



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS
PÚBLICAS**

TÍTULO DE PROYECTO TERMINAL

“Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en las
instituciones de la Administración Pública del Estado de México:
Diagnóstico y Propuesta: Lineamientos Específicos”

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN
GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

VERÓNICA RODRÍGUEZ CÓRDOBA

TUTORA ACADÉMICA

DRA. MA GUADALUPE GRACIELA VÉLEZ BAUTISTA

REVISORA

DRA. GUILLERMINA DÍAZ PÉREZ

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, NOVIEMBRE, 2020.



Índice

Introducción.....	4
1. Planteamiento del Problema	6
2. Objetivo General.....	9
2.1 Objetivos Específicos	9
3. Hipótesis	10
4. Marco Conceptual	11
4.1 El Género en la Administración Pública.....	11
4.1.1 Género y Perspectiva de Género.....	11
4.1.2 Administración Pública con enfoque de género	15
4.2 Institucionalización de la Perspectiva de Género en México y en el Estado de México	18
4.2.1 Transversalización de la perspectiva de género	25
4.3 Violencia de Género	29
4.3.1 ¿Qué es la violencia de género?	29
4.3.2 Violencia contra las mujeres en el Estado de México	32
4.3.3 Hostigamiento sexual, acoso sexual, y acoso laboral en la Administración Pública.....	37
4.4 Conciliación de la vida laboral y familiar	39
4.4.1 Corresponsabilidad familiar	41
5. Metodología.....	45
6. Diagnóstico.....	49
6.1 Decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México el pasado 10 de mayo de 2018	50
6.2 Árbol de Problemas.....	52
7. Análisis y Resultados	53
7.1 Análisis de solicitudes de información enviadas a las instituciones públicas del Estado de México	53
7.1.1 Resultados de solicitudes de información enviadas a las instituciones públicas del Estado de México	57
7.2 Análisis de Entrevista a Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.	63
7.2.1 Resultados de los componentes de la estructura de entrevista	64

Conclusiones	68
Propuesta: Lineamientos Específicos de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Administración Pública de las Instituciones del Estado de México	71
Referencias Consultadas	91
Anexos	96
Estructura y resultados del Cuestionario	96
Anexo A:	96
Anexo B:	97
Anexo C:	101
Anexo D:	105
Anexo E:	106
Anexo F:	110
Estructura de Entrevista	114
Anexo G:	114
Indicadores de Evaluación de Desempeño de las UIGEV	123
Anexo H:	123

Introducción

Los sistemas económico político y social actuales, caracterizados por un orden patriarcal y androcéntrico, han generado una suerte de comportamientos y desplazamientos que se reproducen de manera global. Es así como se explica la actual pandemia COVID-19, la cual emergió como un contagio urbano, y que ahora está presente en todos lados, siendo las mujeres y las personas vulnerables una parte considerable de la población más afectada.

De esta manera, los movimientos de las mujeres demarcados por la cuarta ola de los feminismos, lo cuales se caracterizan por ser movimientos masivos, representados en todos los lugares del mundo, ante un séquito de diversas violencias, han generado la imperiosa necesidad de exigir derechos de igualdad entre mujeres y hombres basados en las diferencias que caracterizan a cada persona con base en sus propias necesidades.

Es en este esfuerzo conjunto, que, a través de la transversalización de la perspectiva de género, se pretende intervenir en la administración pública, para conseguir el adelanto de las mujeres que participan en ámbito público y erradicar todas las violencias que se ejercen contra ellas.

De esta manera, el presente documento encuentra razón de ser en la visibilización de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia como política pública de igualdad en el Estado de México, que no ha funcionado debido a la falta de recursos o presupuestos etiquetados para la creación y operación de las mismas.

Al respecto, el objetivo general del presente proyecto es conocer la problemática, por la que no operan con eficacia las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en la Administración Pública en el Estado de México y contribuir con una propuesta que fortalezca su operación y funcionamiento eficaz.

Es así como ante un contexto con cifras significativas de violencia contra las mujeres en la entidad, se parte del interés de conocer si se han cumplido los preceptos del decreto 309 que mandata la creación y operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Por lo anterior, se tiene que después de realizar un breve diagnóstico y una serie de entrevistas a titulares de algunas Unidades, se problematiza que la mayoría de las instituciones de la administración pública del Estado de México no tienen creada la Unidad, y que las que están creadas no cuentan con un presupuesto etiquetado para la operación. Por lo que se puede asumir que la operación de las unidades no es eficaz, se pausa la transversalización de la perspectiva de género y por la tanto la política de igualdad de la entidad requiere de una evaluación y una serie de acciones que permitan lograr los objetivos planteados.

De esta manera el documento está integrado por un marco conceptual, que pretende establecer los conocimientos básicos que explican la problemática. Al respecto, se abordan conceptos como género y perspectiva de género en la administración pública, violencia contra las mujeres, conciliación y corresponsabilidad laboral;

En otro apartado se encuentra la metodología basada en el esquema de Marco Lógico. Asimismo, se cuenta con un apartado que describe el diagnóstico, el cual considera la aplicación de dos cuestionarios: uno dirigido a las instituciones de la administración pública y otro, fue aplicado a titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

En otra parte, se plasmaron los hallazgos y/o resultados principales, producto del diagnóstico; las conclusiones generales y finalmente, se aborda la oportunidad de hacer una propuesta de Lineamientos Específicos para contribuir a la operación y funcionamiento eficaz de las Unidades.

En la parte última, se encuentra una sección de anexos donde se elaboraron cuadros y gráficas que sustentan el diagnóstico y finalmente las fuentes que se consultaron para la realización del trabajo.

1. Planteamiento del Problema

En el Estado de México, se ha observado que la violencia contra las mujeres incrementó, y que no se ha dado cumplimiento al decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México promovido el pasado 10 de mayo de 2018, por parte de las instituciones de la administración pública¹, el cual fue creado como una política pública de igualdad entre mujeres y hombres. Dicho decreto tiene como referente la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, con la cual, se pretende en un primer momento, analizar en las estructuras y relaciones de las instituciones de la administración pública, las diferencias entre mujeres y hombres que generan discriminación, y en un segundo momento, diseñar y aplicar acciones funcionales que permitan transformar estas diferencias que producen la desigualdad.

Al respecto, según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en el Estado de México, la violencia contra las mujeres pasó de 73% en 2011 a 75.3% en 2016. Así mismo, 53.3% de las mujeres de 15 y más años en la entidad declaran al menos haber sufrido un incidente de violencia por parte de su pareja a lo largo de su vida (INEGI, 2016).

Asimismo, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), indica que el Estado de México es la entidad con más presuntos delitos de feminicidio en el país. En 2020, la tendencia nacional muestra un incremento, tan solo de enero a mayo se registraron 375 casos, de los cuales 47 se llevaron a cabo en la entidad (SESNSP, 2020).

Por otro lado, en 2019 la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE) del INEGI, registró que 89.33% de las víctimas de delitos sexuales; que son el hostigamiento, los manoseos, el exhibicionismo y los intentos de violación y violación sexual mayores de 18 años en el país, fueron mujeres comparado con el 10.67% que fueron hombres (INEGI, 2019).

¹ Las instituciones públicas del Estado de México señaladas en el decreto 309 corresponden a: dependencias del Ejecutivo y sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y los municipios de la entidad.

También, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) declaró dos Alertas de Violencia de Género² en el Estado de México; una en 2015 por violencia feminicida y otra en 2018 por la desaparición de mujeres (CONAVIM, 2020).

De esta manera, se problematiza que el incumplimiento de algunos preceptos del decreto 309, el cual mandata la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV) en las dependencias del Ejecutivo y sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y los municipios del Estado de México, pausa la transversalización de la perspectiva de género de la política de igualdad de la entidad.

Lo anterior, se ve reflejado en otras problemáticas de manera estructural como son: la desigualdad de género entre mujeres y hombres; que en la mayoría de los puestos donde recae la toma de decisiones siguen siendo ocupados por hombres; la brecha salarial, determinada por la diferencia de salarios al hacer las mismas actividades, sigue siendo amplia; la violencia contra las mujeres en relación al acoso y al hostigamiento; y la doble jornada laboral, a la cual se tiene que recurrir porque se ha naturalizado que las mujeres son mejores que los hombres en cuanto a los trabajos de cuidados.

En este sentido, el gobierno del Estado de México tiene la obligación de garantizar un estado de derecho con un enfoque de igualdad de género entre mujeres y hombres. Al respecto, las UIGEV tienen como objetivo principal fungir como un órgano de consulta y asesoría para que las acciones de la Administración Pública se diseñen con perspectiva de género y que sean un primer contacto para la atención del hostigamiento y acoso sexual (Legislación del Estado de México, 2018).

Finalmente, derivado del análisis del decreto 309 se puede mencionar que: No existen lineamientos específicos para la creación y operación de las UIGEV; no están establecidas las atribuciones y requisitos para Titulares; y no se considera algún presupuesto etiquetado para su funcionamiento.

² De acuerdo con el Artículo 22 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, Alerta de Violencia de Género, es el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad.

Lo que no se puede afirmar aún es: ¿por qué la mayoría de las instituciones públicas no tienen creada la UIGEV? ¿por qué las y los titulares de las UIGEV no cuentan con el perfil que se requiere para cumplir con los objetivos de la creación de dichas Unidades? y ¿por qué no se contempló un presupuesto para su operación, siendo que los presupuestos con equidad de género, son parte de la estrategia general para institucionalizar la perspectiva de género en la administración pública.

2. Objetivo General

Conocer la problemática, por la que no operan con eficacia las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en la Administración Pública en el Estado de México y contribuir con una propuesta que fortalezca su operación y funcionamiento eficaz

2.1 Objetivos Específicos

- Elaboración de un diagnóstico acerca de la creación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia a través de:
 - Análisis de solicitudes de información enviadas a las instituciones públicas del Estado de México;
 - Elaboración, aplicación y análisis de entrevistas semiestructuradas a titulares de las UIGEV en la entidad.
- Elaboración de un manual de lineamientos para la capacitación de titulares y para un mejor funcionamiento de las UIGEV.

3. Hipótesis

- La mayoría de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia carecen de una preparación en perspectiva de género.
- Las UIGEVE en las instituciones de la administración pública del Estado de México no cuentan con lineamientos específicos que les indiquen las acciones que deben realizar.
- El presupuesto que se destina para operar las UIGEVE es escaso y/o no existe.
- La mayoría de las instituciones de la administración pública del Estado de México no han aplicado el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

4. Marco Conceptual

4.1 El Género en la Administración Pública

4.1.1 Género y Perspectiva de Género

Ponerse los lentes de género implica una forma de ver, abordar y entender cómo impactan las diferentes realidades de un problema social a las mujeres y a los hombres. Esta implicación está sujeta a los estigmas sociales de los géneros (femenino y masculino), lo cual, determina una predisposición en el actuar de las personas para reafirmarse mujer u hombre en una sociedad de dominación masculina. De acuerdo con Alda Facio, [...] “no se puede comprender ningún fenómeno social si no se lo analiza desde la perspectiva de género y que ésta generalmente implica reconceptualizar aquello que se está analizando” (Facio, 2002:85).

El marco teórico que dará el referente al planteamiento anterior son los Estudios de Género que de acuerdo con Eva Espinar [...] “están íntimamente ligados al movimiento feminista de los años 60 y 70 del siglo XX”, y que [...] “en opinión de Esperanza Bosch y Victoria Ferer, «los estudios de género son estudios feministas»” (Espinar Ruiz, 2003:23). De esta manera, teniendo como antecedente la obra de Simone de Beauvoir, se identifica este movimiento de las feministas como un amplio movimiento de mujeres organizadas para reunirse y discutir las experiencias de su vida cotidiana y reflexionar en relación a la subordinación, incidiendo tanto en organizaciones políticas como en la elaboración teórica (Sánchez Muñoz, Beltrán Pedreira, & Álvarez, 2001).

La incidencia de los Estudios de Género, tanto en la teoría como en la acción político-social se concibió a partir de diferentes enfoques. Espinar Ruiz en Rosa Cobo³, se refiere a los feminismos de la igualdad⁴ y de la diferencia⁵ (Espinar Ruiz, 2003).

³ Premio de divulgación feminista Carmen de Burgos (1993-2000).

⁴ El feminismo de la igualdad se centra en el logro de una participación (en el espacio público y privado) y una redistribución (de los bienes sociales) igualitarias.

⁵ El feminismo de la diferencia, partiendo de la raíz sociocultural de las diferencias de género, defiende que “el modo de hacer justicia a las mujeres, a su juicio, es reconocer, no minimizar, las diferencias de género.

Sin embargo, en esta oleada del feminismo surgen movimientos de liberación de las mujeres como: el feminismo liberal⁶, el feminismo radical⁷ y el feminismo socialista⁸, los cuales, problematizaron dos temas: “lo personal es político” en relación a la discusión de lo público y lo privado, y el patriarcado en términos de la opresión (Sánchez Muñoz, Beltrán Pedreira, & Álvarez, 2001).

Sin embargo, otras expresiones problematizaron acerca, del sistema sexo-género como un referente para explicar causas probables de la opresión femenina, en términos de las relaciones de sexualidad, [...] “como algo diferente al «patriarcado» o al «modo de reproducción»” (Suzzi, 2016:195). En este sentido, para Gayle Rubin el sistema sexo-género es: “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubin, 1986: 97). Para la antropóloga, juega un papel muy importante la sexualidad en la constitución de lo social.

Para entender este concepto de sistema sexo-género, es importante abordar el género como categoría de análisis, en el entendido de que [...] “género tiene gran capacidad explicativa a efectos de entender la desventaja social de las mujeres como colectivo” (Cobo, 2007:10).

Aunque el género se acuña como categoría de análisis en los años setenta y ochenta del siglo XX, se sabe que los referentes teóricos son, por un lado, Poullain de la Barre, quien ya había problematizado la desigualdad de los sexos a partir de dos eventos: la sujeción de las mujeres a los cuidados de la familia y a la exclusión de la participación de las mujeres en la guerra (Revolución Francesa); al estar las mujeres ausentes de la guerra, las hace conquistadas y no conquistadoras (Amorós & Cobo, 2008). Por otro lado, con la frase: “No se nace mujer, se llega a serlo”, Simone de Beauvoir afirma que el género es una construcción cultural sobre el sexo;

⁶ Tiene como antecedente la ilustración y el sufragismo, tiene como objetivo erradicar violaciones o malos tratos familiares, así es como posicionar temas de derecho a la privacidad (que no era cuestionar la discriminación sexual), el derecho a elegir y más tarde la igualdad sexual.

⁷ Cuestionó temas relacionados con la subordinación de la mujer y abarcaban tanto la opresión en el matrimonio como la opresión sexual a través de la prostitución, la pornografía, la falta de libertad para abortar, la desigualdad de derechos reales y la violencia sexual. En este tipo de feminismo podemos conocer autoras como Firestone y Millet, quienes centran sus estudios en la categoría sexo.

⁸ Cuestiona la esclavitud doméstica de las mujeres, pugna por la incorporación de todas las mujeres al mercado laboral para independizarse de los hombres y tener mejores condiciones de trabajo como mujeres obreras.

así las formas de ser hombre y mujer están determinadas por la cultura y la sociedad (De Beauvoir, 1949: 207).

Para Scott la definición de género “es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1990:289). Con esta definición, Joan Scott nos da elementos para entender la estructura de la desigualdad entre mujeres y hombres a partir de las cuotas de poder que se ejercen hacia las mujeres que tiene que ver, como lo indica Lamas siguiendo a Scott, con cuatro elementos del género: 1. los símbolos y los mitos culturalmente disponibles; 2. los conceptos normativos expresados en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas; 3. Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas y la política; y 4. La identidad (Lamas, 1996). Lo anterior hace a esta definición tener una explicación integral.

En este sentido, también podemos encontrar a otras teóricas haciendo referencia a que [...] “la propia historia del feminismo no es otra cosa que el lento descubrimiento de que el género es una construcción cultural que revela la profunda desigualdad social entre hombres y mujeres” (Cobo, 2007:3).

Ahora bien, a partir de esta construcción del pensamiento feminista de los años setenta, ya se tiene claro que el género es una construcción cultural y que es una forma de opresión hacia las mujeres, no obstante, referentes como Judith Butler se posicionan con una nueva forma de pensar el sexo. [...] “Allí el género no se trata de significados culturales que recubren un sexo natural, sino que, por el contrario, es el género el que establece la diferencia sexual como dato de la naturaleza, por lo tanto, ataca el modelo teórico que sostiene el sistema sexo/género como representante del fundacionalismo biológico” (Suzzi, 2016:198).

Por lo anterior, ante distintas visiones en relación al género y al sexo, si bien es cierto como apuntan: Gayle Rubin no se trata de la [...] “la eliminación del hombre, sino a la eliminación del sistema social que crea el sexismo y el género” (Rubin, 1986:135); y Butler al prescindir del género [...] “porque el género promueve una visión de la masculinidad y de la feminidad socialmente constructivista, que

desplaza o devalúa el estatus simbólico de la diferencia sexual y de la especificidad política de lo femenino” (Butler, 2004: 262), también es cierto e importante reconocer que el género sigue teniendo hoy por hoy una utilidad, siguiendo a Joan Scott [...] “género parece haberse convertido en una palabra particularmente útil a medida que los estudios, sobre el sexo y la sexualidad han proliferado, porque ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sociales asignados a mujeres y hombres” (Scott, 1990: 271).

En este sentido, el estudio de la categoría de género aún tiene relevancia porque, como indica Celia Amorós, [...] “sigue sirviendo para la reivindicación y el análisis, para la existencia de un «proyecto feminista como proyecto emancipatorio la que «promueve ciertas formas de identidad común entre las mujeres», no para resaltar una supuesta identidad esencialmente femenina, sino, una «identidad feminista»” (Álvarez, 2001: 281).

En otro orden de ideas, cuando se asume la responsabilidad de concientizar la importancia del género como categoría de análisis, entonces se tiene una implicación: en el marco de la Teoría de Género, en la mitad del siglo XX, surge la Perspectiva de Género. La Teoría de Género por su parte, [...] “enfoca a mujeres y hombres como sujetos históricos, contruidos socialmente, y se les ubica en su propia circunstancia para mostrar las relaciones de producción y de reproducción social como espacios de construcción de género” (Cazés, 2006:14).

Marta Lamas entiende la Perspectiva de Género como “una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer, que [...] implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 2007).

Según la autora desde un enfoque antropológico, la perspectiva de género, [...] “pues ayuda a comprender y desentrañar los códigos culturales y así se pueden mostrar –y combatir– los prejuicios y los estereotipos de manera más eficaz, es decir, [...] identifica y se propone eliminar las discriminaciones reales de que son objeto las mujeres, por mujeres, y los hombres, por hombres. [...] al establecer condiciones más equitativas para la participación de la mitad de la sociedad y al

relevante a los hombres de muchos supuestos de género que son también un peso y una injusticia" (Lamas, 2007).

Para Cazés la Perspectiva de Género es una visión analítica de lo que acontece en la organización social estructurada en la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual, en el orden de los géneros, transformada en desigualdad; es una crítica de la sexualidad, de la cultura y de la estructura política de la sociedad; y es una propuesta de transformación democrática en la base de las relaciones sociales que son los géneros (Cazés, 2006:14).

Estela Serret entiende la Perspectiva de Género como [...] "un punto de vista a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros (masculino y femenino, en un nivel, y hombres y mujeres en otro" (Serret, 2008:15).

Para Novoa "La perspectiva de género, apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia. Su principal objetivo es la consecución de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombre y mujer, sin homogeneizarlos. [...] comienza a emplearse como un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación de las mujeres. Dicho instrumento tiene como objetivo la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de la mujer" (Novoa, 2012: 347).

4.1.2 Administración Pública con enfoque de género

Teniendo en cuenta la importancia de la incorporación del género y de la perspectiva de género como elementos básicos para visibilizar las diferencias entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado, se puede incidir en aquellos espacios donde la discriminación hacia las mujeres es un problema al que se enfrentan.

De esta manera, en la administración pública se puede percibir que no solo la mayoría de las personas que participan en ese espacio laboral son hombres, sino que son hombres que manifiestan una resistencia para la transformación de las instituciones que permitan disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres, ya sea porque ignoran la perspectiva de género o porque simplemente no tienen alguna importancia para los tomadores de decisiones.

Al respecto, Daniela Cerva refiriéndose a Teresa Inchaústegui indica que el institucionalizar la perspectiva de género implica [...] “reconocer la existencia del sistema de jerarquía entre los sexos...” (Cerva, 2017:147), es decir, reconocer el poder que se ejerce sobre las mujeres implica entonces renunciar a los privilegios que favorecen a intereses particulares.

Entonces se trata de incidir en las instituciones de la administración pública, no solo para institucionalizar la perspectiva de género, sino para transformar los hábitos y comportamientos institucionales que perpetúan la discriminación y desigualdad hacia las mujeres.

De acuerdo con Arely Gómez, en la Administración Pública, [...] “las mujeres ocupan más puestos administrativos y de apoyo, que de profesionales” (Gómez, 2017: 35), al coincidir con esta afirmación, se piensa que atrás de esa realidad, hay una justificación legitimada por los estereotipos y por la división sexual del trabajo, evitando a las mujeres en los puestos de decisiones porque se piensa que no cuentan con los conocimientos, habilidades, capacidades y temperamento adecuados para pretender un puesto con características de mando, y efectivamente, en muchas ocasiones no se cuenta con las suficientes credenciales pues la mayoría de las mujeres tienen que conciliar el tiempo laboral con el trabajo de cuidados o el tiempo familiar.

Sin embargo, resulta que, aunque se cumpla con los requisitos, tampoco es suficiente motivo para tener acceso a oportunidades laborales que reduzcan las brechas de desigualdad tanto económicas como de discriminación y violencia, y si por algunas circunstancias las mujeres ocupan cargos de decisiones, se suman otras problemáticas con las que se tienen que lidiar, me refiero al hostigamiento y el acoso sexual y el acoso laboral. Al respecto, la autora menciona que [...] “las

culturas institucionales que no penalizan el sexismo y el acoso representan importantes barreras para la confianza y el progreso de las mujeres en la Administración Pública” (Gómez, 2017: 37).

Ahora bien, reconocer el sistema de jerarquías entre los sexos, las brechas de desigualdad y en general las barreras con las que se enfrentan las mujeres frente a un sistema diseñado desde la perspectiva androcéntrica, implica hacer un análisis del funcionamiento de la administración pública en las instituciones con enfoque de género.

El enfoque de género, es un mecanismo de análisis para identificar problemáticas, en este caso, en los procesos de la administración pública que permite visibilizar cuestionamientos que tienen que ver con el hecho de ser mujeres: porque la mayoría de las mujeres desempeñan funciones secretariales o de apoyo, porque tienen salarios menores por hacer los mismo trabajos, porque les cuesta más tener puestos donde emerjan las decisiones, porque son cuestionadas las estrategias en los puestos de mando por las mujeres, porque cuando se cuenta con la experiencia y la formación académica, el crecimiento profesional y laboral se encuentran limitados o nulos.

En este sentido María del Carmen Pardo, tiene como referente a los Estudios de Género para definir techo de cristal [...] “a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones, que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando” (Pardo, 2017: 50). El techo de cristal, es un conjunto obstáculos que tienen una carga simbólica de violencia significativa hacia las mujeres. En la administración pública, por ejemplo, las mujeres que cumplen un horario establecido y no destinan más tiempo a la demanda de los jefes o jefas, porque tienen que conciliar el trabajo familiar con el laboral, tienen menos posibilidades de acceder a las oportunidades para tener una mejor posición en la organización o institución, obtener un mejor salario o incluso están más expuestas a que no se les considere en las capacitaciones o formación profesional.

En este orden de ideas, pensar a la Administración Pública a través de un enfoque de género, implica diseñar y aplicar acciones positivas que permitan aprovechar los espacios de las instituciones para plantear agendas de igualdad entre mujeres y hombres, protocolos de acción para erradicar la discriminación hacia las mujeres, acciones para disminuir las brechas de género y programas, protocolos para atender y erradicar todo tipo de violencias hacia las mujeres.

4.2 Institucionalización de la Perspectiva de Género en México y en el Estado de México

“Las reformas y los cambios legales, aunque mejoren la condición de las mujeres y sean parte fundamental de su proceso de emancipación, no van a cambiar de raíz el patriarcado. Hay que integrar estas reformas dentro de una vasta revolución cultural a fin de transformar el patriarcado y abolirlo” (Lerner, 1986: 316). Al patriarcado, dicho por muchas mujeres como: “el sistema de todas las formas de opresión y de discriminación”, se le tiene que abolir no solo a partir de la creación de instituciones y difusión de discursos, sino a partir de la transformación de los pensamientos, de las costumbres, de la consciencia para liberar a la mitad de las personas que habitan el planeta. Esto será posible a través de instrumentos legales, pero también de acciones profundas de concientización, conocimiento y reconocimiento de las problemáticas que dañan no solo a las mujeres sino a los hombres también y porque es una deuda histórica con las mujeres.

Lo anterior, es una lucha que tiene un antecedente histórico muy importante. Es así como, derivado de una intensa demanda por los derechos de las mujeres, a raíz de la exposición de la violencia contra las mujeres como problema público, en la década de los años setenta, se gestaron diversas acciones que se fueron incorporando en la agenda pública internacional y gradualmente en los contextos nacional y local (Díaz y Vázquez, 2012).

De esta manera, las Naciones Unidas ha convocado a los países del mundo a diversas Conferencias en el marco de la igualdad de derechos y participación de las mujeres. La primera de ellas se llevó a cabo en 1975 en México, la segunda en 1980 en Copenhague, la tercera en 1985 en Nairobi y la Cuarta en 1995 en Beijing.

La Cuarta Conferencia Mundial de Beijing implicó el precedente para la implementación de la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas, y el empoderamiento de las mujeres (Carmona, 2014). A partir de esta convocatoria mundial, se han llevado a cabo evaluaciones quinquenales — Beijing + 5, 2000; Beijing + 10, 2005; Beijing + 15, 2010; Beijing + 20, 2015; Beijing +25, 2020 —, para conocer los progresos y desafíos pendientes.

Cabe señalar que de las acciones más importantes que ha llevado a cabo las Naciones Unidas fue la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) el 18 de diciembre de 1979. Este instrumento internacional es considerado el más importante por ser el primero en materia de igualdad de derechos para las mujeres, en su calidad de vinculante, que obliga a los estados parte a cumplir con el tratado⁹ en todas las esferas sociales, tanto en el ámbito público como privado (Carmona, 2015).

En el ámbito regional, a través de la Asamblea General de Estados Americanos, se llevó a cabo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer¹⁰ (Belém do Pará) el 9 de junio de 1994 en Brasil, en la cual se establecieron los lineamientos para llevar a cabo las acciones necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Díaz y Vázquez, 2012). A partir de 1995 se han llevado a cabo Conferencias Regionales sobre la Mujer en América Latina y el Caribe: Santiago (1997), Lima (200), México (2004), Quito (2007), Brasilia (2010), Santo Domingo (2013), Montevideo (2016) y Santiago (2019), llamados consensos para debatir y proponer temas que impactan en la vida de las mujeres.

En este orden de ideas, para dar cumplimiento a estos instrumentos normativos, México en materia de Perspectiva de Género en las Políticas Públicas¹¹, ha tenido algunos avances al respecto. A partir de los compromisos

⁹ México ratifica la CEDAW en 1981.

¹⁰ México lo ratifica en 1998 y entra en vigor en 1999. Es un instrumento jurídicamente vinculante.

¹¹ Gloria Guadarrama (2012: 219), hace referencia a Incháustegui y Ugalde (2006:204), quienes indican que la definición derivó de la Plataforma de Acción Beijing 1995; prescriptiva para los países que es seguida en su cumplimiento por la ONU (1998). La comparten los

adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing 1995, [...] “corresponde a la transversalización de la perspectiva de género en todas las instituciones, las políticas, los procesos de planificación y de adopción de decisiones y en la ejecución de políticas para impulsar la equidad de género en los diversos ámbitos de la administración pública, tanto federal como estatal y municipal” (Carmona, 2014: 231).

A través del siguiente cuadro, se puede apreciar la implementación de las acciones específicas que el gobierno ha llevado a cabo como respuesta a los compromisos ratificados en la Plataforma de Acción de Beijing 1995.

Cuadro No. 1. Objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing 1995 y Acciones del Gobierno de México.

Objetivos Plataforma de Acción de Beijing 1995	Acciones del Gobierno de México
<p>1) Crear mecanismos nacionales y órganos gubernamentales para el adelanto de la mujer,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES en 2001). • 32 mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas. • Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en 2007. • Observatorio de Medios del Instituto Nacional de las Mujeres.
<p>2) Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG en 2005). • Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados. • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH en 2006). • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV en 2007).
<p>3) Difundir datos e información destinados a la planificación y a la evaluación desglosados por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM).

organismos y foros nacionales e internacionales que discuten y conceptúan las intervenciones necesarias para atender los problemas de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia con base en los objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing y las Acciones de gobierno de los sexenios panistas (2000-2006 y 2006-2012).

Entre las acciones específicas que sugiere la Plataforma de Beijing para corregir las desventajas iniciales de las mujeres se implementaron algunos programas:

- Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD). Programa rector en materia de transversalización de la perspectiva de género, fue publicado en julio de 2008
- Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres (PROEQUIDAD)
- Atención Médica de la Violencia Familiar, la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 en marzo de 2008.
- Despenalización del aborto en la Ciudad de México 2007.
- Reforma político-electoral de 2014. Determinó la obligación a los partidos políticos de establecer “las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales” y se incrementa el porcentaje de 2 a 3% del presupuesto ordinario de los partidos políticos para las actividades de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, así como, la regulación de los recursos destinados a dicha actividad.
- Paridad en Todo, mayo de 2018
- Reformas en materia de violencia política en razón de género, 13 de abril 2020.

El surgimiento de dependencias públicas estatales y municipales como organismos responsables de atender los problemas de las mujeres y de género, que, con diversas denominaciones, se extendió en el país a partir del año 2000 (Guadarrama, 2012: 222).

En el Estado de México, se creó el Instituto Mexiquense de la Mujer (IMEM) el 18 de diciembre de 2000¹², dos años después se incorporó a la Secretaría de Desarrollo Social¹³ para ejecutar la política de apoyo a las personas adultas mayores, y en 2006 el IMEM cambió de nombre por el de Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social¹⁴ (CEMyBS). Así mismo, se planteó la creación de los Consejos Municipales de la Mujer y Bienestar Social en cada uno de los municipios de la entidad. Actualmente, se creó la Secretaría de las Mujeres en 2020.

Al respecto, al ampliar las atribuciones del IMEM, conducidas ahora por el CEMyBS tuvo un impacto en las funciones, ya que de ser la institución encargada de incidir en la transversalización de la perspectiva de género¹⁵ en las políticas públicas del Estado de México, paso a ser una instancia operadora [...] “perdió su objeto como diseñadora de políticas públicas y hacedora de programas; disminuyeron sus capacidades... teniendo un [...] retroceso en el proceso de transversalización de la perspectiva de género” (Baca *et al.*, 2012: 252).

Estas modificaciones que se dieron en el orden estatal, influyeron en la constitución de los institutos municipales, o consejos, o bien coordinaciones de la mujer; es decir, se generó una estructura municipal desvirtuada.

[...] resultado de una combinación de elementos entre los que se cuentan el flujo de los recursos de las administraciones, la información disponible, la importancia que se otorga a los programas, la fuerza de los actores políticos y el conocimiento y la formación de los funcionarios públicos como elementos que impulsan una u otra de las figuras constitutivas; pero es razonable pensar que buena parte de las debilidades o fortalezas de los organismos se relaciona con su figura constitutiva (Guadarrama, 2012: 222).

¹² Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México, lunes 18 de diciembre de 2000, núm. 118.

¹³ Ibid., lunes 17 de junio de 2002, núm. 115.

¹⁴ Ibid., martes 24 de enero de 2006, núm. 17.

¹⁵ Según Baca *et al.*, 2012, de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, la transversalización de la perspectiva de género “es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (oit, 1996: 14).

Siguiendo esta línea, en una investigación acerca de la institucionalidad de género en el Estado de México, elaborada por Baca, Vélez y Fuentes en “Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México” (2012), indican que “más de la mitad de los municipios (53.6 por ciento) creó su instancia municipal de atención a las mujeres entre 2006 y 2011...¹⁶ de los cuales, [...] en la mayoría de los casos existe carencia o insuficiencia en la capacitación en perspectiva de género...” por lo que “La falta de profesionalización y de capacitación en perspectiva de género es un tema nodal en la atención a las víctimas de violencia de género...”¹⁷ Lo anterior, explica de alguna manera la carencia de efectividad de la perspectiva de género en las políticas públicas aplicadas en la entidad.

El Gobierno del Estado de México en materia de legislación estatal para erradicar la violencia contra las mujeres y la desigualdad ha avanzado. Al respecto se cuenta con Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México en el año 2008, su Reglamento en el año siguiente, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México en el año 2010 y el Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, publicado en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el día 26 de marzo de 2015,

Derivado de los anterior el 27 de enero de 2011 se creó el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (*el cual, en adelante, se identificará como Sistema Estatal*)¹⁸, cuyo objeto es la planeación, seguimiento, evaluación y monitoreo de las acciones afirmativas y políticas públicas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Dentro del Marco Normativo Estatal del Sistema en mención, se identificó un documento denominado “Reglamento interior de la unidad de género y erradicación

¹⁶ Baca, et al., op. cit., pag. 253.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Las cursivas son mías.

de la violencia de la secretaria del agua y obra pública” de la Secretaría de Obra Pública¹⁹, el cual menciona:

“En la Tercera Sesión Ordinaria del Sistema Estatal, celebrada el 09 de diciembre de 2011, se acordó que el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social realizaran, los Lineamientos Generales para la creación de las Unidades de Género y Erradicación de la Violencia, en cada una de las Dependencias e Instituciones que integran este Sistema, a fin de velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y combatir la violencia contra las mujeres, contribuyendo, en la medida de lo deseable a disminuir la brecha de género”.

Como se puede observar en la cita anterior, el Sistema Estatal, acordó la creación de las “Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia”²⁰ en 2011. Sin embargo, no se pudo constatar la evidencia de dichos lineamientos en el sitio web del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México.²¹

En este orden de ideas, otros de los instrumentos con los que cuenta el Gobierno de la Entidad son: el Procedimiento del Mecanismo de Seguimiento de las Medidas de Seguridad, Prevención y Justicia para Atender y Erradicar la Violencia contra las Niñas, Adolescentes y Mujeres²²; el Programa de Cultura, Institucional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres²³, emitido por la Secretaría de Desarrollo Social; los Lineamientos de Operación del Programa Mexiquense por una Vida sin Violencia²⁴; el Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México²⁵; y el Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir,

¹⁹ Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México, lunes 16 de junio de 2014, núm. 110.

²⁰ Esta figura, que aborda más adelante por ser objeto de estudio de la presente investigación, se constitucionalizó el 10 de mayo de 2018.

²¹ También revisar otros acuerdos por parte del Consejo de la Judicatura del Estado, de la de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, del Tribunal Electoral del Estado de México y del Instituto Electoral del Estado de México. Se puede consultar en: 187.189.134.98:81/_sepasevim/?page_id=591

²² Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México, martes 12 de septiembre de 2017, núm. 52.

²³ Ibid, lunes 14 de septiembre de 2017, núm. 54.

²⁴ Ibid, lunes 26 de septiembre de 2017, núm. 62.

²⁵ Ibid., lunes 10 de mayo de 2018, núm. 81.

Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres del Estado de México²⁶.

Es importante mencionar que los mecanismos para la instrumentación de la institucionalización²⁷ y de las políticas públicas con perspectiva de género son robustos. Sin embargo, actualmente se percibe un contexto en el cual cada día la violencia de género contra las mujeres va en aumento. El Estado de México no es la excepción, por el contrario.

Actualmente con la creación de la Secretaría de la Mujer se espera que se materialice la igualdad entre mujeres y hombres.

4.2.1 Transversalización de la perspectiva de género

La igualdad entre mujeres y hombres es un prerrequisito indispensable para lograr un verdadero desarrollo humano que mejore efectivamente la vida y las oportunidades de las personas (PNUD, 2010).

Sin embargo, a más de 40 años de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación CEDAW; a 26 años de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará); y a 25 años de la Plataforma de Acción para las Mujeres en Beijing, las desigualdades entre mujeres y hombres están presentes y obstaculizan el desarrollo en todos los ámbitos de las esferas sociales.

En este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe se refiere a que [...] “Superar los nudos de la desigualdad de género identificados en la Estrategia de Montevideo²⁸, implica avanzar hacia la implementación efectiva de

²⁶ Ibid., lunes 10 de diciembre de 2018, núm. 111.

²⁷ De acuerdo con Daniela Cerva, la institucionalización de la perspectiva de género se concibe como el proceso político-institucional para legitimar políticamente acciones para la igualdad entre mujeres y hombres. La creación de oficinas o instancias estatales dirigidas a la generación de políticas públicas son parte de la institucionalización.

²⁸ La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres. Ver en: cepal.org/es/publicaciones/41011-estrategia-montevideo-la-implementacion-la-agenda-regional-genero-marco

la legislación ya aprobada en los países que han modificado sus marcos normativos, así como garantizar el acceso efectivo de las mujeres a la justicia” (CEPAL, 2020).

Según García Prince (García, 2003), especialistas y estudiosos hablan del tiempo presente como una fase distinta, la cual está siendo denominada Etapa Post Beijing y que estaría caracterizada por la emergencia de importantes categorías de análisis y aplicación de las políticas públicas que se conciben desde el enfoque de género como “mainstreaming de género” o “transversalidad de género” y, más recientemente como “Igualdad de géneros en el mainstream”

El Mainstreaming de Género es una estrategia para la igualdad de género que forma parte de la agenda de desarrollo²⁹ y la de derechos humanos, articuladas en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, realizada en Beijing en 1994 (De la Cruz, 2007). Aunque no es objeto de estudio del presente documento, es importante comentar que el Mainstreaming se tradujo como “Transversalidad de Género” y que derivado de que el concepto presenta algunas dudas en relación al término en inglés (*mainstreaming*) como estrategia global, a continuación, se presenta un cuadro resumen con las definiciones que han sido más utilizadas:

Cuadro. 1 Definiciones de Gender Mainstreaming

Definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)	Definición del PNUD (2000)	Definición del Consejo de Europa (1998)
“El Mainstreaming de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses	“El género en el mainstream tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización... Más específicamente es una estrategia para asegurar que:	Gender mainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.

²⁹ Los antecedentes del mainstreaming de género, son los enfoques: Mujeres en el Desarrollo (MED) en la década de los 70 y Género en el Desarrollo (GED) en la década de los 80 y la evolución del enfoque MED al enfoque GED.

<p>de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros”.</p>	<p>1. La igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases menores o mayores del proceso de toma de decisiones de una organización, 2. y que el producto o resultado de las decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros (...) Una iniciativa efectiva de género en el mainstream requiere la interacción compleja de numerosas habilidades y competencias usualmente coordinadas en un equipo de trabajo integrado para tal fin.”</p>	
--	--	--

Fuente: Urriola Pérez 2008 en García Prince, 2008: 56. Cuadro construido por Evangelina García Prince en base a los siguientes documentos: Reporte del Consejo Económico y Social 1997. A/52/3, 18 de septiembre 1997. “Chapter IV: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programs in the United Nations System” y UNDP: Gender and Development Program. Learning and Information Pack. NY. 2000.

Al respecto Urriola Pérez en Bernabeu indica que [...] “El mainstreaming debería suponer una transformación profunda de las organizaciones a todos los niveles, una transformación que significa reconocer que el género no concierne sólo a los programas, políticas y equilibrio de género en el personal, sino también en la cultura organizacional” (Urriola P., 2008: 11).

En esta línea de crítica para Maier, [...] “la transversalidad de la perspectiva de género implica una profunda revisión de la propia noción de desarrollo, es decir, de la manera de concebir, elaborar, financiar y evaluar las medidas políticas desarrollistas nacional y globalmente, lo que requiere de complejos y extensivos procesos de capacitación para poderla llevar a cabo” (Maier, 2011: 221).

Por lo anterior, se puede apreciar que se hace especial hincapié en las críticas a la revisión del funcionamiento de las organizaciones y del cambio organizacional como una de las herramientas menos aplicadas de la estrategia de mainstreaming.

Con base en la obra de Carmen de la Cruz, *La planificación de género en las políticas públicas*, América Latina Genera y el PNUD recuperan en el texto de *Igualdad*, que la condición para lograr el mainstreaming de género implica una responsabilidad que compete a toda la institución la cual se estructura a partir de: utilizar el enfoque de género para analizar la propia institución y lo que ésta hace; identificar las diferencias (discriminación y brechas) entre mujeres y hombres; definir y articular acciones concretas en todos los niveles institucionales para avanzar hacia el objetivo de la equidad de género, transformar no solo las relaciones desiguales entre los géneros, sino también las estructuras que producen la desigualdad (PNUD, 2010).

Según Incháustegui con base en la OCDE, el enfoque de género en política pública (gender oriented policy) ha sido definido como: “tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes” (OCDE, 1998).

Para la autora, la perspectiva de género en las políticas públicas implica, introducir la cuestión de la equidad entre los sexos, en los mecanismos institucionales, formales e informales, que regulan la asignación de oportunidades y la distribución de cargas sociales entre los sexos, tanto en lo que toca a las estrategias y programas de política económica como a las políticas sociales, la política de derechos y la distribución de poder.

De acuerdo con esto, institucionalizar la perspectiva de género en los modelos de las decisiones públicas supone, de entrada, hacer visible, contable y evaluable un conjunto de variables sociales y económicas referentes al mundo femenino, buena parte de ellas excluidas actualmente del funcionamiento de las instituciones públicas y de los modelos de política, por lo que, en muchos aspectos, institucionalizar esta perspectiva implica desplegar un nuevo paradigma de política

pública, con el correspondiente desarrollo del instrumental teórico-conceptual, metodológico y operativo; éstos serían los indicadores, las bases de datos, el desarrollo de instrumentos de política y los mecanismos de gestión (incluyendo los de gestión financiera). Y otro tanto en lo que hace a leyes, normas y procedimientos de regulación de derechos, oportunidades y conflictos, por lo que en conjunto la institucionalización en política pública de esta nueva perspectiva implicaría una reforma institucional de vastas proporciones del aparato público y de las culturas institucionales que permiten su reproducción.

De esta manera, se puede confirmar y reafirmar que la responsabilidad de eliminar las desigualdades de género entre mujeres y hombres es del Estado y los poderes públicos, y que es a través de las políticas públicas con perspectiva de género como se puede incidir en la transversalización de las mismas.

4.3 Violencia de Género

4.3.1 ¿Qué es la violencia de género?

Ante un contexto en donde la violencia contra la mujer constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz, ejes temáticos del Plan de Acción 1975 de la Conferencia Mundial con sede en México, en 1993 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó “La declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” (ACNUDH, 2020).

La Ley General de Acceso entiende la Violencia de Género como: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (LGAMVLV, 2007).

Para la Ley de Acceso del Estado de México, esta violencia se refiere:

Al conjunto de amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, la subordinación, la discriminación y la explotación de las mujeres y las niñas y que es consubstancial a la opresión de género en todas sus modalidades. La violencia de género contra las mujeres y las niñas involucra tanto a las personas como a la sociedad en sus distintas formas y organizaciones, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales

y al Estado que la reproduce al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres.

La violencia de género se ejerce tanto en el ámbito privado como en el ámbito público manifestándose en diversos tipos y modalidades como la familiar, en la comunidad, institucional, laboral, docente y feminicida de manera enunciativa y no limitativa (LAMVLVEM, 2008).

De acuerdo con la Asamblea General de las Naciones Unidas, la violencia contra mujeres y niñas es una de las violaciones a los derechos humanos más sistemáticas y extendidas. Está arraigada en estructuras sociales construidas con base al género más que en acciones individuales o acciones al azar; trasciende límites de edad, socio económicos, educacionales y geográficos; afecta a todas las sociedades; y es un obstáculo importante para eliminar la inequidad de género y la discriminación a nivel global (ONU Mujeres, 2013).

Espinar muestra que, para la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, se toman como equivalentes violencia contra la mujer y violencia de género. Sin embargo, refiriéndose a María de Jesús Izquierdo hace dos precisiones: “no toda la violencia contra la mujer es violencia de género, y por otro lado, no sólo la violencia contra las mujeres puede analizarse aplicando un enfoque de género” (Espinar, 2003: 39).

Al respecto de estas dos precisiones, en palabras de Roberto Castro, [...] “un primer problema que enfrentamos al estudiar la violencia hacia las mujeres se refiere al alcance del concepto mismo de violencia”. Es decir, al referirnos a un sistema social estructurado por otros sistemas como el patriarcado y el sistema sexo/genero, para diferenciar a mujeres y hombres, donde, en todos los ámbitos de la sociedad se ejerce y reproduce la dominación masculina sobre las mujeres, no solo se habla de “violencia”, sino de “violencia estructural hacia las mujeres” (Castro, 2012: 19).

Eva Espinar, cita a Johan Galtung para referirse al triángulo de la violencia [...] “según el cual, las diferentes manifestaciones de violencia directa están íntima y estrechamente interrelacionadas con otras dos formas de violencia: violencia estructural y violencia cultural”. La relación entre estas tres formas de violencia es la que daría sentido a los que se denomina violencia de género; una forma de violencia que se fundamenta en unas relaciones de dominación por razón de género y en unas concretas definiciones culturales de lo que son las relaciones, definiciones e identidades de género; es decir, también en una dominación el plano simbólico-cultural (Espinar, 2003: 17).

En este sentido, Sonia Frías de acuerdo con (Castro, 2012) en Jeanne Ward indica que efectivamente no toda la violencia hacia las mujeres es violencia de género, porque la violencia de género consiste en cualquier acto que provoque algún tipo de daño a otra persona, que se realice en contra de la voluntad de ésta, y que esté “originado en las desigualdades de poder (género). Sin embargo, aunque no se dirige exclusivamente contra las mujeres y las niñas, la violencia de género las afecta principalmente a ellas en todas las culturas, ya que en el ámbito público, privado e institucional padecemos situaciones que nos excluyen, discriminan y violentan debido a las desigualdades de poder socialmente establecidas entre hombres y mujeres y que se reproducen en las instituciones sociales (Frías, 2016).

Al respecto, para Esther Oliver y Rosa Valls, “la violencia de género es la violencia que se ejerce desde el modelo hegemónico de masculinidad encarnado mayoritariamente por hombres, pero también por algunas mujeres, contra todas las mujeres y también contra los hombres que siguen otros modelos de masculinidad no hegemónica tanto heterosexual como homosexual (Oliver y Valls, 2004, p. 16).

Rita Segato en su obra *Las estructuras elementales de la violencia...* menciona [...] “erradicar la violencia de género es inseparable de la reforma misma de los afectos constitutivos de las relaciones de género tal como las conocemos y en su aspecto percibido como «normal»” (Segato, 2003: 133). Al respecto, no importa la cantidad de instrumentos legales que reprueben el daño hacia las mujeres, sino se ha visto ningún resultado.

4.3.2 Violencia contra las mujeres en el Estado de México

La violencia contra las mujeres, es uno de los principales problemas que se identifica en el Estado de México. De acuerdo con varias encuestas, el fenómeno ha incrementado pese a las políticas públicas que las últimas administraciones del gobierno estatal han implementado.

Partiendo de la publicación “Mujeres y Hombres en México 2018”, se muestra que las estimaciones de población del CONAPO para 2018 indican que residen en el país un poco menos de 125 millones de personas, de los cuales 63.9 millones son mujeres y 60.8 millones son hombres. El estado de México es la entidad más poblada, con 17.6 millones, equivalente a 14.1% de la población nacional; de los cuales 9 millones son mujeres y 8.60 millones son hombres. Aunque es visible que en los dos niveles las mujeres representamos poco más de la población, este dato no explica por qué se violentan más a las mujeres que a los hombres. Como ya se pudo observar en el apartado anterior, la violencia contra las mujeres obedece a otras a otros esquemas de orden social y cultural.

Con base en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares³⁰ (ENDIREH) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 66.1% de las mujeres de 15 años y más, han sufrido violencia; 29.0% violencia económica o patrimonial o discriminación en el trabajo, 34.0% violencia física, 41.3% violencia sexual y 49.0% violencia sexual, en cualquiera de los siguientes contextos: comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja. La violencia contra las mujeres en el Estado de México creció, al pasar del 73% que reportó el INEGI en 2011 al 75.3%, de acuerdo a la más reciente encuesta. Mientras la media nacional es de 66.1%, en la entidad este indicador se disparó a 75.3% (ENDIREH, 2016).

³⁰ Mide las experiencias de violencia (emocional, económica, física, patrimonial y sexual) que han enfrentado las mujeres de 15 años y más que residen en el territorio nacional, en la relación de pareja y en los ámbitos escolar, laboral, comunitario y familiar.

Cuadro No. 2. Comparativo porcentual de la Violencia contra las Mujeres por ámbitos del Estado de México en relación al promedio nacional.

Tipo de Violencia	% Nacional	% Estado de México
Violencia contra las Mujeres	66.1%	75.3%
Ámbito escolar	25.3%	28.1%
Ámbito laboral	26.6%	27.5%
Ámbito comunitario	38.7%	50.2%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH).

En esta línea, de acuerdo con las cifras de la ENDIREH, en 2016 en el territorio nacional el 43.9% de las mujeres de 15 y más años declaran al menos haber sufrido por lo menos un incidente de violencia por parte de su pareja a lo largo de su vida.

Cuadro No. 3. Prevalencia de violencia de pareja en las mujeres de 15 y más años de edad a lo largo de su vida en el Estado de México según tipo de violencia 2016.

Tipo de Violencia	Tasa Nacional	Tasa Estado de México
Total	43.9	53.3
Emocional	40.1	50.0
Física	17.9	21.2
Sexual	6.5	7.8
Económica o patrimonial	20.9	24.7

Fuente: Mujeres y Hombres en México con base en INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 (ENDIREH). Tabulados básicos. En: www.inegi.org.mx (2 de octubre 2018).

En relación a la incidencia delictiva de presuntos feminicidios y las víctimas de los mismos, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), publicó que, Al analizar los datos por entidad federativa, destacan que, en Sinaloa, Veracruz, México y Oaxaca se concentran 295 presuntas víctimas de feminicidios de las 726 registradas en 2017 (40.6%).

Cuadro No. 4. Cifras de presuntas víctimas de feminicidio y tasa de feminicidios por entidad federativa 2017.

	Nacional	Estado de México
Total	726	68
Menores de edad (0 a 17 años)	61	9
Mayores de edad (18 y más años)	582	55
No especificado	83	4
Tasa de feminicidios (Por 100 mil mujeres)	1.1	.08

Fuente: Mujeres y Hombres en México con base en SESNSP. Cifras de incidencia delictiva. En: <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-yprogramas/incidencia-delictiva-87005?idiom=es> (20 de septiembre de 2018). CONAPO. Proyecciones de la población en México y de las entidades federativas, 2016-2050. (20 de septiembre de 2018).

Por otro lado, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública³¹ (ENVIPE) del INEGI, Según la versión 2019, aproximadamente el 89.33% de las víctimas de delitos sexuales; que son el hostigamiento, los manoseos, el exhibicionismo y los intentos de violación y violación sexual, mayores de 18 años en el país fueron mujeres, comparado con el 10.67% que fueron hombres. Es decir, en palabra de Vela [...] “las mujeres son la gran mayoría de las víctimas los delitos sexuales que se contabilizan en la ENVIPE” (Vela, 2018).

Ante este contexto o panorama general, en el que se evidencia la instrumentación normativa, y la problemática de la violencia contra las mujeres como un fenómeno social, pareciera que no son suficientes las acciones que se han llevado a cabo para erradicar esta violencia. La CEDAW reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". (ONU Mujeres, 2019)

³¹ Calcula aproximadamente cuántas personas en el país, mayores de 18 años, son víctimas de distintos tipos de delitos: robo, extorsión, fraude, amenazas, lesiones, secuestro y distintos delitos sexuales.

En este orden de ideas, con una problemática agudizada por la falta de acción institucional se presenció un nuevo comienzo para el Ejecutivo Estatal. Al respecto, la actual administración del Gobierno del Estado de México está integrada por 18 Dependencias, de las cuales cinco están presididas por mujeres y 13 por hombres.

Cuadro No. 5. Dependencias del Gobierno del Estado de México, desagregadas por la categoría sexo, en el Gobierno del Estado de México 2017-2023.

No.	Nombre de Dependencia	Sexo Titular
1	Secretaría General de Gobierno	H
2	Secretaría de Seguridad	H
3	Secretaría de Finanzas	H
4	Secretaría de Salud	H
5	Secretaría del Trabajo	M
6	Secretaría de Educación	H
7	Secretaría de Desarrollo Social	H
8	Secretaría de Desarrollo y Obra	H
9	Secretaría de Movilidad	H
10	Secretaría del Campo	M
11	Secretaría de Desarrollo Económico	H
12	Secretaría de Cultura y Turismo	M
13	Secretaría de la Contraloría	H
14	Secretaría del Medio Ambiente	H
15	Secretaría de Justicia y Derechos Humanos del Estado de México	H
16	Secretaría la Mujer	M

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro anterior, se puede observar que, con base en la reestructuración de las dependencias en la administración del Ejecutivo Estatal 2017-2023 del pasado 30 de septiembre, tan solo 25% de las dependencias están presididas por mujeres y 75% de ellas por hombres.

Ahora bien, vale la pena señalar que para dar cumplimiento a los instrumentos normativos tanto internacionales, nacionales como locales, el 8 de marzo de 2018, en el marco del “Día Internacional de la Mujer”, el Gobernador del Estado de México informó que el 25 de noviembre de 2017, “Día Internacional de la

Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres”, firmó con el Gobierno Federal el convenio Proigualdad y que también instaló el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

En el mismo evento anunció llevar a cabo una serie de acciones a la que nombró “Pacto Mujeres Fuertes, Acciones Firmes”, en dicho pacto se acordó la creación de leyes y políticas públicas con perspectiva de género, acciones afirmativas para reducir las brechas salariales y la inclusión de mujeres en puestos de mandos medios y superiores.

Es así como, a fin de institucionalizar una política transversal con la perspectiva de género y para [...] “dar cumplimiento a las disposiciones de las Alertas de Género y del convenio de Proigualdad”, el Gobierno del Estado de México promovió la creación e instalación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, como órgano de consulta y asesoría para que las acciones se diseñen con perspectiva de género y que sean un primer contacto para la atención del hostigamiento y acoso sexual, en las dependencias del Ejecutivo y sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y los municipios del Estado, ante la LIX Legislatura del Estado de México.

Derivado de lo anterior, el pasado 10 de mayo de 2018, se publicó en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno” el Decreto número 309 por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Cabe mencionar que en la misma fecha se publicó en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno”, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, mediante el cual se establecen medidas para prevenir y sancionar estas conductas que pueden afectar a las servidoras públicas en el ámbito laboral.

En este sentido, las Unidades de Igualdad de Género además de implementar políticas de igualdad, también son las encargadas de atender los casos de hostigamiento y acoso sexual porque desafortunadamente

4.3.3 Hostigamiento sexual, acoso sexual, y acoso laboral en la Administración Pública

El hostigamiento y acoso sexual, así como el acoso laboral son prácticas naturalizadas en la sociedad. Aunque se percibe por algunas fuentes como la ENVIPE, como ya lo vimos en apartados anteriores, que el hostigamiento es considerado parte de los delitos sexuales y que en su gran mayoría las víctimas son mujeres, también es importante mencionar que los hombres son susceptibles de sufrirlo o padecerlo.

En los espacios públicos, por ejemplo, las mujeres que son víctimas de hostigamiento o acoso sexual, es muy probable que sufran acoso laboral, porque es una forma de presionar a las mujeres por la falta de autonomía económica. Es de esta manera como se percibe un margen de tolerancia ya sea porque no se enrolan en la dinámica o porque no denuncian, o porque se percibe como un costo para poder participar en el mercado laboral.

Al respecto, las definiciones de hostigamiento y acoso sexual, las podemos encontrar en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por hostigamiento sexual, se indica que, [...] “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

En este mismo artículo se define el acoso sexual como [...] “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2020: 5).

Como se puede observar, tanto el hostigamiento como el acoso son actos violentos en el ámbito laboral. La diferencia entre hostigamiento y acoso sexual, es que en la primera existe una relación de subordinación y en el acoso si bien no hay una relación de subordinación, hay un abuso de poder en el que los actos del agresor o agresora son acciones sexuales que no se dan de manera recíproca.

En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Lugo, 2017:5).

Ahora bien, es importante saber que se cuenta con instrumentos jurídicos que llevan a la formalidad este tipo de violencias. Sin embargo, también es importante señalar la percepción de teóricas que abordan la problemática con otro nivel de análisis y enfoques generan otros cuestionamientos y formas de resolver los dilemas. En este sentido para Sonia M. Frias “el hostigamiento y el acoso sexual se conceptualiza como una forma de mantener el estatus de género y jerárquico” (Frias, 2020: 104). Es decir, para la autora esta problemática social, es otra forma de mostrar las diferencias entre los géneros, lo cual da estatus ante los diferentes niveles de jerarquía.

Ahora bien, el acoso laboral no solo está determinado por una relación de poder, sino que está predeterminado por actos de hostigamiento y acoso sexual. Las consecuencias de estos actos son múltiples a nivel personal porque atentan contra los derechos humanos, pero también se genera un daño a las instituciones en términos de productividad.

Como se puede observar, si se toma en consideración la perspectiva de género que la autora retomó para analizar la problemática de hostigamiento y acoso sexual, entonces es entendible que la respuesta a este problema social tiene como origen la desigualdad de los géneros.

Recientemente en México, a través del movimiento *#MeToo*, se pudo visibilizar esta problemática en diferentes ámbitos de la sociedad, con mayor auge, y no ha parado, ahora podemos evidenciarlo en la academia, no obstante, en la

administración pública, lo cual es un lastre para la emancipación y empoderamiento de las mujeres.

Incorporación y ampliación de protocolos de acción y capacidades administrativas de los órganos encargados de procesar las quejas de acoso y discriminación en entornos laborales. La información, protección y capacidad de sanción son elementos clave para combatir la reproducción impune de estas formas de violencia en el interior de la APF. Estas y otras acciones son medidas que deberán dejar de considerarse sólo en teoría, y ser aplicadas de forma consistente si se desea dejar de simular, para pasar del cambio a la transformación del papel de la mujer como verdadero agente activo en las políticas y en la política (Pardo: 2017: 58).

4.4 Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar es una relación determinada por la dicotomía entre lo público y lo privado. Dicha dicotomía es el resultado de los roles asignados a las mujeres y los hombres con base en el sexo.

Es decir, las mujeres por serlo, se tienen que confinar en el hogar (ámbito privado), y dedicarse a las actividades reproductivas como los cuidados y los quehaceres, sin remuneración alguna; sino como un acto de amor, que permitirán “la armonía de un ambiente familiar”.

Por otro lado, los hombres por serlo o nacer con ese sexo, deberán dedicarse al trabajo (ámbito público) y desarrollar actividades productivas que permitan proveer de recursos a la familia. Claro, este trabajo implica ser valorado y remunerado económicamente porque así está determinado hoy en día por el modelo económico que rige absolutamente todas las actividades económicas: el modelo neoliberal.

Lo anterior encuentra su explicación a través de la “división sexual del trabajo”. Para Silvia Federici la división sexual del trabajo [...] “confina a las mujeres al trabajo reproductivo ... redujo a las mujeres como bienes comunes, ya que su

trabajo fue definido como un recurso natural excluido de las relaciones de mercado” (Federici, 2010:148)

Estas relaciones son las que también determinan la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar porque resulta que, al incorporarse las mujeres al mercado laboral nunca abandonaron las actividades de cuidados en el hogar. Esto tiene una gran implicación, y es que se duplicó el trabajo para las mujeres, y no se cuenta con alguna remuneración por este exceso de trabajo. Al respecto, Mercedes Alcañiz percibe que [...] “se está produciendo en la actualidad, de forma lenta, y con muchas reticencias una nueva etapa en la que se desea que ambos sexos se impliquen tanto en las tareas domésticas como en las remuneradas y en general, en el espacio público” (Alcañiz, 2004).

El logro tanto de la igualdad entre mujeres y hombres en el campo laboral y para un desarrollo humano sustentable requiere que ambos compartan el trabajo doméstico y que se revalorice la importancia de la esfera privada y de la pública para el bienestar social (OIT/PNUD, 2009, p. 19).

Ahora bien, las mujeres que deciden o tienen que incorporarse al mercado laboral, se enfrentan con problemáticas que también tienen que ver con un “poder” que marca una jerarquía y que regularmente lo ostenta un hombre. En la administración pública no es diferente, las mujeres son más perjudicadas porque de acuerdo a los estereotipos no representan el “poder”.

Recientemente, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019 realizada por el Instituto Nacional Electoral en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, muestra que 30.9% del tiempo total de trabajo para las mujeres corresponde al trabajo de mercado, y 66.6% al trabajo no remunerado de los hogares. En relación a los hombres, 68.9% es el tiempo dedicado al trabajo para el mercado y 27.9% para el trabajo no remunerado (INEGI-INMUJERES, 2019).

Entonces, con base en los datos extraídos de la Encuesta sobre Uso de Tiempo, es claro notar que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado lo que permite visibilizar dos circunstancias: por un lado, independientemente de que las mujeres se enrolen en las actividades remuneradas en el mercado laboral, no disminuye el tiempo que destina ni al mercado laboral ni

a las actividades del hogar, y por otro lado, el hombre al no tener presencia en las labores domésticas y de cuidados, se encuentran con mayor disposición para dedicarse más horas al trabajo remunerado, a actividades de ocio o dispersión o de capacitación tanto profesional o académico.

Entonces, la conciliación entre lo laboral y lo familiar es una dupla que debe garantizar el Estado a través de la aplicación de los mecanismos y herramientas para salvaguardar la igualdad entre mujeres y hombres. Aplicar los instrumentos legales y las técnicas de conciliación que sean necesarias. Pero, por otro lado, generar las corresponsabilidades familiares que permitan de manera equitativa distribuir las actividades de cuidados y del hogar.

4.4.1 Corresponsabilidad familiar

El modelo tradicional de familia donde el hombre es el encargado de proveer, es el jefe y responsable de la familia y el que toma las decisiones familiares, y donde la mujer es la encargada de los trabajos de cuidados, de los quehaceres del hogar y sin alguna remuneración económica, ha evolucionado a otra frontera de posibilidades, porque dicho modelo no explica la realidad de muchas familias.

En primer lugar, se puede mencionar que muchas familias no están compuestas bajo ese modelo, otro factor tiene que ver con la creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, y también que el modelo económico actual no es un factor alentador que permita formar familias.

Derivado de las diferentes composiciones familiares, las necesidades son múltiples, en su gran mayoría las mujeres tienen una doble jornada laboral: en el ámbito público y en el ámbito privado. Esta condición implica consecuencias sociales que van desde la disminución de la pobreza, hasta la precarización del trabajo remunerado.

Si, por un lado, podemos constatar que, si las mujeres participan en el mercado laboral, entonces la condición de pobreza tiene algunas mejoras. Sin embargo, el sistema económico predominante es agresivo y abarata la mano de

obra por lo que el acceso a oportunidades es inequitativo y desigual en relación con los hombres.

El problema es que el sistema también es agresivo con los hombres al flexibilizar el trabajo y no proveer de los derechos que se tiene como trabajador o trabajadora. Esta problemática afecta las relaciones en el ámbito familiar por lo que recientemente se examina el concepto de corresponsabilidad familiar “que supone la articulación de tareas productivas y reproductivas desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres- como un elemento clave para el desarrollo social de los países” (Gómez y Jiménez, 2015). Dicha armonización implica un equilibrio; una conciliación donde cada participante tenga una responsabilidad que implique necesariamente una redistribución de actividades al interior de los hogares, pero también en el ámbito público. Para el caso de la administración pública, es importante reforzar los servicios de maternidad, paternidad y masculinidad como una estrategia fundamental para conciliar la vida familiar y laboral.

Por qué pensar en actividades de corresponsabilidad y no de conciliación, es un cuestionamiento que trasciende e involucra a los hombres en las tareas del hogar y no solo se centra que la conciliación que tienen que hacer las mujeres con la familia y el trabajo. De acuerdo con Verónica Gómez y Andrés Jiménez, esto es necesario, por al menos tres razones: a) equidad de género, para reducir las brechas de recursos (tiempo, dinero e incluso los riesgos de salud asociados a una doble jornada) que hoy existen entre hombres y mujeres y que ayudan a la perpetuación de patrones tradicionales por sexo; b) la demanda por una mayor armonía entre las que quizás sean las esferas más importantes en la vida de las personas, y c) la necesidad de dar respuesta social a la cuestión del cuidado de los hijos y otros dependientes, de manera que la relación entre trabajo y familia no sea una de suma-cero (Gómez y Jiménez 2015: 12).

Con base a la Organización Internacional del Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, algunas estrategias para promover políticas universales en materia de cuidados, de amplia cobertura y sustentadas en vastos pactos sociales y políticos tienen que ver con:

- Adaptar los horarios de los servicios públicos a las necesidades de trabajadores/as con responsabilidades familiares y fomentar su descentralización geográfica, de manera de reducir el tiempo requerido para la realización de trámites (y mejorar la cobertura particularmente en las zonas más pobres).
- Evaluar el impacto de la ampliación de los horarios escolares y pre-escolares y del año escolar, además de la provisión de transporte escolar y atención de salud en las escuelas.
- A fin de aliviar las tareas domésticas, garantizar a toda la población el suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda y ampliar el acceso a electrodomésticos. Desarrollar programas de construcción de viviendas funcionales con el fin de facilitar la vida familiar.
- Promover políticas que apoyen la integración social de personas con discapacidad y enfermedades crónicas y su incorporación al mercado de trabajo. Para esto se deben considerar las áreas de infraestructura, transporte, educación, salud y empleo.
- Considerar los efectos de las políticas de salud (por ejemplo, reducción de servicios intra hospitalarios) en la carga de trabajo no remunerado de las mujeres.

Al respecto, [...] “las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de la falta de este tipo de iniciativas exceden las situaciones individuales; generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países” (OIT-PNUD, 2009).

Con lo anterior, se pretende mostrar la relevancia de conocer los conceptos que ayudarán a tener un mejor entendimiento de la razón de ser y operación de las UIGEV. Es así como el marco conceptual de este proyecto abordó la categoría de género para ver de qué manera se incide en el análisis de las políticas de la administración pública, así como la importancia de incorporar la perspectiva de género en el diseño y/o modificación de las mismas.

Con este paradigma, se puede visibilizar que en la administración pública de la entidad, la violencia de género y la violencia contra las mujeres es un problema que le corresponde al Estado atender y erradicar, así como transversalizar las acciones de igualdad necesarias, tanto en las políticas como en los procesos, para no discriminar a las personas por razones de género y brindar el acceso de oportunidades por igual fomentando la corresponsabilidad de las labores de cuidados entre mujeres y hombres y la conciliación con el ámbito laboral.

Como todos los proyectos, este es perfectible y aunque los conceptos aquí abordados son imprescindibles para el análisis y la propuesta, no son los únicos que pueden explicar la problemática. Por lo anterior, el presente marco conceptual, se entiende como un mínimo necesario para que las políticas de género en la administración, como son las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, tengan un impacto que pretenda salvaguardar los problemas abordados desde la administración pública y que también posicione en la agenda las nuevas problemáticas que surjan de los resultados.

5. Metodología

El presente proyecto se basa en un diagnóstico acerca de la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV) y conocer por qué no operan con eficacia en las instituciones de la administración pública del Estado de México³², teniendo por objetivo coadyuvar con una propuesta de mejora para fortalecer el funcionamiento de las mismas.

En este sentido, instrumentos vinculantes internacionales y regionales, así como la armonización con el marco jurídico y normativo de México, Estados y municipios, mandatan que la administración pública de las instituciones tiene la obligación de garantizar un estado de derecho con un enfoque de igualdad de género entre mujeres y hombres.

Al respecto, las UIGEV tienen como objetivo principal la aplicación del principio de igualdad de género, fungir como un órgano de consulta y asesoría para que las acciones de la administración pública de las instituciones se diseñen con perspectiva de género y que sean un primer contacto para la atención del hostigamiento y acoso sexual en el Estado de México (Legislación del Estado de México, 2018).

El objeto de estudio son las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, pero también resulta relevante conocer, en el caso de que la UIGEV esté creada, cómo se está operando y si se está haciendo con perspectiva de género. Por lo anterior los sujetos de estudio serán titulares de la Unidades de Igualdad y Erradicación de la Violencia que hayan sido creadas.

El método de investigación que se aborda es cualitativo. Según Fortino Vela este método [...] “pone énfasis en la «visión» de los actores y el análisis contextual en el que ésta se desarrolla, centrándose en el significado de las relaciones sociales” (Vela P., 2001).

Se trata de un proyecto cuyas técnicas de recolección de información y datos es a través de un marco teórico, jurídico y conceptual que permita problematizar el estado de la cuestión; obtención de estadísticas generadas por encuestas del INEGI

³² Las instituciones públicas del Estado de México señaladas en el decreto 309 corresponden a: dependencias del Ejecutivo y sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y los municipios de la entidad.

como: la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) y la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE), también por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), entre otras, que describen el contexto de la violencia contra las mujeres en el Estado de México.

Así mismo, en un momento anterior a la estructura de este documento, se envió una solicitud de información a las instituciones públicas del Estado de México, a través del sistema Infomex-Saimex (Sistema de Acceso a la Información Mexiquense), para conocer principalmente si la administración pública de estas instituciones tienen creada la Unidad de Igualdad y Erradicación de la Violencia, también si implementan algún programa o trabajo con perspectiva de género, si cuentan con un presupuesto para la operación de las Unidades, si tienen algún subcomité de hostigamiento sexual y acoso sexual, si tienen diseñadas herramientas para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, y finalmente si cuentan con un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Lo anterior, para conocer si la política pública acerca de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, había sido implementada.

Actualmente, al reconocer los huecos del diagnóstico del proyecto en términos de operación de las Unidades y saber, por medio de otros análisis de investigación de la transversalización de la perspectiva de género en la entidad, que una de las problemáticas de operación es la falta de perfil y capacitación en temas de género en las y los funcionarios de la administración pública, se decidió conocer si las y los titulares de las Unidades cuentan con el perfil, la formación y capacitación en términos de la perspectiva de género para la conducción y operación de las Unidades.

Es por lo anterior, que, para finalizar esta etapa de recolección de información, se ha llevado a cabo una entrevista semiestructurada a titulares de las UIGEV del actual gabinete del gobierno del Estado de México. Al respecto, Vela comenta que [...] “Las Entrevistas Semiestructuradas funcionan adecuadamente para el investigador cuando se tiene interés por entrevistar a administradores,

burócratas o miembros de élite de alguna comunidad, personas que tienen poco tiempo o que están acostumbradas a usar eficientemente su tiempo” (Vela P., 2001).

Las entrevistas están dirigidas a titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de las 16 Dependencias del Ejecutivo Estatal. Al respecto, la batería de preguntas está compuesta por cinco componentes: Generales; Conocimiento de Ley; Idoneidad de perfil (formación, experiencia y trayectoria, y capacitación); y Específico.

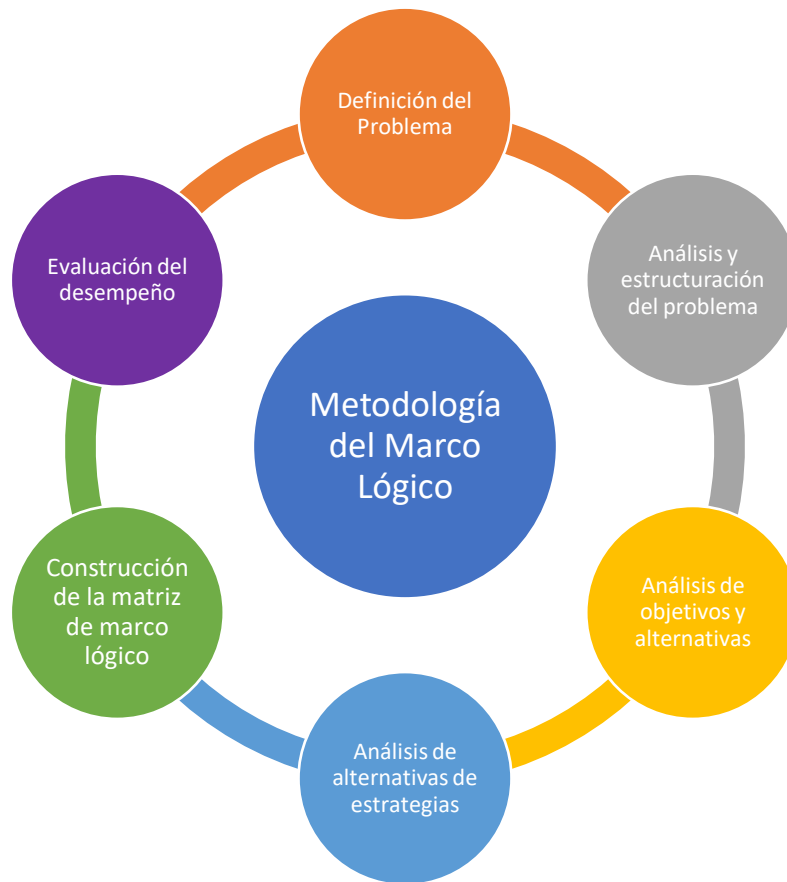
El componente de Generales contiene algunas categorías descriptivas de la población de estudio como: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios y profesión, los demás componentes están integrados por una serie de preguntas relacionadas con la formación y capacitación en temas de género y en relación a la misma operación de las Unidades, las cuales arrojan elementos importantes para la construcción de la propuesta.

Cabe mencionar que, derivado de la actual pandemia COVID-19, de la cual se tiene registro del primer caso a partir del 27 de febrero, y de la Jornada Nacional de Sana Distancia la cual inició el pasado 23 de marzo del presente año y no ha concluido, en lugar de implementar las entrevistas planeadas, se recurrió a la aplicación de un cuestionario de manera virtual, es decir, la percepción de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia se obtuvo a partir de un cuestionario creado en la plataforma de google forms, porque no existen las condiciones para llevar a cabo el ejercicio de manera presencial.

Para el análisis de la información de la construcción del presente proyecto, se tienen como referente la «Metodología de Marco Lógico», que de acuerdo con el Instituto Nacional de Mujeres [...] “es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos” (INMUJERES, 2014), se hará el análisis de la información para la construcción del presente proyecto.

En este sentido, la metodología del marco lógico está estructurado por serie de etapas, la cual se describe a continuación en un esquema retomado del Instituto Nacional de la Mujeres.

Figura 1. La Metodología del Marco Lógico



Fuente: INMUJERES (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género.

Como se puede apreciar en la figura anterior, se muestra un ciclo del cual, para efectos del presente proyecto, solo se llegará hasta la etapa de “Análisis de alternativas y estrategias”, porque independientemente de la incidencia que se tenga, de acuerdo al semáforo epidemiológico para el Estado de México, la aplicación y evaluación de la propuesta no podrá llevarse a cabo en tanto las condiciones de la epidemia lo permitan.

6. Diagnóstico

De acuerdo al análisis de estadísticas con perspectiva de género que describe el contexto del Estado de México, donde se puede identificar con claridad las condiciones de violencia a las que están expuestas las mujeres de la entidad, la actual administración del Gobierno del Estado, promovió una política pública para la transversalización de la perspectiva de género y para [...] “dar cumplimiento a las disposiciones de las Alertas de Género y del convenio de Proigualdad”³³, a través de la creación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia. Sin embargo, a dos años de su creación, es prioridad para el presente proyecto visibilizar si esta iniciativa de gobierno refleja un avance para erradicar la problemática, o solo, se está haciendo uso del discurso para cumplir con los mandatos de ley.

Por lo anterior, es importante conocer el porcentaje de las UIGEV instaladas, así como la implementación de acciones o programas, la idoneidad como órganos de consulta y asesoría respecto a casos de hostigamiento y acoso sexual, la factibilidad presupuestaria, y la formación y capacitación de las y los titulares en temas de género de la administración pública de las dependencias de gobierno del Ejecutivo, sus órganos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios.

Para explicar la problemática en la administración pública de las instituciones de la entidad, se hizo una consulta y análisis que alude a los «Estudios de Género; trabajo académico e intelectual desde hace algunas décadas. Al respecto se abordaron algunos temas como: género y perspectiva de género; institucionalización de la perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género; violencia de género; hostigamiento y acoso sexual; acoso laboral; conciliación familiar y laboral y corresponsabilidad familiar, para la construcción del Marco Teórico y Conceptual del proyecto.

³³ Durante la XVII Sesión Ordinaria del Sistema Estatal para la Igualdad y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres. <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/crea-edomex-unidades-especiales-para-defender-igualdad-de-genero/1237971>

Desde una perspectiva de género, el planteamiento de la problemática se refiere a una violencia de género contra las mujeres en la entidad, ya que en relación al contexto analizado se puede evidenciar una discriminación hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres y porque dicha problemática las afecta más a ellas.

Ahora bien, de acuerdo con la revisión de estadísticas y algunos estudios académicos, se tienen tres presupuestos; uno: la instrumentación de las políticas con perspectiva de género en la administración pública de las instituciones del Estado de México es débil debido a la falta de presupuesto y personas capacitadas para llevar a cabo la implementación; dos: la falta de responsabilidad de las instituciones para asumir la obligación de salvaguardar la seguridad de las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado; y tres: la violencia contra las mujeres incrementó en la entidad.

6.1 Decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México el pasado 10 de mayo de 2018

Derivado del Decreto publicado en el Periódico Oficial “Gaceta de Gobierno” por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de: la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México; de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; y de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, por iniciativa del Gobernador Constitucional Lic. Alfredo del Mazo Maza, para la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia que entraron en vigor el 11 de mayo del año 2018; se plantea la importancia de la Transversalización en las Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, son una entidad institucional especializada que funge como responsable, coordinadora o asesora de la implementación y evaluación de las acciones con perspectiva de género, para garantizar una vida libre de violencia, para fortalecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y para promover la igualdad y eliminación de la discriminación.

Con base en las atribuciones de las UIGEV señaladas en el Capítulo Noveno Bis denominado de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, y por ser un mandato de ley, en un primer momento se hizo una búsqueda en los sitios web de las dependencias y sus organismos auxiliares del gobierno del Estado de México, con la finalidad de verificar si estaba creada la UIGEV, o si estaba integrada al organigrama de dichas instituciones. Se percibió que la mayoría no cuenta con la UIGEV, o al menos no publicada en los sitios web institucionales, y también que en los organigramas de algunas dependencias existe la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.

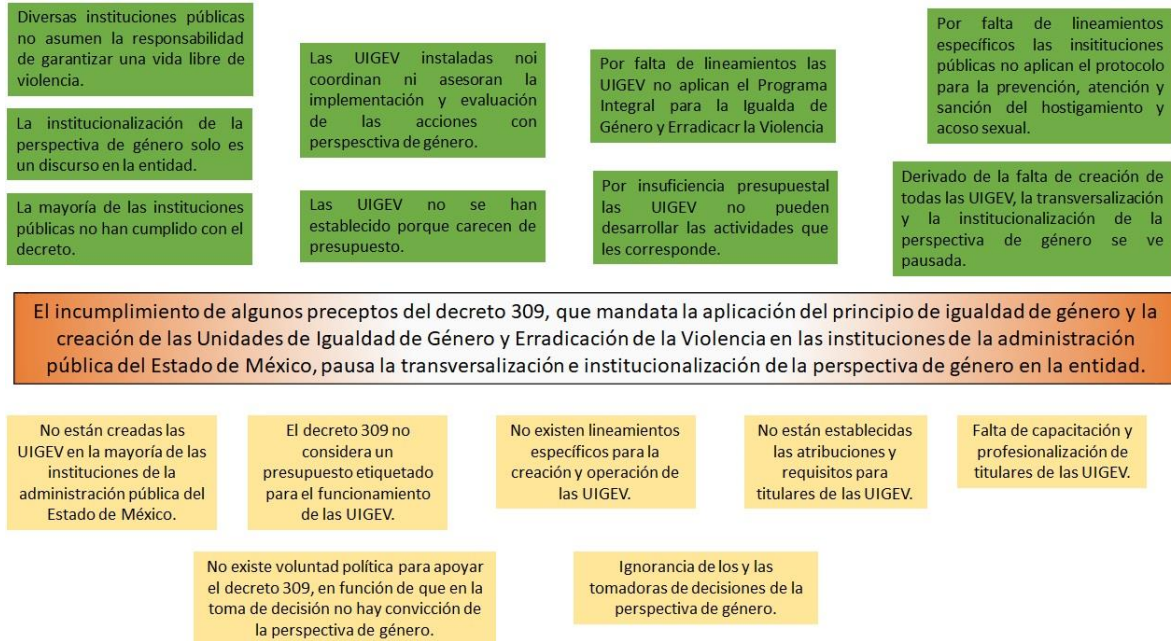
De esta manera, el pasado junio de 2019³⁴ se solicitó a las dependencias del Ejecutivo, organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, información en relación a la UIGEV a través del Sistema Informex-Saimex del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios.

Asimismo, se llevaron a cabo algunos cuestionarios a las y los titulares de la UIGEV de las dependencias de la administración pública actual del Ejecutivo Estatal para conocer el perfil académico, si cuentan con formación en temas de género, si conocen los lineamientos específicos del funcionamiento de las unidades y las atribuciones que les compete como titulares.

³⁴ La información se solicitó en 2019 porque en ese momento laboraba como asesora parlamentaria en la Cámara de Diputados del Estado de México, y por ser un tema de interés personal, decidí justificar académicamente la problemática a través de la Especialidad.

6.2 Árbol de Problemas

Cuadro1. Árbol de Problemas



Fuente: Elaboración propia.

7. Análisis y Resultados

7.1 Análisis de solicitudes de información enviadas a las instituciones públicas del Estado de México

El cuestionario que se envió a las instituciones públicas del Estado de México se estructuró con base en las atribuciones de las UIGEV, y consta de cinco preguntas cerradas y dos preguntas abiertas.

Cuadro 1. Cuestionario de la Solicitud de Información

No. Pregunta	Pregunta	Codificación de Respuesta
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?	Si No No Contestó
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?	Si No No Contestó
3	¿Cómo se implementa o institucionaliza la perspectiva de género?	
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?	Con Presupuesto Sin Presupuesto No Contestó
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?	Si No No Contestó
6	¿Cuáles son las herramientas para atender casos de acoso y hostigamiento sexual?	
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?	Si No No Contesto

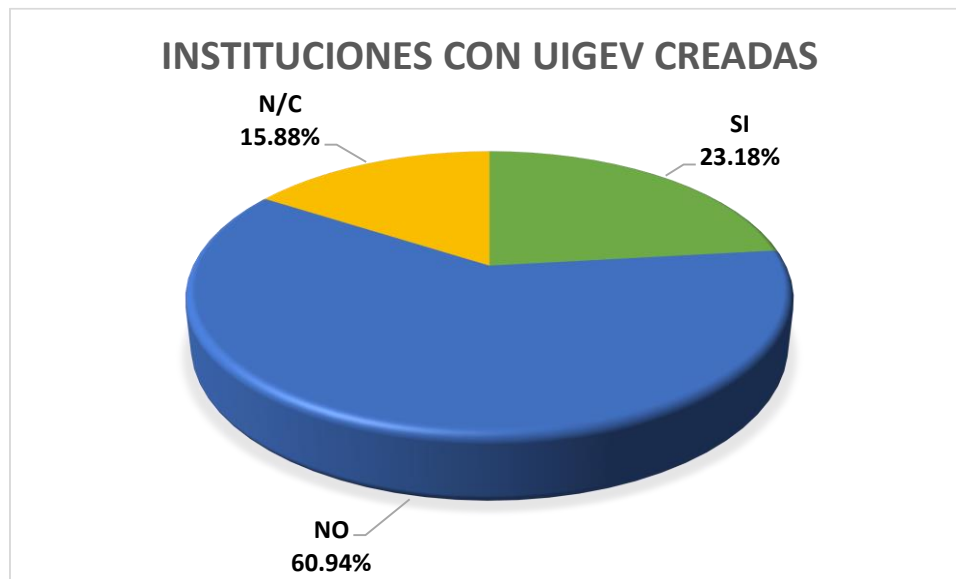
Fuente: Elaboración propia.

Se parte del diagnóstico acerca de la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública de las instituciones del Estado de México, para dar a conocer que, de las solicitudes de información recibidas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se obtuvo respuesta de 17 dependencias de gobiernos, 42 organismos auxiliares, 47 organismos autónomos, de los poderes legislativo y judicial y de 125 municipios, lo cual da un total de 233 instituciones públicas. (Ver Anexo A: Resumen de la codificación de las Solicitudes de Información).

Por lo anterior, se sabe de la problemática que, 23.18% de las instituciones públicas tienen creada la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, 60.94% no ha creado la UIGEV y 15.88% optó por no contestar el cuestionamiento.

Gráfica 1. Número de Dependencias



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior, muestra que solo 23.18 por ciento de las instituciones tiene creada la UIGEV. Sin embargo, es claro también que, de los 125 municipios, 77 no está creada y de 27 no se obtuvo respuesta.

Al preguntarles si contaban con un programa o plan que visibilice la implementación de la perspectiva de género, 54.08% contestó que cuentan con un plan o programa, 23.61% contestó que no y 22.32% no contestó.

Gráfica 2. Número de Dependencias



Fuente: Elaboración propia.

También se les preguntó si tienen un presupuesto destinado a la perspectiva de género y el 26.18% respondió que sí, 45.06% que no y el 28.76% no contestó.

Gráfica 3. Número de Dependencias



Fuente: Elaboración propia.

Se les preguntó si cuentan con un Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual y el 33.05% mencionó que sí, el 45.06% que no y el 21.89% no respondió.

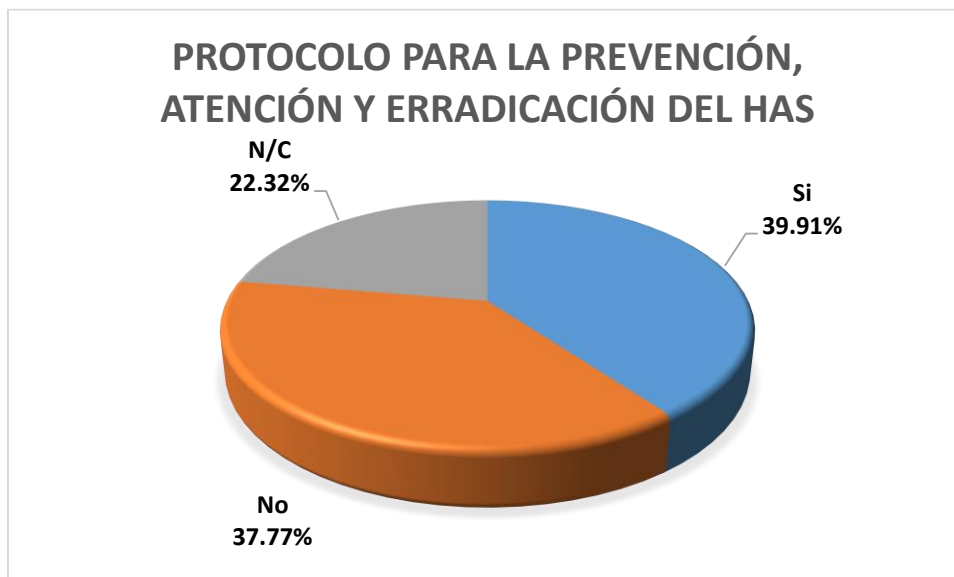
Gráfica 4. Número de Dependencias



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se les cuestionó si tienen un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y el 39.91% respondió que sí, el 37.77% que no y el 22.32% no contestó.

Gráfica 5. Número de Dependencias



Fuente: Elaboración propia.

Para conocer los resultados de las solicitudes de información recibidas de administración pública de las instituciones del Gobierno del Estado de México, se expondrán en un primer momento las dependencias y sus organismos auxiliares, enseguida los poderes, después los organismos autónomos y por último los municipios.

7.1.1 Resultados de solicitudes de información enviadas a las instituciones públicas del Estado de México

Dependencias del Ejecutivo Estatal

Para el año 2019 se pudo enviar solicitud de información a 17 de 18 dependencias, actualmente, solo hay 16 dependencias o secretarías porque recientemente se llevó a cabo una reestructuración en el gabinete de la administración del poder ejecutivo de la entidad.

Al respecto, el pasado 29 de septiembre se creó ante el pleno del poder Legislativo de la entidad se aprobaron las reformas a la estructura orgánica de la administración pública para: crear la Secretaría de la Mujer, la cual sustituye al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social; se fusionaron la Secretaría de Desarrollo Urbano y Metropolitano con la de Obra Pública para crear la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obra; se unieron la Secretaría de Comunicaciones y la de Movilidad para mantener una sola dependencia con el nombre de esta última; también se integran la de Cultura y Deporte con la de Turismo para crear la Secretaría de Cultura y Turismo; y la Secretaría de Desarrollo Agropecuario cambia su nombre a Secretaría del Campo.

En este sentido, en el Anexo B se presenta un concentrado del número de dependencias que dan respuesta a cada pregunta planteada.

Al respecto, de las 17 dependencias del Gobierno del Estado de México de las que se tienen solicitud de información, 16 cuentan con la UIGEV, 16 tienen un programa o plan que visibilice la implementación de la perspectiva de género, 14 mencionan que no cuentan un presupuesto destinado a la perspectiva de género, 14 dependencias cuentan con un subcomité de hostigamiento y acoso sexual, y 16

tienen un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Es importante mencionar que 82 por ciento de las dependencias mencionaron que no cuentan con algún presupuesto y 18 por ciento no contestó. Por lo anterior se puede deducir que las secretarías o dependencias de la administración pública de las instituciones del Estado de México, no cuentan con algún presupuesto etiquetado para la eficiente operación de la Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

También se pudo observar que la Secretaría de Salud no emitió alguna respuesta, solo envió un programa de trabajo general, esto indica que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia no está creada.

Organismos Auxiliares del Ejecutivo Estatal

Organismos Auxiliares son los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal y los fideicomisos públicos, son considerados organismos auxiliares.

Se envió solicitud de información a 42 Organismos Auxiliares, con base en el Anexo C de los 42 Organismos, 4 contestaron que tienen instalada la UIGEV, 18 cuentan con un programa o plan que visibilice la implementación de la perspectiva de género, 24 mencionaron que no cuentan un presupuesto destinado a la perspectiva de género, 22 organismos cuentan con un subcomité de hostigamiento y acoso sexual, y 24 tienen un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Al respecto, se puede concluir que 74 por ciento de los Organismos Auxiliares del Ejecutivo Estatal menciona que no cuenta con la UIGEV, y 17 por ciento no respondió. Entonces, se asume que aproximadamente 90 por ciento de los organismos auxiliares no cuentan con la Unidad. Asimismo, llama la atención que 57 por ciento de los organismos respondieron que no cuentan con un presupuesto destinado a la perspectiva de género y 38 por ciento no contestó; esto nos indica que aproximadamente que 95 por ciento no cuentan con algún presupuesto.

Poderes del Estado de México

Con base en el Anexo D, tanto el poder Legislativo como el poder Judicial del Estado de México, cuentan con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, sin embargo, el Poder Judicial no especifica algún monto en particular para la implementación de la perspectiva de género. Llama la atención que el sistema judicial no tenga contemplado un presupuesto específico o etiquetado para las acciones con perspectiva de género, siendo la violencia de género y contra las mujeres, una de las principales problemáticas de la entidad.

Por otro lado, el poder Legislativo mencionó tener en proceso la creación del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Organismos Autónomos del Estado de México

Se envió solicitud de información a 47 Organismos Autónomos del Estado de México. De acuerdo al Anexo E, solo 11 contestaron que tienen instalada la UIGEV, 38 cuentan con un programa o plan que visibilice la implementación de la perspectiva de género, 25 mencionaron que no cuentan un presupuesto destinado a la perspectiva de género, 34 organismos cuentan con un subcomité de hostigamiento y acoso sexual, y 39 tienen un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

En términos porcentuales, preocupa que el 70 por ciento de los Organismos no cuentan con la UIGEV, además de los organismos que no contestaron, se puede concluir que casi el 80 por ciento no tienen instalada la Unidad.

Es importante mencionar que algunos Organismos Autónomos como la Universidad Autónoma del Estado de México, si bien no cuentan con la Unidad de Igualdad y Erradicación de la Violencia, si tienen alguna figura institucional que se encarga de acciones que promueven la igualdad y previenen la violencia. Por ejemplo, la UAEMEX cuenta con la Coordinación Institucional de Equidad de Género, sin embargo, será una tarea de la nueva Secretaría de la Mujer de la entidad, instrumentar una estrategia para la creación y correcto funcionamiento de las UIGEV en todos los Organismos Autónomos.

Municipios del Estado de México

Con base en el Anexo F, Se envió solicitud de información a 125 Municipios del Estado de México. Sin embargo, solo 21 contestaron que tienen instalada la UIGEV, esto representa en términos porcentuales el 61 por ciento. Cabe mencionar que 22 por ciento no contestaron, por lo que se puede deducir que 83 por ciento de los municipios no tienen creada la Unidad. También, 38 municipios cuentan con un programa o plan que visibilice la implementación de la perspectiva de género, 50 mencionaron que no cuentan un presupuesto destinado a la perspectiva de género, 42 municipios no contestaron, lo que indica que aproximadamente 74 por ciento de los municipios no destinan algún recurso etiquetado para la implementación de la perspectiva de género, tan solo 34 municipios cuentan con un subcomité de hostigamiento y acoso sexual, y 39 tienen un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Por otro lado, los municipios que afirmaron tener un plan o programa que visibiliza la perspectiva de género mencionaron: Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Igualdad de Género: Promover la cultura igualdad y prevención de violencia contra las mujeres y el empleo igualitario; Sistema Municipal para la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; Impartir pláticas y conferencias para la concientización de la misma; Implementación e institucionalización de la perspectiva de género; Dentro del Plan de Desarrollo Municipal está el Eje Transversal de la Perspectiva de Género; Programa: Igualdad de Trato y Oportunidades para la Mujer y el Hombre; Plan de Trabajo Anual del Instituto Municipal de la Mujer; Plan de trabajo 2019; Programa presupuestario: Igualdad de trato y oportunidades para la mujer y el hombre; y Sistema Municipal.

En relación a los municipios que no tienen creada la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, pero que cuentan con un programa o plan con perspectiva de género mencionaron: Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del INMUJERES; Red Naranja; Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-

R-025-SCFI-2015 / Convenio de Colaboración: Comisión Nacional de Defensa de los Derechos Políticos de las Mujeres A.C.; Comisión Permanente de Atención a la Violencia en contra de las Mujeres; Plan Anual de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia a través de la Coordinación del Instituto para la Protección de los Derechos de las Mujeres; Programa de Trabajo: Pláticas para la concientización y sensibilización para erradicar la inequidad de género y violencia contra la mujer; Creación de la Unidad de Perspectiva de Género y Erradicación de la Violencia; entre otros.

Con respecto a la pregunta de ¿Cómo se implementa e institucionaliza la perspectiva de género en el Municipio?, se mencionó que es a través de: Pláticas, conferencias, mesas de trabajo, de la "Red Naranja" y del "Día Naranja"; Talleres, Conferencias, pláticas del Programa de Equidad de Género; Programas asistenciales, talleres, asesorías jurídicas y terapias psicológicas; Pláticas, capacitaciones y foros del CEMyBS; Pláticas, talleres por parte de la Comisión de Derechos Humanos, por parte de las Secretarías ejecutiva y técnica; Adecuación de lenguaje incluyente en reglamentos internos y manuales de operación; Promoción de los días 25 de cada mes con distintivo naranja; Campañas de concientización y programas de desarrollo que promuevan la igualdad de trato entre hombres y mujeres; entre otros temas.

Ahora bien, poco más de la mitad de los municipios que no tienen creada la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia o que no respondieron, comentaron que cuentan con alguna institución o área en relación con las mujeres o la igualdad de género: Dirección de Diversidad y Género; Comisión "Atención a la Violencia en contra las Mujeres"; Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer; Comité para la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.; Dirección Municipal de Atención a la Mujer; Jefatura de Atención a la Mujer; Sistema Municipal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; Coordinación de la Mujer; Dirección de Igualdad de Género; Dirección de Equidad de Género; Comisión de Atención a la Violencia en contra de las Mujeres; Comisión

Edilicia en Atención a la Violencia en contra de las Mujeres; Instancia Municipal de la Mujer; e Instituto Municipal de la Mujer.

En la pregunta ¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género en el municipio?, se pudo tener el dato del porcentaje de municipios que ejercen presupuesto destinado a la perspectiva de género.

Ahora bien, 26 por ciento del total de los municipios cuenta con presupuesto destinado a la perspectiva de género. Como ya se mencionó el presupuesto no es homogéneo, por lo que la mayoría fluctúa en un rango que va desde los 25 mil pesos a 800 mil pesos; otros están entre 1 y 2 millones; y Texcoco y Toluca con aproximadamente 7 y 8 millones de pesos respectivamente. A propósito, señalar que estos dos últimos municipios no tienen creada la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

En cuanto a la pregunta: ¿Cuenta el municipio con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?, se obtuvo que 73 por ciento de los municipios no cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, tan solo el 5 por ciento de los municipios cuenta con un Subcomité y el 22 por ciento no contestó.

En la pregunta: ¿Cuáles son las herramientas para atender casos de acoso y hostigamiento sexual?, los municipios contestaron: Programa "0 tolerancia"; Programa de Cultura Institucional; Terapia u orientación psicológica y jurídica gratuita; Asesoría y sensibilización al personal que labora en el Ayuntamiento; Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, Sistema Municipal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y Hombres e Instituto de la Defensa de los Derechos de la Mujer; El protocolo de atención de los policías de género, apoyo a la Víctima en traslado a la Fiscalía de la Mujer; Procedimientos Administrativo que hace la contraloría Interna; Se canaliza al Centro de Justicia para las Mujeres o a la Unidad de Atención del CEMyBS; Pláticas psicológicas; Se canaliza a diferentes instituciones: DIF, Oficialía Conciliadora, Mediadora y Calificadora, Derechos Humanos, Ministerio Público y AMPEVIS; Oficialía Conciliadora y Mediadora; Se canaliza a las dependencias correspondientes; Presentar denuncia ante la Defensoría de los DH Municipal o el

IMM; Encuestas, entrevistas internas e instalación de buzón de quejas y sugerencias; entre otras.

Con respecto a la última pregunta en relación a si existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, la mayoría de los municipios contestaron que no cuenta con un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual. Al respecto solo el 10 por ciento de los municipios tienen un Protocolo y el 24 por ciento no contestó. Lo anterior indica que aproximadamente 90 por ciento de los municipios no cuentan o conocen el Protocolo en comento y que este tipo de violencias son invisibilizadas.

7.2 Análisis de Entrevista a Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Las entrevistas están dirigidas a titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de las 16 Dependencias del Ejecutivo Estatal. Al respecto, la batería de preguntas está compuesta por cinco componentes: Generales; Conocimiento de Ley; Idoneidad de perfil (formación, experiencia y trayectoria, y capacitación); y Específico.

El componente de Generales contiene algunas categorías descriptivas de la población de estudio como: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios y profesión, los demás componentes están integrados por una serie de preguntas relacionadas con la formación y capacitación en temas de género y en relación a la misma operación de las Unidades, las cuales arroja elementos importantes para la construcción de la propuesta.

Cabe mencionar que, derivado de la actual pandemia COVID-19, de la cual se tiene registro del primer caso a partir del 27 de febrero, y de la Jornada Nacional de Sana Distancia la cual inició el pasado 23 de marzo del presente año y no ha concluido, las entrevistas se ha hecho de manera virtual, es decir, la percepción de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia se han obtenido a partir de un cuestionario creado en la plataforma de google forms,

porque no existen las condiciones para llevar a cabo el ejercicio de manera presencial.

7.2.1 Resultados de los componentes de la estructura de entrevista

Componente de Generales: categorías descriptivas.

Las categorías descriptivas que se consideraron importantes para el análisis del presente diagnóstico tienen que ver con: edad, sexo, estado civil y nivel de estudios. Al respecto, es importante saber en quien está recayendo las responsabilidades de la transversalización de la perspectiva de género, por ejemplo, en las mujeres o en los hombres. Tradicionalmente, se considera que, por tratarse de temas de género, las mujeres son quienes tienen el perfil adecuado.

De esta manera en el Anexo G, se puede observar que la mayoría de los titulares fluctúan entre 40 y 50 años, aproximadamente 67 por ciento de titulares son mujeres, casi 60 por ciento son solteras y solteros, poco más de la mitad cuentan con un posgrado, y casi la mitad de las y los titulares tienen perfil profesional en Derecho.

Componente de Conocimiento de la Ley

En relación a este componente, se sabe que las y los titulares que respondieron la entrevista conocen que la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia es un mandato de Ley.

Componente de Idoneidad de perfil

En el componente de “Idoneidad de perfil” se consideraron tres elementos: formación, experiencia y trayectoria, y capacitación. Este componente permitió conocer si las y los titulares de las UIGEV, cuentan con el perfil mínimo que se requiere para la correcta operación y funcionamiento de la Unidades.

Componente de formación

En relación a la formación de género, 33.3 por ciento de las y los titulares han participado en talleres, 40 por ciento cuentan con un diplomado, 13 por ciento tienen una maestría, 6.7 por ciento mencionó contar con certificación, diplomados, talleres o cursos. Ahora bien, analizando la hoja de datos, se percibió que tal vez algunas personas no entendieron la pregunta, ya que ninguna persona cuenta con Maestría en Género.

Componente de experiencia y trayectoria

En cuanto a la experiencia y trayectoria, 93.3 por ciento de titulares han trabajado en alguna institución donde han implementado la perspectiva de género. Al respecto, mencionaron a la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, al Consejo de Investigación y Evaluación de la Política Social, Coordinación General de Comunicación Social, Fiscalía General de Justicia de la entidad, Instituto Municipal de al Mujer, Organizaciones de la Sociedad Civil, Instituto de Fomento Minero y Estudios Geológicos del Estado de México, Secretaría de Desarrollo Económico, Municipio de Metepec, Junta de Caminos del Estado de México, Secretarías de Salud, de Movilidad y de las Mujeres.

Como se puede apreciar, la mayoría de las y los titulares han tenido experiencia en otras instituciones donde se ha implementado la perspectiva de género.

En cuanto a trayectoria, 60 por ciento de las y los titulares han trabajado más de un año en temas de género, 13.3 por ciento entre seis meses y un año y poco más el 25 por ciento de uno a tres meses.

En relación a la capacitación en temas género, las y los titulares entrevistados se han capacitado en perspectiva de género. Sin embargo, aunque la mayoría se han capacitado en los temas de violencia de género, violencia contra las mujeres, lenguaje incluyente, acoso y hostigamiento sexual, acoso laboral, se puede apreciar que no todos y todas las titulares cuentan con capacitación transversalización de la

perspectiva de género, de conciliación familiar y laboral y corresponsabilidad familiar.

Lo anterior, indica que se tienen que abordar y promover: la transversalización de la perspectiva de género, la cual es la estrategia de la política de igualdad de la administración pública de la entidad; la conciliación familiar y laboral y; la corresponsabilidad familiar, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, la mayoría de titulares reciben capacitación con perspectiva de género más de dos veces al año, 20 por ciento dos veces al año y 20 por ciento al menos una vez al año. También casi 87 por ciento han recibido capacitación este último año.

Aunque pareciera que en relación a las categorías del componente de idoneidad de perfil, la mayoría cuenta con el perfil suficiente, se hace énfasis en la necesidad de explicar la estrategia de la política de igualdad a través de la transversalización de la perspectiva de género y los mecanismo que permitirán a las y los funcionarios de la administración pública entender la importancia de la redistribución de actividades en el hogar para poder conciliar en el ámbito laboral, así como entender la importancia y el impacto de la participación laboral de las mujeres en la administración pública.

Componente Específico

Para el componente específico, los elementos que se consideraron tienen que ver con conocimiento y atribuciones como titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Al respecto, las y los titulares mencionaron que les dieron a conocer las atribuciones que tienen en relación a la operación de las UIGEV. Por otro lado, 86.6 por ciento indica que se les dio a conocer los lineamientos; es decir, hay un porcentaje significativo de titulares de las UIGEV que indican que conocen los lineamientos.

Ahora bien, todas y todos los titulares mencionaron que no cuentan con algún presupuesto etiquetado para el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Por otro lado, en relación a la aprobación del Programa de Actividades con Perspectiva de Género de titulares de la administración pública de las instituciones de la entidad, mencionaron que el visto bueno lo dio el titular de la institución o el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social o también a través de un Consejo Consultivo de la UIGEV.

Con base en las acciones realizadas como titulares de las UIGEV, la mayoría de titulares mencionaron que han realizado cursos y conferencias. Poco menos de la mitad han hecho talleres y han atendido quejas de hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, la mayoría nunca ha realizado un análisis de presupuestos con perspectiva de género.

Con respecto a la planeación de algún programa de capacitación con perspectiva de género para funcionarias y funcionarios de la administración pública de las instituciones del Estado de México, 80 por ciento de titulares mencionaron que si lo tienen considerado, 6.7 por ciento no lo tiene considerado y 13.3 por ciento comentó que tal vez lo consideren.

Finalmente, 73.3 por ciento respondieron que no han aplicado el Protocolo de Atención para Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Conclusiones

Con el presente proyecto se ha reflejado el estado en el que se encuentra la política de igualdad en la administración pública del Estado de México a través de la creación y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia. Es importante aclarar, que no es una evaluación, más bien, es una percepción construida con elementos a los que se tuvieron acceso, en un contexto, caracterizado por la actual pandemia de COVID-19, en la cual nuevamente las mujeres somos víctimas de los estragos de esta enfermedad mortal, al estar más expuestas, derivado de las inequidades que históricamente diferencian a mujeres y hombres.

Y reflexionar la importancia de conocer y hacer efectiva la iniciativa del Ejecutivo Estatal para implementar acciones con perspectiva de género de manera transversal en la administración pública y erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres en los espacios del sector público.

En este sentido, se puede concluir que el objetivo general, que sustenta el planteamiento de conocer la problemática por la que las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia no operan con eficacia en la administración pública en el Estado de México, así como contribuir con una propuesta de mejora para el funcionamiento de las mismas, se cumplió, toda vez que, derivado del diagnóstico acerca de la creación de las unidades, y algunos cuestionarios que recogen en términos generales la percepción de funcionarias y funcionarios titulares de algunas Unidades, se tiene registro de que a más de tres años del decreto 309 que habla de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, tan sólo una cuarta parte de las instituciones públicas tienen creada la Unidad y de las que ya está creada, se muestra que uno de los principales obstáculos para el funcionamiento eficaz de éstas es la falta de un presupuesto etiquetado.

Aunque la iniciativa de la creación y operación de la Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia no es nueva, como se pudo observar, pues es una iniciativa de 2011, y aunque se sabe que ahora es un mandato de ley,

también es importante mencionar que no se cuentan con lineamientos específicos que coordinen la estructura y operación de las Unidades.

Derivado de lo anterior, es como se hace una propuesta de lineamientos específicos, con la finalidad de dar a conocer la razón por la que cada institución de la administración pública debe contar con una UIGEV, conocer los conceptos mínimos para entender las diversas problemáticas en razón de género; implementar las acciones con perspectiva de género de manera transversal y abonar al adelanto de las mujeres en espacios tradicionalmente ocupados por hombre.

La propuesta surge a razón de que en la administración pública la rotación del personal es constante, y se debe dar continuidad con los trabajos, por lo que la propuesta pretende ser un documento de trabajo útil para las y los funcionarios de la administración pública de la entidad.

En este sentido, se buscarán los medios para que acercar los hallazgos del diagnóstico y la propuesta final a las autoridades competentes con la finalidad de sumar a la propuesta del Gobierno de la actual administración.

Con relación a los resultados se puede mostrar que del diagnóstico se obtuvieron algunos datos relevantes, por ejemplo, al enviar solicitud de información a la Secretaría de Salud, se obtuvo que la dependencia no cuenta con la UIGEV. Por la naturaleza de esta importante directriz de la administración pública causa preocupación que la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las problemáticas en relación a violencia que se ejerce contra las mujeres por razón de género y por encontrarse en espacios públicos no sea una prioridad para este sector de la salud en general. Es claro, este hallazgo tiene registro de 2019. Sin embargo, valdría la pena dar continuidad para conocer el estado actual.

Ahora bien, muchas instituciones públicas cuentan con alguna instancia relacionada con las mujeres o con temas de género, por lo que se asume que no crean la Unidad, tal es el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México, la cual cuenta con una Coordinación Institucional de Equidad de Género. Dicha coordinación realiza acciones que se le atribuyen a las Unidades. En este sentido, tal vez resulte conveniente la homologación de las funciones y optar por considerar

a estas instancias con el nombre de Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, para fines de coordinación.

Finalmente, se puede concluir que la hipótesis en relación a que las y los titulares carecen de una preparación en perspectiva de género no se cumplió, ya que la mayoría de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género cuentan con un perfil suficiente y los conocimientos mínimos necesarios en género.

Por otro lado, aunque no se puede aseverar que no existen lineamientos puesto que la mayoría de las y los titulares mencionaron que se los dieron a conocer, la propuesta es que los lineamientos específicos sean entendidos y aplicados de manera transversal, con la finalidad de generar un trabajo interinstitucional que permita el adelanto de las mujeres en la administración pública y se evite las violencias que se ejercen hacia ellas.

Asimismo, mencionar que se cumplió la hipótesis de que las instituciones de la administración pública de la entidad no cuentan con algún presupuesto etiquetado. Sin embargo, independientemente de que no se tenga un recurso etiquetado para el funcionamiento de las Unidades, es importante capacitar en presupuestos con perspectiva de género.

Ahora bien, con base a la hipótesis de que la mayoría de las instituciones públicas no han aplicado el Protocolo de Atención, se cumplió. De acuerdo con las actividades como titulares, se puede percibir, que posiblemente las y los funcionarios no sepan que las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia son el primer contacto para la atención de los casos de hostigamiento y acoso sexual de la administración pública.

En general, cabe mencionar que el presente trabajo solo es una aproximación al resultado de la aplicación de la metodología de marco lógico, ya que no contiene el desarrollo de todas las etapas, dejando en deuda la aplicación y evaluación de la propuesta derivado de pandemia COVID-19, la cual, continúa en su etapa crítica.

Propuesta: Lineamientos Específicos de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Administración Pública de las Instituciones del Estado de México

OBJETIVO: El presente documento tiene como finalidad ser una guía de trabajo para las y los titulares de la Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Fundamento Legal

Instrumentos Internacionales

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) el 18 de diciembre de 1979. Este instrumento internacional es considerado el más importante por ser el primero en materia de igualdad de derechos para las mujeres, en su calidad de vinculante, que obliga a los estados parte a cumplir con el tratado en todas las esferas sociales, tanto en el ámbito público como privado.
2. Cuarta Conferencia Mundial en 1995 en Beijing, implicó el precedente para la implementación de la transversalización de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas, y el empoderamiento de las mujeres.
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) el 9 de junio de 1994 en Brasil, en la cual se establecieron los lineamientos para llevar a cabo las acciones necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Instrumentos Nacionales

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
4. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. tipifica la Violencia de Género.

6. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
7. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
8. Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención.
9. Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal
10. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD). Programa rector en materia de transversalización de la perspectiva de género, fue publicado en julio de 2008
11. Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres (PROEQUIDAD)
12. Atención Médica de la Violencia Familiar, la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 en marzo de 2008.
13. Despenalización del aborto en la Ciudad de México 2007.
14. Reforma político-electoral de 2014. Determinó la obligación a los partidos políticos de establecer “las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales” y se incrementa el porcentaje de 2 a 3% del presupuesto ordinario de los partidos políticos para las actividades de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres, así como, la regulación de los recursos destinados a dicha actividad.
15. Paridad en Todo, mayo de 2018
16. Reformas en materia de violencia política en razón de género, 13 de abril 2020.

Instrumentos Estatales

1. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.
2. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México
3. Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México.
4. Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México.

5. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida LIBRE DE Violencia del Estado de MÉXICO.
6. Ley para la Prevención y Erradicación de la violencia Familiar del Estado de México.
7. Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
8. Ley de Víctimas del Estado de México.
9. Código Penal del Estado de México.
10. Reglamento de la Ley de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.
11. Reglamento de la Ley de igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.
12. Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
13. Procedimiento del Mecanismo de Seguimiento de las Medidas de Seguridad, Prevención y Justicia para Atender y Erradicar la Violencia contra las Niñas, Adolescentes y Mujeres.
14. Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres
15. Lineamientos de Operación del Programa Mexiquense por una Vida sin Violencia.
16. Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México.
17. Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres del Estado de México.
18. Decreto 309 de LIX Legislatura del Estado de México, el 10 de mayo de 2018.

Considerando:

1. Las Declaratorias de Alerta Violencia de Género contra las Mujeres por feminicidio y por desaparición de mujeres en el Estado de México.

2. El Decreto 309 que fue determinado por la LIX Legislatura del Estado de México, el 10 de mayo de 2018, para la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia las dependencias del Ejecutivo y los organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios del Estado de México.

De conformidad con:

1. Art. 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México.
2. Art. 53, fracción II; art. 40, fracción XXVI Bis; art. 54, fracción X Bis de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México;
3. Capítulo Noveno Bis y los artículos 34 Bis y 34 Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.

Objeto de los Lineamientos

1. El presente documento tiene como finalidad regular la organización y funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la administración pública de las instituciones del gobierno del Estado de México, con el propósito de guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva de género y combatir la violencia contra las mujeres al interior de las instituciones, así como promover la incorporación de la perspectiva de género en los planes de trabajo, programas, proyectos y acciones que, en el ámbito de su competencia, se lleven a cabo.

Artículo 2.

Objeto de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

1. Las actividades que desarrollen las Unidades estarán enfocadas a sensibilizar e involucrar a las personas que laboran en la administración pública de las instituciones del Estado de México para incidir en la

problemática de la desigualdad genérica; propiciar que las acciones que se ejecuten tengan presente la igualdad y la erradicación de la violencia, reflejando los resultados en la planeación, programación, presupuestación, coordinación, capacitación, control y evaluación e investigación con perspectiva de género; establecer un diagnóstico inicial en la dependencia que permita obtener el panorama actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de ésta; e Informar a los integrantes de la Unidad y a las instancias que correspondan y así lo requieran sobre las formas de violencia genérica detectadas en el ámbito laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 3.

Autoridades Competentes

1. En sus respectivos ámbitos de competencia, la aplicación de los lineamientos corresponde a titulares en turno de la administración pública de las instituciones del Estado de México, a través de titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.
2. La vigilancia respecto de la aplicación de los lineamientos, corresponde al Pleno y sus integrantes

Artículo 4.

Sujetos obligados

1. Dependencias del Ejecutivo y los organismos auxiliares;
2. Los Poderes Legislativo y Judicial;
3. Organismos autónomos; y
4. Municipios.

Artículo 5.

Glosario de Términos

1. Para efectos del este Reglamento se entenderá por:
 - I. Acciones Afirmativas: al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- II. Acciones Positivas: Aquellas relativas a priorizar la participación de las mujeres; reserva de plazas, sistema de cuotas, compromiso de contratación de mujeres; ayudas económicas o líneas asistenciales sólo para mujeres.
- III. Acoso Sexual: a la forma de violencia en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral y/o escolar que deriva en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- IV. Derechos Humanos de las Mujeres: se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia.
- V. Estadísticas de género:
- VI. Emancipación de la mujer:
- VII. Empoderamiento de la mujer: al proceso por medio del cual, las personas, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía.
- VIII. Equidad de género:
- IX. Hostigamiento Sexual: el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- X. Igualdad de género:
- XI. Igualdad sustantiva:
- XII. Indicadores de género:

- XIII. Instituciones Públicas: Dependencia del Ejecutivo y organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios del Estado de México.
- XIV. Lenguaje no sexista: aquel que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.
- XV. Medidas adicionales conciliatorias: Son las encaminadas a difundir el artículo 65 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, el cual establece las licencias por maternidad, periodos de lactancia, licencia de paternidad o en caso de enfermedad grave o accidente de sus hijas e hijos, cónyuge, concubina o concubinario, prestación de servicio guarderías y flexibilidad laboral y horaria.
- XVI. Medidas de Colaboración: Son aquellas que se emprenderán al interior de la Dependencia tendentes a motivar a los hombres para que asuman las responsabilidades tanto del cuidado de las hijas e hijos, como aquellas otras responsabilidades derivadas del ámbito doméstico, afín de que se impliquen más en el avance de la igualdad real entre mujeres y hombres en la sociedad.
- XVII. Medidas de responsabilidad: Son aquellas que deben asumir los titulares de las instituciones públicas del Estado de México para crear las UIGEV y llevar acabo las acciones que permitan la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- XVIII. Medidas de Sensibilización: Se entienden como las acciones al interior de la Dependencia para fomentar la contratación de mujeres, en una mayor proporción hasta lograr una igualdad en el número de trabajadores al servicio de la Dependencia, la formación del personal docente en género e igualdad; el establecimiento de módulos de igualdad en la formación para el empleo; la difusión de materiales educativos que motiven a las mujeres, presencia de mujeres en la toma de decisiones o comisiones, etc.
- XIX. Medidas de formación y capacitación: CODHEM
- XX. Normatividad en la materia: Significa todas las leyes, tratados internacionales, reglamentos, decretos, normas, reglas, decisiones, órdenes, autorizaciones, jurisprudencias, circulares o directivas emitidas por cualquier

Autoridad Gubernamental con jurisdicción en la materia de Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como coadyuvar al cumplimiento del Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; en el entendido de que si éstos fuesen abrogados, derogados, adicionados o de cualquier forma modificados, el presente reglamento quedará sujeto a la nueva legislación y a las nuevas disposiciones legales y administrativas que en la materia se expidan a partir de su entrada en vigor.

- XXI. Perspectiva de Género: a la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la igualdad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- XXII. Primer contacto:
- XXIII. Programa: Programa de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de las instituciones públicas del Estado de México.
- XXIV. Protocolo: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Gobierno del Estado de México.
- XXV. Sistema Estatal: Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contras las Mujeres.
- XXVI. Transversalización de la Perspectiva de Género: al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas, actividades

administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

XXVII. Unidades: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de las Instituciones públicas del Estado de México.

XXVIII. Víctima:

XXIX. Violencia Laboral: a la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual. Asimismo, la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

XXX. Violencia de género:

XXXI. Violencia de género contra las mujeres:

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LAS UNIDADES

Artículo 6.

El Pleno, es el órgano máximo de la Unidad, el cual, con la finalidad de garantizar la composición plural de éste, estará integrado de la siguiente manera:

- I. Una presidenta o presidente, que será quien ocupe la titularidad de las instituciones públicas del Estado de México respectivamente, y su ausencia será

suplida por la o el titular de la Unidad de Igualdad Género y Erradicación de la Violencia, asumiendo todas las funciones que el cargo le confiere, incluyendo el contar con el voto aprobatorio de calidad;

- II. La o el Titular de la Unidad de Igualdad Género y Erradicación de la Violencia, que será la persona que cuente con la constancia de capacitación por parte del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social en perspectiva de género y que haya aprobado la evaluación de conocimientos mínimos por parte de la Universidad Autónoma del Estado de México, y quién será aprobado por el Pleno;
- III. Una Secretaría Técnica o Coordinación Operativa, a cargo de quien ostente la titularidad del Área Administrativa, quien solo contará con derecho a voz;
- IV. Una Coordinación de Planeación con perspectiva de género, a cargo de quien ostente la titularidad programación, planeación y presupuestación o a fin;
- V. Una Coordinación Jurídica, a cargo de la titularidad de la Unidad Jurídica de cada una de las instituciones públicas, para la atención de violencia laboral, de hostigamiento y acoso sexual y erradicación de la violencia de género;
- VI. Una Coordinación de Capacitación en prevención de violencia laboral, violencia de género, de hostigamiento y acoso sexual, e igualdad sustantiva.
- VII. Vocales, a cargo de quienes ostenten la titularidad de cada una de las Unidades Administrativas
- VIII. Las y los invitados que considere el Pleno como especialistas el sector académico, político y social.

Las y los integrantes del Pleno tendrán derecho a voz y voto, salvo los que expresamente se establece que solo tienen derecho a voz.

Los integrantes de la Unidad a que se refieren las fracciones III, IV, V y VI podrán nombrar a un suplente, quien en su caso, habrá de asumir sus funciones, incluyendo la de participar con derecho a voz y voto, o sólo a voz, según corresponda. El suplente designado deberá contar con la jerarquía institucional para la toma de decisiones.

Artículo 7. La Unidad al ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual, contará con un Comité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

I. Aplicar el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

II. Dar seguimiento puntual a los casos de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual para asesoría y canalizar a las instancias o instituciones correspondientes, para garantizar la procuración y administración de justicia pronta y expedita y verificación de su cumplimiento

CAPÍTULO III

ATRIBUCIONES DEL PLENO

Artículo 8.

El Pleno tiene las siguientes funciones:

I. Aprobar el reglamento para la organización, funcionamiento y operación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, y en su caso, sus modificaciones;

II. Aprobar las designaciones de los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, de sus suplentes y en su caso, los cambios que se sometan a su consideración;

III. Aprobar y expedir el Programa de Trabajo Anual de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia;

IV. Informar al Sistema Estatal acerca del Programa de Trabajo Anual de la Unidad a más tardar la primera quincena de febrero.

IV. Mandar informe final de evaluación de resultados del Programa de Trabajo Anual al Sistema Estatal, a más tardar la primera quincena de diciembre.

V. Aprobar la integración de especialistas, grupos de trabajo, o comisiones para el estudio, investigación o difusión de materias específicas relacionadas con la igualdad de género y erradicación de la violencia, al interior o en el ámbito de la competencia de la Dependencia;

VI. Establecer, al interior de las instituciones públicas, las medidas que se estimen oportunas para el fomento de Acciones Afirmativas, Acciones Positivas, Medidas Adicionales Conciliatorias, de Sensibilización y de Colaboración.

VII. Las demás que le sean encomendadas por la Ley y/o el Reglamento y aquellas que sean necesarias para el cumplimiento del objeto de la Unidad.

CAPÍTULO IV

FUNCIONES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Artículo 9.

Corresponde a la Presidenta o Presidente:

- I. Presidir las sesiones de la Unidad;
- II. Proponer al Pleno la aprobación de la o el titular de la Unidad;
- III. Publicar el Reglamento de la Unidad, previa aprobación del Pleno;
- IV. Dar a conocer los lineamientos para la operación de la Unidad;
- V. Convocar a los integrantes de la Unidad a las sesiones ordinarias y extraordinarias a través de la Secretaría Técnica;
- VI. Dirigir y moderar los debates durante las sesiones de la Unidad;
- VII. Proponer la integración de grupos de trabajo o comisiones para el estudio, investigación o difusión de materias específicas relacionadas con la igualdad de género y erradicación de la violencia, al interior o en el ámbito de la competencia de cada institución pública;
- VIII. Presentar el Programa de Trabajo Anual de la Unidad de la institución pública correspondiente ante el Pleno;
- IX. Proponer al Pleno los lineamientos para la integración y funcionamiento del Comité para la Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual al interior de la Dependencia;

- X. Firmar los documentos oficiales de la Unidad, función que puede ser delegada al Titular de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la institución correspondiente;
- XI. Proponer al Pleno la modificación de su conformación;
- XII. Someter a la consideración del Pleno el Programa de trabajo de la Unidad de Género;
- XIII. Informar al Sistema Estatal acerca del Programa de Trabajo Anual y el informe final de evaluación de resultados.
- XIV. Las demás que le asigne el Pleno de la Unidad y este Reglamento Interior.

Artículo 10.

Corresponde a la o al Titular de la Unidad, lo siguiente:

- I. Suplir las ausencias de la o del Presidente;
- II. Coordinar a las diversas unidades administrativas de la institución pública correspondiente, para la elaboración del Programa de Trabajo Anual de la Unidad de Igualdad Género y Erradicación de la Violencia;
- III. Elaborar en coordinación con las unidades administrativas de la institución pública correspondiente el informe final de evaluación de resultados de la Unidad.
- IV. Dar seguimiento puntual a los casos de las víctimas de acoso y hostigamientos sexual para asesoría o canalizar a las instancias o instituciones correspondientes.
- IV. Coordinar a las diversas unidades administrativas de la institución, para elaborar el proyecto de Acciones Afirmativas, Acciones Positivas, Medidas Adicionales Conciliatorias, de Sensibilización y de Colaboración;
- V. Dar seguimiento y promover el cumplimiento de los acuerdos derivados de las sesiones del Pleno, informando de ello a la Secretaría Técnica para su debido control;
- VI. Recopilar, analizar, tramitar y archivar la documentación relacionada con la Unidad, que sea de utilidad para demostrar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos y del Reglamento Interior del mismo;
- VII. Tener bajo su custodia y responsabilidad los expedientes de la Unidad;

VIII. En ausencia de la o el Presidente, representar a la institución ante el Sistema Estatal; y

IX. Las demás que le correspondan conforme a la Normatividad en la materia.

Artículo 11.

Corresponde a la Secretaría Técnica:

I. Asistir puntualmente a las sesiones y proveer lo necesario para el desarrollo de las mismas;

II. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias, previa instrucción de la o el Presidente, con un mínimo de 5 y 3 días naturales de anticipación respectivamente;

III. Elaborar y someter a la consideración del Pleno el calendario anual de sesiones ordinarias;

IV. Verificar y certificar que exista el quórum suficiente para que pueda sesionar la Unidad;

V. Integrar la lista de asistencia;

VI. Dar lectura al acta de acuerdos de la sesión anterior y tomar nota de las observaciones que se presenten;

VII. Llevar el control e informar al pleno sobre el seguimiento de los acuerdos derivados de las sesiones del Pleno, en coordinación con el titular de la Unidad;

VIII. Enviar a los integrantes de la Unidad la invitación a la sesión, el Orden del Día el acta de la sesión anterior y los anexos;

IX. Levantar las actas de las sesiones de la Unidad y recabar las firmas de los miembros del Pleno;

X. Preparar los documentos que se sometan a consideración del Pleno y remitirlos a sus miembros;

XI. Las demás que le sean encomendadas por el Pleno, la o el Presidente y este Reglamento.

Artículo 12.

Coordinación de Planeación con perspectiva de Género, coordinar los trabajos en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia al interior de la Dependencia y además:

- I. Elaborar el proyecto de programa para la capacitación del personal de la Dependencia en materia de derechos humanos de las mujeres y de perspectiva de género;
- II. Proponer el calendario para la impartición de pláticas sobre la violencia contra las mujeres a fin de sensibilizar a las y los servidores públicos, así como promover y gestionar su desarrollo y cumplimiento;
- III. Elaborar, proponer y coordinar el programa de acciones de difusión de los derechos de las mujeres para acceder a una vida libre de violencia;
- IV. Proponer estrategias que incidan en la cultura de la denuncia, para lo cual deberá mantener actualizado el directorio de las instituciones que brindan atención a mujeres en situación de violencia, debiendo difundirlo entre las diferentes unidades administrativas de la Dependencia;
- V. Elaborar, proponer y coordinar los mecanismos para la orientación, canalización y, en su caso, atención de mujeres víctimas de violencia;
- VI. Contar con información desagregada por sexo y analizarla, con el propósito de proponer un programa de acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres al interior y exterior de la Dependencia;
- VII. Coordinar, con las unidades administrativas de la Dependencia, las acciones necesarias, para la utilización del uso del lenguaje no sexista que visibilice a mujeres y hombres nombrándolos expresamente; y
- VIII. Las demás que le sean encomendadas por el Pleno, la o el Presidente y la Normatividad en la materia.

Artículo 13.

Coordinación Jurídica

- I. Elaborar el proyecto de lineamientos para la integración y funcionamiento del Comité para la Atención y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual al interior de la institución;
- V. Difundir entre las y los trabajadores de la institución los canales de que disponen, para obtener asesoría sobre las acciones legales que pueden ejercitar en caso de ser víctimas de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual;

- VI. Trabajar estrategias que incidan en la cultura de la denuncia en el tema de hostigamiento laboral;
- VII. Contribuir a que las personas acosadas u hostigadas sexualmente reciban tratamiento, canalizándolas a la instancia correspondiente y dar aviso de cada caso a la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia, para su seguimiento y verificación de su cumplimiento;
- VIII. Crear y llevar las estadísticas, al interior de la institución, sobre estos casos, debiendo generar los informes correspondientes a la Unidad, así como informar al Pleno en cada sesión ordinaria sobre el seguimiento;
- IX. Facilitar a las víctimas su denuncia, canalizándolas a la instancia correspondiente y dar aviso de cada caso a la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia para su seguimiento y verificación de su cumplimiento; y
- X. Las demás que le sean encomendadas por el Pleno, la o el Presidente y la Normatividad en la materia.

Artículo 14.

Coordinación de Capacitación

- II. Elaborar la propuesta de calendario para la impartición de pláticas, talleres, conferencias y cursos relativos a corresponsabilidad familiar, conciliación familiar y laboral, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, transversalización de la perspectiva de género, lenguaje incluyente, violencia contra las mujeres, violencia de género, perspectiva de género, entre otros, a fin de prevenir la comisión de estos delitos al interior de la institución, así como promover y gestionar lo conducente para su desarrollo;
- III. Llevar a cabo las acciones necesarias, para que la Unidad cuente con material de difusión que dé a conocer a las y los trabajadores las causas, consecuencias, la identificación de los comportamientos de la persona que hostiga, la persona hostigada y de los espectadores, con la finalidad de disminuir riesgos y coordinar la distribución del material;
- IV. Difundir entre las y los trabajadores de la institución los canales de que disponen, para obtener asesoría sobre las acciones legales que pueden ejercitar en caso de ser víctimas de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual;

Artículo 15.

Corresponde a los Vocales:

- I. Asistir a todas las sesiones a las que sea convocado con puntualidad;
- II. Participar y realizar las actividades, que conforme al Programa de Trabajo de la Unidad, deban ejecutarse dentro de su Unidad Administrativa, o bien, que les sean asignados por el Pleno, la o el Presidente, la Unidad y la Normatividad en la materia;
- III. Tomar conocimiento de denuncias de Violencia contra las mujeres dentro de su Unidad Administrativa y hacerlas del conocimiento inmediato a la o al titular de la Unidad de Género, para su atención correspondiente;
- IV. Coadyuvar al cumplimiento del Programa de Trabajo de la Unidad, cumplir con los programas les correspondan y rendir en tiempo y forma los informes que, conforme a los mismos deban emitir o les sean requeridos;
- V. Designar a su suplente, quien en su caso, habrá de asumir sus funciones, incluyendo la del derecho a voz y voto;
- VI. Participar en el desarrollo de los programas, lineamientos y acciones para la incorporación de la perspectiva de género y combatir la violencia contra las mujeres al interior de su Unidad Administrativa, así como para la incorporación de la perspectiva de género en los planes de trabajo, programas, proyectos y acciones que, en el ámbito de su competencia, lleve a cabo la institución pública;
- VII. Emitir voto aprobatorio o contrario respecto de los asuntos tratados en las sesiones; y
- VIII. Las demás que le asigne el Pleno, la o el Presidente y la Normatividad en la materia.

CAPÍTULO V DE LAS SESIONES

Artículo 16. El Pleno sesionará en forma ordinaria cada cuatro meses, para lo cual establecerá un calendario anual. Cuando lo amerite el caso, la o el Presidente, a iniciativa propia o a petición de algún miembro de la Unidad, convocará a sesiones extraordinarias.

Artículo 17. La convocatoria para celebrar las sesiones ordinarias debe ser enviada con cinco días naturales de anticipación y debe contener: lugar, fecha y hora de celebración, asimismo, debe ir acompañada del Orden del Día, los documentos a revisar y el acta de la sesión anterior.

Artículo 18. Para convocar a las sesiones extraordinarias, las convocatorias deben ser enviadas a los miembros de la Unidad cuando menos tres días naturales de anticipación a la fecha de su celebración.

Artículo 19. Se considerará que existe quórum para la celebración de las sesiones cuando asistan como mínimo tres cuartas partes de sus integrantes. De no integrarse el quórum, se convocará a una segunda sesión, que deberá celebrarse a los treinta minutos después de la hora inicialmente establecida para la reunión, o en caso de que se reúna el quórum legal antes, se dará inicio a la sesión.

Tratándose de una sesión ordinaria, si pasados los treinta minutos de la hora establecida no se integrara el quórum, la sesión se celebrará dentro de los dos días naturales siguientes, con el número de miembros que estén presentes.

Para el caso de sesiones extraordinarias, éstas podrán celebrarse a los treinta minutos de la hora establecida para la reunión, con el número de miembros que estén presentes.

Artículo 20. Una vez verificado el quórum, el titular de la Secretaría Técnica procederá a dar cuenta del Orden del Día a los asistentes, para su aprobación y la sesión se celebrará con base en ésta.

Artículo 21. Las resoluciones del Pleno deben tomarse por consenso; de no ser posible, por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate la o el Presidente tendrá voto de calidad.

La ausencia de los miembros a las sesiones, adjudica su voto a las resoluciones que se tomen por la mayoría de los presentes.

Artículo 22.

Las sesiones deben desarrollarse bajo el siguiente orden:

I. Registro de asistencia, constatando la acreditación y el quórum legal para su celebración;

II. Lectura del orden del día;

- III. Lectura, aprobación y firma del acta de la sesión anterior;
- IV. Seguimiento de acuerdos;
- V. Temas a tratar;
- VI. Lectura de los acuerdos de la sesión; y
- VII. Asuntos Generales

CAPÍTULO VI

PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL DE LA UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Artículo 23.

Del Programa de Trabajo Anual de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia

1. Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, deberán presentar un programa de actividades anual para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.
2. El programa de trabajo anual estará integrado por planes, programas y acciones en los siguientes rubros:
 - a. Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el ámbito público y privado.
 - b. Prevención de violencia contra las mujeres, para disminuir factores de riesgo de las mujeres.
 - c. Atención de la violencia contra las mujeres, para atender de manera integral a mujeres en situación de violencia.
 - d. Seguridad y de justicia para las mujeres, para garantizar la procuración y administración de justicia pronta y expedita y la protección de los derechos humanos de las mujeres.
 - e. Erradicación de la violencia contra las mujeres, para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promover, la

igualdad entre mujeres y hombres, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a sus derechos humanos, y la eliminación de la discriminación.

f. Lenguaje incluyente.

3. La estructura del Programa de Trabajo Anual de la Unidad deberá incluir:

a. Los objetivos, metas e indicadores a desarrollar durante el año, así como alcance y beneficios del proyecto.

b. Descripción de las actividades que darán cumplimiento a los objetivos, metas e indicadores.

c. El presupuesto asignado por actividad, identificando de manera clara los rubros que serán objeto de gasto.

d. El cronograma para seguimiento de resultados y monitoreo de indicadores.

e. La persona responsable de la organización y ejecución.

f. La persona responsable del control y seguimiento.

g. Los proyectos podrán registrarse todo el año siempre que cumplan con lo establecido en el programa y tengan los elementos mencionados en el presente artículo

CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES

Artículo 24. Para la evaluación del desempeño de las actividades de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, se considera pertinente aplicar indicadores de evaluación con perspectiva de género de tipos cualitativos y cuantitativos. Al respecto se retomó el “Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género”, del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2003). Ver anexo H.

Referencias Consultadas

- Álvarez, Silvina, (2001), "Capítulo 5. Diferencia y teoría Feminista" en María Elena Beltrán, Virginia Maquieira, Silvina Álvarez y Cristina Sánchez, *Feminismos. Debates Teóricos Contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp. 243-283.
- Amorós, Celia y Rosa Cobo, (2008), "Capítulo 1. Ilustración y Contractualismo" en Celia Amorós y Ana de Miguel, *Teoría Feminista. De la Ilustración a la Globalización 1*, Madrid: Minerva Ediciones, pp. 91-145.
- Butler, Judith, (2004). "Capítulo 9. ¿El fin de la diferencia sexual?" en *Deshacer el Género*, Barcelona: Paidós, pp. 247-288.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2020). "Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" en *Diario Oficial de la Federación*. México. Obtenido de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf
Fecha de Consulta: 14 de mayo de 2020.
- Castro, Roberto, (2012), "Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta" en Norma Baca y Graciela Vélez, *Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp 17-37.
- Cazés, Daniel, (2006). "Reflexiones sobre el género y la censura", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLVIII (197), pp. 13-19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/421/42119702.pdf>
Fecha de Consulta: 5 de abril de 2020.
- CEPAL, C. E. (2020), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*, Santiago: Naciones Unidas.
- Cerva, Daniela, (2017), "Los espacios cuentan: prácticas y discursos en la Administración Pública sobre las políticas de igualdad de género", *Revista de Administración Pública* 142, Volumen LII, No. 1, pp. 131-159.
- Cobo, Rosa, (2000). "Ciudadana Mujer. La ausencia de las mujeres de los espacios

en donde se toman las decisiones no ha sido todavía resuelta en Occidente”
en Revista: El Viejo topo, Nº. 112 (nov), 1997 Málaga, España, pp. 35-39.

Cobo, Rosa. (2007). “Sociología crítica y teoría feminista”, Obtenido de Gemma.
Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies:
https://masteres.ugr.es/gemma/pages/actividades/actividades-granada/20072008/rosa_cobo/%21

Fecha de Consulta: 19 de abril de 2020.

De Beauvoir, Simone. (1949). “El segundo sexo”, Francia, pp: 207-268.

De la Cruz, Carmen, (2007). “Género, Derechos y Desarrollo Humano”. Obtenido
de América Latina Genera-PNUD.

Espinar, Eva, (2003), “Capítulo 1. Marco Teórico y Metodológico. Violencia de
género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las
mujeres por parte de su pareja o expareja sentimental”, Madrid, España:
Universidad de Alicante, pp. 32-52.

Obtenido: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9905/1/Espinar-Ruiz-Eva.pdf>. Fecha de Consulta: 4 de junio de 2020.

Espinar, Eva. (2003). “Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio
de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex-pareja
sentimental.” Alicante, España, p: 25.

Facio, Alda, (2002), “Con los lentes del género se ve otra justicia” en *El otro derecho*,
No. 28, Bogotá, Colombia, pp: 85-86.

Obtenido de <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/562cc59475f0864.pdf>

Fecha de Consulta: 3 de septiembre de 2020.

Federici, Silvia, (2010), “Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación
originaria”, Madrid: Traficante de sueños. Obtenido:

<https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Caliban%20y%20la%20bruja-TdS.pdf> Fecha de Consulta: 15 de septiembre de 2020.

Frías, Sonia, (2014), “Acoso, hostigamiento y violencia sexual en el trabajo y en el
ámbito público” en Irene Casique y Roberto Castro (eds.) *Expresiones y
contextos de la violencia contra las mujeres en México*, Cuernavaca, Morelos:

- Instituto Nacional de las Mujeres/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 313-365.
- Frías, Sonia, (2016), “Violentadas”, Obtenido de Nexos:
<https://www.nexos.com.mx/?p=28501>. Fecha de Consulta: 10 de octubre de 2020.
- García, Evangelina, (2003). “Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas”, Fundación Friedrich Ebert.
- García, Evangelina y PNUD, (2010), “América Latina Genera”. Obtenido de https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/tematicas/tema_igualdad.pdf. Fecha de Consulta: 23 de mayo de 2020.
- Gómez, Arely, (2017), “Igualdad de Género en la Administración Pública”, Revista de Administración Pública 142, Volumen LII, No. 1, pp. 25-45.
- Gómez, Verónica y Andrés Jiménez, (2015), “Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género”, Polis, 40/ 2015, Publicado el 17 mayo 2015. Obtenido de: https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/tematicas/tema_igualdad.pdf. Fecha de Consulta: 07 de noviembre de 2020.
- INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres), (2003). “Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género. Ciudad de México: INMUJERES.
- INMUJERES, (2014). “La metodología de marco lógico paso a paso”, en *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. Ciudad de México: INMUJERES/ONU Mujeres.
- Lamas, Marta. (1996), “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en *El género: la construcción cultural de la diferencia*, México: PUEG/ Porrúa, pp. 327-367.

Lamas, Marta, (2007). *La perspectiva de género*. Obtenido de Seminario de

- Educación Superior de la UNAM:
https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf. Fecha de Consulta: 28 de mayo de 2020.
- Maier, Elizabeth, (2011), *Diagnóstico de conocimiento, actitudes y estrategias de equidad de género en servidoras y servidores públicas de primer nivel en Baja California*, Frontera Norte, 23 no. 43, México.
- Novoa, Martha, (2012), “Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género”, *Revista Dikaion*, Vol. 21, No. 2, pp: 337-356. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/720/72028686002.pdf>. Fecha de Consulta: 13 de junio de 2020.
- Lugo, María Elena, (2017), “Acoso Laboral "Mobbing"”, México: Comisión Nacional de Derechos Humanos. Obtenido de:
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>. Fecha de Consulta: 15 de noviembre de 2020.
- ONU Mujeres, (2013). “Elementos esenciales de planificación para la eliminación contra la violencia”. Obtenido de <http://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1372349315.pdf>. Fecha de Consulta: 16 de octubre de 2020.
- Oliver, Esther, y Rosa, Valls, (2004), “Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla”, Barcelona: El Roure.
- OIT-PNUD, (2009), “Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- Pardo. María del Carmen, (2017), “México: ¿Políticas públicas incluyentes?”, *Revista de Administración Pública* 142, Volumen LII, No. 1, pp. 47-59.
- PNUD, (2010), “América Latina Genera”, Obtenido de https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/tematicas/tema_igualdad.pdf. Fecha de Consulta: 05 de septiembre de 2020.
- Rubin, Gayle, (1986). “El tráfico de mujeres. Notas sobre la “economía política”, *Nueva Antropología*, Vol, VIII, no. 30, pp: 95-145.
- Sánchez, Cristina, Beltrán Pedreira y Silvina Álvarez, (2001), “Capítulo 2.

- Feminismo liberal, radical y socialista” en Beltrán, Elena, Virginia Maquieira, Silvina Álvarez, Cristina Sánchez, *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza, pp: 75.
- Scott, Joan, (1990). “El género. Una categoría útil para el análisis histórico”, Edicions Alfons el Magnanim. Obtenido de: <https://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva2006191.pdf>. Fecha de Consulta: 09 de mayo de 2020.
- Segato, Rita. (2003), “Capítulo 5. Las estructuras elementales de la violencia: Contrato y estatus en la etiología de la violencia” en *Las estructuras elementales de la violencia*, Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, pp: 131-149.
- Serret, Estela, (2008), “¿Qué es la perspectiva de género?” en *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior, Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña, pp: 11-59.
- Suzzi, Guillermo, (2016), “Gayle Rubin y Judith Butler. Interlocuciones psicoanalíticas para el desmontaje del sistema sexo-género”, Obtenido de Acta Académica: <https://www.academica.org/000-044/52.pdf>. Fecha de Consulta: 13 de junio de 2020.
- Urriola, Ivonne, (2008), “Mainstreaming de Género en la práctica: Cambio organizacional por Equidad y Segunda Estrategia de Género en PNUD El Salvador”, España: Instituto Complutense de Estudios Internacionales de la Universidad Complutense de Madrid.
- Vela, Fortino, (2001), “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa”, en María Luisa Tarrés (coord.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, Ciudad de México: Porrúa, pp: 63-95.

Anexos

Estructura y resultados del Cuestionario

Anexo A:

Cuadro 1. Cuestionario de la Solicitud de Información

No. Pregunta	Pregunta	Codificación de Respuesta
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?	Si No No Contestó
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?	Si No No Contestó
3	¿Cómo se implementa o institucionaliza la perspectiva de género?	
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?	Con Presupuesto Sin Presupuesto No Contestó
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?	Si No No Contestó
6	¿Cuáles son las herramientas para atender casos de acoso y hostigamiento sexual?	
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?	Si No No Contesto

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Resumen de la codificación de las Solicitudes de Información

Resúmen																
Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Dependencias	17	16	1	0	16	0	1	0	14	3	14	2	1	16	0	1
Organismos Auxiliares	42	4	31	7	18	5	19	2	24	16	22	2	18	24	1	17
Organismos Autónomos	47	11	33	3	38	5	4	25	16	6	34	9	4	39	4	4
Poderes	2	2	0	0	2	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0
Municipios	125	21	77	27	52	45	28	33	50	42	6	91	28	12	83	30
TOTAL	233	54	142	37	126	55	52	61	105	67	77	105	51	93	88	52
TOTAL EN %		23.18%	60.94%	15.88%	54.08%	23.61%	22.32%	26.18%	45.06%	28.76%	33.05%	45.06%	21.89%	39.91%	37.77%	22.32%

Fuente: Elaboración propia.

Anexo B:

Cuadro 1. Número de Dependencias del Ejecutivo Estatal que dieron respuesta a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información

Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Dependencias	17	16	1	0	16	0	1	0	14	3	14	2	1	16	0	1

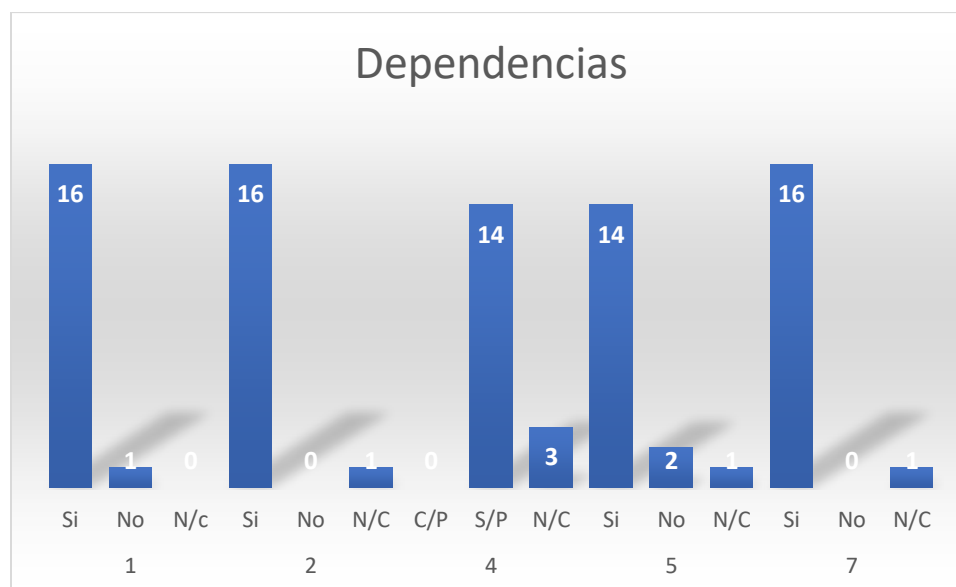
Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Número y descripción de preguntas del Cuestionario de las UIGEV enviado a las instituciones pública vía Infomex.

No. de Pregunta	Preguntas Cerradas
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?

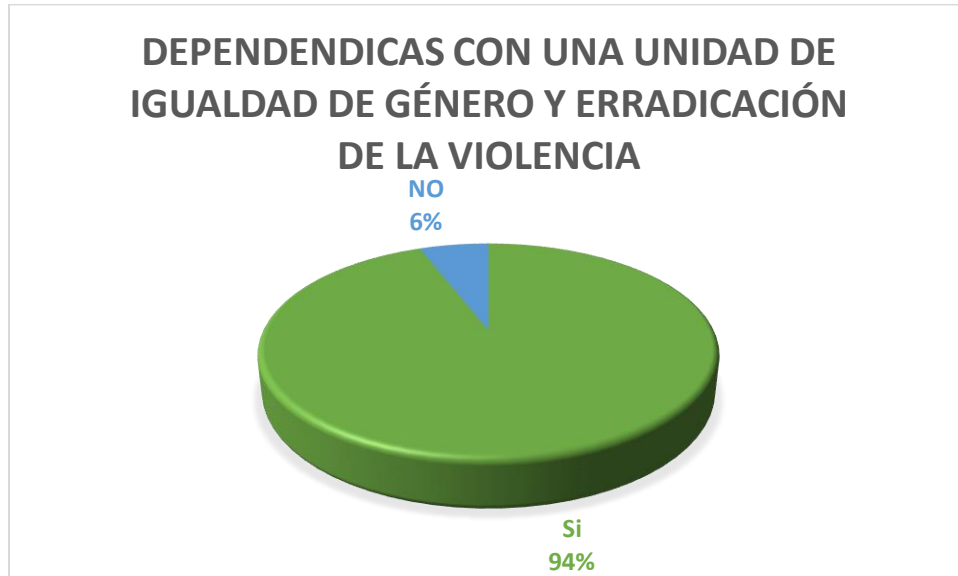
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Número de Dependencias del Ejecutivo Estatal que dieron respuesta a las preguntas del cuestionario enviado



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Porcentaje de Dependencias del Ejecutivo estatal que cuentan con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia



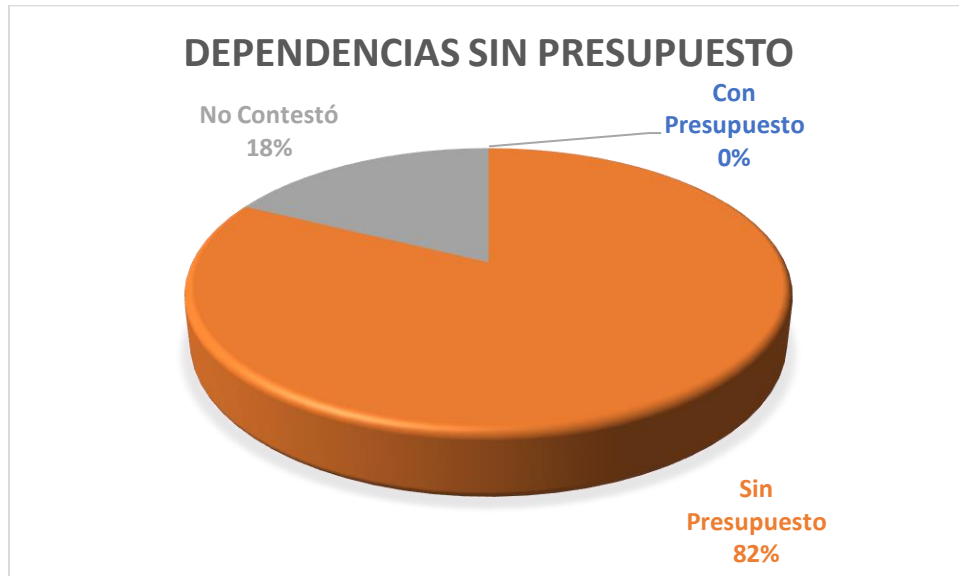
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Porcentaje de Dependencias del Ejecutivo estatal que cuentan con un Plan o Programa con Perspectiva de Género.



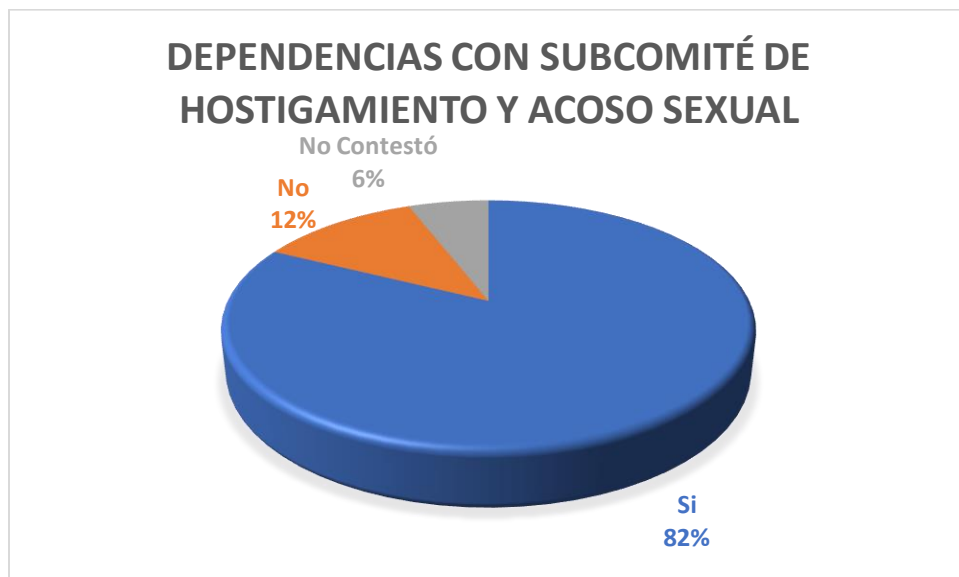
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Porcentaje de Dependencias del Ejecutivo estatal que cuentan con un presupuesto para la implementación de la perspectiva de género.



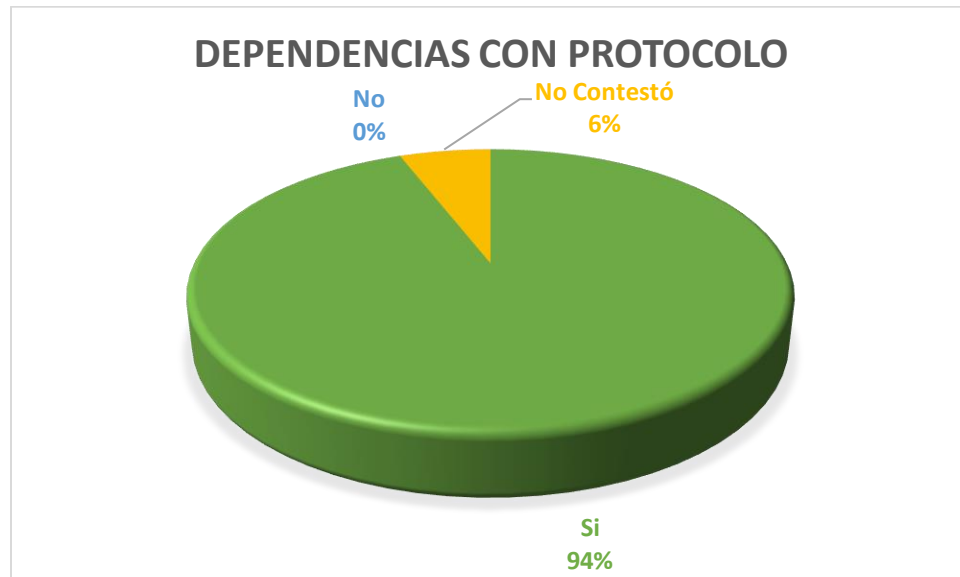
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Porcentaje de Dependencias del Ejecutivo estatal que cuentan con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Porcentaje de Dependencias del Ejecutivo estatal que cuentan con un Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo C:

Cuadro 1. Número de Organismos Auxiliares que dieron respuesta a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información

Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Organismos Auxiliares	42	4	31	7	18	5	19	2	24	16	22	2	18	24	1	17

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Número y descripción de preguntas del Cuestionario de las UIGEV enviado a las instituciones pública vía Infomex.

No. de Pregunta	Preguntas Cerradas
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?

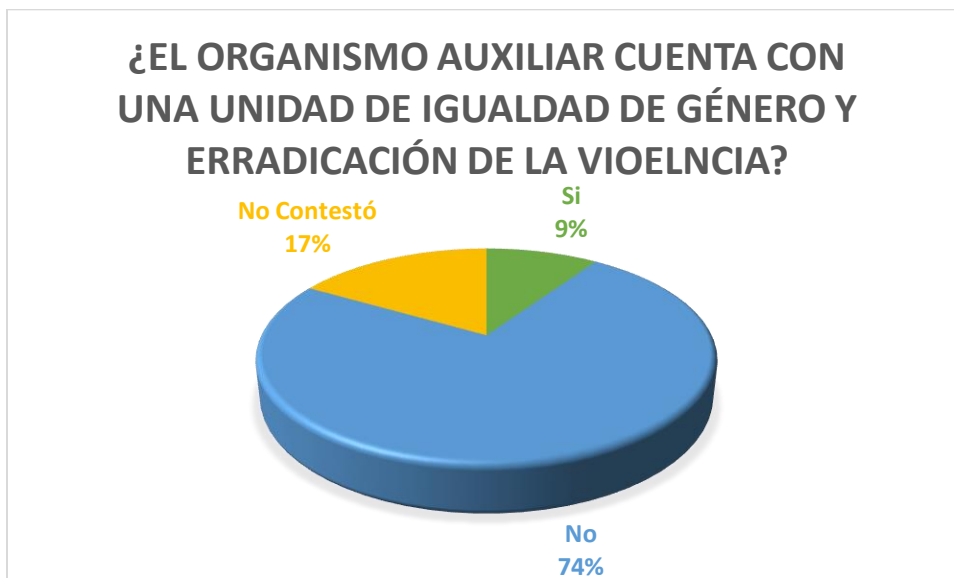
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Número de Organismos Auxiliares del Ejecutivo Estatal que dieron respuesta a las preguntas del cuestionario enviado



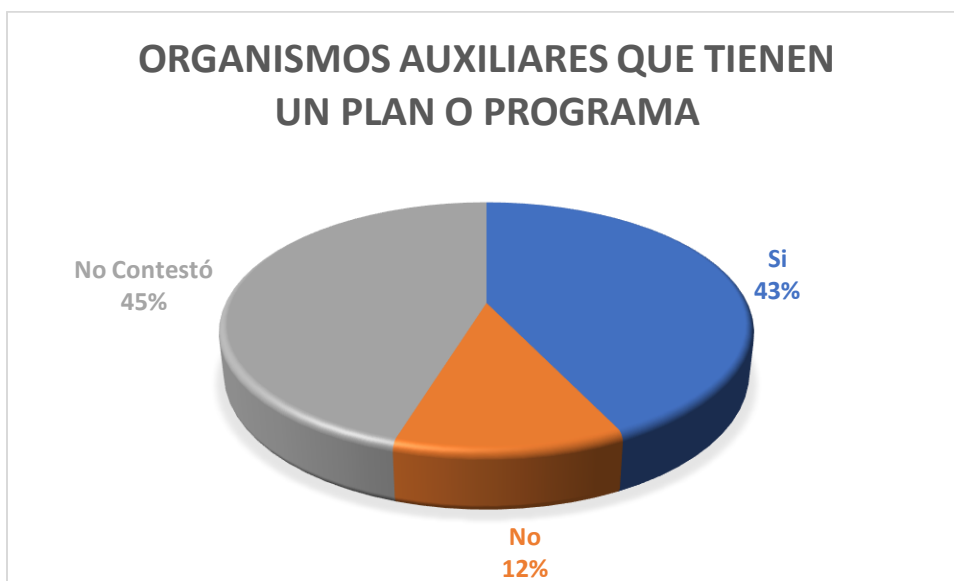
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Porcentaje de Organismos Auxiliares del Ejecutivo estatal que cuentan con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica. Porcentaje de Organismos Auxiliares del Ejecutivo estatal que cuentan con un Plan o Programa con Perspectiva de Género.



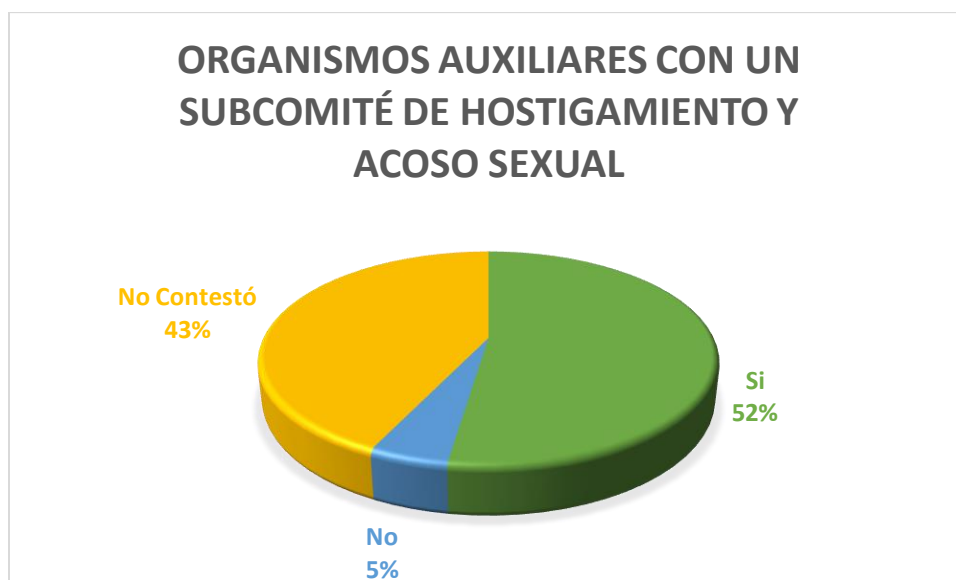
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Porcentaje de Organismos Auxiliares del Ejecutivo Estatal que cuentan con un presupuesto para la implementación de la perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Porcentaje de Organismos Auxiliares del Ejecutivo estatal que cuentan con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Porcentaje de Organismos Auxiliares del Ejecutivo estatal que cuentan con un Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo D:

Cuadro 1. Respuestas de los Poderes Legislativo y Judicial a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información

Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Poderes	2	2	0	0	2	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0	0

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Número y descripción de preguntas del Cuestionario de las UIGEV enviado a las instituciones pública vía Infomex.

No. de Pregunta	Preguntas Cerradas
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Respuestas de los Poderes Legislativo y Judicial a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información



Fuente: Elaboración propia.

Anexo E:

Cuadro 1. Número de Organismos Autónomos que dieron respuesta a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información

Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Organismos Autónomos	47	11	33	3	38	5	4	25	16	6	34	9	4	39	4	4

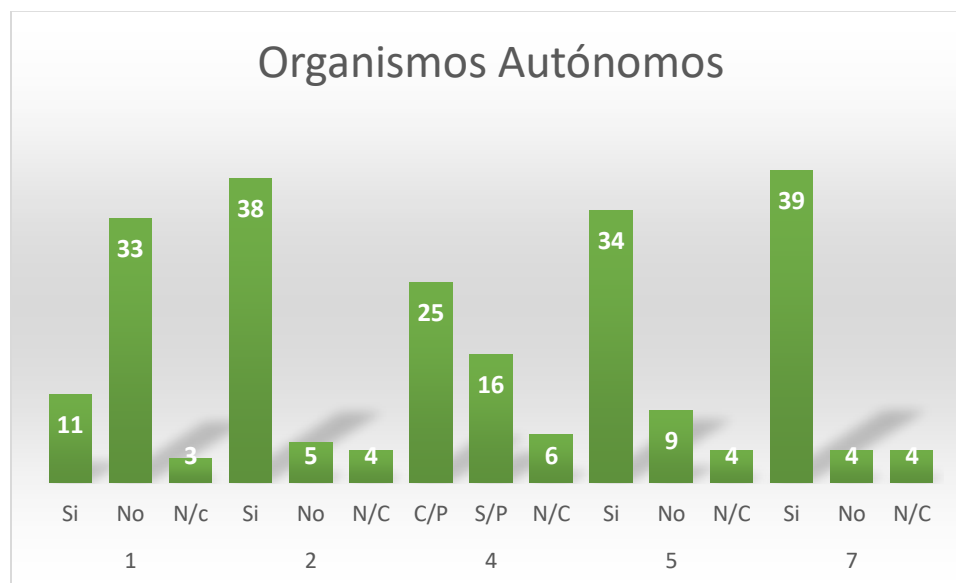
Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Número y descripción de preguntas del Cuestionario de las UIGEV enviado a las instituciones pública vía Infomex.

No. de Pregunta	Preguntas Cerradas
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?

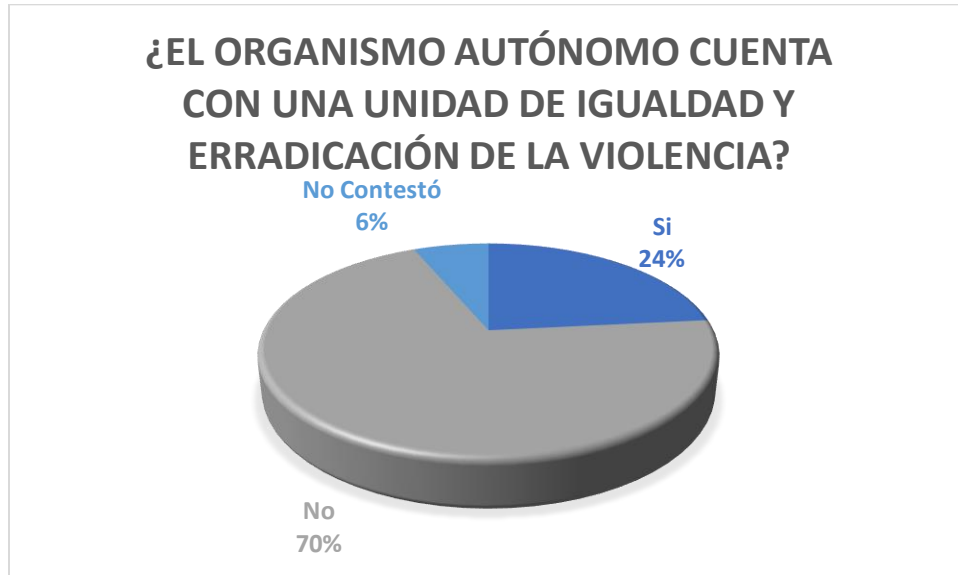
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Número de Organismos Autónomos del Estado de México que dieron respuesta a las preguntas del cuestionario enviado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Porcentaje de Organismos Autónomos del Estado de México que cuentan con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.



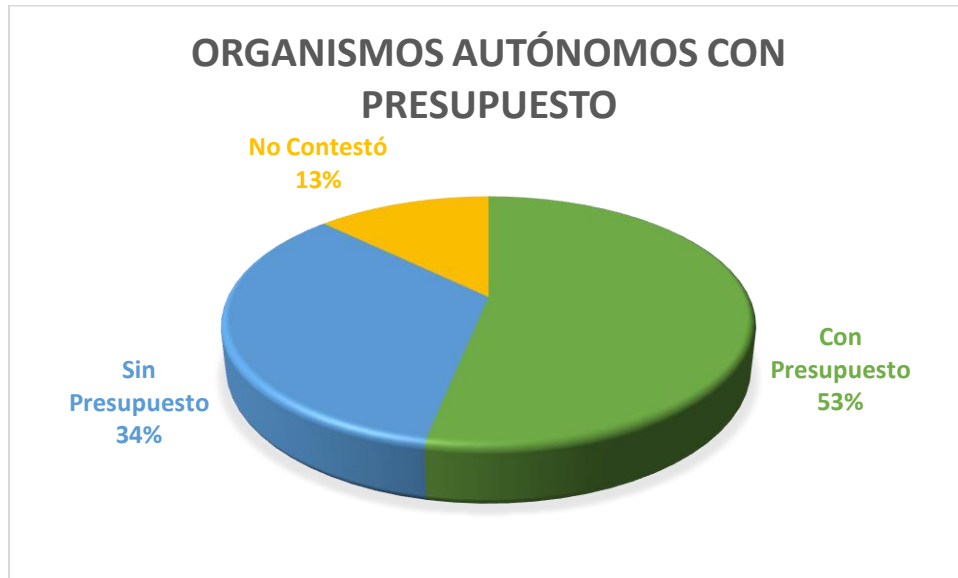
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Porcentaje de Organismos Autónomos del Estado de México que cuentan con un Plan o Programa con Perspectiva de Género.



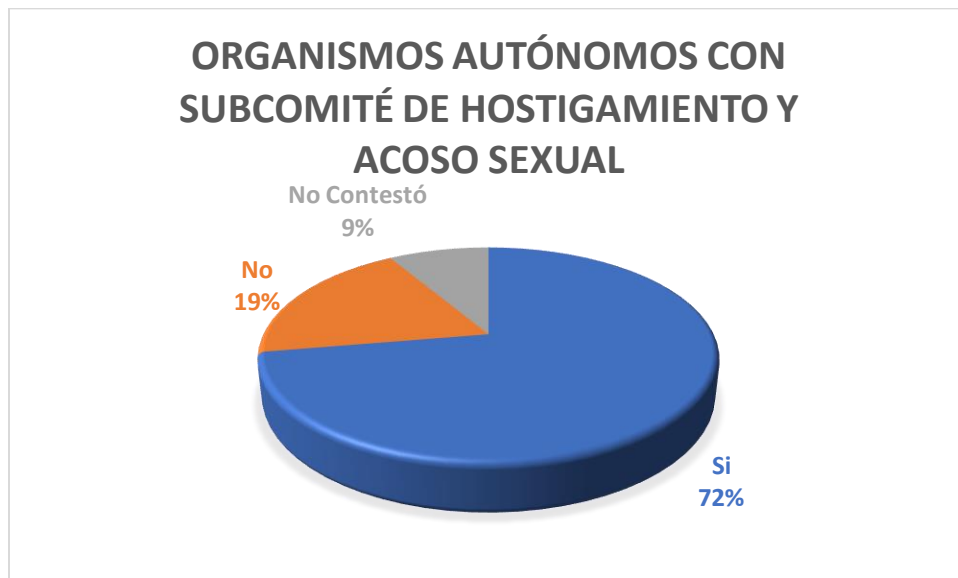
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Porcentaje de Organismos Autónomos del Estado de México que cuentan con un presupuesto para la implementación de la perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Porcentaje de Organismos Autónomos del Estado de México que cuentan con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Porcentaje Organismos Autónomos del Estado de México que cuentan con un Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo F:

Cuadro 1. Número de Municipios que dieron respuesta a las preguntas del Cuestionario de la Solicitud de Información

Instituciones Públicas	Total de Instituciones	1			2			4			5			7		
		Si	No	N/c	Si	No	N/C	C/P	S/P	N/C	Si	No	N/C	Si	No	N/C
Municipios	125	21	77	27	52	45	28	33	50	42	6	91	28	12	83	30

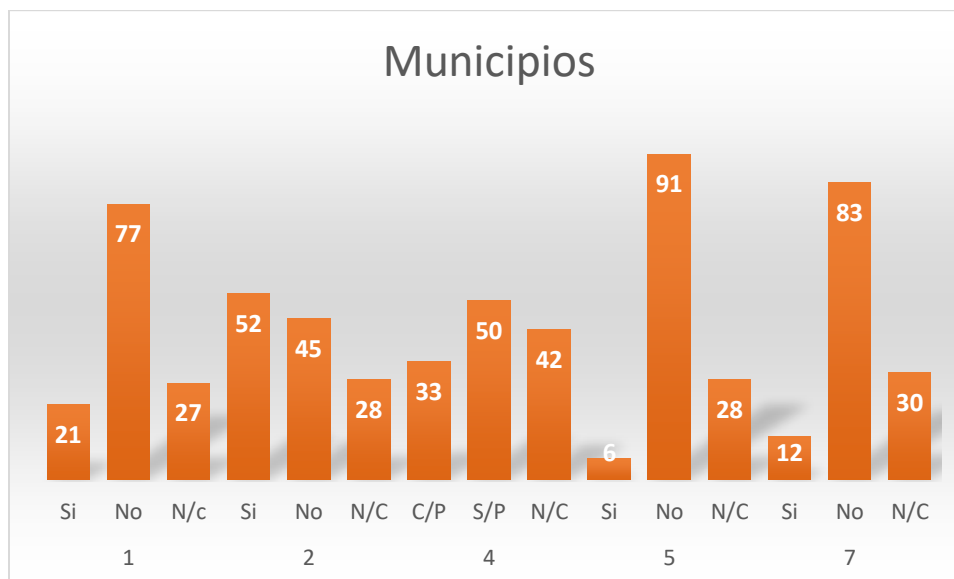
Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2: Número y descripción de preguntas del Cuestionario de las UIGEV enviado a las instituciones pública vía Infomex.

No. de Pregunta	Preguntas Cerradas
1	¿Cuenta con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?
2	¿Cuenta con algún plan o programa que visibilice la implementación e institucionalización de la perspectiva de género?
4	¿A cuánto asciende el presupuesto destinado a la perspectiva de género?
5	¿Cuenta con un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?
7	¿Existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual?

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1. Número de Municipios del Estado de México que dieron respuesta a las preguntas del cuestionario enviado.



Gráfica 2. Porcentaje de Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia creadas en los municipios del Estado de México



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Porcentaje de municipios que tienen un plan o programa con perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Porcentaje de municipios que cuentan con un presupuesto destinado a la perspectiva de género.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Porcentaje de municipios que cuentan con un Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual.



Fuente: Elaboración propia con base.

Gráfica 6. Porcentaje de municipios que cuentan con un Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual.



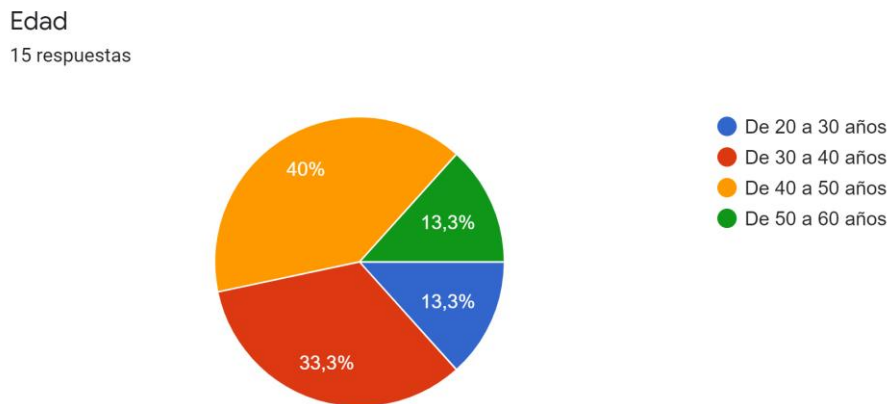
Fuente: Elaboración propia con base.

Estructura de Entrevista

Anexo G:

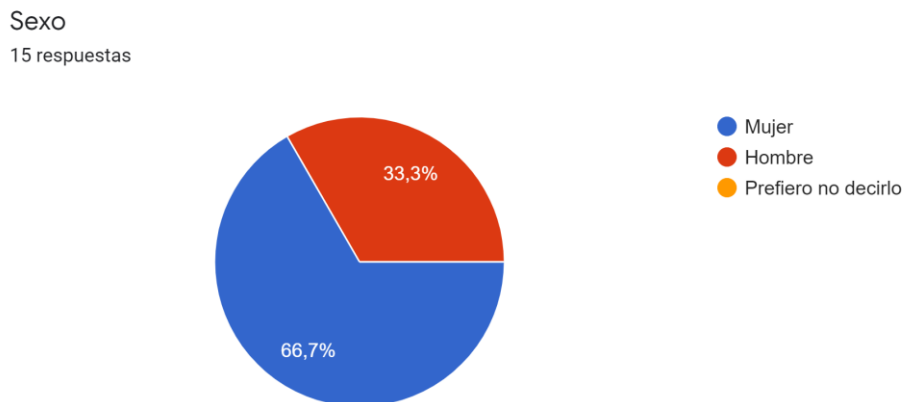
Generales: categorías descriptivas.

Gráfica 1. Edad de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

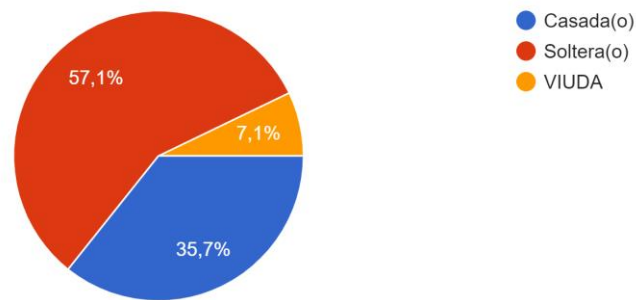
Gráfica 2. Sexo de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 3. Estado Civil de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

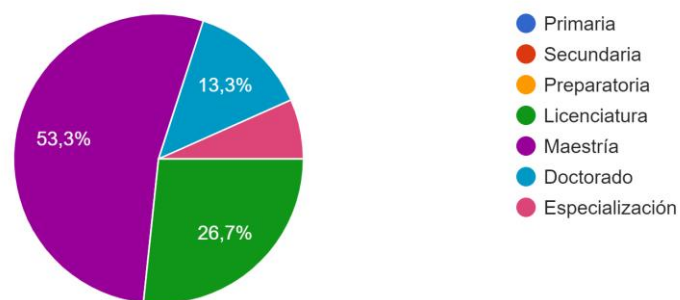
Estado Civil
14 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

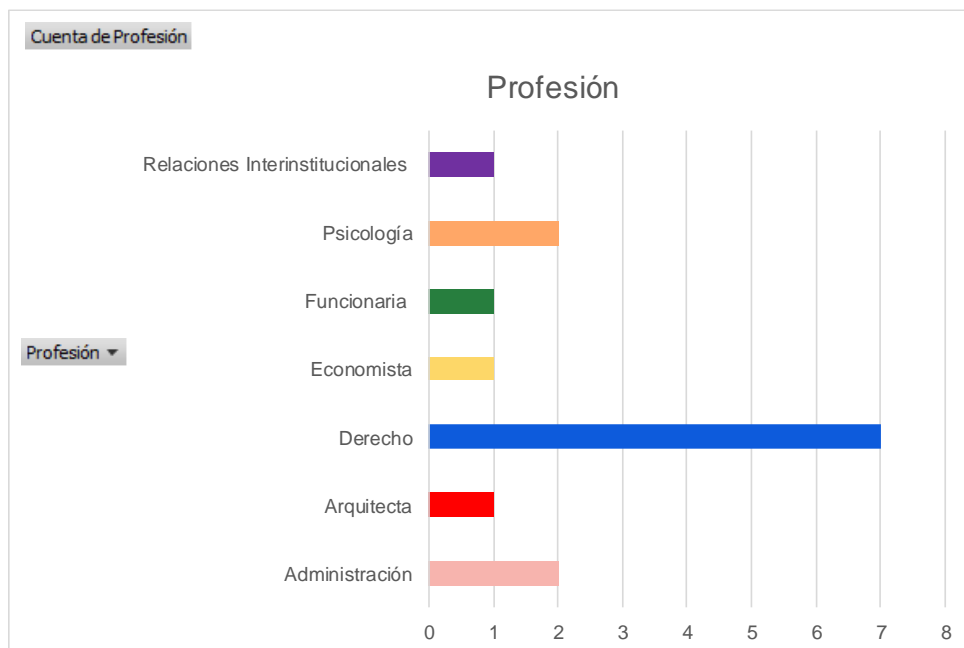
Gráfica 4. Nivel de estudios de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Nivel de Estudios
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 5. Profesión de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.



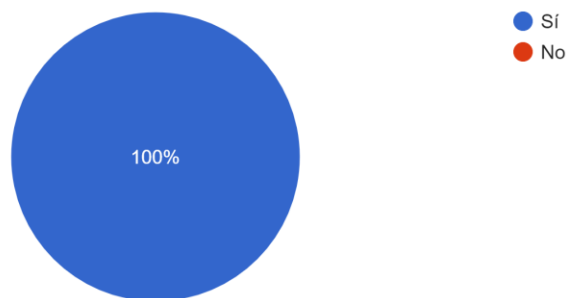
Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Conocimiento de la Ley

Gráfica 6. Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia son un mandato de ley.

¿Sabía que la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia es un mandato de ley?

15 respuestas

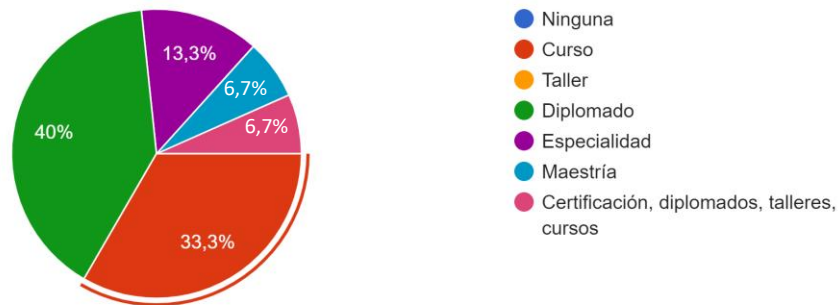


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Idoneidad de perfil Formación

Gráfica 7. Formación en Género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Cuenta con alguna formación en género?
15 respuestas

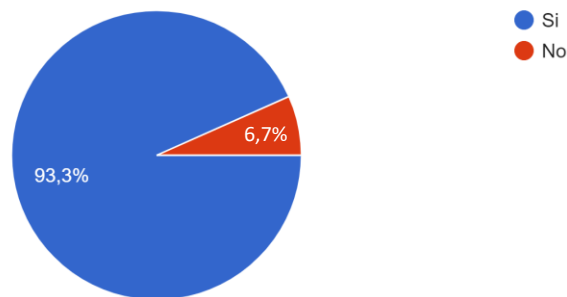


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Experiencia y trayectoria

Gráfica 8. Experiencia en la implementación de la perspectiva de género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Ha trabajado en alguna institución donde se haya implementado la perspectiva de género?
15 respuestas

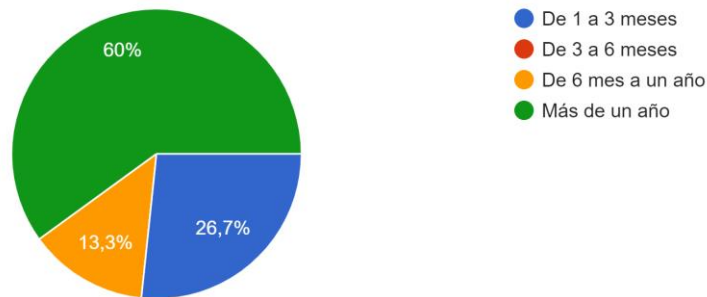


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 9. Trayectoria en temas de género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Cuánto tiempo ha trabajado con temas de género?

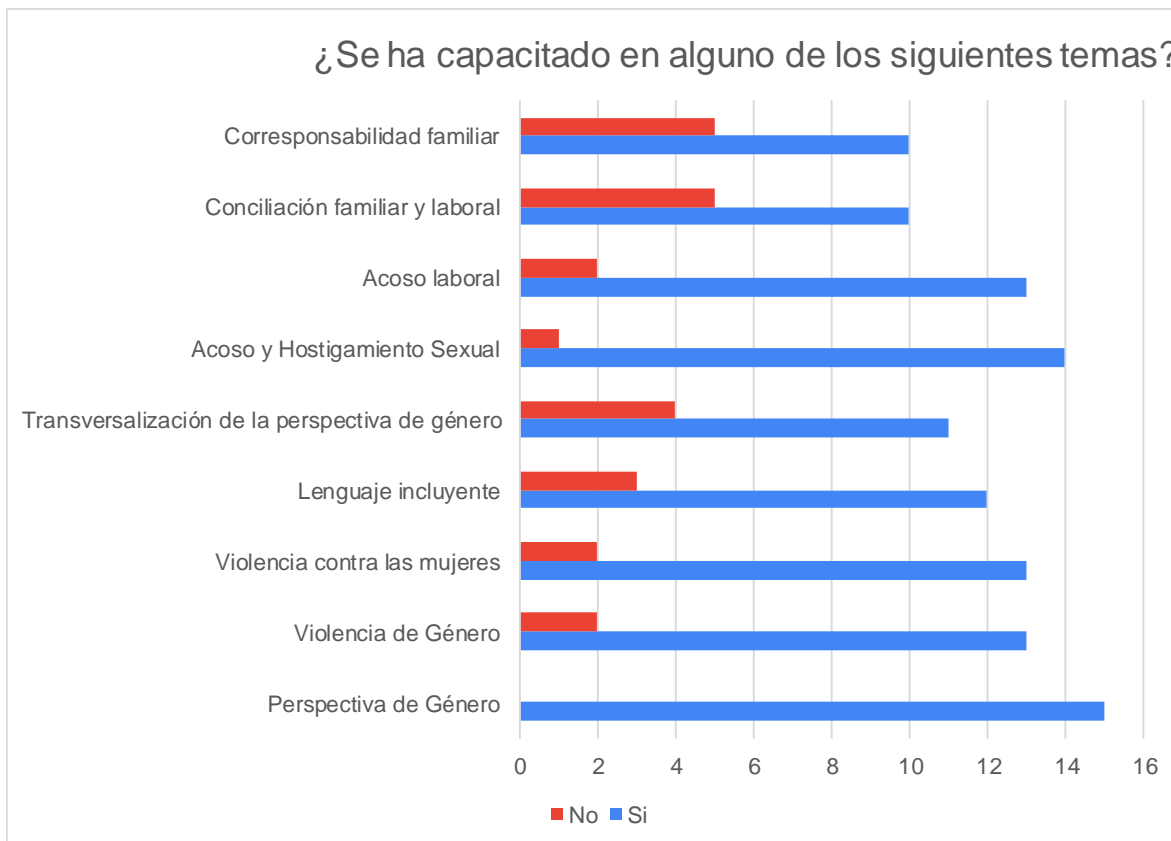
15 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Capacitación

Gráfica 10. Capacitación en temas de género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

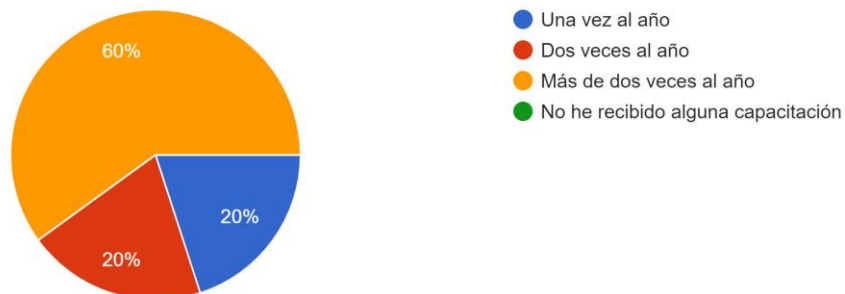


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 11. Frecuencia de capacitación en temas de género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Con qué frecuencia recibe capacitación con perspectiva de género?

15 respuestas

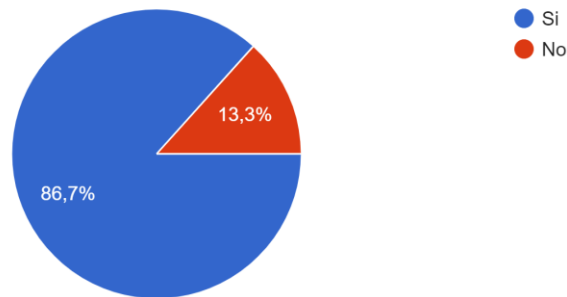


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 12. Actualización de capacitación en temas de género de Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿En el último año ha recibido capacitación en temas de género?

15 respuestas



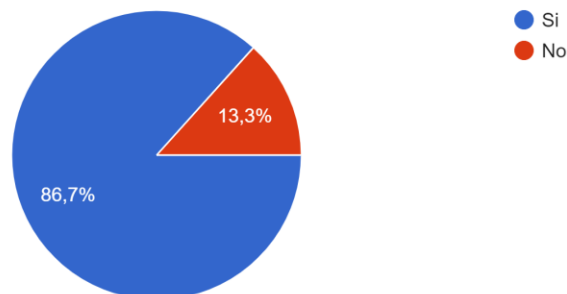
Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Específico

Gráfica 13. Conocimiento de lineamientos a Titulares de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Le dieron a conocer los lineamientos específicos del funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?

15 respuestas

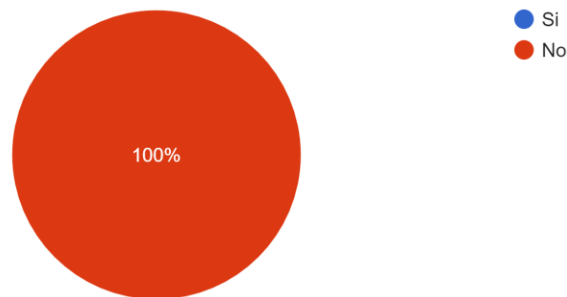


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 14. Presupuesto etiquetado para el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

¿Cuenta con algún presupuesto etiquetado para el funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia?

15 respuestas

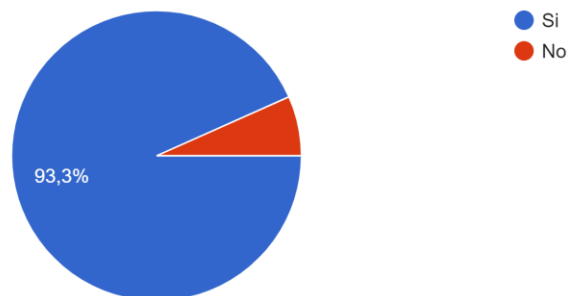


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 15. Programa de Actividades con perspectiva de género de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

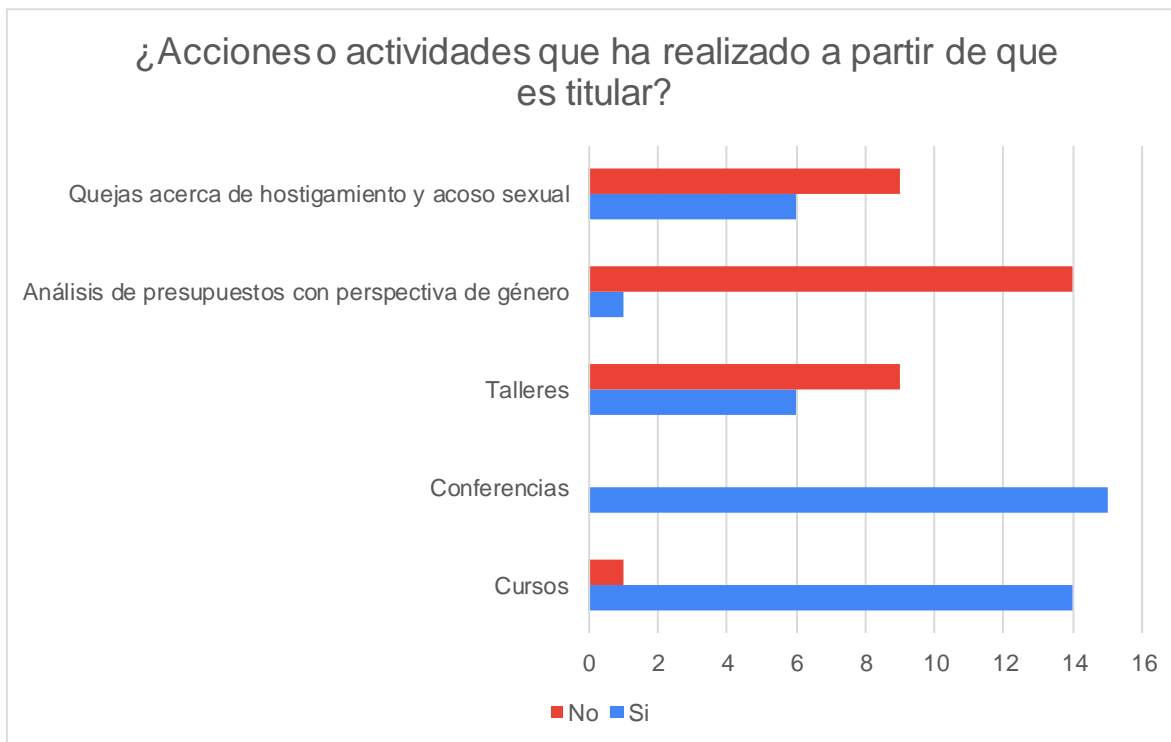
Como titular de la Unidad, ¿Cuenta con algún Programa de Actividades con Perspectiva de Género?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

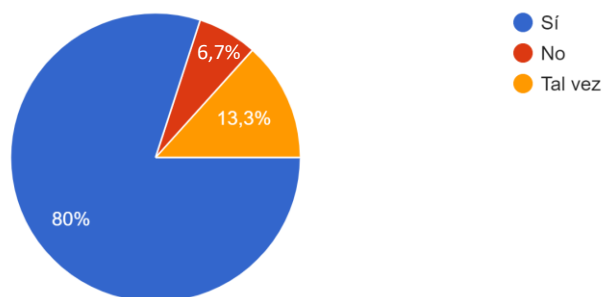
Gráfica 16. Acciones o actividades que ha realizado a partir de que es titular.



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 17. Programa de capacitación para funcionarias y funcionarios.

Dentro de su planeación o programa de actividades, ¿tiene considerado un apartado de capacitación con perspectiva de género para funcio...as y funcionarios de la institución donde labora?
15 respuestas

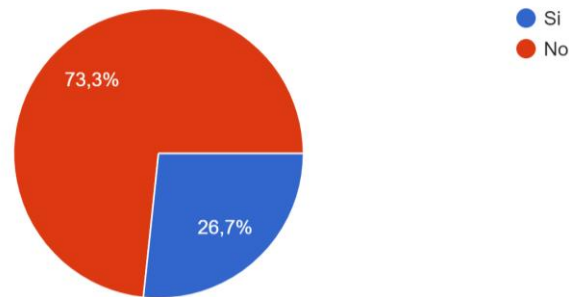


Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Gráfica 18. Aplicación del Protocolo de Atención para Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

¿Ha aplicado alguna vez el Protocolo para atender casos de hostigamiento y acoso sexual?

15 respuestas



Fuente: Elaboración propia con base en la Entrevista: Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Indicadores de Evaluación de Desempeño de las UIGEV Anexo H:

Indicadores Cuantitativos

Cuadro 1. Indicadores Cuantitativos de Evaluación de Desempeño

Nombre	Algoritmo	Componentes
Incremento de habilidades de mujeres capacitadas	$IHMC = \frac{REF - RED}{TRE} \times 100$	<p>IHMC = Incremento de Habilidades de Mujeres Capacitadas</p> <p>REF = Resultados de Evaluación Diagnóstica</p> <p>RED = Resultados de Evaluación Final</p> <p>TRE = Total de Resultados de la Evaluación</p>
Incremento de habilidades de hombres capacitados	$IHMC = \frac{REF - RED}{TRE} \times 100$	<p>IHHC = Incremento de Habilidades de Hombres Capacitadas</p>

		<p>REF = Resultados de Evaluación Diagnóstica</p> <p>RED = Resultados de Evaluación Final</p> <p>TRE = Total de Resultados de la Evaluación</p>
<p>Incremento de los recursos asignados al Programa de Trabajo Anual de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia</p>	$\frac{TRA_1 - TRA_0}{TRA_0} \times 100$	<p>TRA₀ = Total de recursos asignados al programa en el año 0 (año base).</p> <p>TRA₁ = Total de recursos asignados al programa en el año 1 (año de comparación).</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género del Instituto Nacional de las Mujeres, (2003).