p>FO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contemplar la perspectiva de género. • Incluir a los padres trabajadores adscritos al IMSS. • Instaurar preescolar en la guardería. • Incluir programas de arte, cultura y deportes para las niñas-os. • Incentivar de manera hacendaria a patrones. 	<p>DO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar tanto al personal administrativo como al operativo con perspectiva de género. • Diseñar reglas de operación con perspectiva de género. • Crear un plan de ampliación de la oferta de subrogación del servicio. • Reestructuración de la plantilla de personal.
<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temor por sucesos ABC de Hermosillo <ul style="list-style-type: none"> e) Cierre de guarderías. f) Prestadores del servicio resienten mayor compromiso. g) Familias desconfiadas del servicio. h) Expuesto mal manejo de inspección. (corrupción) • No hay accesibilidad a las listas de ingreso de los niños-as. 	<p>FA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso por parte de las Áreas de apoyo del IMSS. • Apoyo del IMSS para las guarderías subrogadas. • Diseño de sistema de nuevo ingreso ágil, práctico y transparente. • Mejorar los sistemas internos de seguridad. 	<p>DA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear departamento de seguridad. • Implementar métodos para promover la participación ciudadana. Asociación de padres y madres de familia dentro de la guardería. • Transparencia y accesibilidad en las listas de espera. • Campaña de promoción del servicio para niños-as con discapacidad. • Apertura de turno vespertino.



CAPÍTULO III. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

- 1. ORGANISMO INDEPENDIENTE.** Se recomienda que todos los servicios de guardería se fusionen en un organismo independiente y trabajen de manera global todo lo relacionado con guarderías, las del IMSS, SEDESOL, DIF, SEP. Nos parece muy conveniente que el servicio siga siendo subrogado y monitoreado por este nuevo organismo.
- 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Revisar la normatividad desde su objetivo para que tenga visión con perspectiva de género, entendiendo que género no es algo que compete solo a cosas de mujeres³⁴. Y como se ha mencionado durante todo el observatorio ofrecer el servicio de guarderías por igual para hijos-as de padres trabajadores adscritos al IMSS.
- 3. SEGURIDAD.** Se recomienda que se implemente un sistema de cámaras vía internet, para que los padres y madres de los niños-as puedan monitorear la atención y cuidado que tienen sus hijas-os dentro de la guardería.
- 4. RANGO DE EDAD.** Ampliar el rango de edad para recibir a las niñas-os hasta los 6 años implementando preescolar dentro de las Guarderías.
- 5. DISEÑO DE PROGRAMAS EDUCATIVOS.** Que contemplen las áreas culturales, artísticas y deportivas.
- 6. PROMOCIÓN DEL SERVICIO PARA NIÑOS-AS ESPECIALES.** Una campaña para promover y crear consciencia en los familiares de niños-as con discapacidad, para que sepan que pueden contar con este servicio que brinda atención especializada a las niñas-os y que la madre pueda integrarse a la fuerza de trabajo.
- 7. REESTRUCTURA DE LA PLATILLA DE PERSONAL.** Una de las propuestas es la reestructura de la plantilla del personal del Departamento

³⁴ GÉNERO. Conjunto de ideas, creencias, atribuciones de lo “que debería de ser” un hombre o una mujer, según el momento histórico y cultural. No es sinónimo de mujer, sino que hace referencia a lo socialmente construido.



de Servicios de Guarderías para Baja California, ya que es una de las deficiencias que sobresalió en la investigación de campo, el personal está capacitado y da buena atención solo que no son suficientes.

- 8. CAPACITACION DEL PERSONAL.** Capacitar al personal con perspectiva de género, para que sea un reflejo en la toma de decisiones y aplicación de los programas al trabajar con las niñas y niños.
- 9. AMPLIACION DE HORARIO.** Abrir turno vespertino en guarderías que estén en comodato con maquiladoras.



CONCLUSIONES FINALES

Con gran entusiasmo y compromiso por parte de Gente Diversa de Baja California, A.C. después de analizar el programa de Servicios de Guardería del IMSS, con los “lentes de perspectiva de género” bien puestos llegamos a las siguientes conclusiones:

- El Programa necesita contar con reglas de operación y capacitar al personal administrativo para que contemplen dentro de éste la perspectiva de género.
- La redacción de las leyes y normas invisibiliza a las mujeres refiriéndose siempre de manera masculina. El lenguaje debe ser incluyente en donde se establezca claramente la mamá y el papá, porque la crianza y el cuidado de los niños-as es compartida de manera igualitaria entre hombres y mujeres. También es discriminatoria ya que cuando se refiere a nivel Delegacional, dice “el delegado”, al referirse a la Dirección de la guardería, dice: “la directora”, esto asume que los puestos de mayor jerarquía son exclusivos para hombres dejando los niveles inferiores para mujeres.
- En general se ha observado que las Guarderías del IMSS son altamente recomendadas tanto por las beneficiarias y sus parejas como por las directoras de las mismas y en general declaran que el personal del IMSS da buen servicio solo que no se dan abasto.
- Las guarderías del IMSS cuentan con instalaciones de alta calidad, construidas especialmente para esa actividad, esto se debe a que la mayoría de estas son subrogadas y nos percatamos de que esto es muy conveniente ya que las prestadoras-es del servicio cuidan la guardería como su empresa y se preocupan de mantener todo en orden según les rija el reglamento del Instituto.
- No hay guarderías en Baja California con turno vespertino, y considerando que esta es una zona principalmente industrial, donde se laboran hasta 3



turnos diarios, están dejando sin el servicio a las madres que trabajan en turno vespertino, nocturno o alterno.

- Las niñas-os con discapacidad “grave” quedan fuera del programa de guardería integradora, por lo tanto las mamás de estos-as, quedan excluidas del ámbito laboral.
- Su sistema de transparencia queda limitado al internet y no propicia la participación ciudadana.
- Los ciudadanos-as no tienen la “cultura de la denuncia”, no quieren demandar formalmente ya que temen a represalias contra sus hijos-as.
- Al recibir a los niños-as hasta los 4 años, se quedan sin acceso al servicio de guardería durante un año entero ya que las escuelas los-as aceptan hasta cumplir los 5 años.
- Contar con el servicio de guardería para las hijas-os de las mujeres y hombres trabajadores, es un derecho, y para el estado es una obligación proveer este servicio.
- Las mujeres en México para contar con buen servicio de guardería para sus hijos-as necesitan estar incorporadas al empleo formal -si es que alcanzan lugar- ya que tanto las Estancias infantiles de SEDESOL, como las guarderías del DIF, no dan la misma calidad de servicio.
- No hay justificación al hecho de no tener atendida la demanda del servicio ya que el IMSS presenta subejercicio en su operación. ¿Qué pasa? ¿Quién revisa esa parte?
- Faltó analizar el sistema de adjudicación de las guarderías y a los prestadores-as del servicio, representantes legales y todo lo relacionado a lo administrativo quedando un gran “hueco” en este análisis.

Esperamos que en un futuro las guarderías para los niños y niñas, hijos-as de las mexicanas-os, sean realmente espacios dignos que atiendan los cuidados y atención en todos niveles que ellos-as requieren y se merecen, sin tener guarderías de primera, segunda o tercera calidad. Y que éste presente la



perspectiva de género para no seguir repitiendo los patrones que promueven la inequidad sexual.

Esperamos que este Observatorio, desde la visión crítica ciudadana tenga alguna respuesta positiva. Queda mucho por hacer.



Bibliografía

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social. Artículo 123, fracciones XI, inciso C, y XXIX.
- **3000-001-009:** Norma que establece las disposiciones para la operación del servicio de guardería.
- **3000-001-008:** Norma que establece las disposiciones para la coordinación, entre las guarderías y las unidades de medicina familiar, a fin de proporcionar a los niños usuarios atención médica, acciones de prevención, control y vigilancia epidemiológica.
- **3000-001-011:** Norma que establece las disposiciones para la atención de niños con discapacidad moderada en guardería integradora.
- Ley del seguro social.
- Presupuesto de Egresos de la Federación 2009.
- Análisis funcional programático económico financiero
- Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, PROIGUALDAD.
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW.
- Instituto internacional de investigaciones y capacitación para la promoción de la mujer, INSTRAW.
- Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijín.
- Declaración de Beijing.
- Convención interamericana contra la corrupción, CICC.
- Convención de las naciones unidas contra la corrupción, UNCAC.
- Plan Estatal de Desarrollo 2008-2013.
- Diciembre de 2006. Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice... bien se entiende. Julia Pérez Cervera.
- Junio de 2009. Reglas de operación de los programas del Gobierno Federal: Una revisión de su justificación y su diseño. Gilberto Fuentes Durán. Centro de



Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo en su versión preliminar núm. 71

- Algunas páginas de internet consultadas.

www.imss.gob.mx

www.bajacalifornia.gob.mx

www.noticiasmvs.com/ver_noticia.cfm?id=4752

www.correogto.com.mx/notas.asp?id=62444

www.serviciosdecalidad.gob.mx

www.inmujeres.gob.mx

www.sep.org.mx

www.funcionpublica.gob.mx

www.ifai.org.mx/

www.ansagu.com

www.maps-of-mexico.com/mapquest.shtml

www.funcionpublica.gob.mx/

www.playasderosarito.gob.mx/

www.proteccioncivil.gob.mx/Portal/

www.bajacalifornia.gob.mx

www.sonora.gob.mx/portal/Runscript.asp?p=ASP\pg224.asp

mexico.pueblosamerica.com/i/guadalupe-victoria-km-43

www.municipios.com.mx/baja-california/mexico-02.html

www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/Empresarios/foda.htm

patrimoniocultural-estudiantesuabc.blogspot.com/2008/10/poblacin-indgena-en-baja-california.html

- Documentos presentados por la SFP
- Documentos proporcionados por el IMSS
- Entrevistas con:

Delegado Estatal del IMSS, Lic. Pablo Contreras Rodríguez

Representante Legal de Guardería, Araceli Vega Krumm

Jefa de Guarderías Lic. Mirella Navarro Pacheco

www.notimex.com.mx

www.ceidas.org

www.unodc.org

www.inegi.org.mx

www.maps.google.com

www.tecate.gob.mx

www.tijuana.gob.mx



PROGRAMA V.

ATENCION A SALUD REPRODUCTIVA E IGUALDAD DE GENERO EN SALUD EN IMSS-B.C. Y EN ISESALUD-B.C.

Rebeca Maltos Garza

90





PROGRAMA DE SALUD REPRODUCTIVA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD EN IMSS BAJA CALIFORNIA

Resumen Ejecutivo

La Organización Mundial de la Salud, define la salud reproductiva como una condición de bienestar físico, mental y social en los aspectos relativos al sistema reproductivo en todas las etapas de la vida e incluye la atención en salud sexual, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida y las relaciones personales, y no sólo ofrecer consejería y cuidados relativos a la reproducción y a las enfermedades de transmisión sexual. Por ello, al promoverse la perspectiva de género como una política de estado en materia de salud, llama la atención que no se mencione la salud sexual en los programas, sino solamente salud reproductiva.

El documento rector del *Centro Nacional de Equidad de Género en Salud Reproductiva*³⁵ menciona que la sexualidad reproductiva no es un asunto de las mujeres, ni el género quiere decir mujer, sin embargo en las tres modalidades observadas, Planificación Familiar, Arranque Parejo en la Vida, e Igualdad de Género en Salud³⁶, a nivel ejecutivo-operativo y su aplicación en **IMSS Baja California**, se confunden los conceptos, la incorporación ha sido parcial y en algunos casos profundiza los impactos negativos, o se encuentran descuidos conceptuales en los servicios proporcionados. Así mismo, al definirse la normativa a nivel nacional en el *CNEGS* y a nivel ejecutivo-operativo en el IMSS, se dificulta la operación de los programas que requieren una excelente coordinación interinstitucional, que como alcanzamos a percibir esta todavía no se ha logrado. El programa apunta a objetivos y estrategias amplios, sin embargo, su capacidad operativa es limitada y su capacidad presupuestaria es débil.

³⁵ A partir de este momento se utilizará la abreviatura de CNEGS

³⁶ A partir de este momento para referirnos a las modalidades se utilizarán las abreviaturas PF, APV e IGS respectivamente.



Por último, el programa presenta una tendencia a persuadir insistentemente a las mujeres a usar métodos de anticoncepción, servicios específicos de salud, a consumir información, entre otras, mientras que a los varones sigue presentándoseles las acciones como una opción que pueden o no tomar, tendencia que sigue privilegiándolos en la toma de decisiones sobre la salud reproductiva, además, no establece estrategias para grupos focalizados, como jóvenes, migrantes u hombres que tienen sexo con hombres, o protocolos de atención para casos como el aborto, quedando a discreción del servidor en turno el trato a la usuaria.



Introducción

El presente documento consiste en la etapa final del análisis del programa de Salud Reproductiva en tres modalidades: PF, APV e IGS, y como se opera ejecuta en el IMSS de Baja California. La metodología e instrumentos de análisis los proporcionó la UORCS y la SFP³⁷, estableciendo una estructura y una guía base para el **análisis de gabinete** a través de preguntas para responderse en sistema binario SI - NO, fundamentando debidamente las respuestas consultando los programas, el Plan Nacional de Desarrollo, el Sectorial e instrumentos internacionales sobre género y transparencia. Para el **trabajo de campo**, los instrumentos y el universo a aplicar fue definido por la UORCS, en la convocatoria.

Elección y Composición de la Muestra: Aplicamos 125 **encuestas** a usuarias del programa solo mujeres y 15 **entrevistas** a mujeres y hombres responsables de salud reproductiva o planificación familiar en Tijuana y Mexicali, así mismo llevamos a cabo un **grupo de enfoque** con usuarias para establecer sus opiniones sobre el servicio y un **Foro temático** que nos permitió recopilar información de las usuarias.

Fuentes datos y procedimientos de recopilación de la información: La UORCS nos proporcionó alguna información del programa o en su caso facilitó la obtención de la misma a través de escritos a los titulares a nivel local o responsables a nivel nacional. También obtuvimos información de las páginas web de las instituciones y con relación a presupuestos de la misma página de SHCP. Las direcciones del IMSS las obtuvimos de la web y de referencias conocidas. Para la aplicación de encuestas y entrevistas, primeramente las encuestadoras preguntaban por la persona encargada del Programa de Salud Reproductiva³⁸, y una vez les indicaban, se presentaban y acreditaban portando su gafete de

³⁷ Abreviaturas de UORCS y SFP de la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social de la Secretaría de la Función Pública respectivamente

³⁸ Se utilizará la abreviatura SR



identificación solicitando el permiso para aplicar las encuestas, o la entrevista. En lo general no hubo problemas para que se otorgara el permiso. Las encuestas se aplicaron solo a mujeres que se encontraban en ese momento en la clínica solicitando servicios de atención por embarazo, parto o puerperio o PF y las entrevistas a la persona, que se acreditaba como responsable.

Cronograma: Iniciamos la aplicación de encuestas y entrevistas de agosto a octubre de 2009, en los 5 municipios de Baja California, notificando previamente al Delegado del IMSS y a las responsables del programa. El grupo de enfoque se llevó a cabo en Mexicali el 23 de octubre.



CAPÍTULO I INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO

Sección 1. Resultados del Análisis de Gabinete

El programa, en sus tres modalidades APV, PF, IGS no cuenta con Reglas de Operación y en su aplicación en el IMSS Baja California, en la modalidad de PF no se vincula con la Ley General de Población en la modalidad de Anticoncepción, ni con la Ley de Salud del Estado de Baja California, principalmente, ésta adolece de la perspectiva de género, se enfoca a las mujeres en edad fértil, ignora a los varones y no explicita prácticas de anticoncepción de manera sistemática y formativa a grupos focalizados como adolescentes o personas que viven con VIH-SIDA. En la modalidad de APV los objetivos no contemplan la perspectiva de género, sino más bien una perspectiva social para garantizar la oportunidad al servicio de todas las mexicanas, y en la modalidad de IGS los objetivos del programa tienen incorporada la perspectiva de género y se basan en el marco jurídico nacional e internacional de la temática, pero no se ve reflejado en requerimiento de servicios diferenciados que contemplen la diferencia sexual entre hombres y mujeres. No basta con mencionar que sí están contemplados, sino que se debe indicar en que objetivo se contempla. Es importante mencionar que en el Plan Sectorial se recupera el concepto de “**salud sexual y reproductiva**” y este se pierde en la instancia normativa CNEGYSR, que solo hace mención a la **salud reproductiva**, consideramos la pérdida de este concepto un retraso en la conceptualización de la salud con perspectiva de género.

El programa en sus modalidades de PF y APV no contempla principios y conceptos de CEDAW, INSTRAW Y BEIJING³⁹, solo retoman el concepto en donde se establece como derechos humanos de la mujer el control de su salud sexual y reproductiva, en cambio en la modalidad de IGS se plasma en la

³⁹ CEDAW: Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
INSTRAW: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.
BEIJING: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.



intención del programa de incorporar la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Salud.⁴⁰

El programa reconoce como parte del marco institucional y normativo a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pero no se ocupa de las convenciones internacionales anticorrupción (**CICC y la UNCAC**⁴¹) sino sólo de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, y no aparecen mecanismos concretos de participación ciudadana, sólo la mención de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental como parte del marco institucional y jurídico.

No resulta congruente con los objetivos estratégicos del programa, que no se incorporen los varones en la misma medida y acciones que a las mujeres, además de que no hay ampliación de la población objetivo a grupos focalizados. El enfoque está prácticamente orientado a las mujeres altamente marginadas económica y socialmente, y como ya decíamos no atiende a las y los jóvenes a pesar de que el embarazo adolescente es un grave problema⁴². En cuanto a los trámites a realizar por las beneficiarias del programa, en la modalidad de PF solo se menciona a las adolescentes unidas, y esta mentalidad afecta a las-los jóvenes sexualmente activas-os sin estar “unidas-os” que soliciten el servicio. Con relación al aborto no hay protocolos explícitos. Para IGS no se obtuvo información de los procedimientos o trámites para solicitar los servicios, como por ejemplo la capacitación a personal del sector de salud.

En transparencia y rendición de cuentas se plantean diferentes mecanismos a través de monitoreo periódico, encuestas, reportes, seguimientos y análisis,⁴³ pero solo internos y, no así hacia la población beneficiaria. En PF se menciona que las irregularidades detectadas se reportaran en la contraloría interna, y que se atenderán solicitudes de información de violación de derechos sexuales y

⁴⁰ Ver Página 14 del Programa Igualdad de Género en Salud

⁴¹ CICC: Convención Interamericana Contra la Corrupción

UNCAC: Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

⁴² [Hhttp://www.ddeser.org/ddeser2008/embarzo.pdf](http://www.ddeser.org/ddeser2008/embarzo.pdf)

⁴³ Ver Capitulo 5 del Programa PF



reproductivos que se reciban de las Comisiones de Derechos Humanos, pero muy en general, no especifica procedimientos, tiempos, ni sanciones, ni la relación con la ciudadanía⁴⁴ en APV no hay evidencia al respecto, en los documentos y en IGS sólo se menciona en el programa la participación a través de capacitaciones y cursos abiertos. El IMSS es una institución que cuenta con muchos años de prestar el servicio de planificación familiar a derechohabientes y se ofrece información y abasto de anticonceptivos como parte de las actividades rutinarias de Trabajadoras Sociales y Médicos-as Familiares, además en su página web proporcionan todo tipo de información específica sobre 10 métodos anticonceptivos, pero también nos mencionaron las usuarias del desabasto no es una novedad.

No hay claridad del CNEGS este vinculado al IMSS, incluso a través de IMSS-Oportunidades. Se atiende a mujeres que no son derechohabientes, pero únicamente en situaciones de embarazos de alto riesgo y no se ofrece el servicio a población abierta marginada⁴⁵, particularidad que no se encuentra lo suficientemente difundida.

97

El programa **IGS** resulta demasiado novedoso tanto para las instituciones de salud, como para el personal del IMSS quienes en entrevista informan que la capacitación se lleva a cabo a través de pláticas informativas a médicas-os, enfermeras-os, trabajadoras sociales y videos sobre violencia familiar a derechohabientes, sin embargo se aprecia que no tienen claridad sobre el mismo concepto de género, reduciéndolo al concepto de violencia. Por lo que consideramos insuficiente la promoción del programa de “Igualdad de Género en Salud” hacia el interior del sector salud, mucho menos hacia el exterior.

Matriz de Marco Lógico: El documento es muy completo, los indicadores son adecuados así como la frecuencia y los indicadores de resultados. Descubrimos este documento navegando en la web, pero el mismo personal de salud de la

⁴⁴ Ver Página 47 del Programa PF

⁴⁵ Entrevista sostenida el 7 de sept. A la Dra. Montes Directora Adjunta del área de salud reproductiva en IMSS-B.C..



institución no lo conoce y por supuesto no lo aplica dada la inercia de la institución, por lo que recomendamos de manera inmediata una capacitación a responsables del programa en BC.

Sobre Presupuestos: No existe información desagrupada que permita evaluar el presupuesto dedicado al programa en IMSS en las tres modalidades observadas: PF, APV, IGS. Anteriormente por general, se agrupaba la atención a la Salud Pública y la SR dentro de un mismo presupuesto, sin embargo se estima que el presupuesto federal específico para el área de Salud Reproductiva para el año 2007 y 2008 ha ido disminuyendo considerablemente del año 2008 al 2009 de 15.3 millones de pesos que equivale al 3.1% del presupuesto total, dicha disminución es mayor al presupuesto asignado para la operación total del programa en BC. En México existen una población de 54.7 millones de mujeres, de las cuales se estima una población de 27.3 millones de mujeres en edad reproductiva, por lo que se invierte por cada una **18.1 pesos por año** en materia de SR. Es un presupuesto insuficiente para cumplir con los objetivos de los programas y no obstante su relevancia, no ha sido priorizado para la asignación de recursos. A nivel estatal, el presupuesto asignado disminuyó del 2008 al 2009 en 2.56 millones de pesos que equivale al 22.4% del presupuesto actual, resultando en un presupuesto inferior al asignado en el 2007. Si bien, existe una disminución a nivel nacional en la material, en el caso de BC el decremento es grave. El presupuesto federal destinado a Salud Reproductiva en el periodo del 2007 al 2009 tuvo un crecimiento marginal de 2.7%, mientras el presupuesto federal creció en el mismo periodo 25.8%. Aunque el área cuenta con un presupuesto insuficiente para cumplir con sus funciones, SR ha estado fuera de las prioridades gubernamentales.



Salud Reproductiva Presupuesto histórico Federal	
Año	Cantidad (pesos)
2007	482,166,413
2008	510,385,809
2009	495,034,352

Salud Reproductiva Presupuesto histórico Estatat-BC	
Año	Cantidad (pesos)
2007	12,149,689
2008	13,990,084
2009	11,427,219

Sección 2. Resultados del Trabajo de Campo

Resultados de Aplicación de Entrevistas. Se realizaron 15 entrevistas a personal hombres o mujeres relacionados con el programa y como se implementa en IMSS- B.C. En general se detectó la falta de capacitación del personal encargado de operar los programas de salud reproductiva, en cuanto al concepto de “equidad de género”: Hay una tendencia muy insistente en considerar concepciones erróneas: “Género sinónimo de mujer” - “Salud reproductiva-responsabilidad solo de mujeres” - “Programas para la Equidad de Género en Salud sinónimo de programas de violencia”, lo que nos indica que si las personas responsables de coordinar la salud reproductiva en el IMSS-BC no tiene esta concepción, muchísimo menos el personal responsable de operar los programas: los-las médicas, trabajadoras sociales, enfermeras-os del sistema. El personal en mandos medios y superiores entrevistadas-os, poseen muchos años de experiencia y se han desarrollado en varias áreas de la misma en la institución, por lo que poseen un alto grado de conocimientos sobre los programas y procedimientos. Las jefas delegacionales ya sea en salud reproductiva o en las secciones coinciden que en este programa son mujeres. Mientras más alto es el rango de autoridad en la institución, hay un mayor conocimiento de los programas, pero no necesariamente se traduce en mejoras o establecimiento de prioridades para el área de salud reproductiva, ya que es una institución muy centralizada.



Observamos que la modalidad PF es un servicio extensivo a la población abierta que lo solicite y si el personal de turno, tiene en esos momentos problemas con la aplicación de alguno de los métodos, se canaliza con el ginecólogo especialista. Las mujeres usuarias que solicitan un método de planificación familiar se les recomienda el “DIU” con el argumento de ser un método de alta continuidad, que puede durar hasta 5 años, pero no pudimos detectar si esta es una política de la institución o si fue una coincidencia en la opinión personal de las-los entrevistados. En general las clínicas del IMSS tienen instalaciones adecuadas.

Resultados del Grupo de Enfoque: Las asistentes dijeron que el servicio médico de las instituciones puede ser muy bueno, pero que se tienen que buscar caminos para tener esa atención especial que solo tienen los-las “recomendadas”. Coincidieron en la importancia de denunciar las irregularidades, ya que si están pasan desapercibidas sin duda seguirán presentándose, pero sin embargo no lo han hecho. Proponen que se busquen los mecanismos para que los-las servidores públicos en el sector salud cambien su actitud y el trato hacia las usuarias, que se sienten cosificadas. Que se tome en cuenta las observaciones de los-las pacientes y que se atienda sus demandas de servicio y no se ignoren sus inquietudes. Se considera que falta difusión, ya que actualmente existen instituciones públicas que pueden solucionar problemas y disponen de personal altamente capacitado, con instalaciones de primer nivel pero mucha gente no las conoce. También se mencionó la importancia de cambiar la actitud ante los-las jóvenes y niños-as que como nuevas generaciones tienen otra información en un contexto mucho más abierto al que había en otras generaciones, lo que les permite tener un abanico más amplio de posibilidades en la cultura y la higiene en cuanto a salud reproductiva e igualdad de género.

Resultados de Aplicación de Encuestas. Estas solo pudieron aplicarse a mujeres porque el instrumento proporcionado por la SFP no contempla a varones. En general, la población encuestada destaca que la mayoría es casada, con un promedio de 26 años de edad, 2 hijos y en sus viviendas habitan en promedio 4



personas, no pertenece a un grupo indígena y solo una mujer habla un dialecto. Casi todas dijeron desconocer el funcionamiento del Comité de Contraloría Social de la Clínica. En relación a la Transparencia, la mayoría de las entrevistadas (92%) dijo que no le habían condicionado en forma alguna el servicio y sólo el 6% dijo haber percibido alguna irregularidad en el funcionamiento de la clínica, pero el 71.4% no conoce donde presentar alguna queja del servicio si hubiera, lo que nos indica la importancia en difundir los mecanismos de contraloría social.

Lo más sobresalientes se refiere a que no se aplican los exámenes a todas las mujeres embarazadas (de orina, de sangre, ultrasonido, papanicolao, detección de cáncer, preventivos etc) y solo a la tercera parte se les recomienda ácido fólico, pesar de que estas medidas son eminentemente preventivas en caso de malformaciones genéticas, riesgo de la vida de la madre, ITS u otra. Preocupa que al 53% NO les propusieran, además de la consulta, una prueba de papanicolao y tampoco la instruyeron para la autoexploración de mama u otros exámenes preventivos. Acerca de la evaluación y percepción de los servicios, las entrevistadas declararon en mayoría, que estaban satisfechas con el servicio (81.1%), mientras que 17% dijo no estar satisfecha, pero el instrumento no recoge los motivos de insatisfacción. En cuanto al trato médico es importante mencionar que en general lo consideran respetuoso pero el 1.7% mencionó que las trataron como niña, y las hicieron avergonzarse, algo común en la cultura médica sin perspectiva de género. El 51% de las entrevistadas, declaró que preferían ser atendidas por una doctora y el 1.7% por un doctor, por lo que consideramos, que en la medida de las posibilidades de la institución, se les debe de dar la opción a las usuarias de elegir su médica-a e incluso este puede ser un incentivo motivador o evaluador del personal médico. En relación al tiempo de espera entre el momento de la recepción de la ficha hasta el pase a consulta, lo que observamos es que no se respetan los horarios de las mujeres trabajadoras, quienes tienen que solicitar a las 7 AM su ficha y a veces esperan hasta hora y media que las atiendan y para la mayoría la consulta dura tan solo 10 minutos. Solo el 14.29%



de las entrevistadas dijeron que las acompañaba a la consulta su cónyuge, al 8% nadie, y el 40% toma la decisión de usar un método anticonceptivo ella sola; porcentajes que nos indican que se sigue pensando que el tema de la reproducción solo es responsabilidad de las mujeres. Así mismo en promedio, dedican 6 horas al trabajo doméstico y los fines de semana 4 horas y a la tercera parte nadie les auxiliaba, otro tercio dijo que en su casa, las tareas las hacen sólo las mujeres y el resto que se da preferencia a los varones para que estudien o no les permiten a las mujeres, lo que nos indica que se siguen considerando fuertemente los estereotipos para lo masculino o lo femenino y no se comparten equitativamente las labores domésticas. Sobresale que casi la mitad de las mujeres tienen problemas para recibir el gasto diario por parte de su pareja, y la mayoría (75%) declaró que dependían económicamente de ésta, lo que se define como violencia económica, según se enuncia en la *Ley General para una Vida Libre de Violencia* pero sin embargo ni se considera violencia ni se denuncia. Además la gran mayoría no tiene acceso a una tarjeta de crédito y solo el 3% tenían un crédito bancario mientras que la mayoría (63.3%) no tienen crédito alguno, quedando las mujeres en total vulnerabilidad.

Sección 3. Resultados del Monitoreo de Indicadores

Del total del presupuesto asignado al IMSS, el porcentaje destinado a SR es ínfimo abarcando un promedio de 0.18% en tres años de 2007 a 2009. Esto indica claramente que el área de SR e IGS no es prioritaria para el IMSS parafraseando a Lucia Pérez Fragoso *“Donde esta el dinero esta el poder... y sin una adecuada distribución de los recursos simplemente no puede haber desarrollo, ni progreso, ni democracia”*⁴⁶.

El presupuesto para el IMSS se establece de 2007 a 2009 con una tendencia al aumento. De 2007 a 2008 el incremento presupuestario fue de un 12.6% y de 2008 a 2009 fue de un 9%, confirmándose la tendencia a la alta, aún

⁴⁶ Pérez Fragoso Lucía. Manual de Descentralización de los Recursos Etiquetados para Mujeres. Equidad de Género: ciudadanía, trabajo y familia A.C. www.equidad.org.mx H. 2004



considerando el índice inflacionario. Por otro lado el presupuesto asignado a SR, de 2007 a 2008 tubo un incremento de 5.53% y en 2009 hubo un decremento de 3.10% al de por si ya raquíto presupuesto. No se guarda la misma tendencia del nacional, ya que el presupuesto debiera de haber aumentado, en 12 y 9% para 2008 y 2009 respectivamente, como sucedió con el presupuesto nacional.

Las cifras indican al igual que para el sector, que no se le da importancia y el suficiente apoyo a la SR y no se atiende como debiera, considerando que el mayor porcentaje de la población son mujeres y por el rol de estas en la reproducción, así mismo se explica el número cada vez mayor de embarazos adolescentes por la falta de una cultura de la información y educación desde el sector salud. Por último solo cabe señalar que los indicadores definidos hasta el momento nos indican que si bien los programas se enmarcan dentro de ejes estratégicos del plan nacional de desarrollo, no se destinan los recursos de manera proporcional. La situación sigue igual en cuanto a la falta de recursos para operar los programas con categoría de prioritarios, cayendo en el incumplimiento de mandato internacional y nacional, con estas cifras, independientemente de la fuente de la información, ya sea local o nacional, podemos afirmar categóricamente que no se podrá alcanzar la meta del milenio de *“reducir en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna⁴⁷”*

103

Valoracion Del Programa⁴⁸

El indicador nos arroja el dato de que la mayoría de las mujeres encuestadas valoran positivamente el programa, en un 80.8%, aunque habría que abundar en el casi 20% de mujeres que han recibido el servicio pero sin embargo no lo perciben positivamente, sugerimos realizar un estudio posterior que arroje las

⁴⁷ <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/maternal.shtml> milenio.OBJETIVO 5H: MEJORAR LA SALUD MATERNA

⁴⁸ Pregunta 27 ¿ESTA USTED SATISFECHA CON LOS SERVICIOS QUE BRINDO LA INSTITUCION?



causas de descontento de forma mas contundente que el estudio actual, para estar en posibilidad de establecer medidas correctivas.

Desempeño De Los Funcionarios De Las Dependencia⁴⁹ Llama la atención que se percibe mas positivo al programa que a los-as funcionarios-as de la dependencia. (74.16%). Una pista de investigación pudiera ser, el poner atención aquí a ese 1.87% de mujeres que han expresado que el personal médico las ha tratado como niñas o las ha avergonzado durante la consulta. Así mismo referirse que la mayoría de las mujeres prefiere ser atendida por una médica, sin embargo en la institución no hay un 50% de mujeres médicas.

Indicadores De Género⁵⁰

Como se explica en los siguientes párrafos, en este indicador consideramos a 10 mujeres de la muestra que en alguno de los 6 reactivos manifestaron haber sufrido algún tipo de discriminación. La pregunta 50 con relación "a quien se dirigen en las consultas" no proporciona información confiable porque no se diferencia de las mujeres que van solas a la consulta, o las que no van a las consultas, además en el reporte final los porcentajes no corresponden al total de la muestra, por lo que la excluimos. Con relación a las preguntas 53 sobre "quien toma la decisiones de cuando tener hijos, (no se menciona cuantos)" son dos mujeres que mencionan que su pareja y dos mujeres, que no saben o no contestaron, consideramos que si no contestaron puede ser que no lo saben porque no lo han hablado o discutido con su pareja o porque no tienen pareja, dato que no arroja la encuesta, pero lo sumamos al tipo de discriminación. Dando un total de 4 mujeres sujetas a discriminación de este tipo, un 3.4% de la muestra. La pregunta 54 sobre "quien toma la decisión del método anticonceptivo" aparece las misma proporción de respuestas 2 mujeres que su pareja toma la decisión, y 3 mujeres que no saben o no contestaron, puede ser el mismo escenario anterior, pero le podemos agregar

⁴⁹ Pregunta 28 ¿COMO HA SIDO EL TRATO RECIBIDO POR EL MEDICO?

⁵⁰ Preguntas: 50-53-54-61



el supuesto que tampoco arroja la encuesta de que No Aplica, porque no están utilizando ningún método. Entonces el total de mujeres en proceso de discriminación serían las mismas 4 (creemos) dando un total de 3.4% de la muestra. Por último la pregunta 61 sobre “*ha vivido alguna de las siguientes situaciones*”, encontramos los siguientes resultados:

Involucrarse solo mujeres en las tareas domésticas nos arroja el dato de un 4.3% anteriormente y en la situación actual 8.6%. El no permitir estudiar a las mujeres, arroja que solo 4 mujeres el 3.4% se encuentra en esta situación pero en el momento actual 6 mujeres el 5.17%. Con relación a estos tres reactivos sobre discriminación, vemos que la situación aumento del antes y de la situación actual cuando pudiéramos pensar que sería a la inversa, es un porcentaje no muy alto de mujeres, pero preocupa que la situación vaya incrementándose. Son 7 mujeres el 5.8 % que contestan que NS/NC en la pregunta sobre “si recibe dinero del cónyuge”, otra vez la encuesta no arroja datos, para mujeres que son viudas, solas o que no tiene pareja, por lo que también en este reactivo faltó la opción de No Aplica. Lo mismo para las preguntas siguientes sobre “el trabajo doméstico” y “si se les permite estudiar” contestan 8 el mujeres el 6.6% que pueden ser las mismas de la anterior que no se aplica y además se puede agregar un dato que también no arroja la encuesta, sobre alguna mujer que tiene hijos-as pequeños que no se adapta a esta situación. Por lo anteriormente descrito **el 8.4% de la muestra vive discriminación de género**, lo que implica la necesidad de instrumentar políticas públicas de capacitación en la institución al personal para que estos a su vez se conviertan en impulsores y transmisores de una cultura de igualdad.

Dependencia Economica Del Conyuge⁵¹ Creemos que este indicador no puede responderse adecuadamente con la respuesta dada en la pregunta, 62, porque el indicador es mucho más ambicioso, y los programas no son vinculantes para determinar la igualdad, pero al menos nos damos una idea del porcentaje de

⁵¹ Pregunta 62. Depende económicamente de alguien?



mujeres beneficiarias, que son dependientes económicamente. 90 mujeres de las encuestadas dependen económicamente de su cónyuge, es decir el 75% y el 65% no tiene acceso a ningún tipo de crédito, este es un indicador de la gran dependencia económica de las mujeres, colocándolas en una situación de gran vulnerabilidad social.



CAPÍTULO II FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
FACTORES INTERNOS 107	<p>Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia de más de 30 años, con personal calificado. (P. 4-6) 2. Instalaciones adecuadas (P.6-7) 3. Ubicación de clínicas en todos los municipios de BC 4. Gratuito para mujeres trabajadoras o sus cónyuges afiliados al IMSS (P.6) 5. Se proporciona PF a población abierta (P. 6) 6. Gratuito en casos de embarazo de riesgo y para mujeres no afiliadas al IMSS (P. 6) 7. La normatividad obliga a la institución a proporcionar los servicios (P. 3-4) 8. Las personas que acuden al IMSS solicitando servicios médicos son público cautivo, con énfasis en las mujeres embarazadas. 	<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No contempla perspectiva de equidad de género. Se orienta a responsabilizar solo a las mujeres de la salud reproductiva. (P. 1-6-7-10) 2. No tienen el presupuesto necesario para atender a toda la población al interior con el programa de IGS y al exterior a las beneficiarias. (P. 5-8-9-19) 3. No hay servicios con énfasis en la prevención. No se aplican al 100% pruebas de detección a mujeres embarazadas o que acuden por servicios de PF. Ej. ITS o del VIH, infecciones congénitas, cáncer cervicouterino, cáncer de mama (P.7) 4. No se atienden ni contemplan necesidades de salud sexual y reproductiva de grupos focalizados. Ej: jóvenes, migrantes, homosexuales, población masculina. (P.4-9) 5. Con relación al aborto no hay protocolos explícitos (P.4) 6. Horarios de atención no consideran horario laboral (P. 20)
FACTORES EXTERNOS	<p>Oportunidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En general percepción positiva de la institución. (P. 6-9) 2. Es una gran población de mujeres trabajadoras o afiliadas que acuden al IMSS 3. La normatividad obliga al 	<p>Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No hay cultura de la denuncia. (P: 8-9) 2. No hay cultura de la prevención (P. 8-9) 3. Las-los jóvenes no reciben educación sexual 4. Pandemia mundial de VIH-SIDA con énfasis en migrantes, varones que tienen



	<p>sector salud municipal estatal y federal ha establecer medidas de coordinación interinstitucional (P.3-4-5)</p>	<p>sexo con varones, jóvenes (P.7-8-23-24)</p> <ol style="list-style-type: none">5. El aborto con medicamentos es una información accesible a la sociedad en general.6. El mercado de trabajo informal crece y no hay acceso a IMSS7. Las mujeres se encuentran en situación de vulnerabilidad social, dependen económicamente de su cónyuge, y no tiene acceso a ningún tipo de crédito. (P.8-10-11)
--	--	---



CAPÍTULO III PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

- Presentar el programa de manera integral aplicando el concepto de salud sexual y reproductiva, con enfoque de perspectiva de equidad de género para contribuir al bienestar de las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad social.
- Enfatizar en la importancia de que se acate la normativa nacional e internacional en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el programa y en la institución.
- Se sugiere implementar estrategias en salud sexual y reproductiva, para la atención de grupos focalizados, varones, jóvenes, hombres que tienen sexo con hombres, migrantes, etc...
- Se requiere aumentar los presupuestos para este programa y dedicar una parte sustancial a la capacitación en género y salud sexual y reproductiva a todo el personal operativo, médicos, enfermeras, trabajadoras sociales.
- Como instancia normativa el *Centro Nacional de Equidad de Género en Salud Reproductiva* debe ser mucho más enérgico y convertirse en instancia “reguladora” y fiscalizadora de la aplicación de los programas. Tener reuniones trimestrales.
- Establecer estrategias interinstitucionales entre todas las instancias de salud de BC para compartir información y capacitación, además definir claramente los mecanismos de coordinación interinstitucional del sector salud y organizar reuniones mensuales.
- Los materiales impresos para difusión y sensibilización, como carteles, volantes, folletos etc.. que se envían desde el CNEGS que solo se diseñen a nivel central y se difundan por internet para que las entidades federativas las reproduzcan.
- Brindar la opción a las usuarias de elegir su médica-a e incluso este puede ser un incentivo motivador o evaluador del personal médico.



- En relación a la Transparencia presentar los presupuestos y metas por programa y modalidad en la página web de la instancia por entidad federativa.
- Difundir ampliamente en todas las clínicas los mecanismos de contraloría social y colocar en los murales de las clínicas buzones de quejas y/o sugerencias a la vista de las usuarias y atender las expeditamente publicando en la página web los resultados.
- Instaurar los protocolos requeridos para una cultura de la prevención. Construir una cultura de la prevención en salud a través de la detección oportuna de enfermedades prevenibles a las y los usuarios de servicios de salud sexual y reproductiva aplicando pruebas de detección y diseñando campañas específicas.
- El indicador nos arroja el dato de que la mayoría de las mujeres encuestadas valoran positivamente el programa, habría que abundar en el casi 20% de mujeres que han recibido el servicio pero sin embargo no lo perciben positivamente, sugerimos realizar un estudio posterior que arroje las causas de descontento de forma más contundentes que el estudio actual, para estar en posibilidad de establecer medidas correctivas.
- Continuar proporcionando PF a población abierta y a grupos focalizados que acuden al IMSS solicitando servicios médicos ya que son público cautivo, con énfasis en las mujeres embarazadas.
- Consideramos que para atender las necesidades de la Delegación es importante un liderazgo político pero con experiencia en la temática de la institución. Sugerimos incorporar el servicio civil de carrera.



CONCLUSIONES FINALES

Como establece la OMS la “salud sexual y reproductiva es un estado general de bienestar” y este solo se alcanzará cuando se atienda la salud de manera integral y holística y esto no podrá darse si no se incorpora la perspectiva de equidad de género. Este modelo es un nuevo paradigma, una nueva cultura de la salud, desde la prevención y en condiciones de igualdad, y no es una concesión política de los-las funcionarias en turno, sino un mandato que emana desde los convenios internacionales firmados por México y del mismo Plan Nacional de Desarrollo.

Si existe un programa y no tiene las herramientas y los presupuestos para implementarse adecuadamente, no se está cumpliendo con la normativa. El hecho de que el programa cuente con una normativa a nivel nacional y la operación-ejecución se lleve a cabo por varias dependencias federales o estatales que no se coordinan adecuadamente entre ellas, dificulta enormemente el logro de los objetivos. Así mismo el no tener claridad en la designación presupuestal y recursos etiquetados para cada modalidad, igual dificulta la operación de las mismas. La inadecuada distribución de los recursos para SR en el sector salud, nos indica que todavía no se alcanza a comprender la importancia de incorporar la perspectiva de equidad de género.

Se encontraron deficiencias del programa en sus tres modalidades. La modalidad rectora y de avanzada es la de Igualdad de género en salud. Las otras dos utilizan el término género como sinónimo de mujer, o hacen referencia al colectivo “mujeres” como “incorporación de la perspectiva de género”. En la modalidad planificación familiar y anticoncepción, se pone en evidencia una presión moral sobre las mujeres consideradas en edad fértil para que utilicen métodos de anticoncepción, especialmente después de un embarazo. Sin embargo, a los varones se les ignora respecto a esta materia. La imposición de decisiones sobre el cuerpo y salud de las mujeres es un acto de violencia, pero también lo es ignorar o eludir la información de los varones porque se les quita la oportunidad de decidir responsablemente sobre un asunto de su competencia y que repercute en



relaciones de igualdad de género y, por ende, en la reducción de la violencia hacia las mujeres. Los rubros más débiles del programa son la formación y educación de la población objetivo y ello permite la repetición de errores, como la falta de promoción en la responsabilidad compartida de los varones con sus hijos recién nacidos o en la participación de los cuidados perinatales.

Falta crear nuevos mecanismos de rendición de cuentas, con el fin estratégico de dinamizar y alimentar el programa. Por otro lado IMSS en BC atiende desde hace muchos años los programas de salud reproductiva y no se distinguen fácilmente. Todavía no hay una cultura estable o sólida de la denuncia en México, esta produce temor a posibles represalias, se requiere por parte de las instituciones asegurar la protección de la persona que denuncia y hacer una gran campaña de difusión de la misma. No se ha logrado incorporar la perspectiva de género en la aplicación de los programas de salud reproductiva en el IMSS, hay una tendencia muy insistente en considerar concepciones erróneas: “Género sinónimo de mujer” - “Salud reproductiva- responsabilidad solo de mujeres” - “Programas para la Equidad de Género en salud sinónimo de programas de violencia”. Se llevan estadísticas desagregadas por sexo, pero esto no es suficiente para incorporar la perspectiva de género en los programas, no se capacita a profundidad al personal, solo se les pasa un video y esto no es suficiente. Por ultimo es importante destacar dos aspectos: a las mujeres no se les ofrece la opción de utilizar condón como método de protección contra enfermedades de transmisión sexual, a pesar de estar probado que es un método efectivo, y no se les aplica el examen de papanicolao o exploración de mama para la detección oportuna de cáncer.



BIBLIOGRAFÍA

- 30 de septiembre 2008. Calvario Martínez Leticia. Reporte: Seguimiento a los programas y líneas de acción para la atención de la salud de las mujeres del Centro nacional de Equidad de Género y salud Reproductiva, de la Secretaria de salud. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Capara de Diputados.
- 2007. Díaz Echeverría Daniela. Seguimiento presupuestal al programa Arranque Parejo en la Vida. FUNDAR. Centro de Análisis e Investigación A.C.
- 2009. Díaz Echeverría Daniela. Mortalidad Materna en México y l respuesta gubernamental y el presupuesto público. Boletín Fundar, Año3. No. 1.
- Octubre de 2005. Maltos Rebeca y Conde Elsa. Manual de Capacitación del Taller: Construyendo Estrategias para “Ser y Ejercer” ciudadanía. Diversa.
- Febrero de 2005. Menacho Chiok Luis Pedro. Indicadores de Género propuestos para Proyectos Sociales, Lima,
- 2004. Pérez Frago Lucía. Manual de Descentralización de los Recursos Etiquetados para Mujeres. Equidad de Género: ciudadanía, trabajo y familia A.C.
- SHCP. Presupuesto de Egresos de la Federación 2007-2008 y 2009
- 2008. Programa de Acción Específico 2007-2012, Arranque Parejo En La Vida. México.
- 2008. I Programa de Acción Específico 2007-2012, Igualdad De Género en Salud. México.
- 2008. Programa de Acción Específico 2007-2012, Planificación Familiar y Anticoncepción. México.

Páginas Web Consultadas

- <http://www.imss.gob.mx/salud/Mujer/anticonceptivos/index.htm>.
- http://www.generoysaludreproductiva.gob.mx/quienes.php?id_rubrique=37
- <http://www.ddeser.org/ddeser2008/embarzo.pdf>
- <http://www.shcp.gob.mx>
- <http://www.fundar.org.mx/>
- <http://www.saludbc.gob.mx/>
- www.salud.gob.mx
- <http://www.mujerysalud.gob.mx/contenido/cnegsr.html>



- www.generosaludreproductiva.gob.mx/
- <http://www.diputados.gob.mx/documentos/SALUD.pdf>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_focal
- <http://zip.rincondelvago.com/00040851http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/maternal.shtml> milenio.OBJETIVO5: MEJORAR LA SALUD MATERNA
- www.equidad.org.mx.
- www.apartados.hacienda.gob.mx/.../r50_gyr_ifaiafipae_trim.pdf



PROGRAMA DE SALUD REPRODUCTIVA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SALUD EN ISESALUD BAJA CALIFORNIA

Resumen Ejecutivo

La OMS define la salud reproductiva como una condición de bienestar físico, mental y social en los aspectos relativos al sistema reproductivo en todas las etapas de la vida e incluye la atención en salud sexual, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida y las relaciones personales, y no sólo ofrecer consejería y cuidados relativos a la reproducción y a las enfermedades de transmisión sexual. Por ello, al promoverse la perspectiva de género como una política de estado en materia de salud, llama la atención que no se mencione la salud sexual en los programas.

El documento rector del *Centro Nacional de Equidad de Género en Salud Reproductiva*⁵² menciona que la sexualidad reproductiva no es un asunto de las mujeres, ni el género quiere decir mujer, sin embargo en sus tres modalidades Planificación Familiar, Arranque Parejo en la Vida, e Igualdad de Género en Salud, sin embargo, a nivel ejecutivo-operativo y su aplicación en **ISESALUD Baja California**, se confunden los conceptos y la incorporación a sido parcial y en algunos casos profundiza los impactos negativos, o se encuentran descuidos conceptuales en los servicios proporcionados. Así mismo, al definirse la normativa a nivel nacional en el *CNEGSR* y a nivel ejecutivo-operativo en los Servicios Estatales de Salud, se dificulta la operación de los programas que requieren una excelente coordinación interinstitucional, que como alcanzamos a percibir esta todavía no se ha dado. El programa apunta a objetivos y estrategias amplios, sin embargo, su capacidad operativa es limitada y su capacidad presupuestaria es débil. En relación a la compatibilidad de normas institucionales y del Estado de BC con respecto a la normatividad nacional no se cumple. La falta de alineación y vinculación responde a criterios discrecionales de cada institución, especialmente en métodos de anticoncepción y en la interpretación de la ley general para la

⁵² A partir de este momento se utilizará la abreviatura de CNEGSR y para las modalidades se utilizarán PF, APV e IGS



igualdad entre hombres y mujeres. Por último, el programa presenta una tendencia a persuadir insistentemente a las mujeres a usar métodos de anticoncepción, servicios específicos de salud, e información, mientras que a los varones sigue presentándoseles las acciones como una opción, tendencia que sigue privilegiándolos en la toma de decisiones sobre la salud reproductiva y no establece estrategias para grupos focalizados, como jóvenes, migrantes u hombres que tienen sexo con hombres.



Introducción

El presente documento consiste en la etapa final del análisis del programa en tres modalidades: PF, APV e IGS, y como se opera-ejecuta en el ISESALUD de Baja California. La metodología e instrumentos de análisis los proporcionó la UORCS y la SFP⁵³, estableciendo una estructura y una guía base para el **análisis de gabinete** a través de preguntas para responderse en sistema binario SI - NO, fundamentando debidamente las respuestas, consultando los programas, el PND, el Sectorial e instrumentos internacionales sobre género y transparencia. Para el **trabajo de campo**, los instrumentos y el universo a aplicar fueron definidos por UORCS.

Elección y Composición de la Muestra: Aplicamos 140 encuestas a usuarias del programa solo mujeres y 15 entrevistas a mujeres y hombres responsables de SR o PF en Tijuana y Mexicali, así mismo llevamos a cabo un grupo de enfoque con las usuarias para establecer sus opiniones sobre el servicio y un Foro temático que nos permitió recopilar información de las usuarias. En un principio tratamos de organizar la aplicación de las encuestas por modalidad, de acuerdo a los tres modalidades observados: APV, PF e IGS, pero pronto descubrimos que el programa de Igualdad de Género en Salud no se encuentra en operación en Baja California. Así mismo planeábamos realizar un cierto porcentaje de encuestas diferenciadas por sexo a hombres y mujeres, utilizando perspectiva de género, pero también nos percatamos que el formato de recopilación de información, es decir el formato de encuesta proporcionado por la SFP, no se puede aplicar a varones.

Fuentes datos y procedimientos de recopilación de la información: La UORCS nos proporcionó alguna información o en su caso facilitó la obtención de la misma a través de escritos a los titulares a nivel local o responsables a nivel

⁵³ A partir de este momento se utilizarán las abreviaturas de UORCS y SFP para la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social de la Secretaría de la Función Pública respectivamente



nacional. También obtuvimos información de las páginas web de las instituciones y con relación a presupuestos de la misma página de SHCP. Las direcciones del Hospitales y Centros de Salud, las obtuvimos de la web y de referencias conocidas. Para la aplicación de encuestas y entrevistas, primeramente las encuestadoras preguntaban por la persona encargada del Programa de SR y una vez les indicaban, se presentaban y acreditaban portando su gafete de identificación y solicitaban el permiso para aplicar las encuestas, o la entrevista. En lo general no hubo problemas para que se otorgara el permiso. Las encuestas se aplicaron solo a mujeres que se encontraban en ese momento en la clínica solicitando servicios de atención por embarazo, parto o puerperio o PF y las entrevistas a la persona, que se acreditaba como responsable.

Cronograma: Iniciamos la aplicación de encuestas y entrevistas de ago. a oct. en los 5 municipios del estado, notificando previamente al Secretario de Salud, con quien nunca pudimos entrevistarnos, solo con la Dirección de Salud Pública y la responsable del programa. El grupo de enfoque se llevó a cabo en Mexicali el 23 de octubre.



CAPÍTULO I INFORME FINAL DEL OBSERVATORIO

Sección 1. Resultados del Análisis de Gabinete

El programa, en sus tres modalidades APV, PF, IGS no cuenta con Reglas de Operación. Adolece de la perspectiva de género, se enfoca a las mujeres en edad fértil, ignora a los varones y no explicita prácticas de anticoncepción de manera sistemática y formativa. En la modalidad de APV la instancia responsable el CNEGYSR se propone lograr la cobertura universal y condiciones igualitarias de atención con calidad a las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio, así como a niños y niñas en período neonatal. Pero en los objetivos no se contempla perspectiva de género, sino más bien una perspectiva social para garantizar la oportunidad al servicio de todas las mexicanas. Los objetivos del programa de IGS tienen incorporada la perspectiva de género y se basan en el marco jurídico nacional e internacional de la temática.⁵⁴

119

El programa no se menciona al PND, solo en el Eje 3 “Igualdad de Oportunidades” en el Objetivo 6, Estrategia 6.1 se establece que “para avanzar en la salud reproductiva se emprenderá una estrategia integral que privilegie a los grupos con mayores rezagos, que asegure la disponibilidad de insumos para la prestación de servicios de planificación familiar y anticoncepción”, pero no incorpora perspectiva de género, sino más bien una perspectiva social para combatir la pobreza y en IGS no marcan la diferencia sexual entre hombres y mujeres y por lo tanto el requerimiento de servicios diferenciados. No basta con mencionar que si están contemplados, sino que se debe indicar en que objetivo se contempla, porque mas bien se fundamente con el Eje 3. Igualdad de Oportunidades.

El programa Sectorial de Salud 2007-2012 establece en su línea de acción 2.7 “promover la salud sexual y reproductiva responsable, con el propósito de que se constituya en el eje de una política nacional de planificación familiar” y recupera el

⁵⁴ Páginas 13 a 15 del Programa Igualdad de Género en Salud



concepto de “**salud sexual y reproductiva**” y este se pierde en la instancia normativa *Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva*, que solo hace mención a la **salud reproductiva**, consideramos la pérdida de este concepto un retraso en la conceptualización de la salud con perspectiva de género. La Equidad de Género en la salud se entiende como “la eliminación de aquellas disparidades innecesarias, evitables e injustas en las oportunidades de hombres y mujeres para gozar de las condiciones de vida y servicios que les permitan estar en buena salud y no enfermarse, discapacitarse o morir por causas prevenibles evitables”⁵⁵

El programa en sus modalidades de PF y APV no contempla principios y conceptos de CEDAW, INSTRAW Y BEIJING⁵⁶, solo retoman el concepto en donde se establece como derechos humanos de la mujer el control de su salud sexual y reproductiva, en cambio en la modalidad de IGS se plasma en la intención del programa de incorporar la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Salud.⁵⁷

120

El programa reconoce como parte del marco institucional y normativo a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pero no se ocupa de las convenciones internacionales anticorrupción (**CICC y la UNCAC**⁵⁸) sino sólo de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, y no aparecen mecanismos concretos de participación ciudadana, sólo la mención de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental como parte del marco institucional y jurídico.

⁵⁵ Organización Mundial de la Salud 1991 y 2006

⁵⁶ CEDAW: Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.
INSTRAW: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.
BEIJING: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

⁵⁷ Ver Página 14 del Programa Igualdad de Género en Salud

⁵⁸ CICC: Convención Interamericana Contra la Corrupción
UNCAC: Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción



No resulta congruente con los objetivos estratégicos del programa, que no se incorporen los varones en la misma medida y acciones que a las mujeres, además de que no hay ampliación de la población objetivo a grupos focalizados. El enfoque está prácticamente orientado a las mujeres altamente marginadas económica y socialmente, y como ya decíamos no atiende a las y los jóvenes a pesar de que el embarazo adolescente es un grave problema⁵⁹. En cuanto a los trámites a realizar por las beneficiarias del Programa, en la modalidad de PF solo se menciona a las adolescentes unidas, y esta mentalidad afecta a las-los jóvenes sexualmente activas-os sin estar “unidas-os” que soliciten el servicio. Para IGS no se obtuvo información de los procedimientos o trámites para solicitar los servicios, como por ejemplo la capacitación a personal del sector de salud.

En transparencia y rendición de cuentas se plantean diferentes mecanismos a través de monitoreo periódico, encuestas, reportes, seguimientos y análisis,⁶⁰ pero solo internos y, no así hacia la población beneficiaria. En PF se menciona que las irregularidades detectadas se reportaran en la contraloría interna, y que se atenderán solicitudes de información de violación de derechos sexuales y reproductivos que se reciban de las Comisiones de Derechos Humanos, pero muy en general, no especifica procedimientos, tiempos, ni sanciones, ni la relación con la ciudadanía⁶¹ en APV no hay evidencia al respecto, en los documentos y en IGS sólo se menciona en el programa la participación a través de capacitaciones y cursos abiertos. No hay claridad de cómo se relaciona el CNEGS con el ISESALUD y el programa **IGS** resulta demasiado novedoso tanto para las instituciones de salud, como para el personal quienes en entrevista informan que

⁵⁹ <http://www.ddeser.org/ddeser2008/embarzo.pdf>

⁶⁰ Ver Capítulo 5 del Programa PF

⁶¹ Ver Página 47 del Programa PF



conocen el concepto ni imparten capacitaciones al respecto, con relación al aborto no hay protocolos explícitos, por lo que consideramos insuficiente la promoción del programa hacia el interior del sector salud, mucho menos hacia el exterior.

Matriz de Marco Lógico: El IMSS para el programa de salud reproductiva cuenta con un documento muy completo que pudiera utilizarse en ISESALUD, los indicadores son adecuados así como la frecuencia y los resultados, pero el mismo personal de salud reproductiva de la institución no conoce el instrumento y por supuesto no lo aplica dada la inercia de la institución, por lo que recomendamos de manera inmediata una capacitación a las responsables del programa en BC.

Sobre el Presupuestos. El CNEGSR es la institución responsable del programa a nivel normativo y de las 3 modalidades observadas: PF, A PV e IGS. Surge en el 2003, y los recursos se reciben del Ramo 12 y Ramo 33. Así mismo se aprecia un decremento de 33.8% del presupuesto asignado al CNEGYSR para 2008 y 2009. El presupuesto para salud reproductiva del Instituto de Salud Pública de BC ha ido en aumento, tal y como se aprecia en la información proporcionada el 8 de sep. por el Área de SR, de 2007 a 2008 212% y del 2008 a 2009 218%, sin embargo no se puede analizar en lo sustantivo a que programa o servicio se han destinado los recursos, porque no se encuentra desglosada por programa. PF, no cuenta con recursos etiquetados, por lo que no se pudo de hacer el análisis. **APV** funciona desde 2002 en algunos estados y a partir de 2003 en todo el país.

El Seguro Popular absorbió el presupuesto destinado a los programas vinculados a la salud reproductiva, entre estos, APV. Este hecho aunado a la modalidad de un paquete de intervenciones, sin ninguna de las perspectivas y visión integral contenida en los programas, vino a debilitar sobre manera la rectoría de la Secretaría de Salud y el desarrollo de los programas, los cuales como planteamiento siguen existiendo⁶². De la misma forma, aunque el programa está

⁶² Díaz Daniela. Mortalidad materna en México y I respuesta gubernamental. y el presupuesto público. Boletín Fundar, Año3. No. 1. 2009. http://www.fundar.org.mx/b_electronicos2009/nota2abril.htm



enfocado a mujeres pobres o pobreza extrema, no contempla mecanismos reales y efectivos, que impliquen la gratuidad de la atención en salud. Es por eso, que la práctica de cobrar cuotas de recuperación (pagos) a las mujeres, independientemente de su condición socioeconómica y de su condición de salud, sigue ocurriendo y esto es un factor clave que dificulta y desmotiva el recurrir a los establecimientos de salud para la atención durante el periodo gestacional, el parto y menos aun, para después de éste. El CNEGYSR proporcionó información presupuestal sobre este programa, en lo que corresponde al ejercicio presupuestal del 2008, que recibió 6, 587, 030 pesos, como se aprecia en el cuadro y se distribuyeron 640 Bienes por un total de \$17,922.50 pero no explica que se hizo con la diferencia etiquetada para impresiones y publicaciones del total de \$327,130 pesos.

Fue muy complicado acceder a la información presupuestal, que se solicitó en varias ocasiones al Secretario de Salud en Baja California pero sin éxito.

123

En el 2009, por primera ocasión en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal se incorpora la perspectiva de género en el Capítulo IV en donde se establecen criterios para los programas etiquetados con perspectiva de género. Así mismo, en el artículo 3 Fracción X “Las erogaciones de aquellos programas que incorporan la perspectiva de género, se señalan en el Anexo 9 A de este decreto” que corresponde a un total de 7,024.8 millones de pesos. El hecho de que el programa cuente con una normativa a nivel nacional y la operación del programa se lleve a cabo por varias dependencias federales o estatales que no se coordinan adecuadamente entre ellas, dificulta enormemente el logro de los objetivos. Así mismo el no contar claridad en la designación presupuestal con recursos etiquetados para cada modalidad Observada, como por ejemplo Planificación Familiar.



Sección 2. Resultados del Trabajo de Campo

Resultados Obtenidos de las Entrevistas. Tuvimos problemas para la entrevista al Secretario de Salud, nunca nos recibió, solo logramos cita con al Dirección de Salud y la responsable estatal de SR. Fue muy complicado acceder a la información presupuestal, que se solicitó en varias ocasiones al Secretario de Salud. Los-las servidoras públicas, muchas veces consideraban las entrevistas con mucha aprehensión, no entendían el Observatorio, ni las preguntas, no le veían utilidad, contestaban apresuradamente y con desgano, en alguna ocasión se negaron a decir su nombre. Se realizaron 15 entrevistas a personal hombres o mujeres relacionados con el programa y como se implementa en ISESALUD-B.C. En general se detectó la falta de capacitación del personal encargado de operar los programas de salud reproductiva, en cuanto al concepto de “equidad de género”: Hay una tendencia muy insistente en considerar concepciones erróneas: “Género sinónimo de mujer” - “Salud reproductiva- responsabilidad solo de mujeres” - “Programas para la Equidad de Género en Salud sinónimo de programas de violencia”, lo que nos indica que si las personas responsables de coordinar la salud reproductiva no tiene esta concepción, muchísimo menos el personal responsable de operar los programas: los-las médicas, trabajadoras sociales, enfermeras-os del sistema. En su gran mayoría no han recibido capacitación en género. La gran mayoría no conoce el CNEGS a pesar de que una persona nos mencionó la fecha de un taller “*Herramienta de toma de decisiones para los clientes y proveedores de planificación familiar*”, organizado por el CNEGS el día 9 y 10 de septiembre en Ensenada. Se menciona que ya hay módulos de vasectomías. En general desconocen el presupuesto asignado al programa. Se mencionó que hay una programación que se trabaja en base a su población y de ahí se establecen metas anuales y se dividen y se trabajan por jurisdicción. y se trabaja de forma coordinada con otras instancias u organización, pero cada quien trabaja su propia población. Se percibe que si se puede y debe de mejorar, hay muchas personas flotantes, migrantes, pero se trata de ajustar a las



necesidades que le pueda resolver el hospital, se trata de acomodar la “rotación de usuarios”.

Resultados del Grupo de Enfoque: Las asistentes mencionaron que el servicio médico de las instituciones puede ser muy bueno, pero que se tienen que buscar caminos para tener esa atención especial, por la diferencia en el trato entre los recomendados y los que no. Coincidieron en la importancia de denunciar las irregularidades, ya que si están pasan desapercibidas sin duda seguirán presentándose, pero sin embargo no lo han hecho. Proponen que se busquen los mecanismos para que los-las servidores públicos en el sector salud cambien su actitud y el trato hacia las usuarias, que se sienten cosificadas. Que se tome en cuenta las observaciones de los-las pacientes y que se atienda sus demandas de servicio y no se ignoren sus inquietudes. Se considera que falta difusión, ya que actualmente existen instituciones públicas que pueden solucionar problemas y disponen de personal altamente capacitado, con instalaciones de primer nivel pero mucha gente no las conoce. También se mencionó la importancia de cambiar la actitud ante los-las jóvenes y niños-as que como nuevas generaciones tienen otra información en un contexto mucho más abierto al que había en otras generaciones, lo que les permite tener un abanico más amplio de posibilidades en la cultura y la higiene en cuanto a SR e IGS.

Resultados de las Encuestas: Estas solo pudieron aplicarse a mujeres porque el instrumento proporcionado por la SFP no contempla a varones. En general, la mayoría de las mujeres es casada, con un promedio de 26 años de edad, 2 hijos y en sus viviendas habitan en promedio 4 personas. Lo mas sobresaliente corresponde a que a las entrevistadas embarazadas no se les practican en un 100% todos los exámenes preventivos: de orina, sangre, ultrasonido, papanicolao, exploración de mama, exámenes que se requieren para prevenir el cáncer de mama o cervicouterino, detección de VIH-SIDA entre otros, y solo a la tercera parte se les recomienda ácido fólico, pesar de que estas medidas son preventivas en caso de malformaciones genéticas, riesgo de la vida de la madre, ITS u otra.



En cuanto a la etapa de puerperio, durante los cuarenta días postparto les ofrecieron un método anticonceptivo a la mitad de las encuestadas y sólo el 13% declaró que no se lo ofrecieron. Se proporciona en su mayoría como método anticonceptivo dispositivos intrauterinos y solo en una sola ocasión se menciona que sugieren vasectomía para el compañero y lo que es preocupante que al 100% no se les informa de los preservativos como método de protección para ITS o ETS. Y solo el 23 % proporciona el método en las clínicas de ISESALUD, lo que deja a la mayor parte de las usuarias en condiciones de vulnerabilidad. Acerca de la evaluación y percepción de los servicios, la mayoría declararon que estaban satisfechas con el servicio en un 84%, mientras que 15% dijo no estar satisfecha, pero el instrumento no proporciona los motivos de insatisfacción. También en una gran mayoría mencionaron que el trato recibido por parte del personal médico fue respetuoso y profesional, aunque preocupa un pequeño porcentaje de mujeres que manifestaron trato indiferente, que la trataron como a niña, o que la hicieron avergonzarse, lo que nos advierte de la necesidad de incluir el concepto de salud sexual y reproductiva que contiene consentimiento informado y calidez en el servicio. Sobresale que casi la mitad prefieren ser atendidas por una médica, por lo que la institución debería hacer el esfuerzo de ofrecer esta opción a las usuarias. Casi una tercera parte opinó que los horarios, se les dificultaba por sus jornada de trabajo. Solo el 11% de las entrevistadas dijeron que las acompañaba a la consulta su cónyuge, al 18% nadie, y el 52% toma la decisión de usar un método anticonceptivo ella sola; porcentajes que nos indican que se sigue pensando que el tema de la reproducción solo es responsabilidad de las mujeres. Así mismo en promedio, dedican 6 horas al trabajo doméstico y los fines de semana 4 horas y un 15% nadie les auxiliaba, otro tercio dijo que en su casa, las tareas las hacen sólo las mujeres y el resto que se da preferencia a los varones para que estudien o no les permiten a las mujeres, lo que nos indica que se siguen considerar fuertemente los estereotipos para lo masculino o lo femenino y no se comparten equitativamente las labores domésticas. Sobresale que la tercera parte de las mujeres tienen problema para recibir el gasto diario por parte de su pareja,



y la mayoría (71%) declaró que dependían económicamente de ésta, lo que se define como violencia económica, según se enuncia en la Ley, pero sin embargo ni se considera violencia ni se denuncia. Además la gran mayoría no tiene acceso a una tarjeta de crédito y solo el 3 % tenían un crédito bancario mientras que la mayoría (83%) no tienen crédito alguno, quedando en total vulnerabilidad. Casi todas dijeron desconocer el funcionamiento del Comité de Contraloría social de la clínica y que desconocían si dicho Comité había realizado alguna evaluación. En relación a la Transparencia, la mayoría de las entrevistadas dijo que no le habían condicionado en forma alguna el servicio y el 73% no conoce donde presentar alguna queja del servicio. Desde que participan en el Programa, casi la tercera parte no ha solicitado información y una cuantas no recibieron una respuesta positiva a su requerimiento. Lo que nos indica la timidez de las usuarias en cuanto al acceso a la información como un derecho.

Sección 3. Resultados del Monitoreo de Indicadores

Los Indicadores definidos hasta el momento nos indican que si bien los programas se enmarcan dentro de ejes estratégicos del plan nacional de desarrollo, no se destina los recursos de manera proporcional. La situación sigue igual en cuanto a la falta de recursos para operar los programas con categoría de prioritarios, cayendo en el incumplimiento de mandato internacional y nacional, con estas cifras, independientemente de la fuente de la información, ya sea local o nacional, podemos afirmar categóricamente que no se podrá alcanzar la meta del milenio de *“reducir en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna”*⁶³

Valoración Del Programa.⁶⁴ El indicador nos arroja el dato de que la mayoría de las mujeres encuestadas valoran positivamente el programa, en un 84%, aunque

⁶³ <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/maternal.shtml> milenio OBJETIVO 5: MEJORAR LA SALUD MATERNA

⁶⁴ Pregunta 27 ¿ESTA USTED SATISFECHA CON LOS SERVICIOS QUE BRINDO LA INSTITUCION?



habría que abundar en el casi 16% de mujeres que han recibido el servicio pero sin embargo no lo perciben positivamente, sugerimos realizar un estudio posterior que arroje las causas de descontento de forma mas contundentes que el estudio actual, para estar en posibilidad de establecer medidas correctivas.

Desempeño de los funcionarios-as de la dependencia.⁶⁵ Llama la atención que se percibe mas positivo al programa que a los funcionarios-as de la dependencia. (81%) Una pista de investigación pudiera ser, el poner atención aquí a ese 1.87% de mujeres que han expresado que el personal médico las ha tratado como niñas o las ha avergonzado durante la consulta. Así mismo referirse que la mayoría de las mujeres prefiere ser atendida por una médica, sin embargo en la institución no hay un 50% de mujeres médicas.

Indicadores De Género⁶⁶:

Discriminación. Como se explica en los siguientes párrafos, en este indicador consideramos a 17 mujeres de la muestra que en alguno de los 6 reactivos manifestaron haber sufrido algún tipo de discriminación. La pregunta 50 con relación “a quien se dirigen en las consultas” no proporciona información confiable porque no se diferencia de las mujeres que van solas, o las que no van a las consultas, además en el reporte final los porcentajes no corresponden al total de la muestra, por lo que la excluimos. Con relación a la pregunta 53 sobre “quien toma la decisiones de cuando tener hijos, (no se menciona cuantos)” son 4 mujeres que mencionan que su pareja y 6 mujeres respondieron que “otro”, en este ítem hubiera sido muy importante preguntar “quien” (el cura, la mamá, el suegro, los hijos-as etc.). También consideramos que si no contestaron (siete mujeres) puede ser que no lo saben porque no lo han hablado o discutido con su pareja o porque no tienen pareja, dato que no arroja la encuesta, pero lo sumamos al tipo de

⁶⁵ Pregunta 28 ¿COMO HA SIDO EL TRATO RECIBIDO POR EL MEDICO?

⁶⁶ Preguntas: 50-53-54-61



discriminación. Dando un total de 17 mujeres sujetas a discriminación de este tipo, dando un total de 3.33% de la muestra. La pregunta 54 sobre “quien toma la decisión del método anticonceptivo” aparecen las misma proporción de respuestas 4 mujeres que su pareja toma la decisión, y 1 mujer que no sabe o no contestó, puede ser el mismo escenario anterior, pero le podemos agregar el supuesto que tampoco arroja la encuesta de que No Aplica, porque no están utilizando ningún método. Y además 2 mujeres que contestan “otro”. Entonces el total de mujeres en proceso de discriminación serian las mismas 17 (creemos) dando un total de 12.14% de la muestra. Por último la pregunta 61 sobre “ha vivido alguna de las siguientes situaciones”, encontramos los siguientes resultados: Involucrarse solo mujeres en las tareas domésticas nos arroja el dato de un 4.3% anteriormente y en la situación actual 8.6%. El no permitir estudiar a las mujeres, arroja que solo 4 mujeres el 3.4% se encuentra en esta situación pero en el momento actual 6 mujeres el 5.17%. Con relación a estos tres reactivos sobre discriminación, vemos que la situación aumentó en relación al “antes” y “la situación actual” cuando pudiéramos pensar que sería a la inversa, es un porcentaje no muy alto de mujeres, pero preocupa que la situación vaya incrementándose. Son 7 mujeres el 5.8 % que contestan que NS/NC en la pregunta sobre “si recibe dinero del cónyuge”, otra vez la encuesta no arroja datos, para mujeres que son viudas, solas o que no tiene pareja, por lo que también en este reactivo faltó la opción de No Aplica. Lo mismo para las preguntas siguientes sobre “el trabajo doméstico” y “si se les permite estudiar” contestan 8 el mujeres el 6.6% que pueden ser las mismas de la anterior que no se aplica y además se puede agregar un dato que también no arroja la encuesta, sobre alguna mujer que tiene hijos-as pequeños que no se adapta a esta situación. **Por lo anteriormente descrito el 12% de la muestra vive discriminación de género**, lo que implica la necesidad de instrumentar políticas públicas de capacitación en la institución al personal de salud, para que estos a su vez se conviertan en impulsores y transmisores de una cultura de igualdad.



Dependencia Económica del Cónyuge.⁶⁷ Creemos que este indicador no puede responderse adecuadamente con la respuesta dada en la pregunta, 62, porque el indicador es mucho más ambicioso, y los programas no son vinculantes para determinar la igualdad, pero al menos nos damos una idea del porcentaje de mujeres beneficiarias, que son dependientes económicamente. La mayoría de las mujeres encuestadas dependen económicamente de su cónyuge, es decir el **71% y el 83% no tiene acceso a ningún tipo de crédito**, este es un indicador de la gran dependencia económica de las mujeres, colocándolas en una situación de gran vulnerabilidad social.

⁶⁷ Pregunta 62. Depende económicamente de alguien?



CAPÍTULO II FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
FACTORES INTERNOS	<p>Fortalezas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instalaciones adecuadas (P. 8-10) 2. Ubicación de clínicas en todos los municipios de BC (P. 2-3) 3. Se proporcionan servicios a población abierta (P. 3-6) 4. La normatividad y obliga a la institución a proporcionar los servicios (P. 3-4) 5. Las personas que acuden solicitando servicios médicos son público cautivo, con énfasis en las mujeres embarazadas. 	<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No contempla perspectiva de equidad de género. Se responsabiliza solo a las mujeres de la SR. (p. 1-3-4-9) 2. No se atienden necesidades de SR de grupos focalizados. Ej: jóvenes, migrantes, varones, homosexuales, (P.5) 3. No hay servicios con énfasis en la prevención, al no aplicar al 100% de usuarias pruebas de detección a embarazadas o que acuden por servicios de PF. Ej. ITS o de VIH, infecciones congénitas, cáncer de mama, cervicouterino, ácido fólico (P.8) 4. Con relación al aborto no hay protocolos explícitos. (P.5) 5. Horarios de atención no consideran horario laboral (P.8) 6. No tienen el presupuesto necesario para atender a toda la población al interior con el programa de IGS y al exterior a las beneficiarias. (P. 5-6-7)



		7. Falta capacitación en equidad de género. (P.5-7-10)
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades <ol style="list-style-type: none">1. En general percepción positiva de la institución y del personal médico. (P. 9)2. Es una gran población de mujeres que solicitan los servicios de SR3. La normatividad obliga al sector salud municipal estatal y federal ha establecer medidas de coordinación interinstitucional	Amenazas <ol style="list-style-type: none">1. No hay cultura de la denuncia (P.9)2. No hay cultura de la prevención. (P.8)3. Las-los jóvenes no reciben educación sexual4. Pandemia mundial de VIH-SIDA con énfasis en migrantes, varones que tienen sexo con varones y jóvenes (anexo 10)5. El aborto con medicamentos es una información accesible a la sociedad en general.6. Las mujeres se encuentran en situación de gran vulnerabilidad social no tiene acceso a ningún tipo de crédito y dependen económicamente de su cónyuge,



	Fortalezas	Debilidades
Oportunidades	Construir una cultura de la prevención en salud a través de la detección oportuna de enfermedades prevenibles a las y los usuarios de servicios de salud sexual y reproductiva aplicando pruebas de detección oportuna diseñando campañas específicas.	Establecer estrategias interinstitucionales entre todas las instancias de salud de BC para compartir información y capacitar al personal de salud de mandos medios y operativo.
Amenazas	Incorporar los servicios de Salud Sexual y Reproductiva orientados a población abierta y a grupos focalizados que acuden solicitando servicios médicos ya que son público cautivo, con énfasis en las mujeres embarazadas y establecer grupos focalizados de atención.	Implementar programas de salud sexual y reproductiva con perspectiva de género contribuye al bienestar de las mujeres que se encuentran en situación de gran vulnerabilidad social.



CAPÍTULO III PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Se requiere aumentar los presupuestos para estos programas y dedicar una parte sustancial a la capacitación del personal operativo. La falta de claridad en la etiquetación de los recursos por programa, o que estos cambien de nombre dificulta también el análisis presupuestal. Su seguimiento permitiría identificar las fases más descuidadas del programa, especialmente en materia de transparencia y rendición de cuentas. Por lo que se sugiere una evaluación continua en etapas de los ejercicios presupuestales.

Casi la mitad de las entrevistadas, declaró que preferían ser atendidas por una doctora y el 1.7% por un doctor, por lo que consideramos, que en la medida de las posibilidades de la institución, se les debe de dar la opción a las usuarias de elegir su médica-a e incluso este puede ser un incentivo motivador o evaluador del personal médico.

Todavía no hay una cultura estable o sólida de la denuncia en México, esta produce temor a posibles represalias, por lo que se requiere por parte de las instituciones asegurar la protección de la persona que denuncia y hacer una gran campaña de difusión de la misma. Proponemos incluir el tema en los programas de educación básica, y media superior, como parte de los asignaturas de “Civismo” o “Cultura de la Legalidad”. Recomendamos crear nuevos mecanismos de rendición de cuentas, con el fin estratégico de dinamizar y alimentar el programa, Mejorar los indicadores de transparencia y rendimiento de cuentas; Hacer pública la información resultado de los indicadores en la pagina web de la institución; Transparentar los presupuestos y los avances trimestrales en el ejercicio de los mismos; Formar un comité ciudadano de contraloría social con una convocatoria amplia y pública conformado por integrantes especializados de la academia, investigadoras, organizaciones de la sociedad civil, médicos-as particulares e integrantes de los colegios de médicos-as en el estado y facultar a este comité como receptor de la información de manera “simbólica”.



No se ha logrado incorporar la perspectiva de género aun en la aplicación de los programas de salud reproductiva en ISESALUD en Baja California, la misma encargada de aplicarlo tiene serias deficiencias en el entendimiento del concepto, por lo que se recomienda un inmediata capacitación.

Sobre la metodología del Observatorio proporcionada por la UORCS de la SFP recomendamos: LA ENCUESTA: Llama la atención que el instrumento proporcionado para la encuesta, solo se puede aplicar a MUJERES, como si el tema de la salud reproductiva solo fuera responsabilidad de éstas, por lo que no se aplicó ninguna encuesta a varones, quedando este espectro de la investigación sin resultados. Este es un error muy común en estudios de género, seguir considerando género como sinónimo de mujeres.



CONCLUSIONES FINALES

Como establece la OMS la “salud sexual y reproductiva es un estado general de bienestar” y este solo se alcanzará cuando se atienda la salud de manera integral y holística y esto no podrá darse si no se incorpora la perspectiva de equidad de género. Este modelo es un nuevo paradigma, una nueva cultura de la salud, desde la prevención y en condiciones de igualdad, y no es una concesión política de los-las funcionarias en turno, sino un mandato que emana desde los convenios internacionales firmados por México y del mismo Plan Nacional de Desarrollo. Si la única instancia para incorporar la perspectiva de género en el sector salud le corresponde al Centro Nacional de EGSR y éste no cuenta con los recursos suficientes para una implementación de manera seria y sistemática, como política nacional, el tema seguirá apreciándose en México como un asunto que corresponde solo a las mujeres y no se atenderá con la prioridad que requiere, además México incumple con su compromiso internacionales firmado con relación a atender el tema de la salud sexual y reproductiva con perspectiva de género. Al no dedicarse el suficiente presupuesto a los programas de salud reproductiva se determina el poco compromiso y nivel de voluntad política de los tomadores de decisiones hacia el programa. En B.C. al igual que a nivel nacional no hay interés político de tomadores de decisiones de apoyar el desarrollo de los programas de salud exual reproductiva, esto se aprecia con la asignación de solo el 0.30% del presupuesto global. Como parte de la visión de género se tiene que tener un nuevo trato a la ciudadanía en salud sexual y reproductiva que incluya y responsabilice a los varones sobre la reproducción y no solo a las mujeres y se atienda grupos focales. Se requieren más mujeres médicas en sector ya que las beneficiarias en su mayoría prefieren atenderse con una mujer. No hay programas de prevención a nivel local, como campañas en medios o en la ciudad en general, por lo que recomendamos establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para capacitación y estrategias de difusión en Igualdad de Género en Salud, primero al interior de las instituciones y luego al exterior. La capacitación



sistemática y con un programa delineado con objetivos de manera continua es indispensable para el personal de salud. Por ultimo es importante destacar que a las mujeres no se les ofrece la opción de utilizar el condón como método de protección contra enfermedades ITS y ETS a pesar de estar probado que es un método efectivo, no hay protocolos para la atención de aborto y no se aplican sistemáticamente exámenes de detección oportuna de cáncer. Se requiere invertir en programas de prevención que a largo plazo son redituables económica y socialmente.



Bibliografía

- 30 de septiembre 2008. Calvario Martínez Leticia. **Reporte: Seguimiento a los programas y líneas de acción para la atención de la salud de las mujeres del Centro nacional de Equidad de Género y salud Reproductiva, de la Secretaria de salud.** Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. Capara de Diputados.
- 2007. Díaz Echeverría Daniela. **Seguimiento presupuestal al programa Arranque Parejo en la Vida.** FUNDAR. Centro de Análisis e Investigación A.C.
- 2009. Díaz Echeverría Daniela. **Mortalidad Materna en México y I respuesta gubernamental y el presupuesto público.** Boletín Fundar, Año3. No. 1.
- Octubre de 2005. Maltos Rebeca y Conde Elsa. **Manual de Capacitación del Taller: Construyendo Estrategias para “Ser y Ejercer” ciudadanía.** Diversa.
- Febrero de 2005. Menacho Chiok Luis Pedro. **Indicadores de Género propuestos para Proyectos Sociales,** Lima,
- 2004. Pérez Fragoso Lucía. **Manual de Descentralización de los Recursos Etiquetados para Mujeres.** Equidad de Género: ciudadanía, trabajo y familia A.C.
- SHCP. Presupuesto de Egresos de la Federación 2007-2008 y 2009
- 2008. **Programa de Acción Específico 2007-2012, Arranque Parejo En La Vida.** México.
- 2008. **I Programa de Acción Específico 2007-2012, Igualdad De Género en Salud.** México.
- 2008. **Programa de Acción Específico 2007-2012, Planificación Familiar y Anticoncepción.** México.



Páginas Web Consultadas

- http://www.apartados.hacienda.gob.mx/presupuesto/temas/pef/2007/temas/temas/50/r50_gyr_afpefe.pdf
 - http://www.generoysaludreproductiva.gob.mx/quienes.php?id_rubrique=37
 - <http://www.ddeser.org/ddeser2008/embarzo.pdf>
 - <http://www.shcp.gob.mx>
 - <http://www.fundar.org.mx/>
 - <http://pnd.presidencia.gob.mx/>
 - <http://www.saludbc.gob.mx/>
 - www.salud.gob.mx/
 - <http://www.mujerysalud.gob.mx/contenido/cnegsr.html>
 - www.generoysaludreproductiva.gob.mx/
 - <http://www.diputados.gob.mx/documentos/CEAMEG/REPORTE%20FINAL%20DE%20SALUD.pdf>
 - http://es.wikipedia.org/wiki/Grupo_focal
 - <http://zip.rincondelvago.com/00040851>
 - <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/maternal.shtml> milenio
- OBJETIVO 5: MEJORAR LA SALUD MATERNA
- www.equidad.org.mx.



MEMORIA DE 3 FOROS: TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

140





MEMORIA DE 3 FOROS: TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INFORME EJECUTIVO

Debido a la heterogeneidad de participantes y temáticas, de los programas del Observatorio, tomamos la decisión de implementar 3 modalidades del Foro “Transparencia y Rendición de Cuentas con perspectiva de Género” en Baja California, organizándolos de acuerdo con la temática y el perfil de beneficiarias-usuarias de los programas un foro para PROMUSAG que se llevó a cabo el sábado 3 de octubre en San Quintín, de las 10 a las 14 horas. El Foro de Guarderías de IMSS y Estancias Infantiles SEDESOL, que se llevó a cabo en Mexicali el jueves 8 de octubre de las 10 a las 14 horas. Y un último foro para el Fondo de Transversalidad y Salud Reproductiva en IMSS e ISESALUD, se llevó a cabo en Tijuana el miércoles 14 de octubre de las 16 a las 20 horas. La distribución de los programas para cada uno de los foros, se estableció con el criterio de similitud de las temáticas, ya que contemplan semejanzas en cuanto a objetivos y usuarias, y de esta manera consideramos mucho más didáctica la metodología a implementar.

141

El nombre del Foro, sufrió una leve modificación ya que decidimos incluir la leyenda “*con perspectiva de género*” en lugar de “*y equidad de género*” ya que el sentido de ambas frases es diferente, la primera indica que los programas en cuestión incluyen la visión de género como metodología y la segunda indica que serían tres temas desvinculados, transparencia, rendición de cuentas y equidad de género. Por eso decidimos integrar los temas con la palabra “*perspectiva*”, consideramos que de esta manera quedaba mas claro el objetivo de los foros. Incluimos entonces tres apartados con comentarios, observaciones, comprobables y conclusiones para cada temática abordada.

En cuanto a PROMUSAG la recomendación más importante tiene que ver con la necesidad de mayor vinculación entre el nivel central y la delegación en Baja California, aumentar las medidas de control y seguimiento de los proyectos, así como incluir en las reglas de operación la variante de “consolidación de proyectos”



y no solo nuevas iniciativas, incorporar verdaderamente la perspectiva de género en el programa desde las reglas de operación y por último lo más importante, establecer las medidas para evitar las ya sabidas irregularidades en cuanto a los técnicos y el manejo clientelar de los recursos.

Para las guarderías del IMSS y las Estancias Infantiles de SEDESOL, hemos notado que es abismal la diferencia dando crédito a la leyenda urbana de que son “guarderías changarro”, La atención y los servicios que se reciben en la guarderías de IMSS es de mucha mayor calidad al de las estancias infantiles de SEDESOL, así mismo al personal de estas esta sobreexplotado, ya que tienen que permanecer las 12 horas en la estancia, y para salir requieren “permiso” de la delegación. En el Foro personal de la SEP de Educación Inicial, nos informo que en el 2010 se inicia un Centro Nacional de Educación Inicial que establecería los programas y servicios de cualquier modalidad de guardería, o estancia, incluso las particulares con el afán de normar y homogenizar, creemos que si se opera coordinadamente puede ser una buena propuesta. Para el caso de las Estancias Infantiles de SEDESOL, establecemos que no es posible cubrir dos objetivos simultáneamente como pretende este programa, por un lado atender la problemática de desempleo de mujeres y por otro lado la atención de la demanda de servicios de guardería para niños y niñas, ya que o se queda bien en un sentido o en otro. Las estancias infantiles no son negocios, además reciben tan bajos apoyos económicos, que no son empresas lucrativas, y por otro lado es mejor que los centros de desarrollo infantil se atiendan por personal capacitado y profesionalizado. Los niños y las niñas tienen ese derecho.

Por último el Foro de Tijuana con los temas de Salud Reproductiva y Fondo de Transversalidad, logramos tener un my heterogéneo público, asistieron funcionarias-os, organizaciones de mujeres, estudiantes, académicas y organizaciones de la sociedad civil en general. Una de las conclusiones fue el tener mas espacios de coordinación con la ciudadanía y transparentar mas los programas y presupuestos que se implementan, así como para el Fondo de Transversalidad en BC, el establecer una instancia de asesoría especializada.



Para el caso de IMSS, acudieron en bloque 5 funcionarias, presentaron el programa y no emitieron ningún comentario, réplica u opinión más, solo quedaron de enviar por escrito sus propias conclusiones. Para el caso de ISESALUD se les había solicitado al menos 5 personas del área de salud reproductiva central o de las clínicas de salud, pero solo acudió la Dra. Floriano quien también estuvo sin hacer comentarios u opiniones y también menciono que nos iba a hacer llegar por escrito sus conclusiones.

En general pensamos que los objetivos planteados en los Foros se alcanzaron, tuvimos en total entre los tres foros 162 asistentes y logramos establecer contactos y conclusiones.



I. DESARROLLO DE LOS FOROS

Con la temática de PROMUSAG, se llevó a cabo el Foro el sábado 3 de octubre en San Quintín, de las 10 a las 14 horas. San Quintín es una delegación municipal rural del municipio de Ensenada a una distancia aproximada de 280 Kms. de la ciudad de Ensenada. Es un poblado eminentemente agrícola ubicado a la orilla del pacífico. En esta zona se encuentran grandes latifundios de tierras dedicada a la producción de hortalizas y flores de exportación y se contratan jornaleros agrícolas de temporada mixtecos o triquis, o zapotecos, provenientes principalmente de Guerrero, Oaxaca, o Michoacán. Es un pequeño poblado de 5,661 habitantes (Ver CUADRO 1)

CUADRO 1

SAN QUINTIN, DELEGACION DE ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

Área:	964 km2
Nombre de la Delegación:	Delegación Municipal de San Quintín.
Cabecera de la Delegación:	San Quintín.
Número de Habitantes:	5661 habitantes.
Población Económicamente Activa (PEA):	1899
Viviendas:	1067
Servicios Públicos:	Agua potable entubada, drenaje, luz eléctrica,
Localidades:	Teléfono y transporte de personas y carga. San Quintín, Colonia Lázaro Cárdenas
Actividad Económica:	Agricultura y Pesca
Lugares de Interés:	Bahía de San Quintín (el Molino Viejo), Bahía
	Falsa ⁶⁸

UNA DECISIÓN ÉTICA: Organizar este foro en San Quintin, fue para nosotras-os mas difícil y mucho más caro debido a la distancia, igual para funcionarios y servidores públicos, fue más complicado el traslado, pero para las mujeres

⁶⁸ http://geologia.cicese.mx/sist_inf_geo/delegaciones/SnQuinti.htm



beneficiarias de PROMUSAG, fue más accesible en su propia comunidad y por una vez a alguien en este programa se le ocurrió pensar en las mujeres usuarias, por eso lo decidimos de esta manera. Decimos que fue una decisión ética, porque con toda intención, consideramos más importante facilitar el acceso a las mujeres y no a los funcionarios, tomamos el riesgo de que éstos no asistieran, pero valía la pena ya que en San Quintín se localiza el mayor número de los proyectos productivos que aprobados y que visitamos.

Con la temática de **Guarderías de IMSS e Estancias Infantiles de SEDESOL**, se llevó a cabo el segundo foro en Mexicali el jueves 8 de octubre de las 10 a las 14 horas. Decidimos hacer el foro con estas dos temáticas al unísono, porque ambos programas se responsabilizan del cuidado infantil y de manera comparativa podemos hacer algunas observaciones para cada uno de ellos.

DEFINICIÓN DE HORARIO: La fecha y horario fue difícil de establecer, si hacíamos el Foro por la mañana y entre semana, facilitábamos la asistencia de funcionarios-as públicos y de los medios, pero si lo hacíamos por la tarde o en sábado o domingo, no se garantizaba tampoco la asistencia de las mujeres beneficiarias de los programas, porque al ser madres trabajadoras, después de su jornada laboral, se enfrentan a la doble jornada con el trabajo doméstico o se encuentran muy cansadas como para ir a un foro al que no le veían ninguna utilidad práctica inmediata. Y el sábado también era un día difícil porque generalmente este día tienen media jornada de trabajo por la mañana y por la tarde lo dedican a lavar o planchar la ropa de la familia o para actividades recreativas con la familia.

Por eso decidimos realizar el foro por la mañana entre semana, con esto garantizábamos la asistencia de funcionarios-as de los programas y de Directoras de Estancias Infantiles o Guarderías. Para la asistencia de las primeras bastaba que en la Delegación les dieran el permiso y/o la indicación para que asistieran.



Tuvimos un asistencia de 50 personas registradas en la lista, consideramos que es un número adecuado, excepto porque nos faltaron usuarias de los programas. Por lo que se refiere a la representación de SEDESOL, se presentó el Lic. Jorge Velázquez, quien es el Jefe de la Unidad de Desarrollo Social y Humano, bajo la subdelegada Imelda Corella. También observamos que en el directorio de funcionarios de la delegación en la página web, aparece como Coordinador del Programa de Estancias Infantiles Raúl Espinoza Ruiz, pero quien opera el programa es Rosa María Geraldo, con quien hemos estado en contacto para todas las gestiones, pero ella no aparece en el directorio. Rosa María Geraldo, no asistió al foro, pero sin embargo vía telefónica nos indicó que se presentarían 3 mujeres directoras de estancias infantiles, a las cuales ya se les había solicitado por parte de la Delegación que asistieran. Es importante mencionar que no se presentó ninguna de estas.

En el Foro percibimos que el Lic. Velázquez no tenía conocimiento real del programa, pero se presentó Susana Valadez, operadora del programa, quien se sorprendió desde un principio de la asistencia del anterior, pero sin embargo entre ambos complementaron su participación.

146

En cuanto al IMSS y la participación institucional sostuvimos varias llamadas telefónicas con el delegado Lic. Pablo Contreras, quien tenía muchas dudas sobre su asistencia, incluso mencionó que estaba impedido legalmente para hablar públicamente sobre el programa de guarderías. La jefa de guarderías recién se jubiló el 30 de septiembre después de alrededor de 10 años de servicio, y el jefe de prestaciones igual, y a la fecha no se han elaborado nombramientos, quedando acéfala el área. Es importante destacar que el terrible accidente ocurrido en la guardería ABC de Hermosillo Sonora, ha marcado un parteaguas en el IMSS, en la institución se habla antes del 5 de junio y después del 5 de junio, hay nuevos tramites y procedimientos, están suspendidas todas las nuevas guarderías subrogadas, y hay mucho temor con relación a la recriminación pública. Vía telefónica el Delegado nos indicó que en representación del IMSS iban a participar las coordinadoras zonales, Lilia Gutiérrez López y Claudia Ponce Monreal. Estas



se presentaron pero llegaron muy tarde, alrededor de las 12 horas, y no sabían que ellas acudían en representación de la institución. El delegado convocó a una reunión de capacitación ese mismo día a la misma hora sobre la influenza.

Creemos que el objetivo se alcanzó plenamente, se estableció una buena comparación entre las guarderías del IMSS a las cuales se les propone cambiar de nombre, ya que no se debe de continuar con la idea de que es un espacio en donde se “guarda” a niños-as, sino más bien un centro de desarrollo infantil.

Contamos con la presencia de personal de la Secretaría de Educación Pública del programa de Educación Inicial, programa que se encuentra en revisión y será el responsable de la **Coordinación Nacional de Educación Inicial** para construir un modelo de atención integral dirigido a todas las instituciones que atienden niños y niñas de 0 a 3 años de edad en el país. Los Sistemas Educativos en los estados serán los responsables de promover este modelo, que inicia por generar contactos de trabajo con las dependencias que tienen cualquier tipo de oferta destinada a niños y niñas en este rango de edad. Nos comentó la Profesora Martha Baldenegro Jefa del Departamento de Educación Inicial “esto empezó a principios de noviembre del año pasado, en la actualidad el modelo está en su etapa de cierre y el pilotaje iniciará el primer trimestre de 2009. Se ha construido con el consenso de instituciones como SEDESOL, DIF Nacional, CONAFE, Educación indígena, educación migrante y otras, ya que el reto es que la oferta pedagógica que propone el modelo integre a todos. Se trata a grandes rasgos, de que todas estas instituciones cuenten con un modelo de atención educativa, no solamente con los cuidados asistenciales que permita aprovechar el gran potencial de niños y niñas, logrando que tengan una mayor calidad de vida en el presente y que su necesidad de aprender sea atendida como una prioridad en esta etapa. El modelo se basa fundamentalmente en el enfoque de derechos, los estudios de contexto, el concepto de desarrollo como evolución de facultades, la construcción de vínculos que fundamenta el desarrollo de la personalidad y algunas aportaciones de neurociencias. Se pretende incorporar los estudios más recientes en investigación pero a la vez recuperar lo que sucede en el país con la formación de las



pequeñas-os. A la vez es un proceso único de reforma, porque está incorporando una gran diversidad de actores, instituciones y dependencias, tampoco se limita solo a docentes como otras reformas educativas sino que incorpora a asistentes y a todos los relacionados con la atención directa de niños y niñas, en cualquier tipo de centro, ya sea CENDI, estancias, guarderías, módulos de atención, promotores de comunidades etc. En Baja California, hemos realizado diversas acciones que empezaron por contactar a las instituciones, formar un equipo interinstitucional y empezar las acciones de sensibilización y difusión con el personal. Al equipo se han incorporado: CENDIS, CONAFE, ISSSTE, SEDESOL, Educación preescolar, Estancias particulares incorporadas, educación indígena, educación migrante, educación especial, DIF nacional, DIF municipal Ensenada y Rosarito, DIF Estatal con Albergues, IMSS también estaba trabajando con nosotros pero a raíz de los sucesos de Hermosillo, se han retirado un poco”.

Hemos notado que es abismal la diferencia entre guarderías de IMSS y Estancias Infantiles de SEDESOL, dando crédito a la leyenda urbana de que son “guarderías changarro”, por lo que la conformación del Centro Nacional de Educación Inicial es una buena propuesta.

148

Para el caso de las Estancias Infantiles de SEDESOL, establecemos que no es posible cubrir dos objetivos simultáneamente como pretende este programa, por un lado atender la problemática de desempleo de mujeres y por otro lado la atención de la demanda de servicios de guardería para niños y niñas, ya que o se queda bien en un sentido o en otro. Las estancias infantiles no son negocios, además reciben tan bajos apoyos económicos, que no son empresas lucrativas, y por otro lado es mejor que los centros de desarrollo infantil se atiendan por personal capacitado y profesionalizado. Los niños y las niñas tienen ese derecho.

EL LUGAR DE LOS FOROS: También consideramos en la organización de los foros cubrir los tres municipios mas importantes del estado, ya estaba cubierto Ensenada con el foro de San Quintín, y Mexicali con el de guarderías solo faltaba



Tijuana, por eso decidimos llevar a cabo el Fondo de Transveralidad junto con Salud Reproductiva en esta ciudad.

El foro de Tijuana decidimos llevarlo a cabo en un lugar de fácil acceso porque la ciudad es muy complicada, por lo que solicitamos el espacio de la Casa de la Cultura Jurídica, que se encuentra precisamente frente al CECUT en Zona Rio un lugar muy accesible. La conexión para solicitarlo fue la Barra de Abogadas de Tijuana, quienes inmediatamente se sumaron al esfuerzo y nos apoyaron con las gestiones, así mismo acudieron al foro., fue un buen lugar, con estacionamiento y apoyo logístico de los empleados.

PRESENCIA DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA: En el foro de Mexicali nos acompañó Victor Manuel Pérez Castro, Director de Vinculación con Estados Municipios y Sociedad Civil y en el de Tijuana estuvo Edgar Andrés Andrade García, Director General Adjunto Unidad de Operación Regional y Contraloría Social. Lamentablemente no acudieron al Foro de San Quintín en donde tuvimos mucha presencia de usuarias principalmente y ahí denunciaron muchas irregularidades del programa, que hubiera sido bueno escucharan de primera fuente.

PRESENCIA DE FUNCIONARIOS-AS PUBLICOS DE LOS PROGRAMAS: En ningún foro contamos con la presencia de personal nacional de las instancias del OBSERVATORIO, a pesar de que se hizo invitación por escrito a todas las instituciones. Y a nivel local, tampoco en ningún foro tuvimos la presencia de los Delegados de IMSS, SEDESOL, ISESALUD o Inmujeres, o SRA, solo enviaron a sus representantes, generalmente el personal que coordina el programa en el estado. También se le hizo llegar invitación al IFAI, pero nos indicaron que no tenían recurso para eventos no programados.





II. PROGRAMA FINAL DEL FORO 1.

TEMA	PROMUSAG
DIA	Sábado 3 de octubre
HORA	10 a 14 horas
LUGAR	Restaurante Santa Isabel
DIRECCIÓN	Carretera Transpeninsular Km.189 San Quintin, Ensenada
TELÉFONO	(616) 165-23-09

OBJETIVO: Propiciar un espacio de encuentro entre funcionarios-as, expertos-as, ciudadanía en general y beneficiarias-os del Programa de la Mujer para el Sector Agrario (PROMUSAG), para contribuir a mejorarlo, generando propuestas en materia de transparencia, rendición de cuentas e igualdad de género así como difundir, informar, retroalimentar y fortalecer sinergias que favorezcan la articulación entre las-os actores invitados-as.

150

10:00-10:30	Registro
10:30-10:45	Bienvenida y Exposición de Motivos Rebeca Maltos. Coordinadora del Observatorio
10:45-11:00	Presentación del PROMUSAG Secretaría de la Reforma Agraria en Baja California
11:00-11:30	Perspectiva de Género en Proyectos Productivos Dra. Lya Niño Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC
11:30-12:00	Proyectos Productivos con Variable Ambiental Ing. José Carmelo Zavala. Presidente de la Zona Noroeste del Consejo Consultivo para el Desarrollo Sustentable de SEMARNAT
12:00-12:30	RECESO
12:30-14:00	Comentarios de Asistentes y Conclusiones Moderador: Nain Martínez Segura



PROGRAMA FINAL DEL FORO 2.

TEMAS	SERVICIOS DE GUARDERIA DEL IMSS GUARDERIAS Y ESTANCIAS INFANTILES DE SEDESOL
DIA	Jueves 8 de octubre
HORA	10 a 14 horas
LUGAR	Hotel Calafia Inn
DIRECCIÓN	Calzada Justo Sierra 1495, Fracc. Los Pinos Mexicali, Baja California
TELÉFONO	(686) 568-3311 Ext. 522 Directo: (686) 568-2841

OBJETIVO: Propiciar un espacio de encuentro entre funcionarios-as, expertos-as, ciudadanía en general y beneficiarias-os de los programas de Guarderías del IMSS y Estancias Infantiles de SEDESOL, para contribuir a mejorarlos, generando propuestas en materia de transparencia, rendición de cuentas e igualdad de género así como difundir, informar, retroalimentar y fortalecer sinergias que favorezcan la articulación entre las-os actores invitados-as.

151

10:00-10:15	Registro
10:15-10:30	Bienvenida y Exposición de Motivos Rebeca Maltos. Directora de Gente Diversa
10:30-10:45	Presentación del programa de GUARDERIAS IMSS. Lilia Gutiérrez López y Claudia Ponce Monreal
10:45-11:00	Presentación del programa de ESTANCIAS INFANTILES SEDESOL Pedro Velásquez. SEDESOL-B.C.
11:00-11:30	Perspectiva de Género en Guarderías y Estancias Infantiles Dra. Lya Niño Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC
11:30- 12:00	Transparencia y Vigilancia Ciudadana Jaime Rendón De León
12:00-12:30	Receso
12:30-13:30	Comentarios de Asistentes Moderador Heber Huizar
13:30-13:45	Comentarios de Victor Manuel Pérez Castro Director de Vinculación con Estados Municipios y Sociedad Civil. Secretaría de La Función Pública
13:45:14:00	Conclusiones



Fabiola Maltos

PROGRAMA FINAL DEL FORO 3.

TEMAS	FONDO DE TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SALUD REPRODUCTIVA IMSS E ISESALUD
DIA	Miércoles 14 de octubre
HORA	16 a 20 horas
LUGAR	Casa de la Cultura Jurídica
DIRECCIÓN	Paseo de los Héroes 9351, Zona Río Tijuana, Baja California
TELÉFONO	(664) 200-22-64

OBJETIVO: Propiciar un espacio de encuentro entre funcionarios-as, expertos-as, ciudadanía en general y beneficiarias-os de los programas “Salud Reproductiva y Fondo de Transversalidad de la Perspectiva de Género”, para contribuir a mejorarlos, generando propuestas en materia de transparencia, rendición de cuentas e igualdad de género así como difundir, informar, retroalimentar y fortalecer sinergias que favorezcan la articulación entre las-os actores invitados-as.

152

16:00-16:15	Registro
16:15-16:30	Bienvenida y Exposición de Motivos Rebeca Maltos Directora de Gente Diversa
16:30-16:45	PARTICIPACION DE LAS DEPENDENCIAS: Mtra. Ana Monroy Coordinadora de Transversalidad de Género del Instituto de la Mujer de B.C. Dra María del Carmen Floriano. Salud Reproductiva ISESALUD BC T:S: Patricia Carrillo Urquijo. Salud Reproductiva. IMSS-B.C.
16:45-17:15	Transparencia y Vigilancia Ciudadana Lic. Margarita Díaz López.
17:15 - 17:45	Los Retos de Transversalizar la Perspectiva de Género en BC Dra. Elizabeth Maier
17:45 – 18:15	Género en Salud Dra. Blanca Lomeli
18:15-18:30	Receso
18:30-19:40	Comentarios de Asistentes Moderadora. Rocío Del Río





19:40-19:50

Comentarios del Mtro. Edgar Andrés Andrade García
Director General Adjunto Unidad de Operación Regional y
Contraloría Social. Secretaría de la Función Pública.

19:50-20:00

Conclusiones
Rebeca Maltos.



III. LISTA DE CONFERENCIANTES Y PANELISTAS

DRA. LYA NIÑO CONTRERAS

lnino@uabc.mx

Doctora en Ciencias Sociales, con especialidad en Estudios de Género, Maestría en Ciencias Sociales Aplicadas y Licenciatura en Sociología por la Universidad Autónoma de Baja California. Ha impartido cátedra en licenciatura y postgrado en las áreas de estudios de género y metodología de la investigación. Entre sus publicaciones recientes se encuentran Pobreza y nivel de bienestar de los trabajadores agrícolas en los valles de San Quintín y Mexicali (coautora) y Vicisitudes del capital social: procesos de empoderamiento de mujeres indígenas inmigrantes a la ciudad de Tijuana, ambos en Plaza y Valdés; “Exploración en torno a la existencia y vigencia de condicionantes de género de las mujeres indígenas oaxaqueñas asentadas en Tijuana y San Quintín, B. C.”, Revista Universitaria (CLIO; Movilidad social en San Quintín: el caso de las trabajadoras agrícolas indígenas inmigrantes en prensa); “Nivel de bienestar de los trabajadores agrícolas en los valles de San Quintín y Mexicali” (coautora) en Oceanología. Entre los reconocimientos a su trabajo académico están la obtención de la beca CONACYT y la beca PROMEP; es profesora con perfil PROMEP y Candidata a Investigadora Nacional por el Sistema Nacional de Investigadores. Sus áreas de interés principales son estudios de género, estudios rurales, estudios de grupos vulnerables y de grupos indígenas inmigrantes; y se encuentra adscrita al Instituto de Investigaciones Sociales en el campus Mexicali.

154

MTRO. JOSÉ CARMELO ZAVALA ÁLVAREZ.

jczavala4@hotmail.com

Ingeniero Bioquímico con Maestría en Bioingeniería, egresado del programa de estudios avanzados en medio ambiente y desarrollo sustentable del Colegio de México (lead-Colmex). Ha sido Director del Laboratorio Ambiental del COLEF, profesor en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Vicepresidente de Medio Ambiente y Energía en Canacintra-Tijuana.





Miembro de Consejo Estatal de Protección al Ambiente y del Consejo municipal de protección al ambiente. También fue Director General de BIONFEX. Actualmente es director general de Biosea ,SA de CV. y del Centro Industrial de Gestión Ambiental, A.C. (CIGA).

En los últimos años ha enfocado su interés en temas ambientales como producción más limpia, consumo sustentable, manejo de residuos y participación social.

MTRA. REBECA MALTOS GARZA

rebeca.maltos@gentediversa.org.mx

Es Licenciada en Ciencias de la Educación, Maestría en Educación, Diplomado en Guionismo, Diplomado en Museos, Diplomado en Liderazgo, Diplomado en Derechos Sexuales y Reproductivos, y Diplomado en Neuro-Lingüística. Especializada en estudios de género, advocacy, derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos, medio ambiente y género por diversas organizaciones nacionales e internacionales. Ha sido Profesora de Asignatura en la Facultad de Ciencias de La Educación de la UAB C, subdirectora académica del Colegio Aztlán, subdirectora de la Casa de la Cultura de Mexicali, Coordinadora de Vinculación Educativa en el Instituto de Cultura de BC, Coordinadora de Museos Comunitarios y Administradora en el INAH-B.C. Ha sido Presidenta Nacional de Diversa, Presidenta en BC de México Posible y de Alternativa Socialdemócrata. Fundadora e integrante de la Ronda Ciudadana, A.C, de DDESER: Red Nacional por los Derechos Sexuales y Reproductivos y es fundadora y actual Directora General de Gente Diversa de Baja California A.C.

JAIME ENRIQUE RENDÓN DE LEÓN

municipalista@yahoop.com.mx, cefimacjr@yahoo.com.mx

Participante y colaborador en programas educativos en varias Redes Nacionales como Movimiento Ciudadano por la Democracia, A.C., Alianza Cívica, Centro de



Servicios Municipales “Heriberto Jara”, A.C. Miembro del Comité Ciudadano por la Dignificación de Quintana Roo. Socio Fundador y miembro del *Barzón, Movimiento Jurídico Nacional, A.C.*, Miembro de “*Convergencia de Organismos por la Democracia, A.C.*”. Miembro de los Organismos que presentaron ante el Comité DESC de la ONU en Suiza en 2006, el Informe de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre la situación de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en México (1997-2006). Convocante de la Convención Nacional Ciudadana Municipalista de 2006. Socio Adherente de la Comité de Derechos Humanos del Noroeste, capítulo Tijuana, en B. C. Miembro fundador de la Red Municipalista de Baja California. Miembro Investigador de la *Coalición Ambiental para el Acceso a la Información en Baja California*. Municipalista investigador de tiempo completo, actualmente radica en San Quintín Baja California promoviendo el Sexto Municipio en BC.

MARGARITA DÍAZ LÓPEZ

www.proyectofronterizo.org.mx margarita@proyectofronterizo.org.mx

Arquitecta egresada de la Universidad La Salle. Ha participado promoviendo el Derecho a la Información y Transparencia desde la perspectiva ambiental, impulsando la formación de redes en torno al acceso a la información. Desde 2007 implementa el **Programa Vigilancia Ciudadana de Obligaciones de Transparencia**. Es coordinadora de la tercera edición de la campaña "**Baja California Abierta**". Actualmente es miembro activo de: Consejo de Educación Ambiental para las Californias; Comité de Playas Limpias de Tijuana y Rosarito; Consejo Municipal de Ecología; International Pacific Marine Educators Network; y Acción Social en Red. Participa desde 1993 en Proyecto Fronterizo Educación Ambiental y desde 2007 ocupa el cargo de Directora.



ELIZABETH JEAN MAIER-HIRSCH

emaier@colef.mx

Es Profesora-Investigadora del Departamento de Estudios Culturales de COLEF. Doctorado en Estudios Latinoamericanos, UNAM, Maestría en Investigaciones Sociales,. Socióloga, con especialidad en el área de Estudios de la Mujer desde la perspectiva de género. Temas de competencia: la situación y participación sociopolítica de la mujer en América Latina; los derechos humanos de las mujeres; teoría de género e identidad; equidad de género y políticas públicas; mujeres indígenas (in)migrantes; salud reproductiva y sexual; mujeres y el medio ambiente. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Beneficiada. **Ha publicado una variedad de libros científicos, de divulgación, y artículos de divulgación.**

BLANCA LOMELI.

Es la Directora Regional para América del Norte para Project Concern International. Cuenta con más de 24 años de experiencia en el trabajo de salud pública y salud comunitaria. Ha colaborado con la Secretaría de Salud de México en una variedad de programas incluyendo Salud Reproductiva, VIH-SIDA y Tuberculosis en todo el país. Participa en varios comités consejeros en la frontera de México-Estados Unidos incluyendo el comité directivo del Consorcio Transfronterizo de Investigación-Acción para género y salud de la mujer; El Comité Consejero del programa de 'Smart Choices' de la Fundación de Mujeres de San Francisco; El Comité Consejero de la Oficina de California para Salud Fronteriza y Binacional.



IV. LISTA DE COBERTURA DE MEDIOS

MEDIO	NOMBRE	LUGAR	REPORTERO-A
Periódico	El Vigía	Ensenada	Enrique Rojas Cruz
Periódico	El Mexicano	Baja California	Víctor Islas
Revista	“Imágenes” y “La Jornada”		Antonio Heras
Periódico	Excelsior	Nacional	Jorge Heras
Radio		Baja California	Rosa María Méndez
Periódico	La Voz de la Frontera	Baja california	Gustavo García
Televisión	Televisa	Baja California	Adriana Contreras
Periódico	El Sol	Tijuana	Ángeles García



V. CONCLUSIONES DEL FORO 1.

Contamos con un total de 61 personas registrados-as en la lista de asistencia, más unos 10 niños-as que no se registraron. Por parte de la Secretaría de la Reforma Agraria, estuvieron solo 2 personas, el Ing. Jorge Ruiz Benítez, responsable del PROMUSAG en el estado y un supervisor de los proyectos, no tuvimos presencia de responsables del programa a nivel nacional, a pesar de que era importante porque es muy centralizado y a nivel local se dice que solo intervienen con la entrega de los cheques, pero no participan en las decisiones centrales. Tampoco tuvimos asistencia de personal por parte de la Secretaría de la Función Pública.

Con esto comprobamos nuestra teoría, ya que de haber convocado en Mexicali o Tijuana, hubiéramos tenido mayor presencia de servidores-as públicos, sin embargo por la cantidad de mujeres participantes corroboramos que nuestra decisión de haber llevado a cabo el Foro en San Quintin fue la correcta. La mayoría de las asistentes eran mujeres usuarias del programa, que habían sido beneficiadas en 2008 o 2009 con un proyecto o que se les había rechazado pero no se le habían comunicado las razones y asistieron para informarse.

Creemos que el Foro alcanzó el objetivo, Gente Diversa, logro recrear un espacio para que se encontraran las diferentes visiones de diferentes sectores. Académicas-os, empresarios, funcionarios públicos, una regidora, sociedad civil organizada y mujeres usuarias y beneficiarias del programa.

El espacio lo arreglamos con toda la intención de facilitar el diálogo y romper barreras de comunicación, por lo que no colocamos el tradicional presidium, y ubicamos mesas en forma de “U” y alrededor las sillas, a manera de círculo. Logramos introyectar la idea de que todas las voces serían escuchadas y todas las voces eran importantes, no solo las de los-las ponentes. Iniciamos con las ponencias, que permitieron romper el hielo y clarificar los conceptos del Foro, género, transparencia y rendimiento de cuentas. Posteriormente Lya inició su



exposición, quizás demasiado técnica y después Carmelo, quien encantó por su simplicidad a las asistentes.

Y en este espacio que construimos logramos que LAS MUJERES HABLARAN se logró que se sintieran escuchadas, y que consideraran éste como un espacio propio, de pertenencia. Transmitieron sus percepciones, compartieron su experiencia en el Programa del PROMUSAG, sus quejas, comentarios, sugerencias y denunciaron irregularidades.

A continuación enlistamos una serie de observaciones y comentarios que se hicieron durante el Foro, en boca de las mismas mujeres, beneficiarias o rechazadas, y las presentamos a manera de conclusiones:

DIFUSIÓN:

- Anteriormente el mayor porcentaje de proyectos se quedaban en Mexicali, por lo que actualmente se coordina con las delegaciones para que se haga una mayor difusión y tener la posibilidad de beneficiar otros núcleos agrarios.
- Las mujeres se enteran de la convocatoria para la presentación de los proyectos por boca de líderes de organizaciones campesinas, por activistas ligados al partido oficial (PAN) o por líderes sociales ligados también al PAN.
- En el Foro estuvo presente JESUS ANTONO MARTINEZ CASTRO de CODUC (Coaliciones de Organizaciones Democráticas Urbanas y Campesinas), quien mencionó que el Regidor del PRD-Ensenada Eduardo Cota Osuna, es el coordinador estatal de la CODUC y mencionó que en esta ocasión **“nos tocaron cinco proyectos en San Quintín”**, lo que indica una distribución corporativa clientelar de los proyectos.



LA ASIGNACIÓN DEL PROYECTO

- Hay una gran diferencia en el monto total de proyectos aprobados en Baja California, en comparación con otras entidades federativas.
- No hay un método particular ni una fecha límite para informar a las beneficiarias cuando su proyecto han resultado ser ganador, llegando en ocasiones a enterarse un día antes, cuando las citan en Mexicali (a 7 u 8 horas vía terrestre desde San Quintin).
- El proyecto aparece en internet como aprobado, pero no hay procedimiento para informar, por lo que se sugiere que ahí mismo se informe el día y el lugar de la entrega de los cheques.
- Informar los motivos por los cuales se rechazó un proyecto cuando no se autorice, para que la siguiente ocasión que se presente se pueda corregir la deficiencia.

“EL TÉCNICO”

- Los proyectos productivos son elaborados por una persona denominada “EL TÉCNICO”, quien elabora los proyectos de manera intuitiva, sin hacer un diagnóstico primeramente, sin estudio de Mercado o nichos de Mercado.
- Los técnicos no tienen capacitación en género sin embargo son los que elaboran los proyectos.
- La SRA, pareciera que no tiene control de los técnicos al ser asesores externos que no son servidores públicos, por lo que para corregir esta anomalía se sugiere implementar un MANUAL y establecer sanciones frente al incumplimiento.

CAPACITACIÓN PARA EL PROYECTO





- A las beneficiarias les hace falta información, durante todo el proyecto, desde la convocatoria, hasta el desarrollo del proyecto productivo, no tienen capacitación desde la “idea del proyecto” la decide el técnico
- No se tiene certeza de que tipo de capacitación se imparte a las mujeres responsables de los proyectos, pero sugerimos que se impartan talleres de contabilidad, mercadotecnia, uso de internet, resolución de conflictos, autoestima, equidad de género, entre otros, es decir, diseñar un programa de formación continua.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

- El Programa no tiene perspectiva de género, se invisibiliza a las mujeres, no se considera la estrategia de eliminar brechas de género o de desigualdad en el acceso al poder, o a la información. Las mujeres son las beneficiarias y los que tienen la información y el control del programa son los técnicos, el supervisor, el funcionario o el delegado de la Secretaría de Reforma Agraria, que siempre son hombres.



CONCLUSIONES DEL FORO 2.

Las conclusiones del FORO se construyeron de manera colectiva y participativa entre los y las asistentes:

1. Incorporar la perspectiva de género en ambos programas.
2. Formar asociaciones de padres y madres de familia en Guarderías y Estancias infantiles. Promover e incentivar la participación de los padres y madres de familia en la contraloría social.
3. Incluir varones como directores, profesores, no solo como intendentes.
4. Revisar el Examen psicométrico. (SEDESOL)
5. Revisar y supervisar a guarderías para inscripciones. La cuota para Estancias de SEDESOL (700.00) muy baja para dar buen servicio.
6. Ampliar la edad para aceptar a niños-as hasta los 6 años (Incorporar la modalidad de preescolar).
7. Más intervención por parte del gobierno para garantizar la integridad física de los niños-as y evitar casos como el de ABC de Hermosillo. Instaurar la cultura de la prevención.
8. Implementar Programas de derechos humanos y de seguridad y otros con la participación de las organizaciones de la sociedad civil, con perspectiva de género.
9. Implementar Programas para prevenir abuso sexual o violencia o abuso físico. De seguridad e higiene.
10. Infraestructura física (SEDESOL)
11. Cambiar el término: GUARDERIA
12. Incluir la Perspectiva de Género en las Guarderías
13. Buscar el término medio entre Instituto-hogar
14. Recomendación a la SEDESOL: desarrollar Programas productivos dirigidos a mujeres.



15. Fomentar la cultura de la DENUNCIA (como obligación) críticas constructivas
16. Definir la situación laboral de las prestadoras de servicio como “patronas” IMSS-SEDESOL
17. Se propone propiciar espacios para revisar los programas.
18. Programa de estimulación temprana para las/os niños/as en edades de 45 días a 4 años, que se imparta por un profesional de la actividad física.
19. Contemplar madres IMSS para Baja California
20. Plan de evaluación inicial para las y los niños sobre sus capacidades motrices para mejorarlas e incentivarlas (ya se considera en guarderías de IMSS).
21. La profesionalización en la aplicación de programas de actividad física, entre otros.
22. Acceso a la Transparencia en las listas de espera de las estancias y guarderías.
23. Incorporación de profesor de música.
24. Establecer convenios con las universidades para los servicios sociales.
25. No excluir al padre de recibir el servicio en caso de tener pareja.



CONCLUSIONES DEL FORO 3.

Sobre el Fondo de Transversalidad

1. Crear Una nueva instancia de asesoría con especialistas de larga trayectoria en estudios de la mujer y/o estudios de género.
2. Conformación de un Observatorio Permanente de ciudadanas para regular los programas, proyectos, acciones y capacitaciones
3. Que Inmujeres-BC transparente sus programas, manuales, capacitaciones, presupuestos, uso de recursos y evaluaciones a manera de rendimiento de cuentas.
4. Construir espacios de participación.
5. Que las recomendaciones del Observatorio realmente se apliquen y tomen en cuenta.
6. Iniciar trámites y/o gestiones para incluir la materia de género en las universidades.
7. Instalar una política institucional de contraloría social.
8. Capacitar a tomadores de decisiones de todas las instancias municipales y estatales y no solo a sus asistentes o secretariado, sobre la utilización en planes, programa y presupuestos de la perspectiva de equidad de género.
9. No podemos ser presas de la moral que llegue al poder, basarse en la normativa ya establecida.

Sobre Salud Reproductiva en IMSS e Isesalud

1. Hacer mayor difusión de la pastilla de emergencia, e informar correctamente sobre su uso: no es un método anticonceptivo, sino de emergencia y no es abortivo.
2. Transparentar e informar sobre los recursos que se aplican a los programas de salud reproductiva a manera de rendimiento de cuentas.
3. Incluir el concepto de SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA.



4. Implementar la perspectiva de género en los programas.
5. Que las recomendaciones del Observatorio se apliquen y tomen en cuenta.
6. Instalar una política institucional de contraloría social.
7. Capacitar a tomadores de decisiones de todas las instancias involucradas en el programa sobre la perspectiva de equidad de género.



CAPÍTULO DE FOTOGRAFÍAS



MEXICO, D.F.

SAN QUINTIN, B.C.





SAN QUINTIN, B.C.

SAN QUINTIN, B.C.



03/10/2009



SAN QUINTIN, B.C.

SAN QUINTIN, B.C.





MEXICALI, B.C.

MEXICALI, B.C.



2009



MEXICALI, B.C.

TIJUANA, B.C.





TIJUANA, B.C.

TIJUANA, B.C.





TIJUANA, B.C.

TIJUANA, B.C.





SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

MTRA. REBECA MALTOS GARZA
Directora de Gente Diversa de Baja California A. C.
Río Acaponeta 1400 Col. Roma
Mexicali, Baja California

15 de Enero de 2010

Estimada Maestra Maltos:

En el marco del *Observatorio para la Transparencia y Rendición de Cuentas en la aplicación de los presupuestos y programas de la Administración Pública Federal en materia de transversalidad de la Perspectiva de Género*, en el Estado de **Baja California** y de conformidad con la cláusula sexta numeral sexto y octavo del Contrato No. DC-040-2009 de prestación de servicios de consultoría así como a su oficio de fecha 14 de diciembre de 2009 recibido en esta Secretaría el 12 de Enero del presente, al respecto me permito autorizar la difusión de información pública de los resultados del trabajo que Gente Diversa de Baja California A. C. realizó como responsable del Observatorio en esa Entidad Federativa, con el objeto de contribuir a un mayor conocimiento de la sociedad sobre el tema en cuestión.

De igual manera, le reitero la disposición de esta Dirección General Adjunta para conocer y apoyar los resultados de posteriores actividades e investigaciones que Gente Diversa pueda realizar en el tema que nos ocupa, ya sea con otras organizaciones o instituciones de educación superior.

Sin otro particular, reciba un saludo.

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

MTRO. EDGAR ANDRÉS ANDRADE GARCÍA

c.c.p. Ing. Miguel Ángel Chávez Zavala.- Titular de la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social SFP. Presente.
Lic. Víctor Manuel Pérez Castro.- Director de Vinculación con Estados Municipios y Sociedad Civil.- SFP. Presente



RESULTADOS

Mexicali, Baja California

29 de marzo de 2010

LIC. EDGARDO CONTRERAS RODRIGUEZ
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO
GOBIERNO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Estimado Licenciado,

Por medio de la presente, nos complacemos en invitarle a la presentación de los resultados del **OBSERVATORIO CIUDADANO POR LA TRANSPARENCIA, RENDIMIENTO DE CUENTAS Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN BAJA CALIFORNIA**, implementado en 2009 en cinco programas sociales federales:

- 1. Promoción y Coordinación de las Acciones para la Equidad de Género: Fondo de Transversalidad**
- 2. Programa de la Mujer en el Sector Agrario, SRA.**
- 3. Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras de SEDESOL**
- 4. Servicios de Guarderías del IMSS**
- 5. Atención de la Salud Reproductiva y la Igualdad de Género en Salud (IMSS e ISESALUD)**

El objetivo de la presentación es compartir los resultados y recomendaciones derivadas del análisis para que las-os tomadores de decisión puedan usar la información para el mejoramiento de los programas.

Esperamos contar con su asistencia en representación de la Contraloría General del Estado. En el mismo sentido, el Director Adjunto de Contraloría Social, Secretaría de la Función Pública, Mtro. Edgar Andrés Andrade García, confirma su asistencia.





RESULTADOS

La cita es el **miércoles 21 de abril, 11:00 A 12 .00** horas, en la TELEAULA del CEART, Av. de los Presidentes s/n esq. Cd. Victoria, Zona Río Nuevo, CP 21150, Mexicali, Baja California. Favor de confirmar su participación y el numero de personas que lo-la acompañarían al tel. (686) 565.10.73

Atentamente

Mtra. Rebeca Maltos Garza
DIRECTORA GENERAL Y COORDINADORA DEL OBSERVATORIO
aún en la mayor oscuridad hay chispazos de luz...

C.C.P. Mtro. Edgar Andrés Andrade García, Director General Adjunto de Contraloría Social, SFP
C.C.P. Lic. Víctor Manuel Pérez Castro, Director de Vinculación con Estados, Municipios y Sociedad Civil de la SFP
C.C.P. Consejo Directivo Gente Diversa

Río Acaponeta 1400, Colonia Roma
Mexicali, Baja California México, C.P. 21250 Teléfono 686 565-1073
www.gentediversa.org.mx gentediversa@gentediversa.org.mx





SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE CONTROL Y AUDITORÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

UNIDAD DE OPERACIÓN REGIONAL Y CONTRALORÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE CONTRALORÍA SOCIAL

Oficio No DGACS/ 047 /2010

México, D. F. a 29 de marzo de 2010.

A los ojos de todos...



"2010. Año de la Patria. Bicentenario del Inicio de la Independencia y Centenario del Inicio de la Revolución"

Mtra. Rebeca Maltos Garza

Directora General de Gente Diversa de Baja California

Callejón Mirasol No. 507

Mexicali, Baja California CP 21150

Presente.

Me refiero a su oficio de fecha 22 de marzo del presente, recibido en esta Secretaría, en el cual señala diversas actividades y proyectos de seguimiento al OBSERVATORIO CIUDADADANO POR LA TRANSPARENCIA, RENDIMIENTO DE CUENTAS Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO implementado en Baja California en 2009.

Al respecto, le reitero que dentro las líneas estratégicas de la Secretaría de la Función Pública se encuentra la vinculación con la Sociedad Civil Organizada, con el fin de promover la participación ciudadana y la contraloría social. Por otro lado, reconocemos la experiencia de Gente Diversa en el tema de la Perspectiva de Género, así como el excelente trabajo que desarrolló como uno de los Observatorios que financió la SFP en 2009, en este caso en el estado de Baja California

Por lo anterior, puede contar con el apoyo de esta Dirección General Adjunta en las actividades que señala en su oficio, en lo que se refiere a enlace y coordinación con la Secretaría de la Reforma Agraria para el caso de PROMUSAG y con la Contraloría General del Gobierno del Estado de Baja California para el ISESALUD, de tal manera que encuentre las mejores condiciones para desarrollar las actividades y proyectos mencionados.

Siéntase segura que en la Secretaría de la Función Pública tiene un aliado para las acciones que Gente Diversa realiza y de la misma forma le solicito me mantenga informado de los resultados de tales trabajos.

Sin otro particular, le reitero la seguridad de mi atenta y distinguida consideración.

**ATENTAMENTE
EL DIRECTOR GENERAL ADJUNTO**

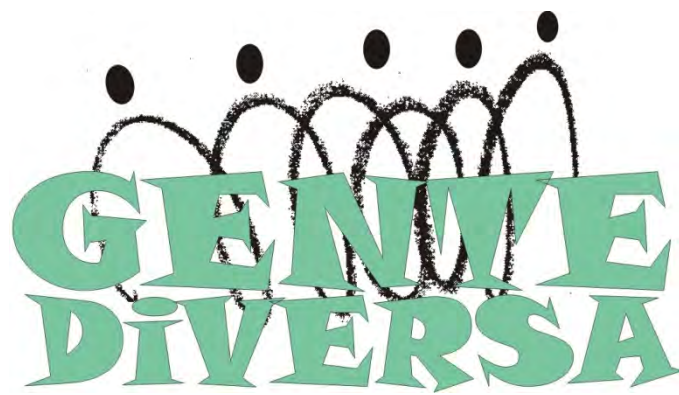
MTRO. EDGAR ANDRÉS ANDRADE GARCÍA

- C.c.p. Ing. Miguel Angel Chávez Zavala.- Titular de la Unidad de Operación Regional y Contraloría Social de la SFP - Para su conocimiento.
- Lic. Jesús Edgardo Contreras Rodríguez.- Contralor General del Gobierno del Estado de Baja California - Para su conocimiento
- Lic. María Estela Salcedo Correa.- Directora General de Coordinación en la SRA - Para su conocimiento.
- Lic. Victor Manuel Pérez Castro.- Director de Vinculación con Estados, Municipios y Sociedad Civil de la SFP - Para su conocimiento.

Ref. 211 C.001.Prc.06.01

211 C.001 FO.06.001 Rev. 0

Insurgentes Sur 1735, Col. Guadalupe Inn, Del Alvaro Obregón, C. P. 01020 D. F.
Tel. Conmutador (01 55) 2000 3000 www.funcionpublica.gob.mx



Gente Diversa de Baja California, A.C.