

Convocatoria

“Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

Ficha para la presentación de experiencias

- Por favor complete todos los campos para la presentación de experiencias.

Nombre o título de la experiencia	Transversalización de Género desde la Dirección de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Dirección de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Martha Araceli Chargoy Valdés Directora de Políticas de Género
Correo electrónico y teléfono	martha.chargoy@tlalpan.gob.mx 01 55 54859995

1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Esta descripción nos ayudará a entender sus respuestas a las otras preguntas.

Período de duración	Fecha de Inicio: 16 octubre 2012 Fecha de Finalización: 30 noviembre 2015
Ámbito territorial <i>Seleccionar</i>	Subnacional
Alcance <i>Seleccionar</i>	Transversalización de género al interior de una institución/organismo.
Muestra resultados en <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	Desarrollo de capacidades especializadas para incorporar la perspectiva de género.
Síntesis de la experiencia	Desde su creación la Dirección de Políticas de Género ha realizado actividades para incorpora la perspectiva de género en proyectos, programas y actividades delegacionales, con base en su Programa de Transversalización de Género en Tlalpan, que cuenta con 10 ejes temáticos y más de 150 líneas de acción, los cuales se han desarrollado en el corto y mediano plazos en un ochenta por ciento.

2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El diagnóstico para la formulación de la experiencia es que en la Delegación Tlalpan la definición de la política pública se fundamenta en un proceso incremental, sin generar mecanismos de planeación y programación que den respuesta a los marcos de política pública relativos a los derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Se identificó un desconocimiento generalizado del concepto de género y transversalidad, así como de metodología para la planeación, programación, presupuestación y evaluación con base en resultados (metodología de marco lógico).</p> <p>No se contaba con instrumentos institucionales que incidieran en incorporar la perspectiva de género en procesos de definición de la acción pública, así como en la comunicación institucional con lenguaje incluyente y no sexista.</p>
<p>¿Cuál es la solución al problema? <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y porqué?</i></p>	<p>Creación de la unidad de género delegacional que tenga como principal misión la transversalidad de la perspectiva de género, desde la cual se desarrollen actividades de sensibilización, capacitación, formulación, seguimiento y evaluación de políticas públicas delegacionales que den respuesta a los marcos legales y de política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como del cumplimiento de los derechos humanos.</p> <p>La unidad de género requiere estar incorporada en la estructura administrativa con el nivel de incidencia en la toma de decisiones para que su área de trabajo sea general en todas las áreas operativas y se incorpore la perspectiva de género de forma transversal.</p> <p>El carácter de la unidad de género debe ser normativo, de forma tal que desarrolle análisis de los mecanismos institucionales con los cuales se organiza la administración pública de la delegación (manuales de organización y de procedimientos, reglas de operación, programas y proyectos).</p> <p>Otra característica de la unidad de género delegacional es que pueda generar procesos de coordinación entre diferentes áreas para el desarrollo de políticas integrales con perspectiva de género; por ello es recomendable que no se integre en un área operativa específica, sectorializada.</p>

3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

¿Qué se logró?

Explique los principales resultados de la misma.

El 16 de octubre de 2012 se creó formalmente la Dirección de Políticas de Género de la Delegación Tlalpan, esta dirección está adscrita directamente a la Jefatura Delegacional, que es la máxima autoridad administrativa en la Delegación. Su misión es “Incorporar políticas con perspectivas de género que permitan disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres por medio del diseño, implementación y evaluación de programas que beneficien a la población de la Delegación Tlalpan”.

El 31 de octubre, también de 2012 se presentó el Programa de Transversalización de Género en Tlalpan, que consta de 10 ejes temáticos y más de 150 líneas de acción. Este programa fue formulado con base en el Programa General para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Hacia la Mujeres del Distrito Federal, que es el marco rector de política pública en el Distrito Federal, capital de México.

El 7 de marzo de 2013 la Jefa Delegacional emitió un acuerdo en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, instruyendo directrices a la administración de la Delegación para incorporar la perspectiva de género en la gestión gubernamental de la Delegación.

En cumplimiento del Programa de Transversalización de Género en Tlalpan, se sensibilizó a más de 220 servidoras y servidores públicos en el enfoque de género.

Asimismo, se desarrollaron talleres para dotar de herramientas para la planeación, programación, presupuestación y evaluación con perspectiva de género a 5 direcciones generales (Dirección General de Desarrollo Social, Dirección General de Cultura, Dirección General de Ecología y Desarrollo Sustentable, Dirección General de Participación y Concertación Ciudadana, Dirección General de Desarrollo Económico y Fomento Cooperativo). De este proceso se generaron dos personas por cada dirección general que fungen como enlaces de género, y permiten realizar el seguimiento del proceso para incorporar la perspectiva de género.

¿Qué diferencia marcó la experiencia?

Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el

De forma progresiva se está entendiendo el concepto de transversalidad de género y se han realizado modificaciones en proyectos, programas y actividades de las diferentes direcciones generales, que tienen a su cargo áreas operativas.

Se ha hecho la revisión y modificación del Manual de Administración de la Delegación Tlalpan, así como de Manuales de Operación, Reglas de Operación de Programas Sociales, así como de Programas Operativos Anuales.

entorno.

Se han generado programas específicos que atienden necesidades de las mujeres, particularmente los que tienen relación con su salud, asimismo se ha realizado un esquema de promoción de los derechos humanos para personas con algún tipo de desventaja social, como las personas con elecciones e identidad sexual diferente a la tradicional; ello con la fundamentación de evitar la discriminación.

Se cuenta en la Delegación con la Primera Defensoría de los Derechos de Niñas, Niños y adolescentes, así como atención a mujeres rurales que tiene como interés fundamental generar procesos de producción para su empoderamiento.

Se desarrollo el programa de prevención del embarazo adolescente dirigido a mujeres y hombres, fundamentado en los procesos de construcción de proyectos de vida, además de su formulación con base en los derechos sexuales y reproductivos.

También se esta realizando un programa específico para la atención de mujeres embarazadas, denominado “Embarazo Saludable”, mediante el cual se busca prevenir enfermedades asociadas a embarazos; asimismo se está desarrollando el Programa “Sonrisa de Mujer”, mediante el cual se realizan placas dentales para las mujeres que han perdido unidades dentales, con el objetivo de que mejores su autoestima.

La Delegación Tlalpan, en sus diferentes áreas operativas está incluyendo de manera progresiva la perspectiva de género en sus actividades, lo cual se esta buscando se refleje en el registro presupuestal, que es uno de los retos pendientes.

4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

¿Cómo se logró?

Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.

Es importante mencionar que la Jefa Delegacional es la primera mujer que gobierna esta demarcación y la Dirección de Políticas de Género tiene todo su respaldo y disposición para implantar los mecanismos que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en la gestión delegacional que le corresponde.

Sin lugar a dudas la emisión del acuerdo mediante el cual instruye a las diferentes áreas delegacionales que la base del actuar delegacional se basa en tomar en consideración las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres de la

	<p>Delegación, colocando a la Dirección de Políticas de Género como la instancia para asesorar y dar seguimiento al proceso ha resultado fundamental.</p> <p>Otro acierto para el desarrollo de la experiencia es contar con un documento rector a nivel delegacional que lo constituye el Programa de Transversalización de Género en Tlalpan, mediante el cual se ha logrado dar una organización al trabajo para realizar el seguimiento y medición de logros.</p> <p>El colocar a la Dirección de Políticas de Género como área adscrita directamente a la Jefatura Delegacional ha permitido desarrollar la coordinación de las áreas operativas para llevar a cabo actividades integrales que apunten a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Respecto al tema de violencia de género se cuenta con una unidad especializada de la policía para la prevención y atención de la violencia de género, que se ha desarrollado a partir de programas federales.</p> <p>También desde la instrucción de la Jefatura Delegacional, a propuesta de la Dirección de Políticas de Género, se desarrollan campañas para mejora de la cultura institucional, con especial énfasis en la prevención y eliminación de la discriminación y acoso sexual en la institución.</p>
<p>¿Quiénes lo hicieron posible? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>Se ha contado con la participación de organizaciones de la sociedad civil para el desarrollo de diversas acciones que desde las áreas operativas se han programado.</p> <p>Asimismo, se han realizado procesos institucionales con organismos e instituciones a nivel local y nacional, que permiten llevar a cabo mecanismos de capacitación específica.</p> <p>Desde las instituciones académicas se ha contado con la participación desde los Consejos Consultivos en diferentes materias para proceder con el acompañamiento para la determinación de políticas públicas específicas.</p> <p>En el entramado institucional también se mantiene un proceso de consulta, seguimiento y propuesta en mecanismos de seguimiento a la legislación y al marco de política pública general, tanto para la igualdad entre mujeres y hombres, como en materia del acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como del cumplimiento del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal y el Programa la Prevención y Eliminación de la Discriminación, entre otros espacios en los que la Delegación Tlalpan participa.</p> <p>Sin lugar a dudas, resulta fundamental la participación de la estructura de organización de representación ciudadana, en al cual se están desarrollando mecanismos vía la Dirección</p>

	General de Participación Concertación Ciudadana para colocar el tema como una preocupación fundamental en términos de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, toda vez que esta demarcación tiene la característica de contar con pueblos originarios en los cuales la participación de las mujeres es limitada.
--	--

5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?	<p>El desconocimiento o confusión sobre lo que significa género y la perspectiva de género nos llevó a muchas dificultades de asimilación de la misión de la Dirección de Políticas de Género, confundiendo a esta dirección con otra que está adscrita a la Dirección General de Desarrollo Social y que tiene a su cargo la operación de programas específicos para la ciudadanía.</p> <p>Otro desafío para el proceso de transversalización de la perspectiva de género lo constituye la falta de mecanismos de planeación, programación, presupuestación y evaluación, pues como se refirió antes, la formulación de política pública tenía como base un proceso incremental, en el que se realizaba lo mismo que en administraciones anteriores, agregando un porcentaje mayor a lo antes realizado.</p> <p>De la mano con el desafío antes referido, se encuentra el poco tiempo para generar cambios en los procesos de formulación de la acción pública, pues en el esquema operativo gana lo emergente por lo importante, y no se visualiza la necesidad de dar tiempo para pensar en lo que se debe desarrollar.</p> <p>Las capacidades técnicas de los tomadores de decisiones fue otro obstáculo para generar los mecanismos para transformar la forma en que se definen las acciones de política pública, pues los perfiles de las personas no son uniformes respecto a los marcos normativos y de responsabilidades públicas para el desarrollo de las diversas actividades a su cargo.</p> <p>La movilidad del personal también ha constituido un desafío para la continuidad de los procesos para la incorporación de la perspectiva de género en diversas áreas operativas.</p> <p>Otro desafío que ha sido complejo de resolver es el de la resistencia al cambio y el de hacer entender que la coordinación de acciones no demerita el trabajo de una u otra área operativa.</p>
---	---

<p>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?</p>	<p>El trabajo de manera directa con la Dirección General de Administración ha sido muy complejo, debido a las cargas de trabajo que esa área tiene en la cotidianidad.</p> <p>La Dirección General de Administración, además estar a cargo de los recursos humanos y la capacitación de los mismos, tiene entre sus funciones el proceso de presupuestación y coordinación de la programación de actividades de la Delegación.</p> <p>Recién en este año se logró realizar un proceso mediante el cual se pretende mejorar el registro de lo que se esta desarrollando para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, tanto presupuestal como en las metas programadas.</p>
<p>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</p>	<p>Generar procesos de coordinación con la Dirección General de Administración para que desde las instrucciones para la formulación de los programas operativos anuales se entendiese el proceso de transversalización de género en las políticas públicas y se realizase el registro físico y presupuestal de proyectos, programas y actividades para dar cumplimiento a los marcos rectores de política pública, tanto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación hacía las mujeres, como para el cumplimiento del programas de derechos humanos.</p>

6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

<p>Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso</p>	<p>En los formatos que determina la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal para la definición de Programas Operativos Anuales, se requiere colocar el diagnóstico de género y el propósito de género de la actividad institucional que las áreas operativas tienen a su cargo.</p> <p>En el Programa Operativo Anual de la Dirección General de Servicios Urbanos, en específico del área encargada de la recolección de residuos, se refirió como propósito de género: “Que las mujeres (amas de casa) aprendan a hacer la separación de residuos orgánicos e inorgánicos”. Se hizo del conocimiento del área operativo y su Director General y no alcanzaban a entender que se trataba de un despropósito. Se les hizo el señalamiento de que la separación de residuos orgánicos e inorgánicos en los hogares era responsabilidad de todas las personas de los hogares, y que resultaba un despropósito de género el colocar la responsabilidad de esa</p>
--	---

	<p>actividad en las mujeres.</p> <p>Otra situación que resultó compleja y pudiera decirse anecdótica es llevar a cabo un proceso de sensibilización para la primera línea de decisión de la Delegación (entiéndase para directoras y directores generales) en la cual la facilitadora de la actividad fue una mujer feminista reconocida; lo cual llevó a una resistencia muy marcada por parte de esa primera línea de mando, que se tornó en un debate de los principios de la teoría de género y no se concluyó el proceso de manera satisfactoria.</p>
--	--

7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

ENLACES A MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES	https://www.facebook.com/profile.php?id=100008394940378&fref=ts
--	---

Han subido: Transversalización Tlalpan PDF.pdf y documento “Información adicional”