

# ICPEG

ÍNDICE DE  
CAPACIDADES EN  
PRESUPUESTOS CON  
ENFOQUE DE GÉNERO

## MANUAL DE IMPLEMENTACIÓN



 **ONU**   
**MUJERES**

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

“ ONU Mujeres es la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Fue creada por la Asamblea General en julio de 2010 por la fusión de cuatro organismos y oficinas de las Naciones Unidas: el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), la Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de género (OSAGI), y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). ”

*ONU Mujeres centra su trabajo en cinco prioridades temáticas:*

1. Expandir las voces, el liderazgo y la participación de las mujeres
2. Eliminar la violencia contra las mujeres
3. Garantizar la plena participación de las mujeres en los procesos de paz y seguridad
4. Aumentar la autonomía económica de las mujeres
5. Hacer que las prioridades en materia de igualdad de género sean esenciales en las estadísticas y en los planes y presupuestos nacionales, locales y sectoriales.

## Índice

<b>SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS</b>	<b>3</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>II. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>8</b>
<i>Marco general de Derechos Humanos</i>	8
<i>Diagnóstico de capacidades</i>	9
<i>Teoría del Cambio en presupuestos con enfoque de género</i>	10
<i>La clasificación de Capacidades en presupuestos con enfoque de género utilizada por ONU Mujeres</i>	11
<b>III. ACTUALIZACIONES DE LA METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
Cambio de denominaciones: Del IPPEG al IC-PEG	11
Cambio en el peso de las variables	12
Mejora en el levantamiento y procesamiento de información	13
Proceso participativo, clave para la mejora en la calidad del diagnóstico de capacidades	13
Desarrollo de capacidades entre las contrapartes que lideran el proceso de implementación de la metodología, clave para la sostenibilidad	13
<b>IV. LA METODOLÓGICA DEL ÍNDICE DE CAPACIDADES EN PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (ICPEG)</b>	<b>14</b>
¿Qué es el ICPEG?	14
Características de la metodología	16

<b>V. GUÍA PRÁCTICA PARA IMPLEMENTAR LA METODOLOGÍA ICPEG</b>	
<b>EN SEIS PASOS</b>	<b>21</b>
Consideraciones previas	21
Pasos para implementar la metodología ICPEG	21
<i>Paso 1: Establecimiento de un marco de colaboración</i>	22
<i>Paso 2: Selección de la muestra para aplicar la encuesta</i>	22
<i>Paso 3: Adaptación de la encuesta</i>	23
<i>Paso 4: Aplicación de la encuesta</i>	30
<i>Paso 5: Análisis e interpretación de datos</i>	31
<i>Paso 6: Elaboración del diagnóstico de capacidades institucionales</i>	
para fortalecer procesos presupuestarios con enfoque de género	34
<b>VI. PRODUCTOS</b>	<b>35</b>
<b>VII. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE EL USO DE LA GUÍA PRÁCTICA</b>	<b>35</b>
<b>VIII. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL</b>	
<b>ICPEG EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL</b>	<b>36</b>
<b>IX. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ICPEG</b>	
<b>EN LAS MUNICIPALIDADES DE HONDURAS</b>	<b>41</b>
<b>ANEXO I: ENCUESTA ICPEG DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>48</b>
<b>ANEXO II: ENCUESTA ICPEG DE LAS MUNICIPALIDADES DE HONDURAS</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO III: CATALOGACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL ICPEG</b>	
<b>EN FUNCIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO IV: VALOR DE LAS VARIABLES ICPEG EN FUNCIÓN</b>	
<b>DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA</b>	<b>64</b>

## Siglas y Abreviaturas utilizadas

- ADELSAR:** La Agencia de Desarrollo Estratégico Local de Santa Rosa de Copán
- AECID:** La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- AGEM:** Agenda Económica de las Mujeres
- ASONOG:** Asociación de Organismos No Gubernamentales
- ASDI:** La Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional
- CC:** Capacidad de cambio
- DI:** Dimensión intangible
- DAPEG:** Dirección de Análisis Programático de Equidad y Género
- DT:** Dimensión tangible
- IC-PEG:** Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género
- IPPEG:** Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género
- EC:** Expectativa de cambio
- ME:** Medios mínimos técnicos necesarios
- MM:** Margen de Maniobra
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- PEG:** Presupuesto con enfoque de género
- PNUD:** Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
- SPSS:** Statistical Package for the Social Sciences
- UNFPA:** Fondo de Población de Naciones Unidas
- UNIFEM:** Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer  
(Ahora parte de ONU Mujeres)

## I. INTRODUCCIÓN

Una de las cinco áreas prioritarias de ONU Mujeres comprende la planificación pública y los presupuestos nacionales. Se parte de la premisa de que la planificación pública es el punto de partida en las políticas públicas y los diversos servicios que los ciudadanos y ciudadanas esperan de su gobierno; sin embargo, se omiten generalmente en ellos las necesidades y las prioridades específicas de las mujeres. La igualdad de género debe ser un objetivo claramente establecido en todos los planes y debe ser respaldada por los fondos suficientes para las medidas específicas de implementación.

La política fiscal es una buena forma para integrar el enfoque de género en las políticas macroeconómicas. Budlender explica que los presupuestos, al tener un ciclo anual, permiten aplicar en ellos el enfoque de género en todo el proceso presupuestario y en cada una de sus etapas: análisis y planificación, implementación, monitoreo y seguimiento y, por último, evaluación del impacto.<sup>1</sup>

Un presupuesto, aparentemente, parece ser un instrumento de política neutral en términos de género. Se traduce en términos de agregados financieros - totales y subtotales de gastos e ingresos, y en el subsecuente superávit o déficit presupuestario. Tal como se presenta, no es corriente encontrar en él mención específica sobre mujeres ni hombres. Este aspecto de neutralidad de género suele ser descrito con más precisión como ceguera de género. La forma en la que se formula normalmente el presupuesto nacional hace caso omiso a los roles diferenciados de género socialmente asignados, a las responsabilidades y capacidades de hombres y mujeres. Estas diferencias suelen estructurarse de tal manera que dejan a las mujeres en una posición desigual en relación con los hombres en su comunidad, con menos recursos económicos, sociales y poder político.<sup>2</sup>

La importancia de la política fiscal en las labores redistributivas, y que esta política, de alcance macroeconómico, integre la perspectiva de género, supone un eslabón fundamental para lograr el desarrollo humano, así como la justicia económica y social de un país. La no discriminación y la igualdad entre los géneros son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

En el área del gasto, la perspectiva de género se integra en primera instancia en la planificación de los presupuestos, se plasma en la presupuestación y, en consecuencia, debe llegar a la población beneficiaria siguiendo la misma lógica. Puede decirse que la manera adecuada de realizar un presupuesto con enfoque de género consiste en transversalizar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo presupuestario: la formulación, la discusión y aprobación, la ejecución y la evaluación del presupuesto (PEG).

Por ello un PEG no se refiere exclusivamente a un tipo de presupuesto, sino que engloba procesos, mecanismos y la participación de diversos agentes en todo el mismo; gobierno, servidores públicos, cuyo trabajo está directamente relacionado con el proceso presupuestario, y participación de la sociedad civil. Para lograr que el íntegro proceso presupuestario se realice bajo la óptica de un marco de derechos humanos, es necesario contar con las capacidades institucionales que apunten a la sostenibilidad en los procesos, y con el empuje de las personas que finalmente pueden hacer posible que realmente dentro de las instituciones se realice la planificación y presupuestación con esa mirada. Nos estamos refiriendo a dos tipos de capacidades: las institucionales y las individuales, ambas de suma importancia e interrelacionadas.

Un presupuesto con enfoque de género es capaz de crear un círculo virtuoso en el que la política en sí misma contribuye a la reducción de la desigualdad de género y, por lo tanto, reduce las limitaciones de género en cuanto al éxito de los resultados macroeconómicos. El resultado es un fortalecimiento del crecimiento económico y del desarrollo humano, de manera que también permite empoderar a las mujeres.<sup>3</sup>

ONU Mujeres (y anteriormente UNIFEM) ha apoyado la programación de presupuestos con enfoque de género desde el año 2000 y ha contribuido a la promoción de interés en la temática, al fortalecimiento de capacidades y nivel de compromiso para la incorporación del enfoque de género en los procesos presupuestarios en más de cuarenta países. A partir del año 2007, más de noventa países de todo el mundo han hecho esfuerzos para introducir la perspectiva de género en los sistemas de presupuesto nacional o local. Algunas de estas experiencias de los países han generado buenas prácticas sobre cómo abordar las desigualdades de género y lograr objetivos de desarrollo mediante este enfoque.

La presente publicación tiene como objetivo principal mostrar los pasos necesarios para implementar la metodología del Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (ICPEG) en escenarios geográficos (países o regiones) y niveles de gobierno (estatal, federal, local, etc). Supone una guía práctica e ilustrativa, al contar con ejemplos de tres casos donde se ha aplicado la metodología.

---

1 Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt and Tanni Mukhopadhyay (2002) 'Gender Budgets Make Cents, Understanding gender responsive budgets', London: Commonwealth Secretariat. P. 16

2 Fragmento traducido de: Source: Diane Elson (1997a), 'Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care', Preparatory Country Mission to Integrate Gender into National Budgetary Policies and Procedures, London: Commonwealth Secretariat, p 1.

---

3 Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt and Tanni Mukhopadhyay (2002) 'Gender Budgets Make Cents, Understanding gender responsive budgets', London: Commonwealth Secretariat. P.43.

El Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (ICPEG)<sup>4</sup> es un índice diseñado por ONU Mujeres que mide las capacidades institucionales (mecanismos, herramientas, recursos y elementos que influyen en el proceso presupuestario) y las capacidades individuales de las personas al interior de la institución cuyo trabajo está vinculado al proceso presupuestario (conocimiento, actitudes, prioridades y otras cuestiones de naturaleza intangible). Es decir, el ICPEG mide el grado de existencia de las condiciones y capacidades de un conjunto representativo de niveles de gobierno de un país o región, en términos de capacidades físicas y humanas necesarias para desarrollar de una manera sostenible procesos presupuestarios con enfoque de género (PEG).

El primer referente de esta metodología se sitúa en Costa Rica, donde el ICPEG fue diseñado e implementado a modo exploratorio<sup>5</sup> en noventa y cinco instituciones públicas del Gobierno. Posteriormente fue implementado a lo largo del año 2011 en dos contextos diferentes: en el Gobierno de la Ciudad de México, donde se realizó el diagnóstico de capacidades en setenta instituciones, y en Honduras, donde la experiencia se desarrolló en cuarenta y una Municipalidades de ocho Mancomunidades de la región Noroeste del país. Todas las experiencias han servido para propiciar el debate y fortalecer el desarrollo de capacidades en distintos elementos que favorecen la sostenibilidad de presupuestos con enfoque de género. El producto final que se obtiene tras la implementación de la metodología constituye un diagnóstico de capacidades institucionales en presupuestos con enfoque de género, útil para establecer una línea base y para fijar estratégicamente objetivos de desarrollo de capacidades.

El primer objetivo de la publicación consiste en informar sobre los avances y actualizaciones realizadas en la propia metodología, partiendo del propio cambio de denominación de la misma -en la primera publicación se denominó Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG) - Es necesario resaltar que la implementación en Costa Rica se realizó a nivel exploratorio, y que las subsecuentes experiencias en el 2011 en el Gobierno de la Ciudad de México y en las Municipalidades de Honduras representaron casos más elaborados y refinados de implementación, dado que: i) se partió de la base de las lecciones aprendidas del caso piloto, y ii) el proceso de implementación se realizó de una manera participativa, lo cual favoreció la calidad del producto final, especialmente en la parte cualitativa del trabajo.

El segundo objetivo de la publicación, consiste en facilitar una guía práctica de aplicación de la metodología, ilustrada con ejemplos reales.

4 Se puede ampliar la información del IC-PEG, en la primera publicación realizada sobre la metodología: Ozonas, M. (2010) Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género, UNIFEM (parte de ONU Mujeres), México.

5 La metodología ICPEG fue desarrollada de modo exploratorio en Costa Rica en el primer trimestre del 2008, en el marco del Programa "La Agenda Económica de las Mujeres" de UNIFEM (hoy ONU Mujeres) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

**ONU Mujeres apuesta por experiencias catalíticas, innovadoras, capaces de generar cambios en los procesos presupuestarios, con miras a repercutir en el desarrollo humano a través del fomento de la igualdad de género.**

ONU Mujeres apuesta por experiencias catalíticas, innovadoras, capaces de generar cambios en los procesos presupuestarios, con miras a repercutir en el desarrollo humano a través del fomento de la igualdad de género. En este sentido, el presente documento representa un trabajo innovador, todavía en construcción, útil para elaborar un diagnóstico de capacidades institucionales en materia de presupuestos con enfoque de género. Sin embargo, es preciso resaltar que el área de investigación y aplicación práctica sobre la temática de diagnóstico de capacidades en presupuestos con enfoque de género resulta un tema incipiente, en discusión, en el cual nuevas ideas y enfoques van surgiendo, sin necesidad de que exista todavía una convergencia en los enfoques ni una base académica amplia y contundente en este aspecto. ONU Mujeres actualmente perfila una estrategia global sobre desarrollo de capacidades en presupuestos con enfoque de género, la cual, una vez haya sido aprobada y concluida, será accesible en la página web corporativa de la agencia.

La estructura de la publicación es la siguiente: El presente capítulo supone una introducción general. El segundo capítulo, se encuentra el marco conceptual del ICPEG. El tercer capítulo, representa la actualización de la metodología respecto la primera publicación. A continuación, el cuarto capítulo muestra una breve descripción de la metodología ICPEG y sus principales características. El quinto capítulo constituye la guía práctica para implementar la metodología en seis pasos. El sexto capítulo, contiene una breve referencia a los productos

EL PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO SE HA CONVERTIDO EN UN REQUISITO OBLIGATORIO PARA LOS GOBIERNOS EN VIRTUD DE DIVERSOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS QUE SON VINCULANTES PARA LOS DIFERENTES ESTADOS PARTES.

que se obtienen al aplicar la metodología. A continuación, en el séptimo capítulo se encuentran algunas consideraciones finales respecto el uso que se puede dar a la metodología.

Los últimos capítulos, el octavo y el noveno, constituyen la sistematización de la experiencia de implementación de la metodología en el caso del Gobierno de la Ciudad de México, y en las Municipalidades de Honduras. Ambos capítulos han sido redactados por las personas que lideraron el proceso en ambos casos respectivamente: María del Carmen Miranda Martínez, Directora de Análisis Programático de Equidad y Género de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal y Maritza Perdomo Monge, Coordinadora del Programa de Presupuestos Sensibles al Género de ONU Mujeres en Santa Rosa de Copan, Honduras. Aprovecho la ocasión para reconocer y agradecer enormemente su compromiso, dedicación y profesionalidad en el trabajo desempeñado, clave en el éxito y calidad de ambos proyectos. Asimismo, agradezco la calidad del análisis estadístico realizado por el colaborador David López, y a todas las personas que participaron en ambos proyectos.

Los dos primeros anexos de la publicación contienen las dos encuestas utilizadas en ambas experiencias. Las encuestas pueden resultar documentos útiles para favorecer experiencias catalíticas, en el sentido que se puede observar cómo las encuestas se adaptan a cada caso en particular. Los dos últimos anexos son documentos útiles para observar cómo puede realizarse el cálculo del índice en función de la encuesta.

Esperamos que encuentre el trabajo de su interés y que le resulte de utilidad práctica si desea utilizar la metodología IC-PEG.

## II. MARCO CONCEPTUAL

Se mencionan brevemente a continuación los elementos que considera la metodología ICPEG para realizar un Diagnóstico de Capacidades Institucionales en Presupuestos con Enfoque de Género.

### 2.1. Marco general de Derechos Humanos

EL presupuesto con enfoque de género se ha convertido en un requisito obligatorio para los gobiernos en virtud de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que son vinculantes para los diferentes Estados Partes.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece obligaciones de igualdad y no discriminación en el presupuesto del gobierno y se centra en la igualdad de facto. CEDAW exige a los Estados que asignen recursos suficientes para poner en práctica políticas que avancen en la igualdad de género y pongan fin a la discriminación y desigualdades de género.

*- La Plataforma de Acción de Beijing se refiere explícitamente a la “integración de la perspectiva de género en las decisiones presupuestarias sobre políticas y programas, así como el adecuado financiamiento de programas específicos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres”.*

*- La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona a participar en el gobierno de su país. La igualdad de acceso de hombres y mujeres al poder, la toma de decisiones y el liderazgo en todos los niveles es una condición previa necesaria para el buen funcionamiento de la democracia.*

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en su artículo tercero promueve la igualdad de derechos para hombres y mujeres. En el Pacto y en sus recomendaciones se encuentran varias referencias explícitas respecto la obligatoriedad de desarrollar el presupuesto con el enfoque de género.

Estas son algunas breves referencias que, en el marco general de derechos humanos, se observa que la igualdad de género constituye un pilar común en todos los tratados internacionales de esta naturaleza. El objetivo de citar estas referencias no es realizar una revisión minuciosa sobre cada uno de los tratados y marcos internacionales de derechos humanos, ni realizar una revisión en profundidad de los artículos y recomendaciones que incluyen, sino más bien de resaltar algunas ideas importantes:

La igualdad de género, en su más amplio sentido, es un derecho humano, un derecho universal.

Los Estados están obligados a fomentar la igualdad de género, por medio de distintos mecanismos.

El presupuesto público es un poderoso mecanismo mediante el cual los gobiernos pueden expresar sus necesidades e intereses, traducirlos en planes y políticas y asignar recursos. Las decisiones que el gobierno toma en todo el proceso presupuestario tienen un gran impacto en todo el conjunto de la sociedad.

El presupuesto no es un instrumento neutro en término de género -tal como se explicó en la introducción- sino que conlleva un efecto e impacto diferenciado en la población de destino según

**Los Estados están obligados a fomentar la igualdad de género, por medio de distintos mecanismos.**

**La igualdad de género, en su más amplio sentido, es un derecho humano, un derecho universal.**

sus peculiaridades, por ello es necesario realizar todo el proceso presupuestario integrando la perspectiva de género.

En los tratados internacionales de derechos humanos se resalta, implícita o explícitamente, la obligatoriedad de los Estados de realizar el proceso presupuestario con en el enfoque de género.

## 2.2. Diagnóstico de capacidades

“A capacity assessment is an analysis of desired future capacities against current capacities” (UNDP, 2008).

Si nos preguntamos qué es un diagnóstico de capacidades y cuáles son los elementos básicos que hay que considerar para realizarlo (indiferentemente de la temática que abarque el diagnóstico) encontramos algunos conceptos claves al respecto.

En primer lugar, es necesario contar con información consistente (ya sea cuantitativa, cualitativa o de ambas categorías) que pueda ser analizada, y pueda suponer una línea base del estado actual de capacidades. Una línea base se considera un punto de partida o referencia, una “radiografía” del estado de capacidades en un lugar, contexto y momento determinado.

El objetivo de realizar un diagnóstico de capacidades es conocer cuál es la situación concreta, el lugar y el momento determinado de las mismas en ese contexto, con la finalidad de: i) Identificar elementos favorables y desfavorables en relación a las capacidades existentes, ii) guiar intervenciones de desarrollo de capacidades en función del estado de capacidades identificadas (fortalezas y debilidades), y iii) tener una base de referencia que suponga una medición del estado de capacidades actuales que sirva de base para elaborar un sistema de seguimiento y monitoreo en el desarrollo de capacidades.

La finalidad de cualquier intervención de desarrollo de capacidades es mejorar su situación en un futuro respecto el punto de partida, que es la reflejada en la mencionada línea base.

---

## DESARROLLO DE CAPACIDADES ES EL PROCESO POR MEDIO DEL CUAL LAS PERSONAS, LAS ORGANIZACIONES Y LAS SOCIEDADES OBTIENEN, FORTALECEN Y MANTIENEN LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ESTABLECER Y ALCANZAR SUS PROPIOS OBJETIVOS DE DESARROLLO A LO LARGO DEL TIEMPO

---

Varias agencias de Naciones Unidas utilizan intervenciones de desarrollo de capacidades en distintas esferas. Para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el desarrollo de capacidades es el proceso por medio del cual las personas, las organizaciones y las sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo (PNUD, Grupo de Desarrollo de la Capacidad, 2008a). Apoyar este proceso requiere identificar las capacidades claves que ya existen y las capacidades adicionales que pueden ser necesarias para alcanzar dichos objetivos. Tal es el propósito de los diagnósticos de capacidades<sup>6</sup>.

**El PNUD cuenta con una estrategia de intervención para crear capacidades. La estrategia está compuesta por cinco fases:**

***Fase 1: Involucrar a los actores en su creación.***

***Fase 2: Evaluar las existencias y sus necesidades.***

***Fase 3: Formular una respuesta de su creación.***

***Fase 4: Implementar una respuesta de su creación.***

***Fase 5: Evaluar su creación.***

ONU Mujeres está finalizando actualmente una estrategia global de desarrollo de capacidades en presupuestos con enfoque de género. El enfoque utilizado por ONU Mujeres converge con el del PNUD en las características principales sobre cómo elaborar un diagnóstico de capacidades.

Algunos elementos conceptuales clave que sostienen la estrategia de ONU Mujeres son los siguientes:

- i) La Teoría de Cambio de ONU Mujeres en presupuestos con enfoque de género, y
- ii) La categorización de capacidades en presupuestos con enfoque de género, utilizada por ONU Mujeres.

---

<sup>6</sup> Nota de Práctica del PNUD: Diagnóstico de Capacidades. 2008

**A continuación se amplía brevemente la información sobre ambos conceptos.**

### 2.3. Teoría del Cambio en presupuestos con enfoque de género

La Teoría del Cambio en presupuestos con enfoque de género puede resumirse en términos generales de la siguiente manera<sup>7</sup>.

Para alcanzar la meta de cumplimiento de los compromisos de igualdad de género por los gobiernos es necesario asegurar que los planes sectoriales y locales, los programas y los presupuestos reflejen cada vez más los esfuerzos deliberados para hacer frente a las brechas de género. Este objetivo puede lograrse si:

- Existe voluntad política para apoyar el cumplimiento de los compromisos hacia la igualdad de género en las prioridades nacionales de desarrollo, en las políticas económicas, en la legislación y en las estructuras de gobernanza entre el gobierno nacional, la sociedad civil y los donantes.
- Los sistemas de planificación y presupuesto favorecen:
  - un marco para la elaboración de un plan de acción que integre una perspectiva de género (por ejemplo, decisiones políticas en materia de finanzas y planificación, elaboración de guías, documentos y directrices que incluyan la perspectiva de género, y /o sistemas de monitoreo financiero) marcos generales macroeconómicos (efectividad de la ayuda oficial al desarrollo, el comercio, las políticas fiscales) que influyen en la planificación nacional y presupuestos al ser coherentes con las obligaciones de la igualdad de género.
- Existe una capacidad adecuada de los distintos actores para planificar, presupuestar, ejecutar y monitorear el gasto en relación con los resultados de igualdad de género.
- Se asignan suficientes fondos públicos para cumplir los compromisos de igualdad de género permitiendo que las mujeres tengan acceso a los servicios públicos y los recursos según sus necesidades y prioridades.
- Los mecanismos de rendición de cuentas y monitoreo financiero orientados a la igualdad de género figuran en la planificación y en los presupuestos.

---

<sup>7</sup> La información corresponde a la traducción de un fragmento del texto: UN Women, The Theory of Change of Gender Responsive Budgeting, July 2010. (P. 7)

## 2.4. La clasificación de Capacidades en presupuestos con enfoque de género utilizada por ONU Mujeres

En mayo del 2010 ONU Mujeres elaboró un primer esbozo de una estrategia<sup>8</sup> de desarrollo de capacidades<sup>9</sup> en presupuestos con enfoque de género, la cual integró los elementos de la teoría del cambio y consideró lecciones aprendidas y recomendaciones<sup>10</sup> en materia de presupuestos con enfoque de género (PEG).

La estrategia ayudó a conceptualizar, planificar, supervisar y evaluar las intervenciones de desarrollo de capacidades en PEG. Dicha estrategia identificó tres tipos de capacidades<sup>11</sup>, consideradas por ONU Mujeres relevantes, que se relacionan entre sí. Estas son las siguientes:

- I. **Capacidades individuales:** referidas a las capacidades y actitudes de las personas (conocimientos, habilidades, experiencias, valores) que determinan qué tipo de aportaciones pueden las personas hacer individualmente para el funcionamiento de una organización, institución o grupo perteneciente a un sistema determinado.
- II. **Capacidades colectivas:** referidas a las habilidades de un grupo (organización, entidades del gobierno, movimiento o red) para llevar a cabo una determinada función o proceso.
- III. **Capacidad del sistema:** surgida en el tiempo tras las interrelaciones entre la capacidad individual y las capacidades colectivas junto con los contextos dinámicos externos (por ejemplo, contexto político, social, económico, cultural) en el que se incluye el sistema.

---

8 La Estrategia global de ONU Mujeres para desarrollo de capacidades en presupuestos con Enfoque de Género, se desarrolló a partir del año 2010, con el objetivo de proporcionar orientación en el área de la programación de los PEG a las personas en la agencia. La estrategia no está finalizada. La información del presente capítulo sintetiza algunos puntos que integran la estrategia, presentados de una manera muy general. Podrá consultarse próximamente la estrategia en la Web de ONU Mujeres <http://www.gender-budgets.org/>

9 El desarrollo de capacidades siempre ha sido parte de las estrategias aplicadas por UNIFEM (en la actualidad ONU Mujeres) para apoyar el logro de la igualdad de género y la realización de los derechos de las mujeres. El énfasis en el desarrollo de capacidades ha sido consistentemente articulada en los marcos de planificación estratégica corporativa en el pasado. ONU Mujeres también se compromete a continuar con la implementación del Triennial Comprehensive Programme Reviews (TCPR) de 2005 y 2007 y la Resolución de la Asamblea General, 59/250, que define el mandato de los fondos de las Naciones Unidas y los programas en su conjunto para proporcionar asistencia técnica a los beneficiarios los países. La resolución también subrayó la importancia de asegurar que “el género se incorpore en los esfuerzos de desarrollo de la capacidad del sistema de las Naciones Unidas y buscar la igualdad de género en sus programas de país, los instrumentos de planificación y programas sectoriales y articulación con las estrategias nacionales de desarrollo del país”.

10 Informe final de evaluación del programa de Presupuestos con Enfoque de Género. UNIFEM. 2009

11 La definición de “capacidades” corresponde a la utilizada por el Centro Europeo de Gestión de Políticas de Desarrollo (ECDPM).

## III. ACTUALIZACIONES DE LA METODOLOGÍA

Uno de los objetivos de la presente publicación es informar sobre los cambios y actualizaciones de la metodología. Los cambios más significados de la metodología respecto la primera publicación son los siguientes:

### 3.1. Cambio de denominaciones: Del IPPEG al IC-PEG

Del IPPEG al IC-PEG:

La primera publicación<sup>12</sup> “El Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG)” se centró en el diseño y construcción de la metodología, y en los resultados obtenidos con el caso piloto en Costa Rica.

Tras la publicación del estudio, y a través de la socialización de la metodología en distintos eventos, seminarios y conferencias internacionales, se mostró que en algunas ocasiones el nombre otorgado al Índice incitó a la confusión<sup>13</sup>. Estas apreciaciones sobre el nombre del Índice, junto con el hecho de que en inglés ha sido traducido como Gender Responsive Budgeting Capacity Index (GRBCI), ha promovido el cambio de nombre de la metodología, tal y como se denomina en la presente publicación: Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (ICPEG).

Por lo tanto, el antiguo IPPEG pasa a ser ICPEG. Es necesario resaltar que el cambio de denominación no implica un cambio en la metodología en sí. El contenido y la sustancia de la metodología es la misma; el ICPEG es un índice que mide las capacidades institucionales en presupuestos con enfoque de género, y dicha medición es útil para realizar un diagnóstico de capacidades, en el sentido en que al aplicar el ICPEG se obtiene una línea base de las capacidades existentes dentro de las instituciones.

Cambio en la denominación de algunas variables:

Debido a distintos motivos se han producido cambios en algunas denominaciones de las variables del ICPEG. Se citan a continuación los cambios en las denominaciones junto con una breve explicación que justifica cada uno de los cambios:

---

12 Ozonas, M. (2010) Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género, UNIFEM (parte de ONU Mujeres), México.

13 Una confusión recurrente, entre otras, consiste en interpretar que el índice mide la eficiencia del proceso presupuestario, que no es el caso.

### **Cambios dentro de la dimensión tangible:**

**Capacidad Institucional:** La variable “Capacidad Institucional” en la publicación anterior se denominada “Medios técnicos mínimos necesarios para desarrollar iniciativas presupuesto con enfoque de género (ME)”. El cambio de denominación se justifica para simplificar el nombre de la variable, y proporcionar mayor claridad a su significado.

**Mecanismos de acción afirmativa:** En la primera publicación consta como: “Mecanismos participativos para mujeres”. El cambio de denominación se realiza para ampliar el concepto a “Mecanismos de acción afirmativa” que integra también mecanismos en el interior de la propia institución, como por ejemplo cuotas de género para que haya mujeres representadas en la toma de decisiones dentro del proceso presupuestario.

**Mecanismo de participación ciudadana:** En la primera publicación consta como: mecanismos de rendición de cuentas para la sociedad civil y mecanismos de gobernabilidad civil. Ambos componentes al hacer referencia a mecanismos participativos para la sociedad civil, se fusionan para denominarse “Mecanismos de participación ciudadana”.

**Coordinación interna en el proceso presupuestario con enfoque de género:** En la primera publicación consta como “Centro de consulta y apoyo PEG”, refiriéndose a la existencia de un mecanismo de coordinación entre las unidades de género o centros especializados en género con las áreas de planificación y presupuesto en las instituciones. En la presente publicación, se utiliza un concepto más amplio “coordinación interna en el proceso presupuestario con enfoque de género” el cual abarca no solamente la coordinación entre las unidades de género con las áreas de planificación y presupuesto en las instituciones, sino que da cabida a otros elementos de coordinación en el proceso presupuestario, por ejemplo, entre las unidades de planificación con las de presupuesto, los mecanismos de participación ciudadana con la unidad de planificación, o las de planificación con las áreas sustantivas u operativas.

### **Cambios dentro de la dimensión intangible:**

**Capacidades Individuales:** La variable “Capacidades Individuales” en la publicación anterior se denominada “Capacidad de cambio hacia PEG (CC)”. El cambio de denominación se justifica para proporcionar mayor claridad a su significado.

## 3.2. Cambio en el peso de las variables

En el caso piloto de implementación del IPPEG (ahora IC-PEG) en Costa Rica, se recurrió al Methodo Delphi<sup>14</sup> para realizar una validación cualitativa del peso de las variables del índice. El proceso de validación se explicó detalladamente en la primera publicación de

14 En la publicación anterior se explica el método y proceso.

la metodología. Cabe mencionar que las personas que participaron en el proceso de validación mediante este método eran expertas de PEG de Centroamérica.

Para la implementación del ICPEG en el Gobierno de la Ciudad de México y en Honduras, en 2011, se cuestionó si debía mantenerse el peso de las variables que las expertas centroamericanas habían otorgado a cada una de las variables mediante el Método Delphi. En conversación con la Secretaria de Finanzas del DF, el Instituto de las Mujeres del DF, personal de ONU Mujeres en Honduras y algunas personas expertas en PEG, provenientes de la sociedad civil y de la academia, se concluyó que la valoración realizada por el panel de expertas centroamericanas (y por consiguiente el peso de las variables), no necesariamente tenía que coincidir con la valoración que podían tener las variables en México y en Honduras y que ONU Mujeres había otorgado a cada una. Por ello finalmente se realizó un cambio en el peso de las variables, otorgando el mismo valor (y el mismo peso) a cada una de las variables sin priorizar ninguna. De este modo se obtiene un índice comparable para todos los países, un índice internacional.

Sin embargo, no se deja cerrada la posibilidad de realizar otras validaciones cualitativas<sup>15</sup> para cada caso concreto de implementación del IC-PEG, lo cual no excluye obtener dos resultados del índice; uno correspondiente al ICPEG internacional (comparable con otros países, al mantener todas las variables el mismo peso o valor), y otro validado cualitativamente para el caso concreto (no comparable internacionalmente).

La práctica de tener un índice con dos posibles mediciones (una internacional y otra nacional) no es nueva; algunas agencias de Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuentan con índices con esta característica. El interés de contar con dos tipos de ponderaciones puede, sin embargo, resultar más interesante a nivel académico que práctico, con el fin de ver y contrastar la importancia que otorgan las personas expertas en PEG de gobierno, sociedad civil, academia y organismos internacionales a cada una de las variables en un caso concreto.

Para concluir, conviene resaltar que según el cuadro que se muestra anteriormente con las variables que integran el ICPEG, todas ellas cuentan con el mismo peso, a excepción de la variable Margen de Maniobra, debido a que en la fórmula del índice es un múltiplo y no forma parte de un sumatorio, por lo cual tiene una valoración distinta que las demás variables.

15 Tanto en el caso del GDF como en el caso de Honduras, se intentó sin éxito llevar a cabo una validación cualitativa para cada caso. En ambos casos no se pudo debido a una insuficiencia en el panel disponible de personas expertas, y a una inconsistencia o desbalance entre los grupos a consultar (academia, sociedad civil, gobierno, organismos internacionales).

### 3.3. Mejora en el levantamiento y procesamiento de información

Una de las lecciones aprendidas más importantes en la implementación del ICPEG (antes IPPEG) en Costa Rica fue que en la recogida de información no se distinguió el tipo de institución. Al no distinguir el tipo de institución, el análisis de datos se realizó para el conjunto de la muestra total sin poder contrastar resultados por tipo de institución.

En los casos del Gobierno de la Ciudad de México (GCM) y en Honduras se consideró este aspecto, con lo cual se incluyeron más preguntas en la encuesta para poder hacer un análisis diferenciado por tipo de institución y perfil de las personas encuestadas (manteniendo el anonimato de las personas encuestadas). La integración de más preguntas en la encuesta mejoró notablemente la calidad del análisis. Tanto en el caso del GCM como en Honduras, se observaron que había diferencias en los resultados según el tipo de institución, región, o incluso cargo de la persona. Estas apreciaciones son valiosas para dirigir más acertadamente la estrategia de desarrollo de capacidades en PEG, ya sea por tipo de institución, por áreas geográficas o por perfil de las personas encuestadas.

### 3.4. Proceso participativo, clave para la mejora en la calidad del diagnóstico de capacidades

Los procesos participativos mejoran la calidad del trabajo, en este caso, contar con este enfoque participativo mejoró:

- i) el proceso de implementación de la metodología. La encuesta fue retroalimentada<sup>16</sup> tanto en el caso del GDF como en Honduras. La encuesta es el instrumento mediante el cual se recoge toda la información y datos para calcular el ICPEG y obtener de este modo la línea base para el diagnóstico de capacidades, y
- ii) calidad del diagnóstico de capacidades en PEG: La metodología ICPEG proporciona la línea base del diagnóstico, sin embargo, es una base cuantitativa que es necesario interpretar en términos cualitativos. Contar con una pluralidad de agentes claves que puedan interpretar los resultados, integrar sus observaciones y conocimientos, incrementa sustancialmente la calidad del informe final de diagnóstico.

Tanto en el caso del GDF como en Honduras, ONU Mujeres facilitó junto con las coordinadoras de ambos proyectos un evento ampliamente participativo<sup>17</sup> para mostrar los resultados obtenidos tras la implementación de la metodología, y para completar el diagnóstico con información cualitativa.

### 3.5. Desarrollo de capacidades entre las contrapartes que lideran el proceso de implementación de la metodología, clave para la sostenibilidad

El compromiso de los agentes claves involucrándose en todo el proceso ha favorecido una apropiación considerable de la metodología ICPEG, ha incrementado el nivel de conocimiento respecto al estado de las capacidades en PEG, y ha aumentado la toma de decisiones para el fortalecimiento de PEG de una manera más estratégica.

---

16 La encuesta fue retroalimentada en el caso del GDF por la Secretaría de Finanzas del DF, por el Instituto de las Mujeres del DF y por personal de ONU Mujeres México. En el caso de Honduras, la encuesta fue retroalimentada en el marco de un taller participativo por personal de ASONOG, distintas Municipalidades de Honduras, Centro de Mujeres Copanecas, ADELSAR, AECID, ONU Mujeres México y Honduras.

17 El evento en Honduras tuvo lugar el 22 y 23 de agosto del 2011 en Santa Rosa de Copán. El resultado del evento fue sumamente enriquecedor para completar el diagnóstico de capacidades, y para favorecer el compromiso de los agentes implicados en avanzar en los PEG. El evento en el GDF estaba previsto el día 5 de septiembre del 2011, sin embargo por complicaciones políticas el taller fue suspendido.

**La encuesta es el instrumento mediante el cual se recoge toda la información y datos para calcular el ICPEG y obtener de este modo la línea base para el diagnóstico de capacidades.**

Especialmente en el caso de Honduras, se observa un dominio de la metodología ICPEG excelente. En el taller final en el cual se socializaron los resultados obtenidos en las Municipalidades de la zona occidental del país, se incluyó una capacitación técnica en el manejo e interpretación de la base de datos obtenida. Como consecuencia, tras el taller se produjeron distintas réplicas a nivel municipal de interpretación colectiva de los resultados obtenidos. Los eventos de naturaleza técnica fueron liderados por las propias contrapartes del proyecto, sin prácticamente asistencia de ONU Mujeres.

En el caso de México, la metodología suscitó especial interés en el Grupo Interagencial de Género de Naciones Unidas, el cual decidió nombrar la metodología ICPEG como la metodología oficial de Naciones Unidas en México para realizar diagnósticos de capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género. Se observó dentro de las agencias de Naciones Unidas un proceso catalítico en el uso y dominio de la metodología ICPEG<sup>18</sup>.

## IV. LA METODOLOGÍA DEL ÍNDICE DE CAPACIDADES EN PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (ICPEG)

### 4.1. ¿Qué es el ICPEG?

El Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (IC-PEG) mide, para desarrollar presupuestos con enfoque de género, las capacidades institucionales (mecanismos, herramientas, recursos y elementos que influyen en el proceso presupuestario) y las capacidades individuales de las personas del interior de la institución cuyo trabajo está vinculado al proceso presupuestario (conocimiento, actitudes, prioridades y otras cuestiones de naturaleza intangible).

Es decir, el IC-PEG mide el grado de existencia de las condiciones y capacidades de un conjunto representativo de instituciones y/o municipalidades de un país o región, en términos de capacidades físicas y humanas necesarias para desarrollar de una manera sostenible procesos presupuestarios con enfoque de género (PEG). El resultado de la medición del IC-PEG es una línea base de las capacidades existentes, expresada en términos cuantitativos, que es necesario interpretar en términos cualitativos.

---

18 Dos agencias actualmente utilizan las metodología ICPEG adaptadas a sus respectivos mandatos y necesidades, para realizar diagnósticos de esta índole: concretamente, el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) realiza el diagnóstico de capacidades en el tema de trata de personas, y el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos. Se observa de este modo un proceso catalítico en el uso y dominio de la metodología ICPEG.

La metodología ICPEG se sostiene en la reciente Estrategia global de Desarrollo de Capacidades para Presupuestos con Enfoque de Género de ONU Mujeres. Tal como se mencionó en el primer capítulo, la estrategia identifica tres tipos de capacidades, las cuales se encuentran interrelacionadas:

*Capacidades del sistema,*

*Capacidades colectivas, y*

*Capacidades individuales.*

Es decir, que las capacidades que mide el ICPEG se clasifican en dos dimensiones<sup>19</sup>:

La Dimensión Tangible, la cual hace referencia a las capacidades institucionales: Mecanismos, herramientas, recursos y elementos vinculados al proceso presupuestario en el interior de la institución que favorecen la sostenibilidad de procesos presupuestarios con enfoque de género.

La Dimensión Intangible, referida a las capacidades individuales de las personas que trabajan en la institución: Está compuesta por parámetros de naturaleza intangible, provenientes de la percepción personal, de las actitudes e intereses de las personas cuyo trabajo está directamente relacionado con el proceso presupuestario en el interior de las instituciones o con poder para incidir en el proceso presupuestario:

- I. **Personas con autoridad y potestad para incidir en el proceso presupuestario,**
- II. **Personas del departamento de presupuestación, en puestos con capacidad en la toma de decisiones,**
- II. **Personas del departamento de planificación, en puestos con capacidad en la toma de decisiones.**

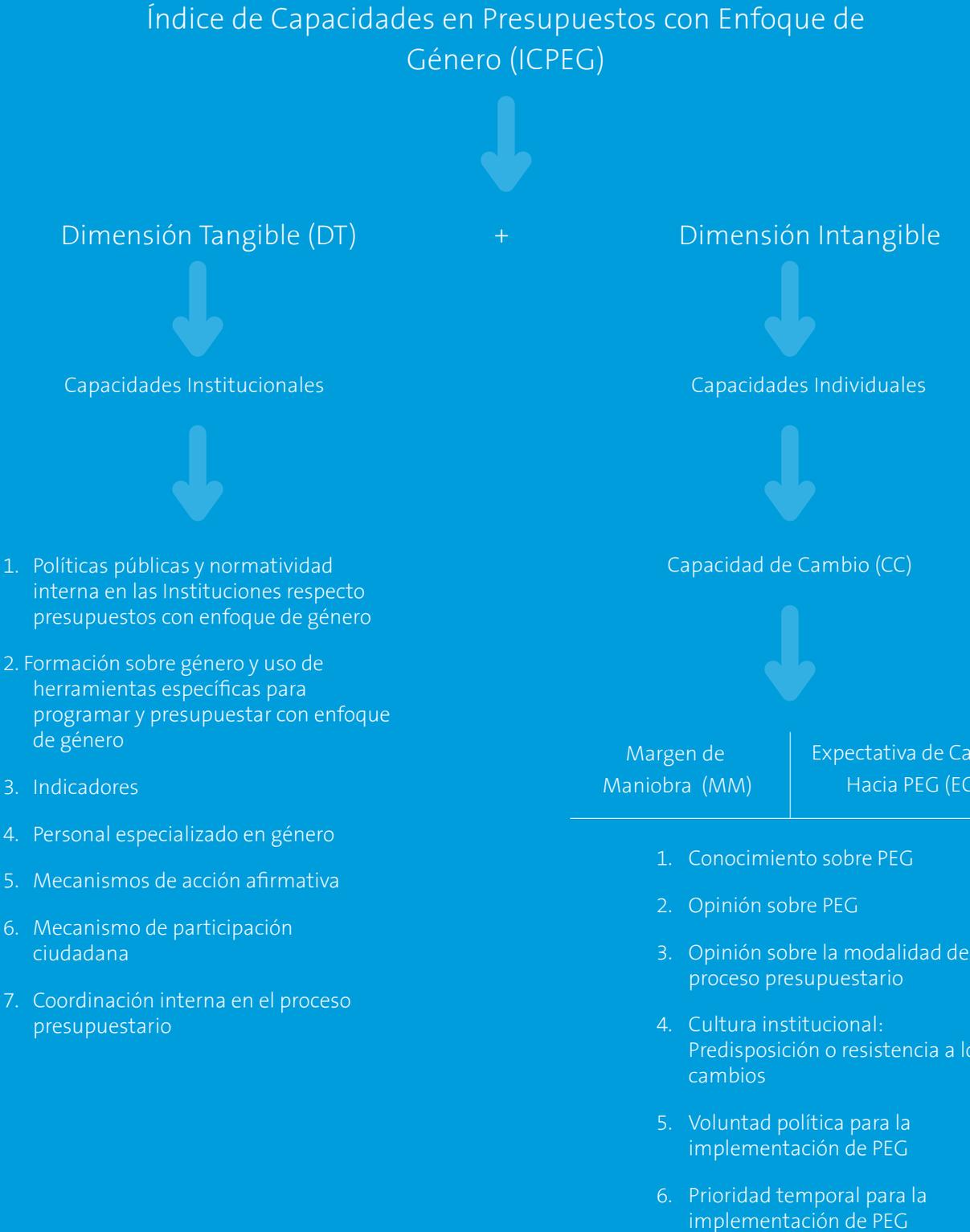
Como se muestra en Cuadro 1, el ICPEG se compone por dos dimensiones; la Dimensión Tangible y la Dimensión Intangible.

Todos los elementos que figuran en el Cuadro 1 componen la fórmula del ICPEG que puede observarse en el Cuadro 2. Por ello, cada uno de los elementos, va a contar con un valor específico dentro de la fórmula.

---

19 La denominación de Dimensión Tangible y Dimensión Intangible, se debe a la propuesta de la autora de la metodología, la cual identifica las capacidades colectivas concernientes a las instituciones, con elementos *tangibles* que pueden verse o tocarse, mientras que identifica las capacidades individuales con elementos más difíciles de identificar, y que no pueden verse ni tocarse, por ello los denomina *intangibles*.

Cuadro 1: Composición del ICPEG



## Cuadro 2: Fórmula ICPEG

ICPEG = DT + DI	
<p>Donde:</p> <p>DI = 0,5 (CC)</p> <p>CC = EC x MM</p>	<p>Por tanto:</p> <p>ICPEG = DT + 0,5 (EC x MM)</p>
<p><b>Donde:</b></p> <p><b>Dimensión Tangible (DT):</b></p> <p>DT = <math>\sum_{i=1}^n n^7</math> ítems</p> <p><small>Ni = 1...7</small></p> <p>Rango de valor DT:</p> <p>DT = (0-0,5)</p> <p><b>Dimensión Intangible (DI):</b></p> <p>EC = <math>\sum_{i=1}^n n^6</math> ítems</p> <p><small>Ni = 1...6</small></p> <p>Rango de valor EC:</p> <p>EC = (0-1)</p> <p><b>MM = ni</b></p> <p><small>i=1</small></p> <p>Rango de valor MM:</p> <p>MM = (0-1)</p>	<p><b>Leyenda</b></p> <p>ICPEG: Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género</p> <p>CC: Capacidad de Cambio</p> <p>DI: Dimensión Intangible</p> <p>DT: Dimensión Tangible</p> <p>EC: Expectativa de cambio</p> <p>MM: Margen de Maniobra</p>

Ambas dimensiones y, por tanto, ambas clasificaciones de capacidades institucionales e individuales, están interrelacionadas en cierto punto. Las instituciones están compuestas por las personas que las representan y trabajan en ellas, al mismo tiempo son estructuras sociales, y estructuras de género. En la vida social, las construcciones sociales sobre los géneros se transmiten a través de instituciones como la familia, los mercados y el Estado. Las políticas macroeconómicas, sociales y laborales, suelen reflejar y perpetuar las desigualdades de género al excluir en su formulación las necesidades de las mujeres y, por tanto, no asignar los recursos necesarios para su satisfacción en los presupuestos públicos, nacionales o municipales. Por tanto, las relaciones de género influyen en todos los aspectos de la vida, convirtiendo así las economías en estructuras de género (Grown, Elson y Catay, 2000).<sup>20</sup>

20 Espinosa, I. (2010) Apertura Económica, Genero y Pobreza: Una actualización del perfil de genero del Itsmo Centroamericano 1990-2008. México, UNIFEM, p. 14

El modo de calcular el índice se realiza mediante la información recogida mediante una encuesta dirigida a un público con un perfil determinado; servidores públicos con alto margen de maniobra dentro de la institución, con capacidad de incidencia en el proceso presupuestario. Se entiende como Margen de Maniobra (MM en la formula ICPEG), el margen que delimita la potestad para incidir en cambios dentro de la elaboración del proceso presupuestario. Hace referencia a la autoridad en la toma de decisiones que afecta, o puede afectar, el proceso de presupuestario.

En el siguiente capítulo se explican las características de la encuesta y como adaptarla a distintos contextos.

Anteriormente se señala cual es el acercamiento teórico de la propuesta metodológica del ICPEG respecto al concepto de capacidad: la que hace referencia a los factores tangibles e intangibles que resultan importantes para la sostenibilidad de una iniciativa de PEG en el interior de las instituciones o municipalidades.

El ICPEG establece tres categorías ordenadas en escala<sup>21</sup> para medir el concepto de capacidad en PEG:

*Capacidad PEG alta*

*Capacidad PEG media*

*Capacidad PEG baja*

En el Cuadro 3 se expone la escala de valores en términos de capacidades en PEG que establece la metodología del ICPEG, que sirve para interpretar las capacidades en términos de capacidades totales (ICPEG); capacidades institucionales (Dimensión Tangible) y capacidades individuales (Dimensión Intangible).

Los resultados del ICPEG constituyen la línea base (en términos cuantitativos) del diagnóstico de capacidades en presupuestos con enfoque de género. Es necesario resaltar que la información que arroja el ICPEG debe ser interpretada por los agentes clave y completada con información cualitativa para obtener un diagnóstico de capacidades completo.

### 4.2. Características de la metodología

La metodología ICPEG se caracteriza por ser un instrumento práctico en diversos sentidos. Se exponen a continuación los principales alcances del método:

21 Se tomó como modelo la escala utilizada por el Índice de Desarrollo Humano (IDH).

Cuadro 3: Medición de capacidades PEG

ICPEG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad PEG alta:</li> <li>• Capacidad PEG media:</li> <li>• Capacidad PEG baja:</li> </ul>	<p>ICPEG <math>\geq</math> 0,8</p> <p><math>0,5 \leq</math> ICPEG <math>&lt;</math> 0,8</p> <p>ICPEG <math>&lt;</math> 0,5</p>
Dimensión Tangible (DT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Tangible PEG alta:</li> <li>• Capacidad Tangible PEG media:</li> <li>• Capacidad Tangible PEG baja:</li> </ul>	<p>DT <math>\geq</math> 0,375</p> <p><math>0,25 \leq</math> DT <math>&lt;</math> 0,375</p> <p>DT <math>&lt;</math> 0,25</p>
Dimensión Intangible (DI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad Intangible PEG alta:</li> <li>• Capacidad Intangible PEG media</li> <li>• Capacidad Intangible PEG baja:</li> </ul>	<p>CC <math>\geq</math> 0,375</p> <p><math>0,25 \leq</math> CC <math>&lt;</math> 0,375</p> <p>CC <math>&lt;</math> 0,25</p>

**1. Proporciona información útil para realizar un diagnóstico de capacidades en presupuestos con enfoque de género:**

Herramienta cuantitativa: El ICPEG mide elementos tangibles e intangibles vinculados a capacidades individuales e institucionales y los expresa en términos cuantitativos. Como se comenta en apartados anteriores, para realizar un diagnóstico de capacidades en PEG es recomendable combinar información cuantitativa con información cualitativa. La información cuantitativa es útil en múltiples aspectos: sintetiza agregados informativos, favorece la priorización de acciones y la dirección estratégica, facilita parámetros comparables, etc. Sin embargo, la investigación cualitativa permite hacer variadas interpretaciones de la realidad y de los datos y enriquece la calidad del análisis.

Medición de capacidades: Las variables que integran el índice se interpretan en términos de capacidades institucionales (Dimensión Tangible) y capacidades individuales (Dimensión Intangible) para

fortalecer iniciativas de presupuestos con enfoque de género. Los resultados que se obtienen tras la medición de capacidades, representan una aproximación o diagnóstico al estado de capacidades institucionales e individuales.

**2. Herramienta de dirección estratégica**

La información que se obtiene de la base de datos y el diagnóstico es útil para establecer prioridades en políticas y acciones orientadas al fortalecimiento de capacidades en presupuestos con enfoque de género, ya sean capacidades institucionales como capacidades individuales de las personas en las instituciones.

La metodología identifica fortalezas (que pueden ser reforzadas) y debilidades (que pueden ser trabajadas) en términos de capacidades, tanto individuales como institucionales. Los resultados son útiles en la medida que pueden servir como referencia en la toma de decisiones y establecimiento de planes de acción.

CONTRASTAR O  
COMPARAR DISTINTOS  
RESULTADOS ES ÚTIL  
CUANDO EL CONTRASTE  
SE ACOMPAÑA DE  
ANÁLISIS, Y DEL  
ANÁLISIS SE EXTRAEN  
CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES DE  
MEJORA PARA REPLICAR  
LAS BUENAS PRÁCTICAS  
QUE PRODUCEN  
RESULTADOS MEJORES.

### **3. Fortalece la apropiación sobre el debate de desarrollo de capacidades en presupuestos con enfoque de género con los agentes implicados**

La interpretación de los resultados obtenidos en términos de capacidades puede servir como base para la reflexión y debate colectivo sobre cómo pueden fortalecerse distintas capacidades que favorecen la sostenibilidad de procesos presupuestarios con enfoque de género, tanto a nivel institucional como individual.

Para ello es importante compartir los resultados obtenidos con el público pertinente, concretamente con las personas que participaron completando la encuesta con la cual se obtiene la información necesaria para calcular el IC-PEG. Se trata de las personas que cumplen con el siguiente perfil:

*Personas con autoridad y potestad para incidir en el proceso presupuestario*

*Personas del área de presupuesto, en puestos con capacidad en la toma de decisiones*

*Personas del área de planificación, en puestos con capacidad en la toma de decisiones.*

Es importante contar también con otros agentes clave que puedan colaborar en el debate, como personal de los Institutos de la Mujer, entes rectores en el presupuesto, especialistas en presupuestos con enfoque de género de diversos ámbitos como la academia o sociedad civil, etc.

### **4. Proporciona la base para un posible sistema de monitoreo de desarrollo de capacidades:**

**Línea base:** El ICPEG proporciona con la medición de capacidades que realiza una línea de base de las capacidades y de los activos existentes para desarrollar iniciativas de presupuestos con enfoque de género.

**Comparabilidad:** Los resultados del ICPEG, como todo indicador, toman significancia cuando los resultados son comparados, cuando tienen una medida relacional. En este aspecto, el ICPEG puede servir como herramienta de monitoreo si:

aplicado el ICPEG en más de una ocasión sobre la misma muestra, tras un tiempo prudencial se han podido tomar medidas para fomentar el desarrollo de capacidades. De este modo, podrá compararse la evolución que han tenido las dos dimensiones junto con sus respectivas variables, tomando como referencia para la comparación la línea base extraída en primera instancia. Puede compararse los resultados en una misma institución si se desea dar seguimiento sobre los avances en desarrollo de capacidades, o puede compararse en la muestra total (conjunto de instituciones donde se aplicó la encuesta).

puede compararse así mismo con otras muestras, en otros países o regiones. Sin embargo es necesario considerar que los contextos pueden ser muy distintos, partiendo del tipo de muestra que se obtiene, por ejemplo, no es recomendable comparar dos muestras extraídas en distintos niveles de gobierno (estatal, federal, municipal, etc.) siendo más recomendable comparar en mismo nivel de gobierno (por ejemplo, en dos estados de un mismo país).

Es necesario considerar que el objetivo principal de la metodología ICPEG es obtener una línea base en distintas capacidades que inciden en los presupuestos con enfoque de género y favorecer así el desarrollo de acciones para el fortalecimiento de las mismas. Por ello, la comparabilidad en los resultados no debe considerarse como un baremo en resultados, para ver que muestra obtiene mejores resultados. Contrastar o comparar distintos resultados es útil cuando el contraste se acompaña de análisis, y del análisis se extraen conclusiones y recomendaciones de mejora para replicar las buenas prácticas que producen resultados mejores.

Puede observarse un ejemplo sobre cómo realizar comparaciones de una manera fructífera en el taller realizado en Honduras<sup>22</sup>, en el cual se expusieron los resultados obtenidos de cuarenta y dos Municipalidades del país, y se analizaron las diferencias que tuvieron los municipios según el tipo de Mancomunidad. En este ejercicio de comparabilidad, las municipalidades que tuvieron resultados más altos en algunas variables del ICPEG tuvieron la oportunidad de explicar que buenas prácticas estaban desarrollando que pudieran explicar los altos resultados. Efectivamente, en términos generales hubo correlación entre buenas prácticas y resultados altos. En el evento se produjo un espacio de análisis, interpretación de datos, identificación y exposición de buenas prácticas.

Uno de los compromisos en el evento fue el asumido por las municipalidades de seguir los pasos y utilizar el conocimiento de las Municipalidades más adelantadas en algunos parámetros concretos, especialmente de las que se refieren a las capacidades institucionales o dimensión tangible del ICPEG. De este modo la estrategia de fortalecimiento de capacidades se realiza entre las propias municipalidades. Puede observarse un fragmento de una noticia publicada sobre el taller:

De la jornada con actores locales, se obtuvieron insumos valiosos para la identificación de buenas prácticas en los Municipios alrededor de los procesos presupuestarios con enfoque de género. Todas las personas participantes pudieron compartir sus conocimientos, saberes y/o experiencias alrededor de temas como políticas locales sobre PEG, espacios y herramientas formativas, mecanismos de participación entre otros. De las participaciones se identificaron las buenas prácticas y, aquellas seleccionadas, fueron compartidas ante todas las personas participantes.<sup>23</sup>

### **5. Principios que favorecen la eficiencia en el desarrollo de capacidades**

La metodología ICPEG cumple con los principios rectores que define ONU Mujeres de la eficacia del desarrollo de capacidades<sup>24</sup> para el trabajo de presupuestos con enfoque de género:

#### **Apropiación:**

El enfoque de desarrollo de capacidades que contempla la metodología ICPEG permite a los agentes vinculados al proceso presupuestario en

22 El 22 y 23 de agosto del 2011 se realizó el taller “Fortaleciendo las capacidades técnicas tras la adaptación y aplicación de la metodología IPPEG en 41 Municipalidades de Honduras”.

23 Noticia: “ONU Mujeres promueve el fortalecimiento de capacidades en presupuestos con enfoque de género en las Municipalidades de Honduras” Lunes, 05 de Septiembre de 2011 08:49, [www.unifemweb.org.mx](http://www.unifemweb.org.mx)

24 Los principios se contemplan dentro de la Estrategia Global de ONU Mujeres en desarrollo de capacidades en presupuestos con perspectiva de género. La estrategia está en proceso de construcción, cuando esté finalizada será accesible en la Web [www.gender-budgets.org](http://www.gender-budgets.org)

**Crea un ambiente de diálogo constructivo entre los agentes que fomenta la apropiación sobre el debate de factores que fortalecen los procesos sostenibles de presupuesto con enfoque de género.**

las instituciones, a actuar como conductores del proceso y tener un sentido claro de la dirección de este trabajo.

Crea un ambiente de diálogo constructivo entre los agentes que fomenta la apropiación sobre el debate de factores que fortalecen los procesos sostenibles de presupuesto con enfoque de género.

La apropiación puede ser reforzada mediante procesos de evaluación, que puede identificar tanto las lagunas existentes como los activos clave.

#### **Objetivo estratégico:**

Desarrollar capacidades en PEG (especialmente capacidades individuales) requiere identificar los grupos estratégicos clave para el trabajo de PEG. En la metodología ICPEG la muestra es dirigida a un grupo de personas con perfil específico; personas claves en el proceso presupuestario y con puestos de toma de direcciones, dentro de las instituciones donde se extrae la muestra.

---

## “EN HONDURAS, ANTES DE ESTA EXPERIENCIA, LOS PROCESOS SOBRE PRESUPUESTOS SENSIBLES AL GÉNERO SE HAN IMPLEMENTADO SIN UNA BASE DE CONOCIMIENTO PREVIA SOBRE LAS CONDICIONES Y CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA ABORDAR LA TEMÁTICA. DESPUÉS DE ADAPTAR,

---

Se requiere un claro entendimiento de la capacidad deseada, la influencia política del grupo seleccionado, sus funciones y su acceso a las rutas de las tomas de decisiones en sus instituciones. Véase a continuación el testimonio de una figura clave en el contexto municipal hondureño:

“En torno a los procesos presupuestarios participativos con enfoque de género han existido muchas preguntas entre los actores locales: ¿Qué tengo que hacer? ¿A qué departamento municipal le toca? ¿Qué necesitamos como municipalidad para implementarlo? ¿El personal está listo?, muchas de estas preguntas han encontrado respuesta tras la aplicación del IPPEG en 41 municipios de Honduras, permite que los actores gubernamentales, técnicos, conozcan cuales son las áreas, acciones o espacios que deben fortalecer para la implementación de procesos presupuestarios con enfoque de género”.

Carlos Hernández, Facilitador Equipo Regional Programa de Participación Ciudadana ASONOG.<sup>25</sup>

### Orientación a resultados:

Claridad en las capacidades deseadas en términos de fortalecimiento, correlacionadas con las intervenciones de desarrollo de capacidades. En este aspecto la metodología ICPEG es una herramienta óptima para la dirección estratégica orientada a resultados.

Alinear los esfuerzos de desarrollo de capacidades (especialmente aquellos como competencias individuales y capacidades colectivas) con la planeación actual o futura y el ciclo presupuestario del país en términos de tiempo y tipo de intervención.

Las intervenciones para el desarrollo de capacidades debe ser orientada y priorizada de forma estratégica.

Se requiere acordar una estrategia e indicadores en cada etapa de la intervención para el desarrollo de capacidades. En este aspecto la metodología ICPEG puede ayudar en definir una estrategia basada en la identificación de fortalezas que pueden ser potenciadas en las instituciones y replicadas en otras.

“En Honduras, antes de esta experiencia, los procesos sobre presupuestos sensibles al género se han implementado sin una base de conocimiento previa sobre las condiciones y capacidades institucionales para abordar la temática. Después de adaptar, aplicar y analizar el Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género, las entidades interesadas tendrán la posibilidad de realizar acciones integrales que aseguren la sostenibilidad de este tipo de procesos sobre una base de conocimiento” Yamileth Bueso, Facilitadora Presupuesto Participativo con Enfoque de Género. PPC/ASONOG.<sup>26</sup>

### Sostenibilidad:

El desarrollo de capacidades en PEG requiere una inversión a largo plazo en las competencias nacionales, dentro y fuera del gobierno.

Desarrollar herramientas que puedan ser utilizadas en la rutina de planeación anual y ejercicios de presupuestario resultan de utilidad, especialmente cuando pueden institucionalizarse.

La integración de la formación de PEG en los programas de las instituciones de la Administración Pública y las universidades puede:

- I. Asegurar la difusión de la planificación y presupuesto con enfoque de género sobre una base institucionalizada,
- II. Mitigar el impacto de la rotación de personal,
- III. Potenciar el desarrollo de capacidades a lo largo del tiempo,
- IV. Aprendizaje y adaptación a cambios externos,
- V. Adaptar las lecciones aprendidas de las experiencias previas,
- VI. Examen continuo de las implicaciones en el trabajo de PEG derivadas de cambios en contextos.

La metodología IC-PEG, en este aspecto tiene la característica de ser una metodología flexible, puede adaptarse a distintos contextos.

---

25 Noticia: “ONU Mujeres promueve el fortalecimiento de capacidades en presupuestos con enfoque de género en las Municipalidades de Honduras” Lunes, 05 de Septiembre de 2011 08:49, [www.unifemweb.org.mx](http://www.unifemweb.org.mx)

---

26 Taller “Fortaleciendo las capacidades técnicas de las Municipalidades de Honduras tras la implementación de la metodología IPPEG” Noticia [www.presupuestoygenero.net](http://www.presupuestoygenero.net)

## APLICAR Y ANALIZAR EL INDICE DE PROCESOS PRESUPUESTARIOS CON ENFOQUE DE GÉNERO, LAS ENTIDADES INTERESADAS TENDRÁN LA POSIBILIDAD DE REALIZAR ACCIONES INTEGRALES QUE ASEGUREN LA SOSTENIBILIDAD DE ESTE TIPO DE PROCESOS SOBRE UNA BASE DE CONOCIMIENTO”

Yamileth Bueso,  
Facilitadora Presupuesto Participativo con Enfoque de Género.

### V. GUÍA PRÁCTICA PARA IMPLEMENTAR LA METODOLOGÍA ICPEG EN SEIS PASOS

En el presente capítulo se exponen los pasos prácticos para poder implementar la metodología ICPEG. La descripción de todo el proceso viene acompañada de ejemplos reales de la experiencia desarrollada en el Gobierno de la Ciudad de México y en las Municipalidades de Honduras. Es recurrente la referencia a varios anexos, que constituyen documentos prácticos para visualizar como desarrollar el proceso de implementación de la metodología.

#### 5.1. Consideraciones previas

Agentes que pueden liderar el proceso de adaptación de la metodología ICPEG

##### De manera individual o conjunta:

*Gobierno*

*Organismos no gubernamentales*

*Sociedad civil*

*Instituciones académicas*

*Organismos internacionales*

*Agencias de cooperación*

*Contexto y campo de aplicación para adaptar la metodología*

La metodología ICPEG puede aplicarse en escenarios geográficos (países o regiones) y niveles de gobierno (estatal, federal, local, etc.)

#### ¿De qué depende la envergadura o amplitud donde se adapte la metodología?

Depende de la capacidad del agente que lidere el proceso de adaptación de la metodología IC-PEG, del tipo de muestra, de los recursos financieros y de otros factores como la accesibilidad a las instancias que componen la muestra, y la participación de otros agentes claves en el proceso y en la elaboración del diagnóstico de capacidades.

#### 5.2. Pasos para implementar la metodología ICPEG

Se explican a continuación los pasos y actividades necesarias para adaptar la metodología del ICPEG a distintos contextos. Adaptar la metodología es un proceso que puede durar un período de tiempo aproximado de tres a seis meses,<sup>27</sup> según la amplitud de la muestra y otros factores, como por ejemplo, la distancia entre las instituciones que conforman la muestra, o el acceso a entrevistar a las personas. Algunos pasos de los que se mencionan a continuación requieren el apoyo técnico de ONU Mujeres, o de alguna persona que conozca técnicamente la metodología IC-PEG.

Puede observar en la siguiente gráfica un resumen del proceso, y a continuación la explicación sobre cómo llevar a cabo cada paso en el proceso.

PASO 1	PASO 2	PASO 3	PASO 4	PASO 5	PASO 6
Marco de colaboración	Selección de la muestra	Adaptación de la encuesta	Aplicación de la encuesta	Análisis de datos	Diagnóstico de capacidades

27 El horizonte temporal es un dato aproximativo, el cual se proporciona en base a la experiencia previa. El proyecto piloto en Costa Rica se desarrolló en tres meses, y en los casos de Honduras y Ciudad de México, tomaron unos seis o siete meses.



## Paso 1: Establecimiento de un marco de colaboración

Establecer un marco de colaboración oficial entre los distintos actores que van a desarrollar el proceso de adaptación de la metodología, especificando roles y responsabilidades, así como las implicaciones financieras del proyecto.

En el caso del Gobierno de la Ciudad de México, se firmó una carta de colaboración entre ONU Mujeres con la Secretaría de Finanzas del DF. En el caso de Honduras, se firmó otra carta de cooperación entre ONU Mujeres y ASONOG.

### ACCIONES:

I. Establecer un marco de colaboración oficial entre los agentes implicados



## Paso 2: Selección de la muestra para aplicar la encuesta

Una encuesta es el instrumento por el cual se obtiene la información necesaria para calcular el índice. El tipo de encuesta que se requiere cuenta con dos características: tienen un enfoque cualitativo<sup>28</sup>, y están focalizadas en una muestra dirigida<sup>29</sup>; es decir, es necesario extraer la muestra siguiendo un perfil determinado de personas proclives a ser entrevistadas. La encuesta está dirigida a servidores públicos con altos cargos jerárquicos en los departamentos de:

*Presupuestación*

*Planificación*

*Gerencia / Dirección*

Otras personas con poder de incidencia en el proceso presupuestario en la institución

Con la aplicación de la encuesta se extrae la base de datos que permite:

- I. Calcular el IC-PEG, el valor de sus dimensiones y variables.
- II. Obtener información adicional para realizar el diagnóstico de capacidades. En la encuesta es posible integrar preguntas adicionales que puedan ser de interés en el diagnóstico.

<sup>28</sup> La aplicación de este enfoque no busca la generalización de resultados. Si la selección de casos concretos para realizar las entrevistas se realiza de manera rigurosa, ofrecerá una rica base de datos para ser analizada. Los resultados de la muestra dirigida son generalizables sólo en la muestra en sí, o en muestras similares, no son generalizables a una población. En este aspecto, al comentar los resultados de la muestra no puede generalizarse en términos “los resultados del país muestran”, sino que hay que hacer referencia al tipo de muestra empleada, siguiendo las especificaciones de casos por tipo de institución y perfil de personas entrevistadas.

<sup>29</sup> Las muestras no probabilísticas, también llamadas dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Hace referencia al subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. Las entrevistas se realizan de manera dirigida o focalizada, a un grupo concreto de personas que trabajan en instituciones que cumplen una serie de características. Es decir, la muestra no es aleatoria, sino dirigida a un grupo poblacional determinado.

## ACCIONES:

*II. Seleccionar la muestra donde se desea adaptar la metodología: Identificar el número de instituciones o municipalidades.*

Identificar a las personas de las instituciones o municipalidades seleccionadas que cumplen con el perfil requerido para aplicarles la encuesta.

## Paso 3: Adaptación de la encuesta

La encuesta está compuesta por una serie de preguntas que hacen referencia a cada una de las variables del índice, más otras preguntas generales que permite identificar perfiles institucionales e individuales de las personas que responden la encuesta. A modo de referencia, puede consultar la encuesta realizada en la Ciudad de México y en Honduras en los anexos del presente documento.

**La estructura de la encuesta se compone por los siguientes apartados:**

**Preguntas de catalogación:** Datos generales de la persona que responde la encuesta, y del tipo de institución. Esta información será útil para analizar perfiles determinados tanto de las personas que han contestado la encuesta, como del tipo de institución, de este modo, el análisis podrá arrojar si existen o no diferencias en los resultados por perfiles

**Preguntas vinculadas a la Dimensión Tangible del IC-PEG,** relacionadas con capacidades institucionales

**Preguntas vinculadas a la Dimensión Intangible del IC-PEG,** relacionadas con capacidades individuales de las personas que tienen incidencia en el proceso presupuestario

Por último, se integra en la encuesta un espacio para recoger comentarios adicionales de la persona encuestada. Si se desea, es posible integrar preguntas adicionales de interés para el diagnóstico

Para adaptar las preguntas de la encuesta a un contexto específico, es necesario revisar todas las preguntas, y realizar los siguientes ajustes:

**Ajustes de forma:** Adaptación de vocabulario para que la terminología sea la propia del contexto. Por ejemplo, en México la institución se denomina “Unidad responsable”. Todas las preguntas de la encuesta son susceptibles de ser adaptadas en términos de vocabulario.

**Ajustes de contenido:** Adaptación de las preguntas referidas a cada una de las variables al contexto concreto donde se aplica la metodología. A continuación se explica cómo adaptar cada una de las preguntas de la encuesta para que respondan a cada una de las variables del índice.

### I. Preguntas referidas a los datos de catalogación

Son las primeras preguntas que aparecen en la encuesta. Las preguntas son generales, edad, sexo, cargo, etc. Respecto del cargo, es necesario preguntar por las aéreas en las instituciones donde se puede tener incidencia en el proceso presupuestario. También es importante preguntar cuánto tiempo llevan en el cargo, para poder evaluar la rotación del personal, que puede ser un factor que tenga relación en los resultados que se obtengan en las capacidades individuales.



Los datos referidos al tipo de institución requieren ser adaptados según el contexto. Por ejemplo:

#### Gobierno de la Ciudad de México:

Nombre de la institución:	
Tipo de Institución/Unidad Responsable en la que trabaja:	Dependencia Delegación Órgano Desconcentrado Entidad (órgano descentralizado, empresas de participación estatal mayoritaria, fideicomisos) Organismo autónomo

#### Municipalidades de Honduras:

Nombre de Municipio:	
Tipo de Municipalidad en la que trabaja:	Tipo A Tipo B Tipo C Tipo D

En la encuesta: realizar preguntas de catalogación orientadas a las personas que responden la encuesta, y al tipo de institución.

## II. Preguntas referidas a la Dimensión Tangible del ICPEG: capacidades institucionales

**En la encuesta:** Realizar como mínimo una pregunta por cada una de las siete variables que integran la dimensión tangible.

**1. Políticas públicas y normatividad interna en las Instituciones respecto de los presupuestos con enfoque de género:** Cumplimiento en el interior de la institución de la normatividad de las políticas públicas, cuando manifiestan medidas de obligatoriedad en el cumplimiento de transversalización de género, asignar recursos presupuestarios a temas concretos orientados a la igualdad de género y/o empoderamiento de la mujer, o cualquier otra norma referida al proceso presupuestario con enfoque de género. Así mismo, se valora si la institución cuenta con una política, directriz o normatividad interna propia favorable a los presupuestos con enfoque de género.

**En la encuesta:** En la encuesta se identifican las políticas y normativas respecto de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que implican obligaciones o acciones de otra naturaleza, no necesariamente vinculantes, que atañen a las instituciones, y se pregunta por su cumplimiento. Todas las disposiciones y normatividad deben ser asumidas por las instituciones de gobierno. En cada país, existe un cuerpo normativo diferente, por ello se identifican y adaptan a la encuesta.

#### Por ejemplo, en el caso del Gobierno de la Ciudad de México:

La Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal dispone la obligación para todas las Unidades Responsables del Gasto de incluir programas orientados a promover la igualdad de género en sus presupuestos anuales, atendiendo a las necesidades de las mujeres, así como a generar un impacto diferenciado de género y a establecer metodologías de evaluación y seguimiento que generen información relacionada con indicadores para resultados con enfoque de género .

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal indica que hay que asignar recursos presupuestarios en su Programa Operativo Anual como prioritarios, para la prevención, atención y acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal establece la progresividad presupuestal para el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Gobierno del Distrito Federal, señala a la equidad de género como un eje transversal a todas las áreas del Programa.

En el caso de las Municipalidades de Honduras:

El art. 91 de la Ley de Municipalidades indica que es obligatorio asignar el 2% para los programas y proyectos para el desarrollo económico, social, y el combate a la violencia en contra de la mujer.

El art. 59 En de la Ley de las Municipalidades indica que en cada Municipio se formulará y ejecutará políticas públicas locales para atender las necesidades de mujer, niñez, adultos mayores, discapacitados y etnias, para lo cual asignarán recursos financieros de su presupuesto anual de ingresos y egresos.

El art. 4 de la Ley de Municipalidades en sus disposiciones transitorias, menciona la obligatoriedad de establecer oficinas y programas de apoyo de la mujer para canalizar sus iniciativas y derechos.

**2. Formación sobre género y uso de herramientas específicas para programar y presupuestar con enfoque de género:** Acceso a cursos de formación específicos sobre género, así como al uso de herramientas útiles para programar y presupuestar con enfoque de género. La formación y el uso de materiales específicos como guías o manuales se consideran factores que mejoran el conocimiento y orientación para saber aplicar la enfoque de género en el proceso presupuestario. Son herramientas y sistemas para fortalecer las capacidades individuales de las personas en la institución, así mismo, la existencia de manuales y acceso a la formación favorece la sostenibilidad de las iniciativas.

**En la encuesta:** en el caso de que existan materiales específicos para planificar y presupuestar con enfoque de género, se pregunta si los conocen y utilizan. En el caso que no existan materiales institucionalizados específicos para ello, se pregunta si utilizan algún manual. Así mismo se pregunta si ha recibido cursos de formación o capacitación.

Por ejemplo, en el caso del Gobierno de la Ciudad de México, las instituciones utilizan el Manual de Programación y Presupuestación para la formulación del Anteproyecto del Presupuesto de Egresos 2011, y el catálogo de Actividades Institucionales que integran el Resultado 13: Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el Distrito Federal. De igual modo el Instituto de las Mujeres en el DF ofrece cursos formativos sobre varias temáticas relacionadas con los presupuestos con enfoque de género. Mediante la encuesta, se puede identificar si todas las personas usan estos materiales y si reciben cursos de formación.

En el caso de Honduras no existe una guía institucionalizada para que las Municipalidades puedan planificar o presupuestar integrando el enfoque de género. En la encuesta se pregunta de manera general si utilizan alguna guía o material para ello. Los resultados obtenidos muestran cómo algunas Municipalidades cuentan con materiales propios, y la discusión sobre los resultados, favorece identificar los materiales que utilizan y socializarlos entre todas las municipalidades, con el fin de que todas cuenten con los manuales que usan y recomiendan algunas Municipalidades.

**3. Indicadores específicos para presupuestos con enfoque de género:** Existencia en la institución de indicadores aptos para presupuestación con enfoque de género. Los presupuestos con enfoque de género requieren una gran variedad de datos los cuales suelen obtenerse por medio de distintas fuentes, incluyendo las estadísticas oficiales publicadas.

**En la encuesta:** Se interroga sobre el uso de estadísticas e indicadores que utilizan para planificar y presupuestar. Se consideran indicadores mínimos (aunque no suficientes) contar con datos desagregados por sexo. En el caso que exista un catálogo de indicadores que integren la perspectiva de género que deban ser utilizados para planificar y presupuestar, se pregunta sobre su uso efectivo.

Por ejemplo, en el contexto del Gobierno de la Ciudad de México, las Instituciones tienen que reportar trimestralmente a la Secretaría de Finanzas y al Instituto de las Mujeres del DF indicadores de género, utilizando para ello la Guía del Informe de Equidad de Género y el formato Indicadores de Género (IG).

**El Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Gobierno del Distrito Federal, señala a la equidad de género como un eje transversal a todas las áreas del Programa.**

**4. Personal especializado en género:** Existencia en el interior de la Institución de personal cualificado en la temática de género, como puede ser: un departamento de género, una persona especialista encargada del área, etc. La existencia de personal especializado o con conocimiento en la temática, facilita la implementación de este tipo de presupuestación.

**En la encuesta:** Se consulta si dentro de la propia institución cuentan con un área especializada en género.

**5. Mecanismos de acción afirmativa:** Existencia de algún mecanismo que contemple medidas de acción positiva para asegurar que las mujeres participen en el proceso presupuestario. Se entiende como medidas de acción positiva, aquellas medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre las mujeres y hombres; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

Varios tratados internacionales mencionan, sostienen y /o resaltan la obligatoriedad de los Estados a adoptar este tipo de medidas en los procesos presupuestarios.

*“Los Estados partes deben asegurarse de que existan, y se apliquen, planes de acción, políticas y estrategias para combatir la discriminación formal y sustantiva en relación con los derechos recogidos en el Pacto, tanto en el sector público como en el privado. Esos planes, políticas y estrategias deben abarcar a todos los grupos afectados por los motivos prohibidos de discriminación, y se alienta a los Estados partes a que, entre otras posibles iniciativas, adopten medidas especiales de carácter temporal para acelerar la consecución de la igualdad. Las políticas económicas, como las asignaciones presupuestarias y las medidas destinadas a estimular el crecimiento económico, deben prestar atención a la necesidad de garantizar el goce efectivo de los derechos sin discriminación alguna”.*<sup>30</sup>

El ICPEG contempla dos categorías de acciones afirmativas:

**5.1. Mecanismo de acción afirmativa en el interior de la institución:** Existencia, en la institución, de medidas de acción afirmativa que aseguren la participación de mujeres de la propia institución en la toma de decisiones respecto al proceso presupuestario. Por ejemplo cuotas de género, u otro tipo de acciones afirmativas.

**5.2. Mecanismo de acción afirmativa hacia el exterior de la institución:** Existencia en la institución de medidas de acción afirmativa, que asegure de alguna manera la participación activa de mujeres en el proceso presupuestario. Por ejemplo procesos de consulta sobre necesidades e intereses con organizaciones de mujeres, con mujeres líderes, Asambleas comunitarias, redes feministas, etc.

<sup>30</sup> Art.38, Observación General N° 20 - La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

**En la encuesta:** Se realizan dos preguntas, una para cada apartado (5.1) y (5.2)

**6. Mecanismo de participación ciudadana:** Existencia de un mecanismo o área de participación ciudadana en el presupuesto donde se recojan las demandas de la población para opinar sobre cómo pueden asignarse los recursos del presupuesto.

La participación ciudadana en el proceso presupuestario es un mecanismo que permite detectar los problemas que la ciudadanía considera más serios e importantes, y es un mecanismo de gobernabilidad civil y de incidencia en el diseño de políticas públicas.

**6.1. Sugerencias:** Existencia de un mecanismo donde se recojan las sugerencias de la población sobre la forma cómo se asignan los recursos del presupuesto, en función de sus necesidades e intereses.

**6.2. Quejas y reclamaciones:** Existencia de un mecanismo en la institución donde se recojan las quejas y reclamaciones de la población sobre la forma cómo se asignan los recursos del presupuesto. Mecanismo de rendición de cuentas.

En varios tratados y convenciones internacionales de derechos humanos se encuentran especificaciones sobre mecanismos de rendición de cuentas. Puede observarse un ejemplo en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales donde figura una observación general respecto de la pertinencia de concebir mecanismos de rendición de cuentas útiles para abordar casos concretos de discriminación en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales:

*“En los planes, las políticas, las estrategias y la legislación nacionales debe revertirse el establecimiento de mecanismos e instituciones que aborden de manera eficaz el carácter individual y estructural del daño ocasionado por la discriminación en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales”*<sup>31</sup>

**En la encuesta:** Se realizan dos preguntas, una para cada apartado (6.1) y (6.2)

**7. Coordinación interna en el proceso presupuestario con enfoque de género:** Existencia de mecanismos de coordinación entre distintas áreas vinculadas al proceso presupuestario participativo con enfoque de género.

Es importante la coordinación entre todas las áreas y mecanismos vinculados al proceso presupuestario en términos de eficiencia y sostenibilidad. Es necesario para favorecer una buena coordinación que cada agente implicado en el proceso tenga conocimiento de todas las instancias, áreas y mecanismos que forman parte de un proceso

<sup>31</sup> Art.40: Recursos y Rendición de cuentas, Observación General N° 20 - La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

presupuestario, incluyendo así mismo los mecanismos de participación ciudadana y posiblemente, las instituciones o departamentos especializados en igualdad de género. Otro factor importante en término de coordinación es la claridad en los roles y responsabilidades de cada uno de los agentes implicados en todo el proceso.

**En la encuesta:** Se realizan las preguntas que se consideren pertinentes respecto de la coordinación entre distintas áreas vinculadas al proceso presupuestario participativo con enfoque de género. El número de preguntas dependerá del número de instancias y mecanismos que se conciben.

**Por ejemplo, coordinación entre las siguientes áreas:**

- Área de planificación y presupuesto con área especializada en género (interna o externa a la Institución): La coordinación entre ambas áreas facilita el asesoramiento y apoyo técnico para integrar la enfoque de género en la planificación y presupuesto.
- Área de planificación y presupuesto con las áreas sustantivas u operativas para definir los recursos presupuestarios.
- **Área de planificación y presupuesto con el mecanismo de participación ciudadana:** Al área de planificación /presupuesto le llegan las demandas, necesidades e intereses que tiene la población, recogidas en los mecanismos de participación ciudadana. De este modo, pueden tenerse en cuenta a la hora de planificar y asignar los recursos presupuestarios.
- Coordinación entre otras áreas relevantes en el proceso presupuestario, en función del contexto y características institucionales y organizativas.

### III. Preguntas referidas a la Dimensión Intangible del ICPEG: Capacidades individuales

En la encuesta: Realizar como mínimo una pregunta por cada una de las variables que integra la dimensión intangible (con la excepción de la variable de Margen de Maniobra que tiene una condición y tratamiento especial, la cual se explicara detenidamente)

#### 1. Conocimiento sobre presupuestos con enfoque de género:

Conocimiento en materia de planificación y presupuesto con enfoque de género. Hace referencia al nivel de conocimiento mínimo que las y los servidores públicos tienen sobre el impacto diferenciado en la población de las actividades de planificación y presupuestación. La planificación debe realizarse integrando un enfoque inter-seccional, en el cual se distingue la población por sexo, etnia, condición económica-social, grupo etario, etc. El enfoque inter-seccional es característico del enfoque de derechos humanos, el cual integra el enfoque de género. Aplicar este enfoque, es necesario para eludir la falsa neutralidad de políticas públicas.

Las políticas públicas no son neutras, es decir, no tienen el mismo efecto en la población de destino por la razón principal de que no toda la población es igual. Un plan o una política dirigida a una población, sin considerar sus peculiaridades, va a tener efectos diferenciados. Por ejemplo, nos podemos preguntar si una política social orientada a favorecer el acceso a la educación de todos los niños y niñas de una comarca determinada, mediante la creación de un transporte colectivo gratuito que recoja y lleve a las y los alumnos a la escuela, va a tener el mismo impacto para toda la población objetivo – en este caso, todos los niños y niñas de la comarca en edad de escolarizar- o si, por el contrario, tendrá un impacto diferenciado. Para responder a esta cuestión, es necesario plantearse otra serie de preguntas orientadas al criterio de análisis de política que puede utilizarse: ¿Qué enfoque o perspectiva puede aplicarse para evaluar la política? ¿Cuál será el criterio de evaluación? ¿Existe suficiente información y datos para utilizar en el diagnóstico? ¿Cuál será la metodología apropiada para analizar los datos y la información existente?

Para obtener una respuesta, es necesario considerar el siguiente principio: Mejor información y base de datos implica una mejor planificación.

Para poder orientar la política o plan a toda la población meta, y evitar un impacto diferenciado en ella, será necesario aplicar el enfoque inter-seccional en el diagnóstico. Preguntas del siguiente orden podrán orientar el análisis inter-seccional: ¿cuál es la tasa de asistencia en la escuela? ¿Qué perfil tienen los alumnos con mayor tasa de ausencia? ¿Hay diferencias según sexo, situación económica de los hogares, condición física (personas con capacidades diferentes), área geográfica u otra característica?

Este tipo de análisis arrojan luces sobre como orientar la política – y por ende, como planificar y presupuestar- Es posible que las personas con más necesidad se encuentren en zonas más remotas (la ruta del transporte colectivo debería contemplar acceder a todos los alumnos, no excluyendo a quienes se encuentran en lugares de mas difícil acceso), tal vez haya alumnos con necesidades especiales (con lo cual el transporte debería contar con la estructura adecuada para poder permitir acceso a sillas de ruedas, por ejemplo) y si la tasa de asistencia escolar muestra una diferencia por sexo o por situación económica, habría que analizar cómo superar esos obstáculos para lograr disminuir las brechas de desigualdad en el acceso a la educación, y tal vez sea necesario planificar y presupuestar otras medidas para ello.

Como se observa en el ejemplo expuesto, realizar un ejercicio de planificación y presupuestación requiere poseer conocimiento en diversas materias, incluyendo el análisis de género. El conocimiento es importante para la toma de decisiones, pues las decisiones que se toman a la hora de planificar y presupuestar, tienen un impacto directo o indirecto en la vida de las personas.

**En la encuesta:** Para evaluar el conocimiento sobre planificación y presupuestación con enfoque de género, realizan preguntas básicas para tener un indicativo aproximativo. Por ejemplo, se cuestiona a las personas que tienen capacidad en la toma de decisiones en el proceso presupuestario dentro de la institución, si creen que el presupuesto afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, si consideran el presupuesto una herramienta para la igualdad de género, si identifican la definición de presupuesto con enfoque de género, etc.

**2. Opinión sobre el presupuesto con enfoque de género:** Tal y como se menciona respecto de las variables anteriores, el presupuesto es una herramienta que puede favorecer la igualdad de género, y no es una herramienta neutra respecto de los efectos que puede tener en la población según sus características. La opinión personal de quien tiene capacidad de incidir en el presupuesto respecto si es pertinente o no, integrar la perspectiva de género en el proceso presupuestario puede ser un factor que incida en las decisiones que toman vinculadas a la temática.

**En la encuesta:** Para evaluar la opinión se identifica el posicionamiento de las personas encuestadas respecto de la pertinencia de aplicar el enfoque de género en el presupuesto.

Para identificar la opinión se consulta la preferencia que tienen las personas del perfil especificado, respecto si el presupuesto:

- Debe mantener la neutralidad de género y por lo tanto no es necesario realizar los presupuestos con enfoque de género.
- Debe revisarse todo el proceso de elaboración del presupuesto para conseguir que el resultado final sea una justa repartición de recursos entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades y particulares de cada uno. La idea de justa repartición hace referencia a una distribución en acciones, con el reflejo de recursos financieros en el presupuesto, que mejoren la situación de las mujeres y promuevan la igualdad de género.

**3. Opinión sobre la modalidad del proceso presupuestario:** Posicionamiento respecto el proceso de elaboración del presupuesto público en todas sus etapas; formulación, aprobación, ejecución y evaluación, vinculado a la apertura en el proceso (participación de la sociedad civil).

**En la encuesta:** Para identificar la opinión, se consulta la preferencia que tienen las personas del perfil especificado, respecto del proceso presupuestario:

- Un proceso cerrado, en el que la toma de decisiones corresponde exclusivamente a las personas integrantes del equipo.
- Un proceso mixto, en el que se escuchen las demandas y peticiones de la población pero la responsabilidad de la toma de decisiones final sea interna.

- Un proceso abierto y participativo, dotado de los mecanismos adecuados para recoger las peticiones y demandas de la población, en aras de poder incorporar dichas demandas dentro del proceso de elaboración del presupuesto.

**4. Cultura institucional: Predisposición o resistencia a los cambios:** Hace referencia a la facilidad o dificultad institucional de adoptar cambios en su quehacer diario, en relación a los procedimientos intrínsecos al proceso presupuestario. Por ley, los presupuestos públicos no son rígidos, sino flexibles en función de los objetivos, planes y necesidades vigentes, las cuales no son permanentes sino que cambian según los contextos y situaciones. Esta variable es un indicador de la flexibilidad del cuerpo institucional en la adopción de cambios en procedimientos o normas requeridos, para llevar a cabo los presupuestos con enfoque de género.

**En la encuesta:** Si existe alguna medida nueva que deba ser adoptada en la institución para favorecer los presupuestos con enfoque de género, que suponga un cambio en la institución, se pregunta sobre el proceso de adopción y uso de la nueva medida. Si no se prevén cambios a corto plazo, se pregunta de manera general cual es la percepción que se tiene dentro de la institución respecto adoptar y adaptarse a nuevos procedimientos.

Por ejemplo, en las instituciones del DF ha habido un cambio en el modo de realizar el presupuesto, siendo ahora necesario integrar el modelo de presupuesto basado en resultados. Se cuestiona por ello la percepción respecto al grado de dificultad que supone realizar el presupuesto basado en resultados de género.

**5. Voluntad política para la implementación de presupuestos con enfoque de género:** Hace referencia al interés, compromiso, implicación y voluntad real de las y los servidores públicos para implementar presupuesto con enfoque de género en su respectiva Institución. Se valora el grado de compromiso mediante la voluntad de llevar a cabo distintas acciones, como cambiar las normas y procedimientos dentro de la institución si fuera necesario, a formar al personal, recibir capacitaciones, modificar o introducir nuevos indicadores y la disponibilidad para asignar o redistribuir los recursos económicos para ello.

**En la encuesta:** En la encuesta se realiza una pregunta con distintas opciones de respuesta, las cuales implican distintos niveles de compromisos. Puede resultar útil como nivel de indicador de los distintos grados de voluntad política para realizar acciones encaminadas a la sostenibilidad de iniciativas de presupuesto con enfoque de género.

**6. Prioridad temporal para la implementación de presupuestos con enfoque de género:** Se valora la percepción respecto del sentido de urgencia que se otorgue a la implementación de parámetros necesarios para la sostenibilidad de presupuestos con enfoque de género.

**En la encuesta:** En la encuesta se consulta sobre la prioridad temporal –medidas en ejercicios presupuestarios- para integrar efectivamente el enfoque de género en todo el proceso presupuestario. De este modo se identifica si se concibe como un tema prioritario o no.

**7. Margen de maniobra:** Se define como el margen que delimita la capacidad o potestad para incidir en cambios dentro de la elaboración del proceso presupuestario. Hace referencia a la autoridad en la toma de decisiones que afecta, o puede afectar, a la elaboración del proceso de presupuestario.

Esta variable es muy importante por dos motivos:

- A) En primer lugar, porque es la que asegura que la muestra a quien se aplica la encuesta es la correcta. Es decir, en este caso en particular, todas las personas que contestan la encuesta deberían responder si tienen margen de maniobra, si tienen la potestad para incidir en el proceso presupuestario. Si hay personas que responden no tener margen de maniobra, y se comprueba que el cargo laboral que ocupan o su posición no corresponde al que se busca en la muestra, entonces se descarta el cuestionario o entrevista por no proceder, al no responder con los parámetros de la muestra correcta.
- B) En segundo lugar, identifica faltas importantes en las capacidades individuales de las personas encuestadas, cuando éstas responden no tener margen de maniobra pero ocupan un puesto de trabajo en el cual les corresponde tener esa potestad (por ejemplo, un cargo directivo en la institución). El desconocimiento o la infra-percepción de las responsabilidades en la institución suponen un costo de oportunidad para la propia institución.

**En la encuesta:** Esta variable es la única que debe mantener su significado original, sin posibilidad de adaptarlo en la encuesta mas allá de adaptaciones de vocabulario si procede, sin alterar el significado. La pregunta que mide el margen de maniobra se formula de la siguiente manera:

¿Tiene usted posibilidad o acceso en la toma de decisiones y la potestad requerida para incidir o modificar alguna etapa dentro del proceso presupuestario?

Sí, plenamente. Tengo potestad para realizar cambios en cualquier etapa del proceso presupuestario, ya sea en el área de planificación y/o presupuestación.

Sí, parcialmente. Puedo realizar cambios en el proceso presupuestario con la aprobación de mi supervisor/a.

No.

b) Reprogramación de fórmula

Una vez adaptadas las preguntas de la encuesta, es necesario reprogramar los valores de la fórmula ICPEG en la base de datos, en el formato Excel que conforma la base de datos.

Puede consultar en los dos últimos anexos cómo se adaptaron los valores de las preguntas de la encuesta del Gobierno de la Ciudad de México, y de las Municipalidades de Honduras.

#### ACCIONES:

III. Realizar la adaptación de las preguntas de la encuesta.

Una vez preparada la encuesta, establecer los valores que tomaran las preguntas y respuestas:

**Cuadro 6: Como calcular el valor de cada pregunta en la encuesta**

Valor de cada pregunta en la encuesta	Número de preguntas de la encuesta que hacen referencia a una variable concreta del ICPEG dividido por el valor total de la variable
Valor de la variable Margen de Maniobra	1 (margen de maniobra positivo) 0 (sin margen de maniobra)
Preguntas de catalogación y preguntas adicionales de la encuesta que no se integran dentro del conjunto de variables que conforman el ICPEG	Sin valor numérico

Para ello, se procede de la siguiente manera:

Realizar un cuadro como se presenta en el anexo IV para ver cuántas preguntas hay que hagan referencia a cada categoría o variable. Posteriormente, calcular cual será el valor máximo de cada pregunta mediante una ecuación simple.

Por ejemplo: La dimensión Tangible, contiene siete variables. Dividiendo el valor total de la dimensión (1) entre el número de variables (6, excluyendo la séptima variable de MM), obtenemos el valor máximo que puede llegar a tener cada variable (0,167). La variable “conocimiento”, que se integra dentro de esta dimensión, tendrá un valor máximo de 0,167 en la fórmula del ICPEG. En la encuesta de la ciudad de México, se observa que hay dos preguntas que hacen referencia a esta variable, con lo cual cada pregunta tendrá un valor máximo de 0,084 en la encuesta (resultado de dividir 0,167 entre 2). En la encuesta de Honduras hay solamente una pregunta que hace referencia a la variable conocimiento, con lo cual su valor máximo será de 0,167.

Las preguntas de la encuesta no necesariamente tienen que programarse para que una respuesta tenga el valor máximo y el resto de preguntas tenga un valor nulo. Existen algunas preguntas, como por ejemplo la voluntad política para implementar PEG, cuyas respuestas pueden tener distintos valores positivos siguiendo una escala, sin sobrepasar el valor máximo.

Programar la hoja Excel: Una vez que se acuerdan los valores máximos de las preguntas en la encuesta, es necesario programarlo en la hoja Excel que será la base de datos donde se integrarán las respuestas de la encuesta. Es necesario programar el valor de la fórmula, y el valor que tendrá cada una de las respuestas. Las herramientas de Excel necesarias para realizar la programación son: fórmulas matemáticas de Excel (para la fórmula del ICPEG), y herramienta “If” para programar los distintos valores de las respuestas en la encuesta.



## Paso 4: Aplicación de la encuesta

Una vez preparada la encuesta y la base de datos donde se volcarán los resultados de la encuesta, sólo queda aplicar la encuesta en la muestra seleccionada siguiendo las características del tipo de muestra requerido. Si la muestra seleccionada es grande, es necesario contar con un equipo de encuestadores.

### ACCIONES:

*IV. Preparativos para aplicar la encuesta: Envío de oficios a las instituciones o municipalidades anunciando la aplicación de la encuesta. Si procede, establecimiento de citas para realizar la encuesta<sup>32</sup>.*

*V. Aplicar la encuesta.*

*VI. Integrar las respuestas de la encuesta en el formato Excel que conforma la base de datos.*

<sup>32</sup> La aplicación de la encuesta requiere llevar a cabo una serie de actividades previas si se desea facilitar y agilizar el trámite, como por ejemplo enviar un comunicado o carta a las instituciones anunciando que se aplicará la encuesta, o preparar una agenda donde se establezcan citas para aplicar la encuesta. Este tipo de división de actividades puede quedar pre-establecido en el primer paso cuando se firma o acuerda el marco de colaboración entre los agentes implicados, con los respectivos roles y responsabilidades.

## Paso 5: Análisis e interpretación de datos

Una vez se aplica la encuesta y se transcriben las respuestas en la hoja de Excel donde se ha programado el ICPEG y el valor de cada una de las respuestas en la encuesta, se procede al análisis de la base de datos. La hoja Excel completa con todas las respuestas conforma la base de datos. Tal como se muestra en la imagen del Cuadro 4<sup>33</sup> a continuación, si el ejercicio de programación se realiza correctamente, en la hoja aparecerán los valores del ICPEG y de sus dos dimensiones para cada cuestionario<sup>34</sup> (tres últimas columnas)



Cuadro 4: Imagen sobre la programación del ICPEG en Excel

	1. Sexo	2. Edad	3. Cargo profesional	4. Estudios	5. Tipo de institución	6. Tiempo de laborar	7. Experiencia previa PEG	8. Política institucional género	9. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal	10. Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres del Distrito Federal	11. Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Distrito Federal	12. Personal especializado en género	13. Formación y capacitación en género	14. Apartado de género del Manual de Programación y Presupuestación para la formulación del Anteproyecto del Presupuesto de Egresos 2011	15. Catálogo actividades institucionales - Resultado 13	16. Indicadores	17. Mecanismos de participación ciudadana (sugerencias)	18. Mecanismos de participación ciudadana (quejas)	19. Cuotas de género	20. Mecanismo acción afirmativa hacia las mujeres para participar en el proceso presupuestario	21. Coordinación: Área de planificación/ presupuestación: persona que pueda resolver dudas PEG	22. Coordinación: Área planificación/ presupuestación con mecanismo de participación ciudadana	23. Coordinación: Área planificación/ presupuestación con mecanismo de rendición de cuentas	24. Coordinación: Planificación- presupuestación	25. Margen de Maniobra	26. Conocimiento 1	27. Conocimiento 2	28. Opinión sobre PEG	29. Opinión sobre la modalidad del proceso presupuestario	30. Cultura institucional de adaptación a cambios modelo de presupuesto basado en resultados de género	31. Voluntad política	32. Prioridad temporal	IC-PEG	Dimensión Tangible	Dimensión Intangible
H	56	SD	It	Del	1.7	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1.00	0.50	0.50
H	45	DA	EP	Del	7	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	0.21	0.21	0.00	
H	33	DG	It	Del	6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	0.93	0.43	0.50
H	52	SD	It	Del	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	9	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	0.83	0.33	0.50	
H	9	DG	It	Del	SD	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	0.69	0.19	0.50

Fuente: Bases de datos de la muestra del Gobierno de la Ciudad de México

Para analizar la base de datos se recomienda el uso del algún programa de análisis estadístico, como el SPSS<sup>35</sup>.

Puede realizarse el Análisis general de ICPEG y sus componentes:

Realizar tablas y gráficos sobre los resultados obtenido del ICPEG, sus dimensiones, variables e ítems.

33 La base de datos integra mas información que no aparece en la imagen: nombre de la institución, y valores que toma cada variable del ICPEG las cuales proporcionan el valor final al ICPEG.

34 Cada fila es un cuestionario. Se completa de la siguiente manera: 1 si responde la opción a) de la encuesta, 2 si responde b), 3 si responde c), 4 si responde d) y 9 si no responde, o responde.

35 En la publicación previa aparece un anexo con indicaciones sobre como utilizar el SPSS para analizar la base de datos.

Pueden realizarse tablas de frecuencias con estadísticos básicos sobre:

- I. El ICPEG
- II. Las Dimensiones del índice: Dimensión tangible y Dimensión intangible.
- III: Las variables de cada dimensión con sus respectivos ítems.
- IV. Una tabla independiente por cada ítem.

En las imágenes a continuación, se muestran, a modo de ejemplo, gráficos sobre los ítems de una de las variables del ICPEG. Al analizar la base de datos pueden realizarse cruces y ver por ejemplo las respuestas por tipo de institución, o por perfil de persona (edad, sexo, cargo, tiempo de permanencia en la institución, etc.)

### Cuadro 5: Ejemplos de gráficos sobre ítems que forman parte de la variable del ICPEG Políticas públicas y normatividad interna en las Instituciones respecto presupuestos con enfoque de género

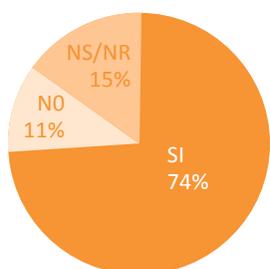


Gráfico 24. Distribución porcentual del Programa General de Desarrollo 2007-2011 del DF.

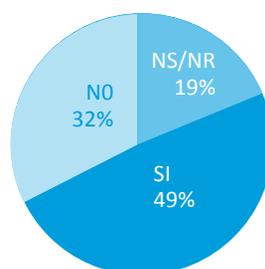
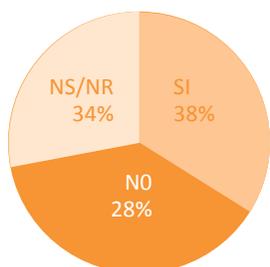
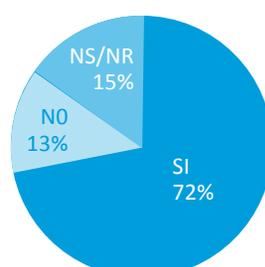


Gráfico 22. Distribución porcentual de la ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia en el DF.



Progresividad presupuestal en la ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el DF.



Aplicación de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del DF.

Fuente: Bases de datos de la muestra del Gobierno de la Ciudad de México

b) Análisis de datos para elaboración de perfiles: Con la finalidad de identificar los principales perfiles de las personas entrevistadas, y de respuesta según tipo de institución, se recomienda realizar cruces de variables entre los datos que interesen.

El tipo de cruces que se realizan serán la base de información para el análisis e interpretación de datos. Por ejemplo en un cruce de datos entre el tiempo de permanencia en la institución con la variable que hace referencia a los materiales y cursos de formación para planificar con enfoque de género: ¿Hay relación entre los resultados que se obtienen en el ICPEG y el tiempo de permanencia en la institución? Si hay correlación de resultados: significa que a menor tiempo de permanencia laboral derivan menores resultados en el ICPEG, y viceversa. ¿Cómo pueden fortalecerse las capacidades de quienes llevan menos tiempo en una institución? ¿La rotación del personal en las instituciones puede peligrar el trabajo que se desarrolla, o de lo contrario el modo de trabajo está institucionalizado? Estos son algunos ejemplos de preguntas que pueden orientar la interpretación de datos.

Algunas consideraciones a la hora de interpretar los datos:

La interpretación colectiva de los datos, ente los agentes implicados, enriquecerá la calidad del análisis.

Como se menciona anteriormente, la pregunta que hace referencia al Margen de Maniobra debe analizarse e interpretarse cautelosamente, pues tiene una función y valor especial en la fórmula del ICPEG.

Pregunta: Margen de Maniobra: ¿Tiene usted posibilidad o acceso en la toma de decisiones y la potestad requerida para incidir o modificar alguna etapa dentro del proceso presupuestario?

Sí, plenamente. Tengo potestad para realizar cambios en cualquier etapa del proceso presupuestario, ya sea en el área de planificación y/o presupuestación.

Sí, parcialmente. Puedo realizar cambios en el proceso presupuestario con la aprobación de mi supervisor/a.

No.

Valor de la variable Margen de Maniobra en la formula ICPEG:

Respuesta a	Respuesta b	Respuesta c	No responde
1	1	0	0

Interpretación de los resultados: Dado que la muestra a quien se aplica la encuesta está dirigida a personas con un perfil específico, todas las personas que contesten la encuesta en teoría deberían responder la opción a) o la opción b). En el caso que conteste la opción c) el valor de la dimensión intangible quedará anulado a cero. ¿Por qué? Por dos posibles interpretaciones:

- a) Muestra correcta: Aplicaron la encuesta a una persona que cumple con el tipo de muestra que se requiere; la persona se encuentra en un cargo o posición en el cual tiene incidencia en el proceso presupuestario. Si esta persona responde la opción c, quiere decir que no tiene claridad en su responsabilidad dentro de la institución, y su desconocimiento limita el ejercicio de su rol. Su capacidad individual queda anulada, por omisión o inadvertencia en sus propias potestades.
- b) Muestra incorrecta: Aplicaron la encuesta a una persona que no cumple con el tipo de muestra que se requiere.

Para identificar el perfil de las personas que obtienen un resultado nulo en el Margen de Maniobra (y por ende, resultado nulo en la Dimensión Intangible) es necesario realizar el cruce de datos: Margen de Maniobra con cargo laboral. De este modo se podrá dilucidar si la persona que completa la encuesta es pertinente según el tipo de muestra.

#### ACCIONES:

*V. Una vez completa la base de datos, acordar el tipo de análisis y cruces de datos que se desea realizar.*

*Realizar el análisis de datos con algún programa estadístico, como el SPSS. Elaborar tablas y gráficos. Prestar especial atención al análisis e interpretación de la variable Margen de Maniobra.*

*Interpretar los resultados obtenidos, preferiblemente realizar la interpretación colectivamente con agentes claves. De este modo, tanto el análisis como el diagnóstico de capacidades mejorara cualitativamente.*

Se recomienda socializar los resultados obtenidos con las contrapartes principales con el fin de completar el análisis cualitativo de una forma participativa.

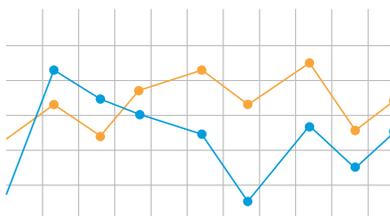
## Paso 6: Elaboración del diagnóstico de capacidades institucionales para fortalecer procesos presupuestarios con enfoque de género

Para realizar el diagnóstico de capacidades institucionales para procesos presupuestarios con enfoque de género puede utilizarse la información cuantitativa que ofrece el análisis estadístico de la base de datos (Paso 5), complementada con información cualitativa sobre cada una de las variables del índice, más otra información que se considere oportuna.

#### ACCIONES:

*VI. Redactar un informe con los resultados obtenidos, y su correcta interpretación.*

*Completar el informe con un apartado de recomendaciones respecto fortalecimiento del fortalecimiento de capacidades, según las conclusiones extraídas.*



## VI. PRODUCTOS

Los productos que se obtienen con la adaptación de la metodología ICPEG son los siguientes:

### 1. Metodología ICPEG adaptada al contexto:

- I. Encuesta
- II. IC-PEG
- III. Formato para la base de datos

### 2. Diagnóstico de capacidades institucionales en presupuestos con enfoque de género:

Informe

### 3. Línea base para un posible sistema de monitoreo de desarrollo de capacidades PEG:

Base de datos (hoja de Excel con todas las respuestas de las personas entrevistadas). Conjunto de indicadores que suponen una línea base del estado de capacidades institucionales e individuales

## VII. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE EL USO DE LA GUÍA PRÁCTICA

Como se habrá podido observar, la metodología ICPEG está diseñada para realizar un diagnóstico de las capacidades institucionales en materia de presupuestos con enfoque de género. El ICPEG es una propuesta sobre como evaluar las capacidades institucionales e individuales, ambas dimensiones interrelacionadas.

Tal como se señala en la introducción del documento, ONU Mujeres apuesta por experiencias catalíticas, innovadoras, capaces de generar cambios en los procesos presupuestarios, con miras a repercutir en el desarrollo humano a través del fomento de la igualdad de género. En este sentido, el presente documento representa un trabajo innovador, todavía en construcción, útil para elaborar un diagnóstico de capacidades institucionales en materia de presupuestos con enfoque de género. Sin embargo, es preciso resaltar que el área de investigación y aplicación práctica sobre la temática de diagnóstico de capacidades en presupuestos con enfoque de género resulta un tema incipiente, en discusión, en el cual nuevas ideas y enfoques van surgiendo, sin necesidad de que exista todavía una convergencia en los enfoques ni una base académica amplia y contundente en este aspecto

Esperamos que la presente guía le haya resultado de su interés. Si desea contactar con la autora de la metodología, puede hacerlo por medio de su email. Si desea utilizar en la práctica la metodología ICPEG, revise a continuación qué tipo de aplicaciones puede tener. Si requiere apoyo técnico para la implementación, consulte con ONU Mujeres.

La metodología ICPEG está diseñada para realizar un diagnóstico de las capacidades institucionales en materia de presupuestos con enfoque de género.

¿Tiene interés en adaptar el ICPEG a un nuevo contexto?

¿Ya implementó el ICPEG y quiere dar seguimiento al desarrollo de capacidades?

¿Tiene interés en utilizar el modelo de construcción de índice para medir las capacidades institucionales e individuales sobre algún tema concreto?

Proyecto catalítico: Siga los pasos que se establecen en la presente guía para liderar procesos de réplica en nuevos contextos.

Monitoreo en el desarrollo de capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género: En el caso que ya se aplicara el ICPEG en una primera instancia, al cabo de un tiempo prudencial puede volver a aplicarse para evaluar el desarrollo de capacidades, teniendo como partida la línea base que se obtuvo la primera vez.

ICPEG: Modelo para construcción de nuevos indicadores: Construya su propio indicador de diagnóstico de capacidades. Elija sus variables para la Dimensión Tangible, y para la Dimensión Intangible. Decida qué tipo de muestra requiere, y a qué perfil irá dirigido la encuesta. Adapte la pregunta de Margen de Maniobra a las competencias que debe tener el perfil de personas aptas para responder la encuesta.

## VIII. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ICPEG EN EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL<sup>36</sup>

**María del Carmen Miranda Martínez**

*Directora de Análisis Programático de Equidad y Género*

*Subsecretaría de Egresos, Secretaría de Finanzas*

### **Justificación, importancia**

La Ciudad de México es un nodo de gran relevancia a nivel nacional debido a que además de ser el centro político del país, como Sede de los Poderes de la Unión, es el principal centro urbano, económico, financiero, académico y cultural. Asimismo, en el contexto nacional, es en esta Ciudad donde se han llevado a cabo acciones fundamentales para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres como la Interrupción Legal del Embarazo y el Seguro contra la Violencia Familiar, que se constituye en apoyo económico en tanto se supera la dependencia económica del agresor, por ejemplo.

El Programa General de Desarrollo 2007 – 2012, como documento que plasma los fines de la Administración, estableció la transversalidad de la perspectiva de género a todo el quehacer gubernamental, con lo que la transversalidad se ha constituido como uno de las grandes desafíos para superar la percepción de que el tema de género es una “problemática aparte”, que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres, en una lógica de

<sup>36</sup> Nota: En el texto se cita el ICPEG con la denominación antigua IPPEG. Se respeta el nombre antiguo del índice en el texto debido a que durante la experiencia, era el nombre del índice en ese momento. Tanto en las notas de prensa, noticias y en la Carta de Colaboración figura el nombre IPPEG.

segmentación de las estructuras gubernamentales, lo que a la larga termina convirtiéndose en un obstáculo para las políticas de igualdad de género. En su lugar, la transversalidad propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, presupuestan, implementan y evalúan las políticas públicas. Este Programa incluyó a la perspectiva de género en todos sus Ejes de Acción, siete, con excepción de uno, el Eje 6.

En ese tenor es que en el Gobierno del Distrito Federal también se han tomado medidas, incluso legislativas, para la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto, lo que ha llevado al Distrito Federal a ser una de las entidades del país que muestra mayores avances en la institucionalización del presupuesto con perspectiva de Género, como se observa en los instrumentos jurídicos y en las adecuaciones en la estructura programático-presupuestal.

Se han establecido por Ley obligaciones para que las Unidades Responsables del Gasto destinen recursos a la igualdad de género a partir de determinar en sus programas la problemática de género y los objetivos específicos para la igualdad de género.

En este contexto, la realización de un estudio que permita conocer y fortalecer las capacidades institucionales para dar cumplimiento a estas normas se convierte en un imperativo. De ahí parte la iniciativa para implementar conjuntamente con ONU Mujeres la metodología del Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG).

### Agentes promotores del proceso

La Dirección de Análisis Programático de Equidad de Género, en conjunto con la experta en el Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género, Margarita Ozonas Marcos, impulsó el Proyecto, el Convenio y la Ejecución del Estudio.

Contexto y campo de aplicación para adaptar la metodología

Pasos para adaptar la metodología IPPEG

#### PASO 1: ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO DE COLABORACIÓN.



La Secretaría de Finanzas del Distrito Federal (DF), es la Dependencia responsable de controlar el ejercicio del presupuesto de egresos del Distrito Federal y evaluar el resultado de su ejecución. Desde el año 2007 se realizaron modificaciones a la estructura orgánica de la Secretaría de Finanzas del Gobierno del Distrito Federal, Ciudad de

México, con la creación de la Dirección de Análisis Programático de Equidad y Género (DAPEG) dentro de la estructura de la Oficina de la Subsecretaría de Egresos.

En el ámbito del cumplimiento de su objeto, la DAPEG ha promovido la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto del Gobierno del Distrito Federal, mediante las Unidades Responsables del Gasto<sup>37</sup>

El tener conocimiento a través de internet de la metodología IPPEG, provocó la reflexión sobre la importancia de conocer las capacidades de cada una de las Unidades Responsables del Gasto para elaborar presupuestos con enfoque de género, así como para su institucionalización. Con un estudio de este tipo se podría conocer porqué existiendo un marco normativo y administrativo favorable, modificaciones técnico-presupuestales y voluntad política, no se ha rebasado el 1% del presupuesto asignado a la igualdad de género en el Resultado 13 respecto del total. Así como para explorar propuestas y alternativas posibles para mejorar no sólo el presupuesto asignado, sino sus resultados en la igualdad de género.

Se inició el contacto con Margarita Ozonas Marcos como autora de dicha metodología, quien en este momento se encontraba en México, quien facilitó enormemente el proceso. Conjuntamente se tantearon las posibilidades de la adaptación y de aplicación del IPPEG en la Ciudad de México.

Asimismo, se llevó a cabo una reunión entre ONU Mujeres y la Secretaría de Finanzas donde fue presentada y explicada la metodología del Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género al Titular de la Secretaría de Finanzas, Lic. Armando López Cárdenas y a otras personas de la Secretaría.

A partir de este momento el proceso fue evolucionando hasta que esta etapa inicial concluyó con la firma del Convenio de Colaboración firmado el día primero de abril del año 2011 entre la Secretaría de Finanzas y ONU Mujeres México, Centroamérica, República Dominicana y Cuba.

En este Convenio de Colaboración se acordaron, entre otros, los siguientes puntos:

Definición de criterios para ajustar la metodología del IPPEG

Acompañamiento de ONU Mujeres a la Secretaría de Finanzas en la aplicación de la encuesta,

<sup>37</sup> Las Unidades Responsables del Gasto, de acuerdo con la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal, son los Órganos Autónomos y de Gobierno, Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades y cualquier otro órgano o unidad que realicen erogaciones con cargo al Presupuesto de Egresos.

## Capacitación y Asesoría

### Análisis de la información y Elaboración del Diagnóstico

El Secretario de Finanzas giró la instrucción a dos Directores y una Subdirectora para integrar un equipo de seguimiento del proceso conjuntamente con la Dirección de Análisis Programático de Equidad y Género.

## PASO 2: SELECCIÓN DE LA MUESTRA



### Primera etapa, criterios para la selección.

En el Ejercicio Presupuestal correspondiente a las fechas en que se realizó el estudio, el número de Unidades Responsables del Gasto era de 104, lo que implicaba la participación de un equipo de trabajo para la aplicación de dicho instrumento a la totalidad.

Además, considerando que lo que se pretende es la erradicación de presupuestos ciegos al género, bajo la premisa de la transversalización de la perspectiva de equidad de género en las Políticas Públicas, en la muestra se deberían incluir no sólo las Unidades Responsables del Gasto que ya habían asignado recursos, mismos que eran susceptibles de ser identificados en la estructura Programático Presupuestal dentro del Resultado 13 “Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres”, sino también aquellas Unidades Responsables del Gasto que no lo habían hecho porque quizá consideraran, aún sin desarrollar análisis de género, que sus programas y servicios no contarían con pertinencia de género o, que la perspectiva de género no aplica a sus programas bajo la justificación de que sus acciones no distinguen ni excluyen a ningún sector de la población.

Para la selección de la muestra se propuso realizar un Muestreo no aleatorio o de Juicio en el que las Unidades Responsables del Gasto se seleccionarían a partir de criterios establecidos previamente. Con esta técnica se buscaba dividir el universo de Unidades Responsables del Gasto en estratos, a partir de variables como su participación o no en el resultado 13 o los montos del presupuesto asignado para posteriormente calcular el peso proporcional de cada Unidad Responsable del Gasto.

Con base en lo anterior se propusieron los siguientes criterios para la selección de la muestra son los siguientes:

Unidades Responsables del Gasto que pertenezcan a todos los sectores de la Administración Pública: Dependencias, Delegaciones, Entidades, Órganos Desconcentrados y Organismos Autónomos.

Unidades Responsables del Gasto que asignan recursos al Resultado 13 - distinguiéndolas según el monto asignado- y unidades que no lo hacen.

Unidades Responsables del Gasto que cuentan con programas con personas beneficiarias y/o que benefician directamente a mujeres así como unidades en las que las personas no son la unidad de medida de sus Actividades Institucionales.

Unidades Responsables del Gasto que presenten eficiencia presupuestal y cumplan sus metas en el Resultado 13/unidades con subejercicio en el Resultado 13.

### Segunda Etapa. Decisión de aplicar al total de las Unidades Responsables del Gasto.

Como parte de las reuniones internas de seguimiento al Proyecto en la Secretaría de Finanzas, se revisó conjuntamente la mejor alternativa para la aplicación de los Cuestionarios llegando a la conclusión de la viabilidad de aplicar al total de las Unidades Responsables del Gasto.

En esta etapa, se acordó que una de las Direcciones involucradas proporcionaría personal suficiente para la aplicación de las Encuestas, dada la amplitud de la muestra.

Por parte de ONU Mujeres se impartió un taller de capacitación y se entregaron documentos con el resumen de la metodología al grupo de ocho personas, que aplicaría la encuesta para elaborar el Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género, esto con la finalidad de proporcionarles herramientas para la aplicación.

Finalmente se decidió realizar una prueba piloto, con el objetivo de sondear las respuestas y reacciones, a diez Dependencias, que son Unidades Responsables del Gasto que pertenecen al Sector Central del Gobierno del Distrito Federal. Éstas fueron: Jefatura de Gobierno, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Oficialía Mayor, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Educación, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Gobierno, Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y Secretaría de Salud.

## PASO 3: ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA



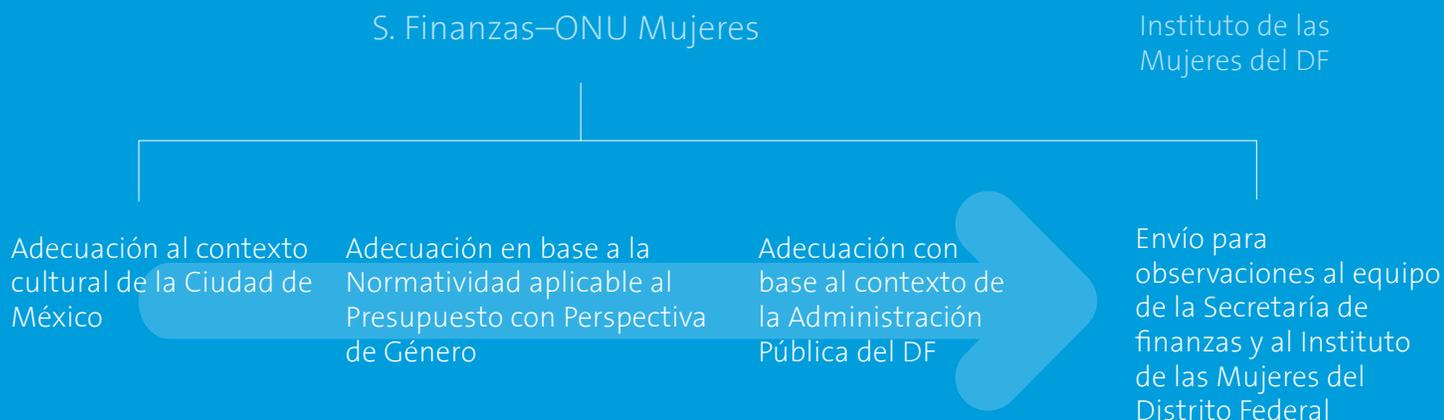
La adaptación de la metodología se realizó en las siguientes dimensiones:

Cultural. Básicamente en el lenguaje

Normativa. Conforme al marco jurídico vigente en el Distrito Federal

Administrativa. Respecto al tipo de organización de la Administración Pública del Distrito Federal, así como a la denominación específica de los puestos en sus distintos niveles.

A continuación se muestra un gráfico que resume el proceso de adaptación.



#### PASO 4: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA “CAPACIDADES DE LAS INSTITUCIONES DEL DISTRITO FEDERAL PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO”

##### Proceso de adaptación.

En reunión sostenida para trabajar la adaptación del Cuestionario, el equipo de seguimiento de la Secretaría de Finanzas revisó una primera propuesta de adecuaciones realizada por ONU Mujeres y la DAPEG, la cual sirvió como base para el análisis y la elaboración de propuestas para mejorar dicha adaptación.

Se recogieron y se adecuaron las observaciones y comentarios al cuestionario base con lo que se obtuvo un segundo producto que fue revisado conjuntamente con ONU Mujeres.

Posteriormente se envió a diversas personas con conocimiento en el Presupuesto con Perspectiva de Género, tanto de ONU Mujeres como del Gobierno del Distrito Federal, específicamente al Instituto de las Mujeres, para la retroalimentación en la adaptación de la Encuesta.

Se recibieron y adecuaron las observaciones realizadas por ONU e Inmujeres DF y, finalmente se obtuvo el cuestionario definitivo para su aplicación. En este proceso de adaptación el cuestionario paso de 20 preguntas -del Cuestionario original-, a 31 para la aplicación a la muestra para el estudio piloto.

Después de esta primera aplicación, el cuestionario se modificó quedando en 33 preguntas.



Para la aplicación de las Encuestas se integró el Directorio de Titulares de las Áreas Administrativas de las Unidades Responsables del Gasto para posteriormente enviarles un comunicado informándoles del Proyecto, así como para solicitar su apoyo para que éstas señalaran qué puestos de la institución cubrían los requisitos para la aplicación del Cuestionario, así como facilidades para llevar a cabo esta tarea.

En este momento se presentó el inconveniente de que el grupo que apoyaría en la aplicación de la encuesta es el mismo que integra los informes trimestrales que, por Ley, se deben entregar al Órgano Legislativo en los tiempos que la normatividad señala, por lo que no fue posible su participación en la aplicación, recayendo este trabajo en las dos personas que conforman a la Dirección de Análisis Programático de Equidad y Género.

Continuando con las actividades, se realizaron llamadas telefónicas a cada una de las Unidades Responsables del Gasto a fin de agendar las visitas para la aplicación de la encuesta. En algunos casos fue necesario realizar varias llamadas a una sola para explicar en qué consistía el estudio y acordar fechas para visitar a la Unidad Responsable.

Los Presupuestos con Perspectiva de Género en la Ciudad de México cuentan con una plataforma normativa, administrativa y técnica favorable para su institucionalización, lo que se logrará de una manera más eficaz si se atienden las debilidades institucionales y se potencian las fortalezas entre el conjunto de instituciones de gobierno, identificando y solicializando las buenas prácticas.

Debido a que se requería aplicar el instrumento a diferentes personas de la misma institución, esto es, a la persona responsable de la planeación, a la de presupuestación, en los casos en que existen áreas financieras, también a ésta, a la de programación, además de las personas que fungen como enlaces de género con el Instituto de las Mujeres, se hacía necesario que coincidieran las agendas para reunirlos a todas en un solo espacio y tiempo para que en una sola visita a la Unidad Responsable del Gasto se concluyera la aplicación de las entrevistas correspondientes. Sin embargo, en algunos casos fue necesario regresar en dos y hasta tres ocasiones para concluir dicha aplicación.

No obstante los inconvenientes, se lograron aplicar 462 Encuestas a stenta Unidades Responsables del Gasto, lo que representó el 70% del Universo y, dando representatividad a este grupo.

#### PASO 5: ANÁLISIS DE DATOS

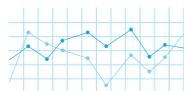


Para el análisis de los datos, ONU Mujeres proporcionó la base programada para autocalcular el índice, la Dirección de Análisis Programático de Equidad y Género realizó el vaciado de los 462 cuestionarios con las claves previamente recibidas, con lo que se obtuvo la base de datos.

Como parte de los apoyos otorgados por ONU Mujeres estuvo la contratación de una persona experta en estadísticas sociales quien fue la responsable del procesamiento de la información para la elaboración de gráficas y cuadros.

La selección de variables a cruzar y del tipo de información a obtener fue propuesta por Margarita Ozonas y retroalimentada por la DAPEG.

#### PASO 6: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA DESARROLLAR PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



Ya con los cuadros y las gráficas se desarrolló un esquema para el documento de diagnóstico a partir del cual se organizó la información y se realizó el análisis de cada variable, así como de los cruces. El informe diagnóstico fue compartido con los distintos agentes involucrados, y con el grupo interagencial de género de las distintas agencias de Naciones Unidas en México, para obtener una retroalimentación y mejorar el análisis cualitativo. Los insumos cualitativos recibidos en el apartado de comentarios de la encuesta, se integran y consideran en el documento.

En el diagnóstico figuran recomendaciones para el fortalecimiento de las capacidades tanto institucionales como individuales.

#### Repercusión de la experiencia en el GDF

Los Presupuestos con Perspectiva de Género en la Ciudad de México cuentan con una plataforma normativa, administrativa y técnica favorable para su institucionalización, lo que se logrará de una manera más eficaz si se atienden las debilidades institucionales y se potencian las fortalezas entre el conjunto de instituciones de gobierno, identificando y solicializando las buenas prácticas.

### Se elaboraron recomendaciones en los siguientes temas:

Fortalecimiento de capacidades institucionales, por tipo de Unidad responsable.

Roles, responsabilidades y atribuciones del personal clave en materia de PEG

Políticas institucionales que respalden PEG

Promoción Ley de Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres

Promoción de Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Fortalecimiento figura de enlace de género

Indicadores de género

Mecanismos de participación ciudadana

Mecanismos de acción afirmativa

Coordinación interna entre áreas vinculadas al presupuesto

## IX. SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL ICPEG EN LAS MUNICIPALIDADES DE HONDURAS<sup>38</sup>

### Maritza Perdomo Monge

*Coordinadora del Programa de Presupuestos Sensibles al Género.*

#### Santa Rosa de Copan, Honduras

ONU Mujeres<sup>39</sup>, antes UNIFEM<sup>40</sup>, “hace más de dos décadas impulsa diferentes iniciativas para fortalecer la gobernabilidad democrática y el goce de los derechos de las mujeres, principalmente los económicos y los sociales. Entre las iniciativas impulsadas desde esta instancia están los Presupuestos Sensibles al Género, que se han promovido como la herramienta que permite el cumplimiento de los compromisos

38 Nota: En el texto se cita el ICPEG con la denominación antigua IPPEG. Se respeta el nombre antiguo del índice en el texto debido a que durante la experiencia, era el nombre del índice en ese momento. Tanto en las notas de prensa, noticias y en la Carta de Colaboración figura el nombre IPPEG.

39 Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

40 Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer

internacionales y nacionales en materia de equidad de género, por medio de la implantación de políticas y asignaciones presupuestarias a las mismas para dar respuestas a las demandas sociales y económicas de la ciudadanía, con atención especial en las necesidades de las mujeres, aquellas que se derivan de las condiciones de exclusión y discriminación en las que viven la gran mayoría”.<sup>41</sup>

En Honduras, desde el año 2007, se cuenta con una intervención en Santa Rosa de Copán, municipio referente en la región occidental por su ubicación geográfica y por la presencia de organizaciones con una clara trayectoria de defensa y promoción de los derechos de las mujeres y una gran capacidad de incidencia y gestión en el desarrollo de estructuras de participación ciudadana articuladas al gobierno local. Este proyecto se enmarca en el programa regional PSG<sup>42</sup> y tiene como propósito fundamental fortalecer la ciudadanía de las mujeres latinoamericanas y promover sus derechos a través del apoyo a los procesos de planificación y presupuestación con enfoque de género en el nivel municipal.

En la región occidental de Honduras existen otras iniciativas a nivel local, éstas han impulsadas por organizaciones de mujeres y/o por ONG’s<sup>43</sup>. Las experiencias han recibido diferentes nombres, tales como: presupuestos participativos de género, presupuestos con enfoque de equidad de género y presupuestos de género. Algunas de estas experiencias han sido objeto de análisis y sistematización, en el proceso se ha evidenciado que cada experiencia presenta avances de impacto diferente, lo que se adjudica al hecho de que las mismas se han desarrollado en contexto y dinámicas propias en cada municipio y se han atendido diferentes áreas del proceso presupuestario. Lo que estas experiencias comparten es que en ninguno de los casos se desarrolló previo a la intervención un análisis de las capacidades que permitiera conocer las áreas de oportunidad para impulsar los procesos presupuestarios con enfoque de género.

En este contexto, es una necesidad sentida, la realización de un estudio que permita conocer las capacidades a nivel municipal para impulsar los procesos presupuestarios con enfoque de género partiendo de un conocimiento base sobre las condiciones existentes.

Bajo este entendido nació la iniciativa de implementar la metodología del Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG) en los Municipios de la Región Occidental bajo alianza conjunta entre la Asociación de Organismos No Gubernamentales de Honduras (ASONOG) y la Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

41 Documento de Sistematización de la Experiencia PSG en Santa Rosa de Copán

42 Presupuestos Sensibles al Género

43 Entre estas la ASONOG

## INSTANCIAS PROMOTORAS DEL PROCESO

El proceso de adaptación e implementación de la metodología IPPEG a nivel municipal en Honduras fue promovido por Asociación de Organismos No gubernamentales en Honduras (ASONOG) y ONU Mujeres.

### Desde la ASONOG

La Facilitadora Regional del Área de Presupuestos Participativos<sup>44</sup> del Programa de Participación Ciudadana (PPC) de la ASONOG tras conocer de la metodología IPPEG y manifestar el interés de adaptar el IPPEG, lideró la iniciativa, tanto a nivel interno de su institución como la coordinación con ONU Mujeres para. Se sumaron a este esfuerzo de manera directa el Equipo Regional Facilitador del Programa de Participación Ciudadana.

### Desde ONU Mujeres

En respuesta al interés manifiesto desde el área de Presupuestos Participativos de ASONOG la Coordinadora Nacional del Programa PSG de ONU Mujeres en Honduras<sup>45</sup> impulsó y apoyó el proceso a nivel local con la asesoría de la autora y experta de la metodología del Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género<sup>46</sup> desde México. Participó de manera puntual en el proceso la Asistente Técnica de la Oficina Nacional de ONU Mujeres en Honduras<sup>47</sup>

### Otras Instituciones Aliadas

Se invitaron a conocer y participar del proceso de adaptación e implementación de la metodología IPPEG a instituciones aliadas de la ASONOG<sup>48</sup>, con quienes coordinan trabajo a nivel Municipal y/o Regional y otras instancias contrapartes del programa PSG de ONU Mujeres en Santa Rosa de Copán, Honduras<sup>49</sup>.

## PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA IPPEG

El proceso de implementación de la metodología IPPEG en Honduras pasó por un proceso formativo, definición del marco de colaboración, adaptación de la metodología, aplicación de la encuesta y la interpretación de los resultados.

44 Yamiléth Bueso, quién es parte del equipo facilitador regional y está a cargo de asesorar los procesos presupuestarios a nivel municipal en alrededor de 11 Mancomunidades que son intervenidas desde el programa de participación ciudadana.

45 Maritza Perdomo

46 Margarita Ozonas

47 Ana Valverde, quién participó en la fase de formación y adaptación de la metodología IPPEG en Honduras.

48 Hermandad de Honduras, Espacio Regional de Occidente

49 Agencia de Desarrollo Estratégico Local de Santa Rosa de Copán, Centro de la Mujer Copaneca y Municipalidad de Santa Rosa.

Previo a realizar las diferentes acciones, enmarcadas en los pasos antes señalados, se propició un espacio más amplio para explicar la metodología entre la autora y experta del IPPEG y representante del Equipo Facilitador Regional del Programa PPC de ASONOG. Producto de este momento se acordó impulsar el proceso, bajo una alianza formal, que partiría de un proceso formativo a personal técnico del programa PPC, para un mayor conocimiento de la herramienta.

A continuación un resumen de las acciones por fases en el proceso

## PASO 1: ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO DE COLABORACIÓN



La ASONOG desde el programa de participación ciudadana, de conformidad a sus objetivos, realiza intervenciones a nivel local y regional que buscan el fortalecimiento de las capacidades de la gestión y administración municipal y la promoción de la gestión pública bajo un enfoque de justicia.

Una de las intervenciones incluye la promoción de los procesos de presupuestos con enfoque de género y la auditoría social y transparencia.

Impulsar este tipo de procesos le ha llevado a realizar coordinación e intervenciones puntuales conjuntas con el programa PSG de ONU Mujeres en Honduras. Desde esta coordinación se pudo conocer la existencia de la metodología del IPPEG, lo que dio lugar a coordinar el proceso de adaptación de la metodología IPPEG a nivel municipal en Honduras.

Los primeros pasos abrieron la posibilidad de establecer una alianza formal para impulsar el proceso. Este marco de colaboración fue asumido entre la dirección ejecutiva de ASONOG y la representante de ONU Mujeres para Centroamérica, República Dominicana y Cuba, como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Ambas partes asumieron el compromiso de determinar estrategias que permitan fortalecer las capacidades institucionales para la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los procesos presupuestarios a nivel municipal.

**En este Convenio de Colaboración se acordaron, entre otros, los siguientes puntos:**

Adaptación de la metodología del IPPEG

Acompañamiento de ONU Mujeres al programa PPC de ASONOG en la aplicación de la encuesta,

Capacitación y Asesoría

Análisis de la información y

Elaboración del Diagnóstico

En respuesta a estos compromisos y para la ejecución de lo pactado se asignaron personas responsables de liderar el proceso. Desde de ONU Mujeres, la experta en el IPPEG y la coordinadora del programa PSG en Honduras. Desde ASONOG, dos facilitadores regionales del programa PPC. Entre las 4 personas se lideró el proceso, manteniéndose involucradas el resto de personal técnico capacitado y la relación con las instituciones aliadas involucradas en el proceso.

## PASO 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A PERSONAL CLAVE DE INSTANCIAS PROMOTORAS



Atendiendo el acuerdo tomado en reuniones previas se planificó y realizó el primer taller que tuvo como objetivo “impartir una capacitación técnica sobre la adaptación de la metodología Índice de Procesos Presupuestarios con Enfoque de Género (IPPEG) al contexto de las municipalidades hondureñas”. Participaron representantes del equipo técnico de PPC/ASONOG, personal de ONU Mujeres en Honduras<sup>50</sup> y representantes de las instancias aliadas en el proceso<sup>51</sup>.

El taller fue impartido por Margarita Ozonas, tuvo una 3 fases: la primera permitió socializar y analizar las principales características de los procesos PSG conocidos en Honduras, una segunda, que fue fundamental para el proceso, la capacitación sobre la metodología IPPEG y la tercera enmarcada en revisión de la encuesta del IPPEG y elaboración de un plan de trabajo<sup>52</sup>.

Resultado de este espacio fue tener conocimiento más claro sobre la metodología IPPEG, una visión más ajustada de los procesos PSG en Honduras y un compromiso técnico traducido al plan de trabajo. Así también se realizó la primera revisión de la encuesta, instrumento que fue posteriormente ajustado bajo consenso al contexto nacional.

## PASO 3: SELECCIÓN DE LA MUESTRA



Esta fase estuvo a cargo del personal técnico de la ASONOG, tal como fue acordado en el plan de trabajo. Se realizó bajo la metodología no aleatoria o de juicio, lo que significó definir previamente los criterios para incluir tipo de Municipalidad y dentro de estas personal vinculado a la presupuestación a nivel municipal.

**La primera parte fue establecer los criterios para selección a los Municipios, los mismos fueron:**

Municipios en donde se realice intervención desde el Programa de Participación Ciudadana de ASONOG y tenga actualmente presencia de personal técnico facilitador.

Municipios donde se impulse el proyecto de Municipio Transparente<sup>53</sup>

50 Desde la Oficina Nacional y el programa PSG

51 Instituciones identificadas tanto de parte de ASONOG como ONU Mujeres

52 Instrumento referente de carácter técnico previo a la definición del marco de colaboración

Los primeros pasos abrieron la posibilidad de establecer una alianza formal para impulsar el proceso.

Una segunda fase para seleccionar la muestra, fue definir el perfil de personas a entrevistas posteriormente.

Partiendo de la consideración del ciclo de los procesos presupuestarios a nivel municipal en Honduras se decidió, entrevistar a:

Personal técnico encargado de la formulación del presupuesto

Personal administrativo con capacidad de incidir en la toma de decisiones del Gobierno Local

Representantes del Gobierno Local

#### PASO 4: ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA



La adaptación de la metodología IPPEG se realizó de manera conjunta entre ASONOG y ONU Mujeres. **El proceso consistió en realizar una adecuación bajo las dimensiones siguientes:**

Cultural. Términos y lenguaje utilizado en los instrumentos

Normativa. Identificación del marco legal que rigen los presupuestos municipales y que definen los avances en torno a la presupuestación sensible al género

### El Proceso

Desde ONU Mujeres se realizaron las adaptaciones mencionadas anteriormente y ASONOG las revisó y validó.

Los ajustes de lenguaje y marco normativo, un primer borrador, se realizó en el marco del taller de formación, participó el personal técnico de las instituciones promotoras y aliadas en el proceso.

La revisión y ajustes continuaron hasta llegar a la versión final. El mecanismo de revisión y validación fue a través de reuniones entre las personas asignadas por cada institución para liderar el proceso.

La segunda versión de la encuesta se giró al personal que participó en el taller y fue retroalimentada con observaciones luego incluidas.

Se realizó una aplicación piloto en Municipios identificados por ASONOG, para hacer los ajustes finales. Producto de este ejercicio se recomendó cambios en el orden de algunas preguntas, principalmente en el área de marco político y datos de identificación.

#### PASO 5: APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



La aplicación de la encuesta, en 40 Municipios, estuvo a cargo del personal técnico del programa PPC de ASONOG y contaron con el apoyo del personal de las instituciones aliadas en el proceso. En Santa Rosa de Copán, fue aplicada por ONU Mujeres, esto por ser el municipio donde se implementa el programa PSG.

#### Las encuestas fueron aplicadas siguiendo los pasos siguientes:

Mapeo por municipio de las personas a entrevistar

Entrega de la carta para socialización del proceso y toma de acuerdo del día para realizar las entrevistas

Gira por Mancomunidad de Municipios para aplicar las encuestas<sup>54</sup>

Recepción de las encuestas llenas<sup>55</sup>

Se aplicaron las encuestas en el total de Municipios seleccionados, y en ellos al total de personas identificadas. En 2 Municipios únicamente se aplicó la encuesta al 90 por ciento de las personas identificadas.

Por la dinámica acordada en esta fase, fue exitosa. Ya que el personal técnico a cargo realiza recorridos periódicos a los Municipios y conoce el personal que trabaja en las Municipalidades. Vale mencionar que el último paso si llevó más del tiempo estipulado, ya que para la recepción de las encuestas no se realizó gira, sino que de acuerdo a las reuniones programadas en el Programa PPC de ASONOG, entregaron los técnicos los instrumentos, lo que significó 4 semanas más de las asignadas en el plan de trabajo.

#### PASO 6: ANÁLISIS DE DATOS



Para el análisis de los datos, ONU Mujeres proporcionó la base programada para calcular el índice. Dos personas del equipo facilitador regional de PPC/ASONOG junto a la coordinadora del programa PSG de ONU Mujeres realizaron el vaciado de los 122 cuestionarios. Para el proceso recibieron las instrucciones previamente.

<sup>54</sup> Este paso a cargo del personal técnico asignado a cada mancomunidad

<sup>55</sup> De parte de las personas que lideraron el proceso: equipo facilitador regional de PPC/ASONOG

El procesamiento estadístico de la información estuvo a cargo de una persona del nivel local <sup>56</sup>conocedora del programa estadístico a utilizar<sup>57</sup>. Su participación fue gestionada por ASONOG como colaboración complementaria a este proceso.

La selección de variables a cruzar y del tipo de información a obtener fue consensuada entre equipo facilitador regional de PPC/ASONOG bajo la asesoría de la coordinadora del programa PSG en Honduras y la experta de la metodología IPPEG desde México.

### PASO 7: SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS



Los resultados tras análisis estadístico fueron procesados en cuadros de salida y graficas. Esta información fue presentada antes el personal técnico que participó en el proceso, en una primera jornada y socializada ante actores invitados de algunos de los Municipios objeto de estudio durante la experiencia.

#### El espacio tuvo como objetivos:

- Socializar los resultados del índice de procesos presupuestarios con enfoque de género en las municipalidades de la región occidental de Honduras.
- Fortalecer las capacidades técnicas para la valoración cualitativa y análisis de los resultados de dimensión tangible e intangible del IPPEG.
- Identificar buenas prácticas en las municipalidades alrededor de los procesos presupuestarios participativos con enfoque de género.
- Integrar todos los insumos cualitativos dentro del documento de diagnostico de capacidades.
- Como resultado de este espacio fueron analizadas las principales tendencias en los resultados e identificadas algunas ventanas de oportunidad para fortalecer los procesos de presupuestación sensible al género en el nivel municipal de Honduras.

<sup>56</sup> Carmen Madrid, Directora de la Casa Hogar Santa Rosa-Casa Refugio para mujeres víctimas de violencia

<sup>57</sup> SPSS de acuerdo a las instrucciones metodológicas

### PASO 8: ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA DESARROLLAR PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Con los resultados validados, se acordó con el personal PPC/ASONOG realizar el análisis descriptivo de los mismos. Para este fin se desarrolló una estructura del documento, con la asesoría de ONU Mujeres. En este documento se organiza y analiza la información por cada variable y los diferentes cruces. Este documento será revisado y validado a nivel de las Mancomunidades de Municipio. Esto último ha sido un acuerdo propuesto por la ASONOG para enriquecer la interpretación y recomendaciones.<sup>58</sup>

Impacto de la experiencia en los procesos presupuestarios con perspectiva de Género en Honduras

La adaptación e implementación de la metodología IPPEG en Honduras representa un avance significativo en cuanto a la generación de un índice que muestra las capacidades institucionales e individuales a nivel municipal para los procesos presupuestarios con enfoque de género.

Para las instituciones que impulsan estos procesos el IPPEG y sus resultados les permite definir una estrategia de trabajo para fortalecer las capacidades en torno a los presupuestos con enfoque de género, atendiendo las debilidades y potencializando las fortalezas.

#### De acuerdo a la discusión técnica grupal de los resultados y a la identificación de las buenas prácticas, se pudieron identificar las principales recomendaciones:

- Fortalecimiento de capacidades individuales e institucionales
- Aplicación de políticas a favor de los presupuestos con enfoque de género
- Socialización de las leyes que amparan los procesos
- Generación y uso de indicadores de género
- Generación de Mecanismos de acción afirmativa
- Generación de coordinación entre las instancias a cargo de la planificación y presupuestación municipal

Estos hallazgos representan un aporte significativo para fortalecer los procesos presupuestarios con enfoque de género en los Municipios de la Región Occidental y representan un marco referencial para definir estrategias de trabajo desde las instancias interesadas en estos procesos.

<sup>58</sup> Esta es una etapa pendiente a realizar.

## BIBLIOGRAFÍA

- Budlender, D. Elson, D. Hewitt, G. & Mukhopadhyay, T.** (2002). Gender Budgets Make Cents, Understanding gender responsive budgets. London. Commonwealth Secretariat.
- Budlender, D & Sharp, R with Allen, K** (1998). How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice. London. Commonwealth Secretariat.
- Caren, G. Elson, D. Cagatai, N.** (2000). Introduction, World Development, Vol.28, N7.
- Elson, E.** (1997a). Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care. Preparatory Country Mission to Integrate Gender into National Budgetary Policies and Procedures. London: Commonwealth Secretariat.
- Espinosa, I.** (2010). Apertura Económica, Género y Pobreza: Una actualización del perfil de género del Istmo Centroamericano 1990-2008. México, UNIFEM.
- Hofbauer, H. Sánchez, D. Zabadúay, V. Rangel, R.** ( 2000). Presupuestos Sensibles al Género, conceptos y elementos básicos, México, UNIFEM.
- Ozonas, M.** (2010). Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género. México. UNIFEM.
- PNUD.** (2008). Grupo de Desarrollo de la Capacidad. 2008, Nota Práctica. Desarrollo de Capacidades.
- PNUD.** (2008a). Grupo de Desarrollo de la Capacidad, Capacity Development Practice Note. <http://www.capacity.undp.org/index.cfm?module=Library&page=Document&DocumentID=5599>
- PNUD.** (2008b). Grupo de Desarrollo de la Capacidad. Supporting Capacity Development: the UNDP Approach. <http://www.undp.org/capacity>
- PNUD.** (2008c) Grupo de Desarrollo de la Capacidad. Capacity Assessment Methodology User's Guide. <http://www.capacity.undp.org/index.cfm?module=Library&page=Document&DocumentID=6022>
- PNUD.** (2008d). Grupo de Desarrollo de la Capacidad. Capacity Assessment Supporting Tool. <http://www.capacity.undp.org/index.cfm?module=Library&page=Document&DocumentID=6021>
- Sharp, R.** (1999 forthcoming). 'Women's budgets', in Meg Lewis and Janice Peterson (editors), Dictionary of Feminist Economics. New York. Edward Elgar.
- Sharp, R.** (1999 forthcoming). 'Women's budgets', in Meg Lewis and Janice Peterson (editors), Dictionary of Feminist Economics. New York. Edward Elgar.
- UNIFEM** (2009). Informe Final de Evaluación del Programa Regional de Presupuestos con Enfoque de Género.
- UN Women,** (2010.) The Theory of Change of Gender Responsive Budgeting. New York.
- UN Women,** (2010). Capacity Development for Gender Responsive Budgeting. Global Strategy. Draft. New York.

## Marcos normativos referenciados

Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal

El Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Gobierno del Distrito Federal

Ley de Municipalidades de Honduras

Marcos Internacionales de Derechos Humanos referenciados

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1966)

---

## Noticias

ONU Mujeres, “ONU Mujeres promueve el fortalecimiento de capacidades en presupuestos con enfoque de género en las Municipalidades de Honduras” Lunes, 05 de Septiembre de 2011 08:49, [www.unifemweb.org.mx](http://www.unifemweb.org.mx)

ONU Mujeres, Taller “Fortaleciendo las capacidades técnicas de las Municipalidades de Honduras tras la implementación de la metodología IPPEG”, 24 de agosto 2011 [www.presupuestoygenero.net](http://www.presupuestoygenero.net)

Páginas web de ONU Mujeres:

<http://www.gender-budgets.org/>

<http://www.presupuestoygenero.net/>

# ANEXO I: ENCUESTA ICPEG DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## CUESTIONARIO: CAPACIDADES DE LAS INSTITUCIONES DEL DF PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

### ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA ICPEG

ONU Mujeres, junto con La Secretaría de Finanzas de la ciudad de México, y con la participación del Instituto de las Mujeres del DF, han trabajado conjuntamente para adaptar la Metodología ICPEG al contexto y necesidades de la Ciudad de México, con la finalidad de obtener un diagnóstico sobre las capacidades institucionales existentes en materia de procesos presupuestarios con enfoque de género. El diagnóstico, será de utilidad como herramienta de dirección estratégica, que sirva a las Instituciones del Gobierno del Distrito Federal para orientar acciones que favorezcan la sostenibilidad de este tipo de presupuestación.

El cuestionario representa una adaptación de la Metodología IC-PEG, la cual fue diseñada por La Agenda Económica de las Mujeres, programa perteneciente a ONU Mujeres (anteriormente UNIFEM), y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El análisis de los resultados de la encuesta, se realizará utilizando el Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (IC-PEG), cuyo resultado será utilizado para elaborar un diagnóstico de la situación interna de las instituciones para la sostenibilidad de procesos presupuestarios con enfoque de género.

- Las personas susceptibles de rellenar la presente encuesta son las que se enmarcan en tres perfiles determinados:
- Personas con autoridad y potestad para incidir en el proceso presupuestario
- Personas del departamento de presupuestación (en puestos con capacidad en la toma de decisiones)
- Personas del departamento de planificación (en puestos con capacidad en la toma de decisiones)
- Enlaces de Género

Una vez realizado el diagnóstico de capacidades, el cual se realizará de una manera participativa, se compartirán los resultados con todas las instituciones que participaron completando la encuesta, de manera que pueda ser de utilidad para tomar acciones que fortalezcan las capacidades institucionales. Se espera obtener un diagnóstico de capacidades para cada Sector de la Administración Pública del GDF: 1) Dependencia, 2) Delegación, 3) Órgano Desconcentrado, 4) Entidad y 5) Organismo Autónomo.

Su opinión es muy importante para obtener el diagnóstico. Le agradecemos de antemano su disponibilidad para completarla.

Por último, se le recuerda que la encuesta es anónima.

A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución \_\_\_\_\_

1. Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
2. Edad:	
3. Cargo : (En caso de ser Enlace de Género, también poner el cargo)	<input type="checkbox"/> Director/a General <input type="checkbox"/> Director/a Ejecutivo <input type="checkbox"/> Subdirector/a <input type="checkbox"/> Jefatura de Unida Departamental <input type="checkbox"/> Director/a de Área <input type="checkbox"/> Líder Coordinador/a de Proyecto <input type="checkbox"/> Enlace de Género <input type="checkbox"/> Otro _____
4. Último grado de estudios	<input type="checkbox"/> Secundaria terminada <input type="checkbox"/> Licenciatura terminada <input type="checkbox"/> Bachillerato terminado <input type="checkbox"/> Estudios de Posgrado <input type="checkbox"/> Otro _____
5. Tipo de Institución/Unidad Responsable en la que trabaja:	<input type="checkbox"/> Dependencia <input type="checkbox"/> Delegación <input type="checkbox"/> Órgano Desconcentrado <input type="checkbox"/> Entidad (órgano descentralizado, empresas de participación estatal mayoritaria, fideicomisos) <input type="checkbox"/> Organismo autónomo
6. Tiempo de laborar en la Institución	

B. PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

7. En el lugar donde trabaja, ¿Se ha desarrollado, dentro del área de planeación y/o presupuestación, alguna iniciativa previa para aplicar el enfoque de género en el proceso presupuestario?			
<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé	

## C. POLÍTICAS

8. En el lugar donde trabaja: ¿Existe una política, directriz o normatividad que respalde la implementación de presupuestos con enfoque de género?

Si

No

No sé

9. La Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente del Distrito Federal dispone la obligación para todas las Unidades Responsables del Gasto de incluir programas orientados a promover la igualdad de género en sus presupuestos anuales, atendiendo a las necesidades de las mujeres, así como a generar un impacto diferenciado de género y a establecer metodologías de evaluación y seguimiento que generen información relacionada con indicadores para resultados con enfoque de género ¿En su institución esto se lleva a cabo?

Si

No

No sé

10. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, indica que hay que asignar recursos presupuestarios en su Programa Operativo Anual, como prioritarios, para la prevención, atención y acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia. ¿En su institución han asignado recursos presupuestarios a dichas actividades?

Si

No

No sé

11. La Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal, establece la progresividad presupuestal para el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. ¿Su institución ha asignado más recursos presupuestarios al resultado 13, respecto al año anterior?

Si

No

No sé

12. ¿En su institución se observa lo que establece el Programa General de Desarrollo 2007-2012 del Gobierno del Distrito Federal, que señala a la equidad de género como un eje transversal a todas las áreas del Programa?

Si

No

No sé

## D. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO

13. En el lugar donde trabaja, ¿Hay personal cualificado en la temática de género? Por ejemplo, un departamento de género, una persona especialista.

Si

No

No sé

E. CAPACITACIÓN Y MATERIALES

14. ¿Ha recibido formación/capacitación sobre la temática de género?

Si

No

15. ¿Utilizó el apartado de género del “Manual de Programación y Presupuestación para la formulación del Anteproyecto del Presupuesto de Egresos 2011”?

Si

No

16. El catálogo de Actividades Institucionales que integran al Resultado 13 Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el Distrito Federal ¿Refleja las actividades de la institución? Es decir ¿le resulta fácil identificar las actividades para planificar/presupuestar?

Si

No

No sé

F. INDICADORES

17. En el lugar donde trabaja, trimestralmente tiene que reportar a la Secretaria de Finanzas y al Instituto de las Mujeres del DF indicadores de género, utilizando para ello la Guía del Informe de Equidad de Género y el formato Indicadores de Género (IG) ¿Le resulta fácil generar y alimentar estos indicadores de género?

Si

No

G. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

18. En el lugar donde trabaja ¿Existe un mecanismo o área de participación ciudadana en el presupuesto donde se recojan las demandas de la población para opinar sobre cómo pueden asignarse los recursos del presupuesto? (ejemplo: buzón de sugerencias, departamento de atención a la ciudadanía)

Si

No

No sé

19. En el lugar donde trabaja ¿Existe un mecanismo o área de rendición de cuentas donde se recojan las quejas de la población sobre la forma cómo se asignan los recursos del presupuesto?

Si

No

No sé

H. MECANISMOS DE ACCIÓN AFIRMATIVA<sup>60</sup>

20. En su institución ¿Existen cuotas de género que aseguren la participación de mujeres de la Institución en la toma de decisiones respecto el proceso presupuestario?

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------

21. En el lugar donde trabaja ¿existe algún mecanismo hacia el exterior que asegure de alguna manera la participación activa de mujeres en el proceso presupuestario? Como por ejemplo; procesos de consulta con organizaciones de mujeres, con mujeres líderes, etc.

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------

I. COORDINACIÓN

22. Si quisiera informarse sobre “un presupuesto con enfoque de género” o quisiera aclarar dudas sobre esa temática, sabría a dónde acudir.

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No
-----------------------------	-----------------------------

23. Al área de planeación/presupuestación le llegan las demandas de la población respecto a las necesidades/ intereses que tienen y sus sugerencias de cómo asignar los recursos presupuestarios.

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------

24. Al área de planeación/presupuestación le llegan las quejas de la población sobre cómo se asignan los recursos presupuestarios.

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------

25. ¿El área de planeación y/o presupuestación se coordina con las áreas sustantivas u operativas para definir los recursos presupuestarios?

<input type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> No sé
-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------

I. MARGEN DE MANIOBRA

26. ¿Tiene usted posibilidad o acceso en la toma de decisiones y la potestad requerida para incidir o modificar alguna etapa dentro del proceso presupuestario?

- a) Sí, plenamente. Tengo potestad para realizar cambios en cualquier etapa del proceso presupuestario, ya sea en el área de planificación y/o presupuestación.
- b) Sí, parcialmente. Puedo realizar cambios en el proceso presupuestario con la aprobación de mi supervisor/a.
- c) No.

J. VARIOS

27. El presupuesto afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres

- |                             |                             |                                |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/> No sé |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|

28. El presupuesto es una herramienta para la igualdad de género

- |                             |                             |                                |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No | <input type="checkbox"/> No sé |
|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|

29. Cree usted que el presupuesto:

- a) Sí, plenamente. Tengo potestad para realizar cambios en cualquier etapa del proceso presupuestario, ya sea en el área de planificación y/o presupuestación.
- b) Sería necesario hacer una revisión de todo el proceso de elaboración del presupuesto para conseguir que el resultado final sea una justa repartición de recursos entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades y particulares de cada uno.

30. Usted considera que todo el proceso de elaboración del presupuesto público, en todas sus etapas; formulación, aprobación, ejecución y evaluación debe ser:

- a) Un proceso cerrado, en el que la toma de decisiones corresponde exclusivamente a las personas integrantes del equipo.
- b) Un proceso mixto, en el que se escuchen las demandas y peticiones de la población pero la responsabilidad de la toma de decisiones final sea interna.
- c) Un proceso abierto y participativo, dotado de los mecanismos adecuados para recoger las peticiones y demandas de la población, en aras de poder incorporar dichas demandas dentro del proceso de elaboración del presupuesto.

---

31. En las instituciones del DF ha habido un cambio en el modelo de presupuestación, siendo ahora necesario integrar el modelo de presupuesto basado en resultados. ¿Cómo ve usted el presupuesto basado en resultados de género?

---

- a) Fácil de adaptar y aplicar
  - b) Difícil, no sabría cómo hacerlo
- 

32. En el caso hipotético de que usted pudiera tomar decisiones en el lugar donde trabaja, señale la opción con la que se siente más identificado/a:

---

- a) Con el fin de que se aplicaran los PEG en la institución, estaría dispuesto/a a cambiar las normas y procedimientos actuales, a formar al personal, recibir capacitaciones, modificar o introducir nuevos indicadores, etc. Para ello estaría dispuesto/a a asignar o redistribuir los recursos económicos necesarios.
  - b) Estaría dispuesto/a a realizar algún cambio en la institución para favorecer el PEG, siempre y cuando no implique asignar recursos adicionales para ello.
  - c) No estaría dispuesto/a a cambiar nada ni introducir cambios. Tampoco a recibir capacitaciones o información al respecto.
- 

33. Si dependiera de usted ¿Qué prioridad le da a la aplicación de la enfoque de género en los presupuestos públicos?

---

- a) Aplicar presupuesto con enfoque de género en el próximo proceso presupuestario.
- b) Aplicar presupuesto con enfoque de género dentro de 2 procesos presupuestarios.
- c) Aplicarlo a largo plazo, después de más de 2 procesos presupuestarios.
- d) No prioritario, no aplicarlo.

#### K. COMENTARIOS Y/O SUGERENCIAS

## ANEXO II: ENCUESTA ICPEG DE LAS MUNICIPALIDADES DE HONDURAS



### **CUESTIONARIO: CAPACIDADES DE LAS MUNICIPALIDADES DE HONDURAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA ICPEG**

ONU Mujeres, junto con La ONG Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG), han trabajado conjuntamente para adaptar la Metodología ICPEGal contexto y necesidades de las Municipalidades de Honduras, con la finalidad de obtener un diagnóstico sobre las capacidades existentes en materia de procesos presupuestarios con enfoque de género. El diagnóstico, será de utilidad como herramienta de dirección estratégica, que sirva a la ONG ASONOG para orientar acciones que favorezcan la sostenibilidad de este tipo de presupuestación.

El cuestionario representa una adaptación del la Metodología IC-PEG, la cual fue diseñada por La Agenda Económica de las Mujeres, programa perteneciente a ONU Mujeres (anteriormente UNIFEM), y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El análisis de los resultados de la encuesta, se realizará utilizando el Índice de Capacidades en Presupuestos con Enfoque de Género (IC-PEG), cuyo resultado será utilizado para elaborar un diagnóstico de la situación interna de las municipalidades para la sostenibilidad de procesos presupuestarios con enfoque de género.

#### **Las personas susceptibles de rellenar la presente encuesta son las que se enmarcan en tres perfiles determinados:**

Personas con autoridad y potestad para incidir en el proceso presupuestario

Personas del departamento de presupuestación (en puestos con capacidad en la toma de decisiones)

Personas del departamento de planificación (en puestos con capacidad en la toma de decisiones)

Una vez realizado el diagnóstico de capacidades, el cual se realizará de manera participativa, se compartirán los resultados con todas las municipalidades que participaron completando la encuesta, de manera que pueda servir de utilidad la toma de decisiones, priorización de acciones y fortalecimiento de las capacidades municipales.

Su opinión es muy importante para obtener el diagnóstico. Le agradecemos de antemano su disponibilidad para completarla.

Por último, se les recuerda que la encuesta es anónima.

A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Institución

1. Sexo:	Mujer          Hombre
2. Edad:	
3. Cargo político (si procede)	Alcalde/alcaldesa municipal Regidor/a
4. Cargo profesional:	Gerencia/Dirección General Gerencia/Dirección de Desarrollo Gerencia/Dirección Financiera Jefatura de Departamento/Unidad Coordinador/a de Proyecto Contador/a Tesorero/a Secretario/a Unidad técnica (UT) Otro
5. Último grado de estudios	Primaria terminada Secundaria terminada Licenciatura/estudios superiores terminado Estudios de Posgrado Otro
6. Formación adicional	Género Presupuestos municipales Planificación Políticas públicas
7. Nombre de Municipio:	
8. Tipo de Municipalidad en la que trabaja:	Tipo A Tipo B Tipo C Tipo D
9. Tiempo de permanencia en su actual puesto de trabajo	

B. PREGUNTAS RESPECTO PRESUPUESTACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

10. En el lugar donde trabaja, ¿han tenido alguna iniciativa previa para aplicar el enfoque de género en el proceso presupuestario? (dentro del área de planificación y/o presupuestación)

Si

No

No sé

C. POLÍTICAS

11. En el lugar donde trabaja: ¿Existe una política, directriz o normativa municipal que respalde la implementación de presupuestos con enfoque de género?

Si

No

No sé

12. El art. 91 de la Ley de Municipalidades indica que es obligatorio asignar el 2% para los programas y proyectos para el desarrollo económico, social, y el combate a la violencia en contra de la mujer. ¿Su municipalidad cumple con este artículo de la ley?

Si

No

No sé

13. El art.59 E de la Ley de Municipalidades indica que en cada Municipio se formulará y ejecutará políticas públicas locales para atender las necesidades de mujer, niñez, adultos mayores, discapacitados y etnias, para lo cual asignarán recursos financieros de su presupuesto anual de ingresos y egresos. ¿Su municipalidad cumple con este artículo de la ley?

Si

No

No sé

14. En su municipalidad ¿Cumplen con el art. 4 de la Ley de Municipalidades en sus disposiciones transitorias, el cual menciona la obligatoriedad de establecer oficinas y programas de apoyo de la mujer para canalizar sus iniciativas y derechos?

Si

No

No sé

D. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO

15. En el lugar donde trabaja, ¿Hay personal cualificado en la temática de género?  
Por ejemplo, una persona de enlace con La Oficina Municipal de la Mujer (OMM),  
con el Instituto Nacional de la Mujer de Honduras, un departamento de género,  
una persona especialista.

Si

No

No sé

E. CAPACITACIÓN Y MATERIALES

16. ¿Ha recibido formación/capacitación sobre la temática de género durante el periodo de  
trabajo dentro de la Municipalidad?

Si

No

17. ¿Tiene y utiliza algún manual o guía que explique cómo integrar la enfoque de género en  
el proceso presupuestario?

Si

No

F. INDICADORES

18. ¿En su municipalidad cuenta con estadísticas o datos desagregados/diferenciados  
por sexo?

Si

No

19. En el lugar donde trabaja, ¿Tienen suficientes estadísticas o datos que les sirvan para  
planificar con enfoque de género?

Si

No

G. MECANISMOS

20. La Ley de Municipalidades menciona mecanismos de participación ciudadana, como cabildos abiertos, asambleas comunitarias, etc. En su municipalidad ¿Hacen uso de esos mecanismos para recoger las peticiones de la sociedad civil sobre cómo se asignan los recursos del presupuesto?

Si

No

No sé

21. La Ley de Municipalidades menciona mecanismos de participación ciudadana, como cabildos abiertos, asambleas comunitarias, etc. En su municipalidad ¿Hacen uso de esos mecanismos como medio de rendición de cuentas donde se puedan recoger las quejas y recomendaciones de la población sobre la forma en que se asignan los recursos del presupuesto?

Si

No

No sé

H. MECANISMOS DE ACCIÓN AFIRMATIVA<sup>61</sup>

22. En su Municipalidad ¿Existen cuotas de género que aseguren la participación de mujeres de la Municipalidad en la toma de decisiones respecto el proceso presupuestario?

Si

No

No sé

23. En el lugar donde trabaja ¿existe algún mecanismo hacia el exterior de Municipalidad que asegure de alguna manera la participación activa de mujeres en el proceso presupuestario? Como por ejemplo; procesos de consulta con organizaciones de mujeres, con mujeres líderes, etc.

Si

No

No sé

I. COORDINACIÓN

24. Si quisiera informarme sobre “un presupuesto con enfoque de género” o quisiera aclarar dudas sobre esa temática, sabría dónde acudir.

Si

No

25. En la fase de planificación y elaboración de presupuesto se recogen las sugerencias y demandas de la sociedad civil a través de mecanismos de participación ciudadana.

Si

No

No sé

26. En la fase de planificación y elaboración de presupuesto se recogen las quejas de la sociedad civil a través de mecanismos de rendición de cuentas.

Si

No

No sé

#### I. MARGEN DE MANIOBRA

27. ¿Tiene usted capacidad en la toma de decisiones y la potestad requerida para incidir o realizar modificaciones dentro de alguna etapa del proceso presupuestario? Por ejemplo, cambiar partidas presupuestarias realizar variaciones en la planificación de gastos, etc.

a) Sí, completamente.

b) Sí, parcialmente, bajo aprobación de mi supervisor/a.

c) No.

#### J. VARIOS

28. El presupuesto con enfoque de género es:

a) Un presupuesto separado para mujeres.

b) Un presupuesto que trata de garantizar una redistribución de recursos entre mujeres y hombres, buscando la equidad en la asignación de los recursos "darle a cada cual lo que requiere según sus necesidades, intereses y particularidades".

c) Un presupuesto especial con partidas concretas de gastos para mujeres orientados a las atenciones específicas, ya que representan un sector poblacional vulnerable y precisan de un mayor apoyo.

d) No sé.

29. Cree usted que el presupuesto:

---

- a) Debe mantener la neutralidad de género en los procesos económicos, y por lo tanto no es necesario realizar los presupuestos con enfoque de género.
- b) Sería necesario hacer una revisión de todo el proceso de elaboración del presupuesto para conseguir que el resultado final sea una justa repartición de recursos entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades y particulares de cada uno.

30. Usted considera que todo el proceso de elaboración del presupuesto municipal, en todas sus etapas; formulación, aprobación, ejecución y evaluación debe ser:

---

- a) Un proceso cerrado, en el que la toma de decisiones corresponde exclusivamente a las personas integrantes del equipo.
  - b) Un proceso mixto, en el que se escuchen las demandas y peticiones de la población pero la responsabilidad de la toma de decisiones final sea interna.
  - c) Un proceso abierto y participativo, dotado de los mecanismos adecuados para recoger las peticiones y demandas de la población, en aras de poder incorporar dichas demandas dentro del proceso de elaboración del presupuesto.
- 

31. Considera usted que en su municipalidad, adaptar cambios en procedimientos, normas, políticas o métodos de trabajo es:

---

- a) Fácil, la Municipalidad es flexible para cambiar procedimientos en su estructura y modo de trabajo, siempre y cuando los cambios se realicen para mejora.
  - b) Difícil, la Municipalidad es rígida en adaptarse a las nuevas demandas o necesidades cuando éstas implican cambios en procedimientos y normas.
  - c) No sé.
- 

32. En el caso hipotético de que usted pudiera tomar decisiones en el lugar donde trabaja, señale la opción con la que se siente más identificado/a:

---

- a) Con el fin de que se aplicaran los PEG en la municipalidad, estaría dispuesto/a a cambiar las normas y procedimientos actuales, a formar al personal, recibir capacitaciones, modificar o introducir nuevos indicadores, etc. Para ello estaría dispuesto/a a asignar o redistribuir los recursos económicos necesarios.
- b) Estaría dispuesto/a a realizar algún cambio en la municipalidad para favorecer el PEG, siempre y cuando no implique asignar recursos adicionales para ello.
- c) No estaría dispuesto/a a cambiar nada ni introducir cambios. Tampoco a recibir capacitaciones o información al respecto.

33. ¿Qué prioridad le da a la aplicación de la enfoque de género en los presupuestos municipales?

---

- a) Aplicar presupuesto con enfoque de género en el próximo proceso presupuestario.
- b) Aplicarlo a largo plazo, después de más de 2 procesos presupuestarios.
- c) No prioritario, no aplicarlo.

K. COMENTARIOS

# ANEXO III: CATALOGACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL ICPEG EN FUNCIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

CATALOGACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL ICPEG EN FUNCIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LA ENCUESTA		Pregunta de la encuesta		
		Gobierno Ciudad de México	Municipalidades de Honduras	
Preguntas de catalogación		Sexo	1	1
		Edad	2	2
		Cargo político		3
		Cargo profesional	3	4
		Grado de estudios	4	5
		Formación adicional		6
		Tipo de institución	5	8
		Tiempo de laborar en la institución	6	9
		Iniciativas previas PEG	7	10
Dimensión	Variable			
Dimensión Tangible	Capacidades Institucionales	Políticas	8, 9, 10, 11, 12	11, 12, 14, 23
		Personal especializado en género	13	15
		Capacitación y materiales PEG	14, 15, 16	16, 17
		Indicadores	17	18, 19
		Mecanismo de participación ciudadana	18, 19	20, 21
		Mecanismos de acción afirmativa	20, 21	22, 23
		Coordinación	22, 23, 24, 25	24, 25, 26
Dimensión Intangible	Margen de Maniobra	Capacidad en la toma de decisiones	26	27
	(EC) Expectativa de cambio hacia PEG	Conocimiento PEG	27, 28	28
		Opinión sobre PEG	29	29
		Opinión sobre la modalidad del proceso presupuestario	30	30
		Cultura institucional: Predisposición o resistencia a los cambios	31	31
		Voluntad política para la implementación de PEG	32	32
		Prioridad temporal para la implementación de PEG	33	33

## ANEXO IV: VALOR DE LAS VARIABLES ICPEG EN FUNCION DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

VALOR DE LAS VARIABLES DEL ICPEG EN FUNCIÓN DE LAS RESPUESTAS DE LA ENCUESTA					
VIDA MANPOWER Dimensión Variable		Valor máximo		Valor Preguntas de la encuesta	
				Gobierno Ciudad de México	Municipalidades de Honduras
Dimensión Tangible	Capacidades Institucionales	1. Políticas	0,071	Cinco preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 8, 9, 10, 11, 12</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,014	Cuatro preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 11, 12, 14, 23</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,018
		2. Personal especializado en género	0,071	La pregunta 13 tiene el valor máximo de 0,071	La pregunta 15 tiene el valor máximo de 0,071
		3. Capacitación y materiales PEG	0,071	Tres preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 14, 15, 16</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,024	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 16,17</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036
		4. Indicadores	0,071	La pregunta 17 tiene el valor máximo de 0,071	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 18, 19</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036
		5. Mecanismo de participación ciudadana	0,071	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 18, 19</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 20,21</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036
		6. Mecanismos de acción afirmativa	0,071	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 20, 21</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036	Dos preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 22, 23</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,036
		7. Coordinación	0,071	Cuatro preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas:22, 23, 24, 25</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,018	Tres preguntas dan el valor total de la variable <b>Preguntas: 24, 25, 26</b> Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,024

	Margen de Maniobra (MM)	Capacidad en la toma de decisiones	1	La pregunta 26 tiene el valor máximo de 1	La pregunta 27 tiene el valor máximo de 1
Dimensión Intangible	Expectativa de cambio hacia PEG (EC)	1. Conocimiento PEG	0,167	La pregunta 26 tiene el valor máximo de 1	La pregunta 29 tiene el valor máximo de 0,167
		2. Opinión sobre PEG	0,167	Dos preguntas dan el valor total de la variable Preguntas: 27,28 Cada pregunta tiene el valor máximo de 0,084	La pregunta 29 tiene el valor máximo de 0,167
		3. Opinión sobre la modalidad del proceso presupuestario	0,167	La pregunta 29 tiene el valor máximo de 0,167	La pregunta 30 tiene el valor máximo de 0,167
		4. Cultura institucional de adaptación de cambios	0,167	La pregunta 31 tiene el valor máximo de 0,167	La pregunta 31 tiene el valor máximo de 0,167
		5. Voluntad política	0,167	La pregunta 32 tiene el valor máximo de 0,167	La pregunta 32 tiene el valor máximo de 0,167
		6. Prioridad temporal	0,167	La pregunta 33 tiene el valor máximo de 0,167	La pregunta 33 tiene el valor máximo de 0,167

RANGOS DE VALOR DEL ICPEG		
	Fórmulas	Rangos de valor
	ICPEG= DT + 0,5 (EC x MM)	ICPEG= [0 - 1]
	ICPEG= DT + DI	
	ICPEG= DT + 0,5 (CC)	
Dimensión Tangible	DT = $\sum n_7$ ítems $N_i=1..7$	DT = [0 - 0,5]
	DI = 0,5 (CC)	DI = [0 - 0,5]
	CC = EC x MM	CC = [0 - 1]
	EC = $\sum n_6$ ítems $N_i=1..6$	EC = [0 - 1]
	MM= $n_i$	MM = [0 - 1]

La responsabilidad de las opiniones expresadas en este documento corresponden a las autoras o autores y no necesariamente reflejan las de ONU MUJERES, Naciones Unidas o de las organizaciones que patrocinan la publicación.

**Autora:** Margarita Ozonas Marcos, Oficial de Programas ONU Mujeres. Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana. Contacto: [margarita.ozonas@unwomen.org](mailto:margarita.ozonas@unwomen.org)

**Colaboradoras:** Capítulo VII: Maria del Carmen Miranda Martínez, Directora de Análisis Programático de Equidad y Género. Secretaría de Finanzas. Gobierno del Distrito Federal de México

Capítulo VIII: Maritza Perdomo Monge, Coordinadora de Programa Presupuestos Sensibles al Género. ONU Mujeres. Honduras.

**Revisión:** Corina Rodríguez Enríquez, Economista feminista, Grupo de Género y Macroeconomía de América Latina (GEMLAC).

**Edición:** Círculodiseño SC

ISBN: 978-1-936291-52-6

**ONU Mujeres**

Oficina Regional para México,  
Centroamérica,  
Cuba y República Dominicana  
Montes Urales 440, 2° piso.  
Col. Lomas de Chapultepec, México,  
D.F. C.P. 11000  
Tel. (52 55) 4000-9813 y 4000-9853  
Fax: (52 55) 5203-189



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres