



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TÍTULO DEL TRABAJO TERMINAL DE GRADO

“Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

Lda. Jazmín Anahí Miranda Macedo

TUTORA ACADÉMICA

Dra. Rosa Patricia Román Reyes

INTEGRANTES DEL COMITÉ TUTORIAL

Dra. Norma Baca Tavira y Dra. Belén Benhumea Bahena



TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO. AGOSTO DE 2020.

ÍNDICE

Introducción	5
CAPÍTULO 1: El género como factor sociocultural determinante de las relaciones sociales contemporáneas	9
1.1 La construcción sociocultural del género	12
1.2 Masculinidades y el papel del feminismo para su construcción	14
1.3 Violencia contra las mujeres, ¿qué es y qué involucra?	19
1.3.1 La construcción cultural del género como generador y reforzador de la violencia contra las mujeres	21
1.3.2 Violencia laboral y género	23
1.3.3 Violencia institucional y género	27
CAPÍTULO 2: Perspectiva de género, una metodología inherente en el estudio de los derechos humanos de las mujeres	32
2.1 ¿A qué nos referimos con transversalizar la perspectiva de género?	36
2.2 Unidades de Género en la Administración Pública Estatal	40
2.2.1 Funciones y atribuciones de las Unidades de Género	41
2.3 Capacitación como vía de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer administrativo	48
2.4 Argumento legislativo de la propuesta	53
CAPÍTULO 3: Esquema del análisis metodológico	58

CAPÍTULO 4: Análisis e interpretación de la información para la implementación del proyecto de intervención: Diagnóstico _____ 67

4.1 Diagnóstico institucional de la Secretaría General de Gobierno _____ 67

4.2 Observaciones de campo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y de la Secretaría General de Gobierno _____ 71

4.3 Sobre los Organismos Auxiliares de la Secretaría General de Gobierno ____ 81

4.4 Sobre el Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno _____ 83

4.4.1 Considerandos del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno _____ 84

4.4.2 Capítulos y artículos (de interés) del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno _____ 85

4.4.3 Artículos transitorios del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno _____ 86

CAPÍTULO 5: Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México: Propuesta _____ 91

CAPÍTULO 6: Ejecución y evaluación del proyecto de intervención _____ 121

6.1 Programa de trabajo _____ 121

6.2 Cronograma de actividades _____ 125

Fuentes consultadas _____ 127

Anexos _____ **133**

Anexo 1: Sobre las funciones de la persona Titular y de las áreas responsables de las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal _____ 133

Anexo 2: Sobre los instrumentos internacionales, leyes y normas en materia de género en el Estado de México _____ 135

Anexo 3: Sobre la conformación y funciones de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México _____ 140

Anexo 4: Sobre los contenidos del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno _____ 143

Introducción

Las Unidades de Género funcionan como un recurso instrumentado por el Gobierno de la República para el diseño, implementación y evaluación de medidas, primordialmente de prevención de la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres dentro de los espacios laborales, tanto del sector privado como del público.

En este sentido, la instauración de las Unidades de Género dentro de Dependencias y Organismos Auxiliares del Poder Ejecutivo Estatal y su equivalente en el Poder Judicial, responde al Decreto número 309, emitido por el actual Gobernador del Estado de México (Alfredo Del Mazo Maza), que dentro del Periódico Oficial del Gobierno del Estado de México, de fecha 10 de mayo de 2018, plantea reformas importantes a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

En conjunto, las reformas a los instrumentos legislativos antes señalados, destacan la importancia de la creación de las Unidades de Género como instancias de monitoreo del quehacer administrativo, a partir de un estricto apego a la perspectiva de género como metodología de análisis de las problemáticas de género que pudieran suscitarse entre mujeres y hombres dentro de los espacios laborales gubernamentales, con lo cual, se espera incidir en posibles conductas discriminatorias y/o violentas que obstaculizan el desarrollo integral, primordialmente de las servidoras públicas del Gobierno del Estado de México.

Con base en lo anterior, cabe tomar en cuenta que, debido a que las Unidades de Género tienen la responsabilidad de impulsar los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las Dependencias Estatales, éstas demandan contar con todo un sistema de vías de ejecución, pudiendo ser éstas el planteamiento de un manual de procedimientos, una campaña de sensibilización o un programa de capacitación, entre muchas otras que pudieran considerarse necesarias y complementarias.

En este sentido, y con base en los resultados obtenidos mediante la realización de las actividades correspondientes al diagnóstico de este Trabajo Terminal de Grado, mismo que se presenta en su capítulo cuarto, se ha planteado el “Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”, como una estrategia primaria para la incorporación de dicho enfoque, a partir de la aplicación de conocimientos especializados que, se espera, deriven en el fortalecimiento de las funciones del personal que labora al interior de la Dependencia, y que irán encaminadas al alcance de la igualdad sustantiva y la prevención de la violencia de género.

Entonces, la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, como ya se ha mencionado, servirá como espacio de intervención, a partir del cual, se distinguirán aspectos relacionados con las necesidades de capacitación, las jerarquías de la organización y la cultura institucional. Al mismo tiempo, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de esta Dependencia, con base en las funciones y atribuciones que le fueron conferidas por Ley, servirá como órgano ejecutor de tal proyecto.

La Secretaría General de Gobierno del Estado de México es la institución encargada de coordinar la política interior de la Administración Pública de la Entidad, es decir, coordina los trabajos del resto de las Dependencias, así como las relaciones interinstitucionales con el Poder Judicial, los gobiernos municipales y los gobiernos estatales.

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de esta Secretaría, pertenece a la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico, respondiendo, de manera inmediata, a la Dirección General de Control y Seguimiento de la Gestión (Ver en capítulo cuarto, imagen 1: Organigrama de la Secretaría General de Gobierno e imagen 2: Organigrama de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico de la Secretaría General de Gobierno), lo cual, se sustenta en disposiciones del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (órgano regulador de las Unidades de Género en la Entidad).

De esta manera, el objetivo general de este Trabajo Terminal de Grado es generar el Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, a fin de contribuir en el desarrollo de sus capacidades y habilidades para el fortalecimiento de la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género, en favor de la prevención de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia de género, así como para el reconocimiento de la igualdad sustantiva dentro de los espacios laborales de dicha Dependencia.

Para el alcance del objetivo general antes citado, se han planteado cuatro objetivos específicos;

1. Promover la cultura de la igualdad entre las mujeres y los hombres que se desempeñan dentro del servicio público en la Secretaría General de Gobierno del Estado de México.
2. Promover el fortalecimiento de entornos laborales libres de violencia en la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, a partir de la capacitación con perspectiva de género, en un marco de legalidad y derechos humanos.
3. Motivar la reflexión de las múltiples formas de conciliación de la vida laboral y familiar del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México.
4. Proveer conocimientos teórico-metodológicos al personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México sobre la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer administrativo.

Este documento está estructurado en seis capítulos; en el primero se reflexiona el género como un factor determinante de las relaciones sociales contemporáneas, en el segundo, se analiza la perspectiva de género y su relación con los derechos humanos de las mujeres, en el tercero, se presenta la metodología a partir de la cual se construyó la propuesta de intervención, en el cuarto, se expone el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos

de investigación, en el quinto, se presenta la propuesta de intervención, que consiste en el Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, y finalmente, en el capítulo sexto, el programa de trabajo y el cronograma de actividades, donde se muestra la organización de las acciones que deberían emprenderse para la ejecución y evaluación del proyecto de intervención.

CAPÍTULO 1: El género como factor sociocultural determinante de las relaciones sociales contemporáneas

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2013) la violencia que sufren diariamente mujeres y niñas en nuestro país y en el mundo, es ya considerado un problema de salud pública, que menoscaba su desarrollo psicosocial y atenta contra su integridad física y sexual, hecho que vulnera sus derechos y disminuye sus posibilidades de empoderamiento, autonomía y autoestima.

Según datos de la misma organización, alrededor de 35% de las mujeres en el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida. En la mayoría de estos casos, el agresor es la pareja. Un alarmante 38% de los asesinatos de mujeres en el mundo son cometidos por su pareja masculina.

Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del año 2016 (en adelante, ENDIREH 2016) señala que en México hay 46.5 millones de mujeres de 15 años y más, de las cuales, se estima que 66.1% han padecido por lo menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o bien, discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

Particularizando el abordaje de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, la ENDIRE 2016 muestra que durante ese año 22.5% de las mujeres mexicanas encuestadas experimentó un acto violento, principalmente de tipo sexual (hostigamiento sexual y/o acoso sexual) y de discriminación por razones de género o por embarazo, con lo que se concluye que son la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional (humillaciones, degradación e intimidación), las más comunes (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

En este tenor, dentro de los espacios laborales, las agresiones de tipo emocional tienen una mayor incidencia (48.40%), e inmediatamente después se encuentran las agresiones sexuales (47.90%). A diferencia de las agresiones emocionales y sexuales, las agresiones físicas muestran una menor incidencia (3.70%) (Instituto

Nacional de Estadística y Geografía, 2017), lo que podría explicarse mediante el hecho de que los primeros dos tipos suelen ser imperceptibles y tendientes a ser normalizados, en cambio, las agresiones físicas, resultan mucho más visibles, son consideradas graves y pueden ser fácilmente sancionadas.

Con respecto al tipo de agresor en los espacios laborales, en primer lugar se encuentran compañeros(as) de trabajo (35.20%), seguido de jefes(as) (19.30%), supervisores(as) / coordinadores(as) (10.20%) y gerentes / directivos(as) (8.10%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

Es importante señalar que, aunque la violencia entre personas con el mismo nivel jerárquico, conceptualizada en el “acoso laboral” y el “acoso sexual”, cuentan con el porcentaje más alto, la violencia laboral ejercida de superiores a personas con cargos de menor rango cuenta con porcentajes que sumarían una diferencia exponencial con respecto a la violencia entre pares a causa de la inherente relación de subordinación entre ambas partes.

En este punto, los entornos laborales pueden representar una valiosa oportunidad para contribuir en los cambios comportamentales que tienen que ver con la reconstrucción de las relaciones entre mujeres y hombres, bajo estándares de igualdad, equidad y justicia de género, ello, debido a la facilidad de sus condiciones espaciales y normativas, capaces de concentrar, constreñir y reeducar a la población trabajadora de cualquier organización.

No obstante, la información estadística registrada por la ENDIREH 2016 muestra que éstos son los principales espacios en los que se ejerce violencia entre personas con una relación de trabajo (79.10%), seguido de los lugares públicos cercanos al trabajo (11.50%), el transporte público (4.30%) y las casas particulares (3.10%), con una menor incidencia en sitios lejanos del trabajo (1.10%) y otros sitios no especificados (0.80%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

Es común que las mujeres mexicanas víctimas de alguna forma de violencia dentro de los sitios de trabajo se abstengan de presentar una denuncia, queja o solicitud

de apoyo a alguna institución de atención y/o sanción (91.2%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

La desinformación y poca sensibilización al respecto de las causas y los efectos de la violencia de género contra las mujeres suelen ser factores de riesgo para su victimización y constante vulnerabilidad dentro de los espacios y esquemas laborales, hecho que se ve reflejado en las razones que motivan a las mujeres a descartar la posibilidad de denunciar las agresiones y discriminaciones que sufren, siendo las siguientes las principales razones: consideran que las agresiones laborales no son importantes (41.10%), temen a las represalias (23.90%), desconocen dónde y cómo denunciar (20%), no confían en que las/los demás les crean (17%) y, por vergüenza (14%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

En México, durante 2016 se registró una prevalencia de discriminación laboral de 21.9% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017), que pone en evidencia la nula regulación de criterios de equidad e igualdad de género al interior de los entornos laborales en procesos de selección, contratación y remuneración de las y los trabajadores.

A nivel de las entidades federativas, de acuerdo con la ENDIREH 2016, el Estado de México ocupó el segundo lugar en la lista de las entidades con mayores índices de violencia contra las mujeres, con 75.3%, sólo después de la Ciudad de México con 79.8%, ambos rebasando la media nacional antes mencionada (66.1%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

Asimismo, se registró una incidencia de violencia en el ámbito laboral de 27.5%, de igual manera rebasando, aunque no de manera muy significativa, a la media nacional (26.6%) (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2017).

Pero no sólo la violencia es muestra de la profundidad del impacto del género en detrimento del desarrollo y la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral, pues, con base en información del Atlas de Género, es fundamental también referir que la brecha de ocupación de empleo de la población de 15 años y más equivale a

33.47% a escala nacional, mientras que en el panorama estatal, encontramos que esta brecha equivale a 33.34% (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018).

1.1 La construcción sociocultural del género

Es común observar que el entorno social se encuentra estructurado con base en ciertas normas de comportamiento, estándares que determinan la supervivencia de los individuos desde las diferencias corporales, lo que les deshumaniza y clasifica en lo que pueden y deben hacer los hombres y lo que corresponde a las mujeres en su contraparte. Eso es el género.

El género permea todos y cada uno de los ámbitos de la vida en sociedad y responde a una relación de poder con base en elementos biológicos como la genitalidad y las diferencias reproductivas, que denotan asimetrías sociales en todos los espacios de desarrollo.

En este sentido, Marta Lamas menciona que:

El género construye una pauta de expectativas y creencias sociales que troquela la organización de la vida colectiva y produce desigualdad respecto a la forma en que se piensa y se trata a los hombres y las mujeres. Al reproducir papeles, tareas y prácticas diferenciadas por sexo, mujeres y hombres contribuyen por igual en el sostenimiento de ese orden simbólico, con sus reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas (Lamas, Marta en Birgin, Haydée y Gherardi, Natalia, 2012: 2).

Entonces, una vez que se conoce el sexo de un ser humano antes o durante el nacimiento, le son atribuidas una serie de cualidades que dictan el futuro de su participación y representación social. El sexo, entendido como las diferencias corporales y biológicas que identifican a las mujeres de los hombres (Scott, 1999), determina el grado de desarrollo de las personas, marca el inicio y trascendencia de sus relaciones sociales y estipula su posición jerárquica, lo que en conjunto, da origen al género.

Dicho esto, es menester rescatar dos elementos constitutivos del género, los estereotipos que representan y los roles que desempeñan mujeres y hombres

dentro del sistema sexo-género. Los primeros señalan un acuerdo socialmente concretado que atañe a todas aquellas actividades y roles diferencialmente asignados a mujeres y a hombres (Piña, 2007).

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES):

Los estereotipos de género predominantes establecen que las mujeres deben ser dulces, calladas, ordenadas y maternales, y los hombres, atrevidos, desordenados, fuertes y toscos, entre otras cualidades que se alinean según la división de la esfera pública y privada [...] (INMUJERES, 2008: 22).

Los segundos se definen como:

[...] el conjunto de comportamientos, funciones, tareas y responsabilidades aprendidas en grupos, comunidades o sociedades y que a la vez generan expectativas y/o exigencias sociales y subjetivas. Los roles reproductivos tradicionalmente se asignaron y lo han asumido las mujeres. Incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares. Estos roles por lo general no son reconocidos social ni económicamente.

Los roles productivos tradicionalmente se asignaron y lo han asumido los hombres. Incluyen la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y el de la familia (INMUJERES, 2008: 22).

Algunos factores históricos han influido en la construcción y el fortalecimiento del género, todos con bases patriarcales religiosas, algunas de las cuales controlan la posición personal de las mujeres dentro de su entorno social e interpretan la realidad que pone en evidencia las desigualdades y violencias a las que éstas son sometidas de manera estructural y cultural, hecho que demanda la definición de un cuerpo legislativo que regule las acciones diarias de los individuos con justicia de género (Cook, Rebecca y Cusack, Simone, 2009).

Al respecto de lo expuesto por Cook y Cusack, es primordial evaluar con perspectiva de género, la legislación vigente en materia de igualdad de género y derechos humanos, ello, con el objetivo de determinar si existe un factor moralista o de

prejuicio que pudiese violar la dignidad de las mujeres en sociedad y obstaculizar el alcance de la igualdad sustantiva, así como una vida libre de violencia para ellas.

1.3 Masculinidades y el papel del feminismo para su construcción

Cuando se habla de diferencias entre mujeres y hombres desde un aspecto sociocultural, se alude a las funciones de cada uno en sociedad, dichas funciones suelen ser “complementarias” desde el punto de vista del sistema jerárquico basado en las diferencias sexuales y dependen en un cien por ciento de todas aquellas cargas genéricas atribuidas a unas y a otros y que son traducidas en estereotipos y roles de género.

Estos estereotipos y roles de género juegan un papel fundamental en la construcción de las masculinidades, categoría de análisis surgida a partir de los estudios feministas y de la lucha por los derechos LGBTTTTIQA+¹ (Núñez, 2016), que se preocupa por discutir sobre la participación social, familiar, política, económica, jurídica, educativa y cultural de los hombres y su impacto en la vida de las mujeres.

El feminismo entonces, fue crucial en la formulación de cuestionamientos sobre los privilegios y los sacrificios de los hombres del mundo, con un enfoque académico, metodológico y práctico del estudio de la posición de poder masculina. De acuerdo con Nuria Varela el feminismo es:

[...] un discurso político que se basa en la justicia. El feminismo es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social. Con tres siglos de historia a sus espaldas, ha habido épocas en las que ha sido más teoría política y otras,

¹ Las siglas LGBTTTTIQA+ tienen como significado las orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género más comunes: lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti, intersexual, *queer* y asexual. Al igual que las mujeres, las personas LGBTTTTIQA+ son consideradas por la Organización de las Naciones Unidas, poblaciones que pueden llegar a presentar situaciones de vulnerabilidad, en razón de género.

como el sufragismo, donde el énfasis estuvo puesto en el movimiento social (Varela, 2008: 6).

Por su parte, Sara Sefchovich asegura que el feminismo “es una filosofía y una ética, una teoría y una práctica política, y un conjunto de principios y conductas para la vida cotidiana” (Sefchovich, 2011: 158).

El feminismo significó en su inicio y significa en la actualidad un cambio en la estructura de la sociedad y en todos sus ámbitos; político, económico, educativo, jurídico, artístico, cultural, académico, mediático e histórico y dentro de la esfera pública y la privada. “Y esto el feminismo lo ha hecho, a diferencia de las demás ideologías que atravesaron este siglo brutal, sin matar a nadie, sin encarcelar o torturar en aras de un supuesto futuro luminoso” (Sefchovich, 2011: 155).

Los estudios y los movimientos activistas feministas tuvieron como fin último entonces, la autonomía de las mujeres, haciendo valer su derecho a la igualdad de trato, oportunidades, derechos y condiciones con respecto a los varones, lo que denota implícitamente una presencia activa (o pasiva) de estos en la discusión sobre la igualdad, la equidad y la justicia de género.

Queda claro que la participación social de las mujeres es inherente a la de los hombres, por lo que cabe refutar sobre la construcción de las masculinidades más comunes, las que se encuentran cimentadas sobre la necesidad de reiterar su supremacía y de hacer uso de la violencia para perpetuarla.

Ciertamente resulta complejo definir a la masculinidad y que tal definición se considere única, tomando en cuenta las múltiples formas en que ésta puede expresarse de acuerdo a los estándares sociales de cada contexto, sus exigencias, aceptaciones y experiencias.

Según el Instituto Nacional de las Mujeres, la masculinidad es:

Una construcción social referida a valores culturalmente aprendidos de las prácticas y representaciones de ser hombre [...] varía según el contexto social, histórico y otras condiciones relacionadas con la edad, etnia, religión y

condición socioeconómica. Por tanto, la masculinidad no es una cualidad esencial, biológica o estática (INMUJERES, 2007: 92-93).

La masculinidad se sostiene sobre una base de comportamientos y valores que ponen en evidencia el ejercicio del poder, no sólo de hombres sobre mujeres, sino de unos grupos de hombres sobre otros grupos de hombres (Connell, Robert en Valdés, Teresa y Olavarría, José, 1997). Asimismo, normaliza y justifica la violencia de género, la apropiación masculina del cuerpo de las mujeres y el constante silogismo de mujer-naturaleza / hombre-cultura (Valdivieso, 2007).

Así, este poder masculino se encarga de estructurar el orden político, social, económico y cultural (mejor entendido desde el concepto de patriarcado), que opera dentro de la jerarquía de género y que permea en cada ámbito para controlar la sociedad conforme a los intereses de los hombres.

En el caso de la masculinidad hegemónica², ésta no es de carácter estático, pues puede variar dependiendo de la ubicación geográfica y la cultura que opere en cada sitio, es decir, es la masculinidad que ocupa la posición superior en un modelo de relaciones determinado. Entonces, la masculinidad hegemónica puede definirse como:

la configuración de práctica genérica que encana la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, la que garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres (Connell, Robert en Valdés, Teresa y Olavarría, José, 1997: 39).

Si bien no existe una masculinidad hegemónica global, dada la diversidad de contextos en los que se construye, es importante no descartar que las masculinidades occidentales mantienen un modelo hegemónico, al cual las

² De acuerdo con Mirta Giacaglia, Antonio Gramsci define la hegemonía como la [...] dirección política, intelectual y moral". Cabe distinguir en esta definición dos aspectos: 1) el más propiamente político, que consiste en la capacidad que tiene una clase dominante de articular con sus intereses los de otros grupos, convirtiéndose así en el elemento rector de una voluntad colectiva, y 2) el aspecto de dirección intelectual y moral, que indica las condiciones ideológicas que deben ser cumplidas para que sea posible la constitución de dicha voluntad colectiva (2002: 153).

El planteamiento anterior, es propuesto como la base sociológica, cultural y política para dar explicación a la jerarquía de género que coloca a la masculinidad por encima de toda representación de lo femenino, fortaleciendo continuamente su posición de poder a partir de acciones individuales y colectivas basadas en las desigualdades, discriminaciones y violencias estructurales sobre las mujeres y sobre las personas de la diversidad sexual.

masculinidades de menor jerarquía continúan luchando por pertenecer y que, en las más de las ocasiones, les frustra no lograr: “hombre blanco, de clase alta, heterosexual”; la muestra de valentía, voluntad, poder y fuerza, así como el inherente sentido de competencia. (Connell, Robert en Valdés, Teresa y Olavarría, José, 1997).

Al respecto de lo anterior, el Instituto Nacional de las Mujeres concuerda con que son la restricción emocional, la obsesión por los logros y el éxito, la fortaleza y el atrevimiento, los elementos más relevantes del modelo tradicional de masculinidad en México (INMUJERES, 2016).

Como se ha señalado con anterioridad, el modelo de masculinidad hegemónica cambia y se ajusta en cada contexto social, pero ¿qué es lo que lo hace legítimo?, la respuesta podría encontrarse en la complicidad; en el compromiso de los hombres (y cierta e indirectamente también de las mujeres) con el proyecto hegemónico, la clave está en encontrar los intereses de las mayorías (Connell, Robert en Valdés, Teresa y Olavarría, José, 1997).

De la misma manera, se hacen cada vez más evidentes (aunque aún insuficientes) las “nuevas formas de ser hombre”, masculinidades basadas en la empatía, la inclusión y la igualdad de acceso a los recursos, pero más aún, masculinidades que comparten las responsabilidades domésticas y de cuidados familiares.

Cada vez más hombres se concientizan ante las amenazantes discriminaciones y violencias contra las mujeres, así como ante el derecho de las personas no heterosexuales a expresar su sexualidad e identidad de género como les venga en gana, no obstante, el temor a la feminización y el rechazo a cualquier alusión a su cosificación les genera un obstáculo en la búsqueda de nuevas formas de expresión de la masculinidad (Boscán, 2008).

Los nuevos varones no temen realmente a la asunción de ciertas actitudes consideradas tradicionalmente femeninas. El problema político actual de los varones consiste en no saber qué hacer para desarrollar un movimiento de liberación mancomunado, junto a otros varones, y también que esta asociación intragenérica no siga siendo fuente de disputas, agresiones, discriminaciones

y violaciones, sino una relación armoniosa y afectiva, realmente transformadora, que no les ponga como condición la realización de relaciones homosexuales obligatorias y degradantes. Los varones actuales no buscan disociarse de las mujeres y únicamente unirse sentimental y sexualmente con otros varones. Este no es el verdadero sentido de su actual propuesta de liberación (Boscán, 2008: 98).

El Instituto Nacional de las Mujeres opina que las nuevas masculinidades deberían estar basadas en cinco aspectos esenciales:

- Aceptar su propia vulnerabilidad
- Aprender a expresar emociones y sentimientos (miedo, tristeza, etc.)
- Aprender a pedir ayuda y apoyo
- Aprender métodos no violentos para resolver los conflictos
- Aprender y aceptar actitudes y comportamientos tradicionalmente etiquetados como femeninos, como elementos necesarios para un desarrollo humano integral (INMUJERES, 2016).

En este sentido, es necesario que los hombres comiencen a cuestionar sus privilegios, las estrategias que ejercen para el logro de sus intereses y la posición de las mujeres y de los grupos de hombres menos favorecidos al respecto. De esta manera, es posible caer en cuenta de que si las masculinidades no positivas son una construcción social que atenta contra la integridad, primordialmente de las mujeres, pueden entonces convertirse en esquemas de igualdad, de equidad, de justicia y de empatía en todos los ámbitos de la vida social, a partir de la aceptación de los factores que les vulneran a sí mismos y a las y los otros.

Resulta fundamental también, que la construcción de nuevas masculinidades se oriente al reconocimiento de la violencia contra las mujeres como un acto multifactorial y multidimensional que transgrede sus derechos humanos y que, aunque se encuentra naturalizado, no puede considerarse inherente a su entorno, sino como un problema con gran potencial para ser deconstruido. Por ello, se demanda cada vez con mayor ímpetu que los hombres desde la más tierna infancia trabajen en el desarrollo y fortalecimiento de una conciencia de género individual y

colectiva, a partir de mecanismos de conocimiento primeramente empíricos que les permitan ser parte activa dentro de la ejecución de medidas de prevención y erradicación de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres en todos los espacios sociales, hasta llegar al ideal de igualdad, equidad y justicia de género.

Entonces, las masculinidades positivas representan un pilar fundamental para el alcance de la igualdad sustantiva, principalmente en aquellos espacios destinados en su totalidad al adelanto y al empoderamiento de las mujeres, ubicándose éstos en el ámbito de la educación y desde luego, del trabajo remunerado.

1.3 Violencia contra las mujeres, ¿qué es y qué involucra?

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5° fracción IV, la violencia contra las mujeres es “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” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 2), idea que confirma la normalización de las conductas de agresión y de nulo respeto a la dignidad humana de las mujeres, impidiendo su acceso a una calidad de vida en sociedad bajo el ideal de igualdad y justicia.

Si bien es cierto que actualmente en México existen leyes, programas y protocolos en beneficio de la salvaguarda de los derechos de las mujeres y las niñas, en ocasiones éstos pueden resultar insuficientes, poco viables o erróneamente comprendidos por las personas que se encuentran dentro de instituciones y organizaciones de protección de dicha población, incurriendo en su revictimización, lo que lleva al entendimiento de que la violencia que sufren las mujeres por razones de género se encuentra circunscrita en la totalidad de la estructura social y en los procesos que en ésta se desarrollan.

En este tenor, Marcela Lagarde y de los Ríos asegura que:

[...] la violencia de género contra las mujeres es estructural porque el orden social, es decir, la organización de la vida social es patriarcal. Se trata de una

sólida construcción de relaciones, prácticas e instituciones sociales (incluso del Estado) que generan preservan y reproducen poderes (acceso, privilegios, jerarquías, monopolios, control) de los hombres sobre las mujeres y, al mismo tiempo, conculcan poderes sociales –sexuales, económicos, políticos, jurídicos y culturales– a las mujeres (Lagarde, 2007: 33).

Dicha acepción contribuye a comprender la violencia contra las mujeres como un problema que permea todos y cada uno de los ámbitos sociales (político, económico, cultural, jurídico, educativo, ambiental, artístico, y el resto de ellos), complejizando la toma de acciones para la protección de su integridad y generando mayores obstáculos para su inclusión dentro del sistema social, hecho que puede verse manifestado en la participación de las mujeres en la vida pública, especialmente dentro del ámbito laboral.

La violencia contra las mujeres por razones de género, vista como una violencia estructural, se encuentra cimentada en el sistema sexo – género, mismo que Salvatore Cucchiari define como:

[...] un sistema simbólico o de significado que consta de dos categorías complementarias, aunque mutuamente excluyentes, y dentro de ella se ubica a todos los seres humanos. Dentro de las características que distinguen el sistema de género de otros sistemas categoriales, se encuentra el hecho de que los genitales son el único criterio para asignar a los individuos una categoría en el momento de nacer (Cucchiari, 1996: 184).

Respecto de este punto, cabe preguntarse por el significado de “género”, el cual, Joan Scott define como “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, 1999: 61).

Las reflexiones de Cucchiari (1996) y Scott (1999), sugieren que existe una carga significativa en las diferencias físicas y biológicas que, lejos de asociarse con lo estrictamente natural (genitalidad, cromosomas, glándulas y células sexuales), otorgan un valor trascendental en la posición, participación, rol y valor de mujeres y hombres de manera distinta en todos los campos sociales, convirtiendo dichas

diferencias en desigualdades y resultando en la tipificación de múltiples formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

Aunado a lo anterior, el Título Segundo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia estipula cada una de las modalidades en las que la violencia contra las mujeres es ejercida: violencia en el ámbito familiar, violencia laboral o docente, violencia en la comunidad, violencia institucional y violencia feminicida, en las cuales pueden manifestarse distintos tipos de violencia, expuestos en el artículo 6° de la Ley en comento, siendo éstos: violencia física, psicológica, sexual, patrimonial, económica o todas las anteriores (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 2).

1.3.1 La construcción cultural del género como generador y reforzador de la violencia contra las mujeres

Probablemente uno de las preocupaciones primordiales de las agendas nacionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres, es la naturalización de todas las desigualdades y discriminaciones que la propician y fortalecen; la manera como se encuentra asentada en las formas de enseñanza, en la construcción de hábitos, en el uso del lenguaje y en la aceptación de actitudes de sometimiento y poder que comúnmente se observan de hombres hacia mujeres y que forman parte de su cultura.

La exposición a la violencia de cualquier tipo se arraiga en la cotidianidad, lo que la hace tendente a ser normalizada. Uno de los casos particulares en los que se ve reflejada dicha normalización, es la violencia de género, que se reproduce de generación en generación, hasta considerarse imperceptible (Tabuenca, María en Fernández, Teresa, 2004). Esta violencia se encuentra comúnmente presente en el discurso de la cultura y se reproduce mediante estereotipos, lenguaje, tradiciones, convenciones sociales y creencias ancestrales (Tabuenca, María en Fernández, Teresa, 2004).

La cultura es un resultado, pero también una mediación. Lo simbólico es la institución de códigos culturales que, mediante prescripciones fundamentales como las de género, reglamentan la existencia humana. La socialización y la

individuación del ser humano son resultado de un proceso único: el de su humanización, o sea, de su progresiva emergencia del orden biológico y su tránsito hacia la cultura. El pensamiento simbólico constituye la raíz misma de la cultura (Lamas, 2007: 1).

La literatura de todos los tiempos tiene que ver inequívocamente con la legitimación de la violencia cultural contra las mujeres, pues en los textos se recrean y reproducen las normas sociales, representadas, entre otras cosas, en cuerpos domesticados, violencia sexual y ejercicio del poder (Tabuenca, María en Fernández, Teresa, 2004).

Sería pertinente entonces, considerar al lenguaje verbal y no verbal como uno de los grandes reforzadores de las desigualdades y violencias contra las mujeres en el mundo, pues dan origen y mantienen la dominación de unos sobre otras, al tiempo de entorpecer el proceso de emancipación de las mujeres (Tabuenca, María en Fernández, Teresa, 2004).

Es común observar la manera como las mujeres son estereotipadas como objetos de deseo, torpes ridículas, frágiles y faltos de carácter para dar respuesta a una agresión, para lo cual, tanto el llamado “piropo” como el refranero popular sexista constituyen una forma invisible de denigrarlas mediante el lenguaje y fortaleciendo su dominación social en la cultura actual (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2012).

De la misma manera, los medios de comunicación masiva, mediante contenidos publicitarios y de entretenimiento, han resultado fundamentales en los procesos de legitimación cultural de todos los tipos de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres.

Al respecto, Marcela Lagarde y de los Ríos menciona:

El papel de los medios de comunicación es crucial en la violencia de género contra las mujeres. Tanto en la visibilización, denuncia, investigación e información sobre la violencia, como en la desinformación, la creación de prejuicios, el fomento de valores, juicios e interpretaciones machistas y misóginas. [...] educan en la aceptación de la violencia de género contra las

mujeres e incluso en las formas de realizarla, al difundir de manera creciente actos de todos los tipos y modalidades de violencia incluyendo violencia feminicida, con una mirada complaciente y normalizadora y al tratar de manera amarillista los atentados contra las mujeres (Lagarde, 2007: 57-58).

Los medios de comunicación ponen en evidencia una amplia gama de elementos que responden a una violencia simbólica implícita en sus contenidos, que sojuzga profundamente a las mujeres mediante una serie de incontables atribuciones esencialistas de lo “femenino”, tales como la belleza, la maternidad “inherente”, el trabajo doméstico, la hipersexualización de su cuerpo, etc., contraponiéndose en cada momento a cualquier acepción de éxito, desarrollo laboral y autonomía.

En lo referente a la violencia simbólica, Pierre Bourdieu explica lo siguiente:

[...] la representación androcéntrica de la reproducción biológica y de la reproducción social se ve investida por la objetividad de un sentido común, entendido como consenso práctico y dóxico, sobre el sentimiento de las prácticas. Y las mismas mujeres aplican a cualquier realidad y, en especial, a las relaciones de poder en las que están atrapadas, unos esquemas mentales que son el producto de la asimilación de estas relaciones de poder y que se explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico (Bourdieu, 2000: 49).

Entonces, el género como sistema de dominación de lo masculino sobre lo femenino, involucra de manera inminente a la violencia simbólica, que actúa como un mecanismo teórico-práctico de producción y reproducción de conductas, atribuciones y normas, que mujeres y hombres se apropian bajo un discurso cultural que determina el orden jerárquico que establece consensualmente la existencia de unos como dominantes y otras como dominadas (Miranda, 2014).

1.3.2 Violencia laboral y género

Si se sabe que el género y todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia que de él derivan, representan un complejo y diverso sistema, resulta pertinente comprender que el ámbito laboral es un espacio idóneo para ejercer ciertos tipos de violencia, en primer lugar por las jerarquías que éste implica, y en

segundo, por las relaciones de poder que supone el género, en las cuales, ya se ha normalizado que sean hombres quienes ostentan una posición de mayor jerarquía y responsabilidad, siendo entonces las mujeres quienes se encuentran en una posición de mayor desventaja, hecho que obstaculiza su desarrollo integral en la sociedad y vulnera su derecho a la igualdad laboral.

La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares [...] A menudo la violencia laboral surge cuando se realiza un ejercicio de poder y se manifiesta en las siguientes acciones: sobrecarga o disminución en la asignación de tareas, falta de información de la normativa laboral, falta de formación de cuadros medios, obturación de los canales de comunicación, dirección con liderazgos negativos, formas de ascenso no transparentes e inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores [...] (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación, 2016: 10 - 18).

Verónica González comparte una forma común de violencia dentro del ámbito laboral, cuyo nombre, de origen inglés es “*Mobbing*”, y se define como:

fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus laborales y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo [...] Cuando hablamos de mobbing se está frente a un maltrato que intenta reducir a la persona a tal punto de anularla (González, 2017: 110).

De acuerdo con la misma autora, el “*Mobbing*” o acoso laboral, puede manifestarse de tres formas: ascendente (de subalternos a superiores), descendente (de superiores a subalternos) y de manera horizontal (entre personas con el mismo nivel jerárquico) (González, 2017).

La violencia en el ámbito laboral suele ser más frecuente en el sector público (González, 2017). La Administración Pública, en sus diferentes niveles (nacional, provincial o local), representa uno de los principales grupos de riesgo. Cuanto más jerarquizado esté un sistema, más posibilidades existen de que se observen problemas vinculados con dicha modalidad de violencia (González, 2017).

La organización y operación en la Administración Pública puede verse influida por factores detonantes de la violencia laboral tales como:

Asignación incorrecta o insuficiente de los recursos humanos y materiales; burocratización de la estructura organizacional; rigidez organizativa; estilos de dirección autoritarios; mecanismos inadecuados de promoción a posiciones de dirección; falta de formación en management y liderazgo; responsabilidades diluidas, funciones imprecisas, etc.; el aislamiento de la organización respecto de su entorno; una cultura organizacional estereotipada; Improductividad; ausencia de mecanismos adecuados de resolución de conflictos (González, 2017: 113).

El tema de la violencia dentro del ámbito laboral se vuelve notablemente más complejo cuando se distingue un factor de género, en el cual, las mujeres suelen ser en gran medida más vulnerables que los hombres, basta con observar las estructuras y modos de operación que aún encontramos marcados por la división sexual del trabajo y que propician un desequilibrio en su acceso a mejores oportunidades, incurriendo al mismo tiempo en su vulnerabilidad a ser víctimas de otros tipos de violencia (González, 2017).

La violencia de género y el tema del trabajo, tanto en lo que hace la discriminación y diferencias entre varones y mujeres como la discriminación por orientación sexual, están ligados a la violencia laboral. Los estereotipos sobre el rol de la mujer en determinados patrones culturales de nuestra sociedad, que las ubican en posiciones diferentes a las de los hombres, las hacen más proclives a ser víctimas de violencia laboral y maltrato (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Presidencia de la Nación, 2016: 10 - 18).

La violencia laboral, con base en el artículo 11° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es:

[...] la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 4).

Las manifestaciones más recurrentes y de mayor impacto en las mujeres dentro del entorno laboral suelen ser el hostigamiento sexual y el acoso sexual, que de acuerdo con el artículo 13° de la Ley antes citada, la primera alude al:

[...] 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 (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 5).

mientras la segunda es:

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, 2007: 5).

Gemma Sobrino refiere lo siguiente:

La violencia de género en el trabajo constituye una agresión pluriofensiva, que vulnera un conjunto de derechos fundamentales, entre los que se encuentra el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación y el derecho a la dignidad humana, entre otros. Con todo y al tratarse de un hostigamiento relacionado de manera directa con el género, el fenómeno debe considerarse predominantemente como violación del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer y de la no discriminación (Sobrino, 2013: 11).

Entonces, la violencia de género en el trabajo demanda la intervención del Estado mediante el diseño, implementación y evaluación tanto de políticas públicas, como de acciones de calidad al interior de las instituciones, mismas que estén encaminadas a la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de los

hechos de desigualdad, discriminación y violencia que atentan contra los derechos humanos de las mujeres dentro de los espacios de trabajo, tanto del sector privado como del público; y es en razón de ello, que el presente Trabajo Terminal de Grado, propone, como una vía de transversalidad de la perspectiva de género, un programa de capacitación sobre dicho enfoque, dirigido a servidoras y servidores públicos de una de las Dependencias más importantes del sector central del Gobierno del Estado de México: la Secretaría General de Gobierno, de la cual se hablará en apartados subsecuentes.

1.3.3 Violencia institucional y género

El Estado representa la estructura más detallada y compleja dentro del cual, se construyen procesos de asociación, formas del pensamiento, constructos sociales, normas y sistemas de control, pero también es el conjunto de instituciones políticas que constituyen el orden gubernamental y la organización de la participación ciudadana para la efectividad, eficiencia y viabilidad de la toma de decisiones que impactarán en el bienestar de la población (INMUJERES, 2008).

El Estado es entonces, responsable de la salvaguarda de los derechos humanos de la población, de sus bienes y de sus intereses individuales y colectivos, a partir del quehacer de las instituciones que lo conforman y cuyo fin último se centra en garantizar el óptimo funcionamiento de la vinculación entre la política y la ciudadanía bajo un estricto régimen de paz, justicia y no violencia. “En nuestro país, el diseño y la ejecución de la Política Nacional para la Igualdad es el instrumento ideado por el Poder Legislativo para hacer patente dicha responsabilidad” (INMUJERES, 2008: 32).

Ahora bien, si se considera que la violencia estructural alude a la presencia de las desigualdades, discriminaciones y violencias ejercidas sobre las mujeres dentro de toda la estructura social, y tanto el ámbito laboral, como el factor económico inmerso en éste se manifiestan dentro de dicha estructura, cabe cuestionar qué relación existe entre la violencia laboral, la violencia institucional y la violencia económica.

Por un lado, la violencia institucional, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 18°, involucra:

[...] los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 6).

Por otro, con base en el artículo 6° fracción IV, la violencia económica es:

[...] toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 3).

Entonces, de manera indirecta se estaría hablando también de la violencia institucional, como causa y la violencia económica como consecuencia, hecho que se ve reflejado en la desigualdad de género dentro de los espacios laborales, misma que continúa manifestándose en la división sexual del trabajo, impactando de manera directa en el acceso de las mujeres a los recursos que ellas mismas producen dentro del trabajo remunerado en las instituciones, organizaciones y sector empresarial.

La violencia se inserta en un orden que la institucionaliza y regula. En este proceso de regulación se fortalecen patrones de desigualdad que permean toda la estructura social y tienden a naturalizar la discriminación. Los mecanismos utilizados para normar criterios y hacer que las prácticas discriminatorias parezcan naturales, equitativas e inevitables son muy complejos. Entre ellos están las verdades discursivas [...] que en la medida en que van construyéndose, ganan arraigo en las mentalidades, en el imaginario social (Torres, Marta, 2004: 101).

La violencia institucional se ve manifiesta en la toma de decisión “de actuar o de no actuar” por parte del personal del servicio público de alto nivel jerárquico, que en las más de las ocasiones se encuentra conformado exclusivamente, o en su gran mayoría por hombres, cuya labor repercute directamente en la incapacidad de las mujeres de ejercer de manera libre sus derechos.

Entonces, tanto la toma de acciones, como la abstención de hacerlo, muestra una clara postura, ya sea, concordar con que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja social, lo que demanda generar políticas en favor de su inclusión, empoderamiento y autonomía, o bien, considerar que no son necesarias las modificaciones en el ejercicio del servicio público, optando, en tal caso, por generar acciones asistencialistas que poco o nada contribuyen a visibilizar las necesidades estratégicas del género.

Cabe recordar que la función primordial del Estado es la salvaguarda de la población al interior del territorio nacional, la protección de sus intereses y la satisfacción de necesidades individuales y colectivas. Pero, ¿qué pasa cuando los tomadores de decisiones no se encuentran sensibilizados en temas de género?

Posiblemente, la respuesta podamos encontrarla en la legitimación de las desigualdades, discriminaciones y violencias en razón de género dentro de las relaciones laborales, la construcción de mecanismos e instrumentos de trabajo, los procesos de operación y toma de decisiones y todo aquello que comprende el quehacer administrativo del sector público.

El hecho de que un tomador de decisiones en la administración pública opte por no ejecutar medidas de fomento al reconocimiento de la dignidad de las mujeres, constituye en sí misma una violación a los derechos de éstas, y pone en evidencia el incumplimiento de su obligación como servidor público, con base en el previo consenso que justifica la subordinación de las mujeres y fortalece la legitimidad de la estructura de opresión e invisibilización de su participación e integración social (Pérez, Teresa, 2004).

Pérez (2004) llevó a cabo una reflexión, sobre las causas y las consecuencias de la violencia institucional en razón de género, mismas que se muestran en el Cuadro número 1:

Cuadro 1: Causas y consecuencias de la violencia institucional en razón de género

CAUSAS	CONSECUENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> • -Prácticas misóginas, machistas y discriminatorias. • -Uso de estereotipos de género en comportamientos cotidianos. • -Prácticas profesionales e institucionales carentes de perspectiva de género. • -Corrupción y uso desmedido del poder. • -Colusión del personal del servicio público. • -Deficiente capacitación y profesionalización del personal del servicio público. • -Desconocimiento de la aplicación de acuerdos internacionales. • -Violencia al interior de las dependencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • -Negligencia y omisión. • -Nulo o deficiente acceso de las mujeres a la justicia. • -Fortalecimiento y legitimación de la impunidad. • -Riego de violencia feminicida. • -Debilitamiento del acceso de las mujeres a la garantía de protección judicial. • -Permisividad y tolerancia del gobierno ante el ejercicio de la violencia al interior de sus instituciones. • -Nulo alcance e incumplimiento de la política pública de género. • -Presupuestos públicos sin perspectiva de género y deficiente asignación. • -Incertidumbre de la ciudadanía sobre el funcionamiento de las políticas públicas. • -Desconfianza de la ciudadanía hacia las instituciones y gobernantes.

Fuente: Elaboración propia con base en Pérez, 2004.

La violencia al interior de las instituciones refleja, por un lado, una inminente falta de voluntad política para generar cambios comportamentales de impacto entre las mujeres y los hombres que se desempeñan laboralmente, por otro, la visible falta de institucionalización de la perspectiva de género, que da como resultado la inexistencia de elementos y recursos que permitan transversalizar dicho enfoque en todos los procesos del Estado.

Finalmente, es menester recordar que la única vía para el establecimiento de la igualdad sustantiva como meta principal en el diseño, implementación y evaluación tanto de políticas públicas como de acciones organizacionales internas, es la transversalidad de la perspectiva de género en todos los procesos institucionales, con lo que se espera generar un impacto en cada ámbito de la vida social, tanto en la esfera pública como en la privada, a fin de garantizar el pleno desarrollo de las

mujeres y sin ninguna clase de discriminación o violencia, particularmente dentro del entorno laboral.

Así, la revisión teórica que se expone en este primer capítulo, permite reflexionar, y sobre todo, identificar la urgente necesidad de priorizar el tema de las desigualdades y violencias de género que se presentan al interior de los espacios de trabajo, primordialmente de aquellos que, por fines institucionales, se encuentran obligados a cumplir con una serie de normas específicas de regulación de comportamientos para el alcance de la igualdad, la equidad, la justicia y la no violencia en razón de género, como es el caso de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, institución cuya información más relevante, se presentará en el capítulo cuarto del presente proyecto de intervención.

Es en este sentido, que el proyecto de intervención que se propone en el presente documento materializa la necesidad de contar con un esquema teórico y metodológico en materia de perspectiva de género para el personal del servicio público de la dependencia de gobierno antes mencionada, a fin de dotar de los conocimientos y habilidades necesarios para un mejor manejo de las políticas internas de prevención, atención y sanción de la discriminación y la violencia en razón de género. En el capítulo cuarto, que consta de los resultados obtenidos mediante el diagnóstico de este Trabajo Terminal de Grado, se ubican los elementos que referencian la apremiante demanda de considerar la capacitación en perspectiva de género, como una vía para la transversalidad de dicho enfoque en el sector gubernamental, y que, para el caso particular del presente proyecto, se cita como espacio de estudio a la Dependencia de la Administración Pública Estatal, antes citada.

CAPÍTULO 2: Perspectiva de género, una metodología inherente en el estudio de los derechos humanos de las mujeres

Como se ha señalado, la violencia contra las mujeres es un fenómeno que ha cobrado relevancia en las últimas décadas, pues organizaciones de mujeres alrededor del mundo, desde los ámbitos del activismo y la academia, se han encargado de hacer visibles las múltiples y crecientes situaciones en las cuales mujeres y niñas son día con día sometidas y violentadas en sus derechos humanos.

Los derechos humanos suelen ser empleados como una herramienta meramente enunciativa en los procesos gubernamentales, son el componente argumentativo basado en la idea de “bienestar y desarrollo social” que, en realidad, en las más de las ocasiones, son descartados en las agendas públicas, hecho que se pone de manifiesto en la común y evidente omisión legislativa de los instrumentos nacionales e internacionales en la materia, desde los cuales, debería encontrarse estructurado todo sistema de impacto social (económico, educativo, jurídico, artístico, etc.) para la erradicación de problemas constantes como la corrupción, la impunidad y la injusticia.

El concepto de derechos humanos, según Teresa Pérez (2004), está matizado de una inminente naturaleza androcéntrica, al colocar al “hombre” como fiel representante de lo meramente “humano”, excluyendo parcialmente a las mujeres de las repercusiones positivas de su ejercicio. Con dicha reflexión, no intenta sugerir que se demanda un listado de derechos exclusivos para las mujeres, sino reconceptualizar los originales para evitar la subordinación de esa mitad de la población mundial, pero, esta vez, haciendo visibles diferencias de clase, raza, etnia, religión, edad, preferencia sexual y al resto de todas las cualidades que pudiesen acentuar las desigualdades por motivos de género a las que se enfrentan las mujeres de todo el mundo (Pérez, 2004).

En este sentido, Regina Tamés (2013) asegura que la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) fue un parteaguas para la visibilización de las mujeres como objetos sociales y no como sujetos. Esta Convención representó el primer

instrumento internacional de orden jurídico que pone sobre la mesa las desigualdades históricas entre las mujeres y los hombres, pero más aún, es el primero en demandar los derechos humanos de las mujeres, pues;

sitúa a la igualdad no como un principio aislado de los derechos humanos ni como una situación que ayudaría a alcanzar el respeto y garantía de los mismos a las mujeres, sino que señala que es una necesidad social e indispensable para el desarrollo (Tamés, 2013: 31-32).

Por otro lado, la interpretación del aparato jurídico internacional, federal y estatal en materia de derechos humanos, puede resultar un peligro latente si se piensa que, tanto el alto funcionariado como las y los servidores públicos que los “protegen” carecen de conocimientos especializados en materia de género, ello, tomando como base que la infundada interpretación puede obstaculizar de sobre manera el desarrollo individual y colectivo de las mujeres, ya que, si las/los tomadores de decisiones emiten una conclusión falta de enfoque de género, el resto de la población institucional lo asumirá como correcto, sin cuestionar ni poner en duda su palabra, debiendo obedecer el mandato de aquellos líderes de opinión.

Cualquier intento de erradicar la violencia sin tomar en cuenta la desigualdad social y política de hombres y mujeres falla en su propósito, porque no ataca directamente el origen. Lo que debe prevalecer es el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. No se trata de combatir la violencia porque implica altos costos en los sistemas de salud o de impartición de justicia, o porque impide a las mujeres desarrollar su potencial productivo (como lo ha sostenido el Banco Interamericano del Desarrollo), sino de garantizar su bienestar porque ese es su derecho. En la medida en que las mujeres lo asuman como tal y encuentren canales adecuados para ejercerlo, estarán avanzando en una afirmación como sujetos y en la transformación de las relaciones de poder (Torres, 2004:103).

En este sentido, es primordial insistir en la necesidad de que las instituciones replanteen todas aquellas políticas públicas y de acción interna a partir de aquella forzada vinculación entre el enfoque de género y las necesidades y los intereses exclusivamente de las mujeres, a fin de colocar en foco a la participación activa de

mujeres y hombres en el problema, pero también, en la solución de las desigualdades, discriminaciones y violencias de género que afectan particularmente a ellas mediante la construcción de una feminidad estereotipada, también manifestada en muchas de las identidades de género y expresiones de la sexualidad.

La Administración Pública en su forma más integral y compleja, debería entonces, contar con una estructura plenamente libre de estereotipos y prejuicios de género dentro de todos los procesos que le atañen, con el objetivo de garantizar que la atención de las desigualdades de género será siempre el punto de partida para la ejecución de mecanismos de erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

Los datos señalados en el apartado introductorio del capítulo primero, nos muestran un panorama general sobre las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia que día con día atentan contra las mujeres mexicanas, particularmente contra aquellas quienes residen en el Estado de México, en su intención por hacer valer su derecho, tanto al ejercicio de su libertad, como al de su incorporación al ámbito laboral. Esto, como resultado de instrumentos legislativos con una integración ineficiente de la perspectiva de género, instituciones escasamente comprometidas con la igualdad de género y población civil con poco interés y con un gran desconocimiento sobre el tema.

Sin lugar a dudas se exalta la inminente necesidad de innovar en las estrategias institucionales y ciudadanas para el mejoramiento de las condiciones de desarrollo integral de las mujeres y las niñas, en este sentido, se considera fundamental el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de carácter gubernamental y con impacto al interior y al exterior de las instituciones.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5° fracción VI, define a la perspectiva de género como una:

[...] metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006: 2).

Por su parte, Estela Serret menciona que es:

[...] 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 una implementación de la perspectiva de género como metodología de base en cualquier proyecto, ya sea de corte académico, ciudadano o institucional, resulta fundamental la desagregación de la información por sexo, con el objetivo de vislumbrar con mayor claridad la manera como un hecho social afecta a las mujeres y a los hombres, en el entendido de que rara vez sería equivalente, dadas las asimetrías de género que existen en la estructura social y que ponen en desventaja a unas con respecto a otros (Comunidad Mujer, 2018).

Los intereses de la perspectiva de género, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, se centran en:

- Desnaturalizar la idealización de las características biológicas de las mujeres y los hombres.
- Comprender los procesos en los cuales las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres derivan en las desigualdades sociales.
- Identificar las alternativas para eliminar las desigualdades de género.
- Visibilizar la diversidad de los hombres y desvincularles con la generalización del concepto de “humanidad” (INMUJERES, 2008).

Entonces, la perspectiva de género en la reflexión de cualquier problemática del entorno social, contribuiría en la construcción de políticas públicas a partir de la premisa de que las mujeres y los hombres son impactados de manera distinta (y desigual) por los factores económicos, políticos, culturales, jurídicos, educativos, entre otros que determinan el desarrollo diferenciado entre ambos.

Este enfoque cuenta con dos elementos fundamentales, inherentes y complementarios; la institucionalización y la transversalidad. La primera hace referencia al momento en el que “el gobierno decide la inclusión de género en sus políticas y acciones” (Díaz, Guillermina y Vázquez, Natalia en Baca, Norma y Vélez, Graciela, 2012: 81). La segunda alude a que dicho enfoque debe atravesar “todo el proceso de las políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (Díaz, Guillermina y Vázquez, Natalia en Baca, Norma y Vélez, Graciela, 2012: 81).

2.1 ¿A qué nos referimos con transversalizar la perspectiva de género?

Aquella incorporación del género en las políticas y acciones del Estado, de la cual se habló con anterioridad, en sentido amplio es denominada “institucionalización”, misma que demanda modificaciones legislativas, normatividad interna de las instituciones públicas, creación de organismos institucionales dedicados a la atención de las mujeres, modificaciones en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, personal del servicio público sensibilizado y capacitado y recursos presupuestales suficientes y sensibles al género (INMUJERES, 2007).

Con base en el planteamiento anterior, una vez que la perspectiva de género, ha sido institucionalizada y fortalecida por la adopción de una cultura institucional entre las mujeres y los hombres que integran las dependencias estatales, el proceso de transversalidad puede comenzar a ejecutarse.

La cultura institucional con perspectiva de género entonces, constituye una parte fundamental en la consolidación de la institucionalización de dicho enfoque al interior de las dependencias gubernamentales, así como de su transversalidad, ello,

a partir de la instauración de criterios organizacionales e institucionales que, en conjunto, abogan por resultados basados en la equidad, la igualdad y la justicia de género.

En este sentido, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (a escala nacional) y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (a escala estatal) plantean la necesidad de contar con programas que coadyuven en la adopción de una cultura institucional con perspectiva de género. En el caso específico, del Gobierno del Estado de México, se cuenta con el 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 cual, deriva el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, mismo que todas las Dependencias y Organismos Auxiliares del Gobierno de la Entidad, así como el Poder Legislativo y Judicial, se encuentran obligados a ejecutar desde el marco de sus atribuciones y funciones.

Ahora bien, la transversalidad de la perspectiva de género puede definirse a partir de la complementariedad de dos acepciones: el proceso político o institucional de las políticas de igualdad de género y el efecto de éstas sobre las mujeres y los hombres. Entonces, las cuestiones de igualdad de género deberían ser integradas en todas las políticas públicas, sin excepción, descartando el aislamiento del enfoque de género de la política nacional (López, 2007).

La transversalidad de la perspectiva de género involucra no sólo la incorporación de dicho enfoque en las estrategias de intervención, sino también, la voluntad de modificar la cultura organizacional de las instituciones públicas, con el objetivo de proyectar dentro de los procesos de diseño y ejecución de los programas y acciones públicas, una forma de pensar y actuar por parte de personal del servicio público, basada en valores institucionales de igualdad, equidad y justicia de género (INMUJERES, 2008).

El Instituto Nacional de las Mujeres, plantea que la transversalidad de la perspectiva de género demanda siete aspectos básicos:

1. Integrar el enfoque de género en la agenda institucional de las políticas públicas, lo que requiere un análisis exhaustivo de la forma como el principio de equidad de género se encuentra incorporado en las políticas de cada secretaría.
2. Promover la coordinación política intersectorial, a fin de garantizar la alineación sectorial con los objetivos previstos, lo que implica la priorización de los objetivos por parte de cada una de las secretarías.
3. Planear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para dar sostenibilidad al proceso. Una vez que se han priorizado las necesidades de género y se han plasmado en las agendas institucionales, viene el desarrollo de las estrategias de transversalidad, con las cuales será posible identificar las modificaciones que se requieren en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
4. Monitoreo y seguimiento de las acciones de transversalidad, a fin de identificar los obstáculos y generar las alternativas que contribuirán a eliminarlos.
5. Construir los indicadores de género que ayudarán a medir los resultados de las políticas.
6. Generar una cultura organizacional en la que también sea posible incorporar la perspectiva de género, desde el reconocimiento de las inequidades existentes en el ambiente de trabajo. Esto permitirá contribuir en la disminución de brechas salariales, casos de hostigamiento sexual, discriminación a las mujeres y a las personas LGBT+, entre otros aspectos.
7. Contar con un sistema de diálogo con la sociedad y los grupos organizados de mujeres. Esto es, fortalecer la participación de la ciudadanía para inclusión de sus necesidades en los procesos de toma de decisiones (INMUJERES, 2008).

La perspectiva de género es más que incorporar el principio de igualdad en el quehacer administrativo, es aprender a identificar las bases que generan todo tipo de desigualdad, discriminación y violencia, particularmente contra las mujeres y contra la población LGBTTTIQA+, en cada ámbito de impacto social, es reflexionar

sobre las desventajas de unas y las ventajas de otros, su acceso a recursos, el uso de su tiempo, su grado de autonomía, entre otras características que se encuentran peligrosamente naturalizadas y diferenciadas entre hombres y mujeres, poniendo en evidencia la predilección del sistema por mantener condiciones de sometimiento, cosificación y opresión femenina.

Uno de los mayores compromisos y principales objetivos de la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género dentro de los procesos del Estado, es la integración de la igualdad sustantiva como principio de estructuración y organización institucional, a fin de erradicar todas las formas de desigualdad y discriminación a la cuales las mujeres pueden ser sometidas en cada ámbito y espacio social, particularmente en aquellos en los que se desempeña cualquier tipo de actividad laboral.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2° establece lo siguiente:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012: 12).

Al respecto, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5° fracción V, indica que la igualdad sustantiva es “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006: 2).

La protección del Estado debe darse entonces en varias vertientes: legislación adecuada, procedimientos rápidos y gratuitos, servicios especializados de salud, asesoría legal, terapia, psicológica y albergues. En la medida en que todo lo anterior se traduzca en opciones reales para las mujeres que sufren violencia, el Estado estará garantizando el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia (Torres, 2004:105).

El Estado entonces, cuenta con la primordial responsabilidad de velar por los derechos humanos de las personas, en virtud de tres niveles de obligación: respetar, proteger y garantizar (Facio, 2014).

Dicha responsabilidad del Estado, mediante las instituciones que lo integran, de garantizar los derechos encaminados a la legitimación del principio de igualdad, no debería entonces, verse limitada a integrarla en la Constitución y/o evitar cualquier tipo de acto discriminatorio, sino, y más importante aún, demanda la implementación de medidas de acción positiva y de compensación (Facio, 2014), que sirvan como mecanismos de prevención y erradicación de cualquier tipo de discriminación, y de esta manera hacer valer el derecho de la población a una vida libre de violencia y discriminación.

En este tenor, y en el caso particular del presente Trabajo Terminal de Grado, la línea de acción a ejecutar será precisamente aquella vinculada con el diseño del Programa de Capacitación en cuestión, orientado a proporcionar desde un enfoque académico, profesional e institucional, todos los conocimientos teóricos y metodológicos a partir de los cuales las y los servidores públicos de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México (Dependencia donde será implementado), deberán contar a fin de facilitar los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en sus funciones.

2.2 Unidades de Género en la Administración Pública Estatal

Las Unidades de Género dentro de la Administración Pública constituyen un mecanismo de regulación de las acciones diseñadas para el alcance de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (Procuraduría General de la República, 2016).

El fin último de estos organismos es:

contribuir para avanzar hacia un cambio cultural institucional, gracias al cual las relaciones entre quienes pertenecen a la institución y de ellos/as con quienes son sus usuarios/as, se basen en el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas; así como conducir los trabajos para continuar la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva

en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas (PGR, 2016).

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018 tiene como propósito el alcance de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, desde un estricto apego a los derechos humanos de las mujeres y las niñas (Gobierno de la República, 2013), para lo cual resulta necesaria la planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género, a fin de contar con políticas públicas efectivas para la reducción de las brechas de desigualdad entre ambos sexos.

Es menester hacer mención del objetivo transversal número 6 de este programa, mismo que cuenta con una estrategia titulada “Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, en la cual se destaca la línea de acción 6.5.4, que refiere a la creación y fortalecimiento de las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad (Gobierno de la República, 2013).

A nivel estatal, el Poder Ejecutivo, mediante la Secretaría de Desarrollo Social y el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, coordina el 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, 2017 – 2023, mismo que consta de un plan de acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas mexiquenses (Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, 2018).

Dentro del eje 1 de este programa, denominado “Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres”, se encuentra la estrategia 1.1 “Fortalecer la transversalización de la perspectiva de género, a fin de alcanzar la igualdad sustantiva”, misma que plantea como primer línea de acción “Incorporar en la estructura orgánica de las dependencias, organismos auxiliares y autónomos, Poderes Legislativo y Poder Judicial, la Unidad de Igualdad de Género y

Erradicación de la Violencia (Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, 2018).

2.2.1 Funciones y atribuciones de las Unidades de Género

Para fines del presente Trabajo Terminal de Grado, es menester mencionar dos de los objetivos integrales implícitos a lo largo de éste, la prevención y atención de los posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de las instituciones estatales, así como la elaboración de estrategias con perspectiva de género para el fomento de la conciliación entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos.

De acuerdo con la Procuraduría General de la República, las atribuciones sustantivas de las Unidades de Género en el ámbito Federal, son las siguientes:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas públicas de la Procuraduría de manera transversal, así como darle seguimiento y verificar su cumplimiento;
- Coordinar su actuar con las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Procuraduría General de la República;
- Proponer y participar en la definición de acciones con instituciones públicas y privadas orientadas a la igualdad sustantiva;
- Coordinarse con la Dirección General de Programación y Presupuesto, en la revisión del presupuesto de la Institución para que se elabore con perspectiva de género, así como participar en el seguimiento a los recursos asignados a la Institución para la igualdad entre mujeres y hombres etiquetados en el Presupuesto de Egresos de la Federación;
- Contribuir y participar en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

- Participar con otras unidades de igualdad de género de la Administración Pública Federal, en la instrumentación de planes o programas de acción, en el desempeño de las funciones que les corresponden;
- Coordinar la elaboración de contenidos y productos que consoliden el proceso de institucionalización de la perspectiva de igualdad género;
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad;
- Representar a la Procuraduría General de la República ante las instituciones de los tres órdenes de gobierno, así como instituciones de los sectores social y privado e instituciones internacionales;
- Promover que la generación, sistematización y difusión de información se lleve a cabo con perspectiva de género;
- Generar estadísticas e informes periódicos con base en los registros administrativos y otras fuentes de datos en materia de violencia y discriminación contra las mujeres y sobre los avances en la institucionalización de la perspectiva de género en la Procuraduría, así como sobre los resultados y efectos de los planes, programas y políticas en la materia;
- Proponer e implementar, en coordinación con las unidades administrativas y órganos desconcentrados competentes de la Procuraduría General de la República, el diseño de esquemas de capacitación, actualización y especialización en las materias relacionadas con el objeto de la Unidad de Igualdad de Género;
- Participar en reuniones, comités y demás eventos realizados por la Institución, en el ámbito de su competencia;
- Promover la celebración de acuerdos, bases y mecanismos de coordinación y concertación con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad, que faciliten alcanzar las metas institucionales en materia de igualdad de género;

- Fungir como órgano de consulta y asesoría de la Institución en materia de perspectiva de género;
- Diseñar e implementar proyectos, estudios y programas permanentes de información y fomento de la igualdad y perspectiva de género en la Procuraduría;
- Elaborar y difundir, conforme a la normatividad aplicable, informes de evaluación periódica sobre los resultados y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas en la Procuraduría, en materia de igualdad de género;
- Coordinar el proceso de certificación y auditoría de mantenimiento en las normas oficiales mexicanas en las materias de competencia de la unidad (PGR, 2016).

Por otro lado, los ejes de trabajo de estos organismos, a nivel federal son:

- Procuración de justicia con Perspectiva de Género
- Transversalidad de la perspectiva de género
- Institución igualitaria, libre de discriminación y violencia (PGR, 2016).

A nivel estatal, de acuerdo con el Decreto número 309, plasmado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de México, en mayo de 2018, se reforma la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, que, en su artículo 34 Ter, establece que las atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia son las siguientes:

- Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;
- Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;
- Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia derechos humanos, garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender,

sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;

- Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas en la materia;
- Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente; Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y
- Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas (Periódico Oficial del Estado de México, 2018: 3).

Por otro lado, el Modelo para la creación y operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (2018) (denominación que el Poder Ejecutivo del Estado de México otorgó a dichos organismos), consta de cuatro áreas de operación: Titular, Responsable de Género, Responsable de Cultura Institucional y Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral.

La función principal de la persona Titular, se centra en coordinar los trabajos que contribuyen en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género al interior de la Dependencia.

En lo referente a la persona Responsable de Género, su función se centra en fungir como secretaria técnica de la Unidad de Género, dando seguimiento a los acuerdos generados en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género al interior de la Dependencia, así como generar acciones en materia de igualdad de género.

La persona Responsable de Cultura Institucional, es la encargada de coordinar la ejecución del Programa de Cultura Institucional, lo que involucra el monitoreo del clima laboral, así como el impulso de estrategias de igualdad entre mujeres y hombres.

Por su parte, la persona Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, tiene como función primaria la atención a las personas víctimas de violencia

dentro de los espacios de trabajo de la Dependencia, su canalización y la participación dentro del proceso de investigación de cada uno de los casos reportados (Ver Anexo 1: “Cuadro 1: Funciones de las áreas responsables de las UIGEV”).

Las funciones de cada uno/a de los/as responsables de las Unidades de Género, citadas anteriormente y que son estipuladas dentro del Modelo de creación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Gobierno del Estado de México, aunque representan un esquema primario de trabajo, se encuentran aún carentes de estructura y total apego a protocolos específicos, primordialmente de prevención y atención de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En este sentido, y particularizando en los objetivos del presente Trabajo Terminal de Grado, resulta pertinente el diseño del Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, con el cual sería posible la implementación de medidas focalizadas de prevención y atención de la violencia laboral, específicamente del hostigamiento sexual y el acoso sexual, la sensibilización de las y los servidores públicos de todos los niveles, en materia de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres dentro de los espacios laborales, así como la apropiación de una cultura de igualdad y no discriminación dentro de dicha institución.

Cabe entonces hacer alusión a la relevancia que un programa de capacitación en temas de género cobra en las personas que se desempeñan laboralmente dentro de la administración pública, y el impacto que puede lograr a partir de los cambios comportamentales a nivel personal, familiar, laboral e institucional, derivando, de esta manera, en el diseño de políticas públicas y de acción interna que contribuyan en la disminución del ejercicio de actitudes que tengan como fin último el sometimiento, la discriminación y la transgresión a los derechos de las mujeres y de las personas LGBT+ (Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersexual, Queer y Asexual).

Al respecto de las personas que viven y expresan la diversidad sexual, éstas se encuentran aún al margen de las Legislaciones Nacional y Estatal, pues la perspectiva de género se ha incorporado casi de manera exclusiva para la salvaguarda de los derechos de las mujeres y las niñas, lo que deviene en una imposibilidad de diseñar, estructurar, implementar y evaluar programas en pro de su inclusión social plena. Este hecho, habla de la importancia que cobra la superposición de las normas heteropatriarcales y de la resistencia del Estado a visibilizar las desigualdades históricas que permean en ámbitos como la educación, el empleo y la justicia, y que legitiman la cultura del rechazo y la desaprobación.

El Estado, mediante sus instituciones, tiene la responsabilidad de tomar en cuenta que las leyes y programas existentes en materia de género no pueden ser limitativos a la atención de mujeres y niñas, pues entonces, se estarían emitiendo criterios basados en esencialismos, estereotipos y prejuicios y no en el impacto que cobra el sistema sexo-género en las relaciones entre mujeres y hombres, con las intersubjetividades que les representan.

En ello es que radica la relevancia de generar contenidos con perspectiva de género que coadyuven de manera sustancial y permanente y mediante diferentes estrategias, en los procesos de aprendizaje de las personas que conforman las instituciones, particularmente de aquellas cuyos cargos son clave para la toma de decisiones políticas.

De manera puntual, resulta pertinente enfatizar que el propósito del proyecto de intervención en comento, es aportar un esquema estratégico (teórico-metodológico) que motive a la sensibilización, concientización y toma de acciones con perspectiva de género por parte del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, al tiempo de fortalecer sus capacidades para el debido ejercicio institucional en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación de todo proyecto interno, y que coadyuve en los mecanismos de prevención, atención y sanción de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia en contra de las mujeres y de las personas de la diversidad sexual que realizan actividades laborales dentro de esta Secretaría.

Finalmente, el programa de capacitación que plantea este Trabajo Terminal de Grado, será la base para el desarrollo de instrumentos, mecanismos y estrategias que consoliden la perspectiva de género como la metodología principal en la elaboración de normativas, protocolos, manuales de trabajo, entre otros documentos rectores del quehacer administrativo de la SGGEM, es decir, convirtiendo en una realidad la institucionalización y transversalidad de dicho enfoque al interior de la misma.

2.3 Capacitación como vía de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer administrativo

Como ha sido señalado con anterioridad, para hacer posible que la perspectiva de género llegue a un grado de transversalidad dentro de las organizaciones del sector gubernamental, es necesario poner en foco que el personal que se encuentra actualmente tanto en puestos operativos como de toma de decisiones, pocas veces se encuentra capacitado en temáticas de género y derechos humanos, lo que derivaría en un enfoque de desarrollo institucional con enormes riesgos de construir y/o fortalecer prácticas y comportamientos individuales y colectivos tendientes a perpetuar todo tipo de desigualdad, discriminación y violencia, particularmente aquellas que se ejercen en contra de las mujeres y de las personas LGBTTTIQA+.

Para generar un esquema de capacitación con perspectiva de género para para el personal del servicio público, es necesario contar con diferentes enfoques y comprender la importancia de la multidisciplinariedad para su diseño, esto, con el objetivo de reunir las prioridades institucionales en una misma mirada, encaminándolas hacia un mismo fin, el de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres y de las personas LGBTTTIQA+ que se desempeñan laboralmente dentro de los espacios gubernamentales, presuponiendo su derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

El Instituto Politécnico Nacional cuenta con su “Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en Género”, impulsado por el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género de esta casa de estudios, el cual tiene por objetivo “contar con personal sensibilizado y especializado en la inclusión de la

perspectiva de género en las áreas, programas y proyectos prioritarios que coordinen las dependencias, con el fin de garantizar su institucionalización” (PSCyFG), con un enfoque académico y operativo.

De esta manera el IPN reconoce la relevancia que cobra la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer no sólo educativo, sino también en todos los procesos administrativos e institucionales, colocando como punta de lanza a la capacitación de todas las personas cuya participación pueda resultar clave para el alcance de la igualdad sustantiva y la construcción de espacios libres de violencia contra las mujeres.

En el documento antes citado, elaborado por el IPN, plantea una única pero compleja estrategia para el impulso y/o fortalecimiento de las capacidades del personal de la institución para la aplicación de la perspectiva de género en su quehacer, se trata de la “estrategia de multiplicación”, misma que consta de la réplica de la información aprendida durante el curso de “Sensibilización en Género”, impartido por personal especializado del “Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en Género” de la institución. La estrategia cuenta con una duración de 25 horas (semipresencial) y se desarrolla en cinco etapas:

- a) Selección de multiplicadores. Se selecciona a las personas clave para que la información aprendida sea replicada con el resto del personal.
- b) Formación de multiplicadores. Mediante la oferta de programas académicos presenciales, semipresenciales y en línea con valor curricular avalado por el IPN.
- c) Acciones de multiplicación. Consiste en replicar y/o difundir la información aprendida.
- d) Seguimiento de las acciones de multiplicación. Entre otras cosas, permite identificar necesidades que pueden ser atendidas en el futuro mediante ejercicios de capacitación.
- e) Evaluación del impacto de las acciones de multiplicación.

El Programa de sensibilización en género antes mencionado, cuenta con un amplio temario, que va desde paternidades responsables, hasta diseño y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, mismo que se distribuye en diferentes Talleres, dirigidos a distintos públicos, de acuerdo con su grado de participación y toma de decisiones al interior de la institución.

Por otro lado, el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, institución de la Administración Pública Mexiquense, encargada de generar y dar seguimiento a las políticas públicas centrales en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres, cuenta con su “Programa Anual de Capacitación para el Servicio Público 2019”, mismo que tiene por objetivo:

Articular procesos de capacitación para incluir la perspectiva de género en las políticas públicas que contribuyan a la igualdad entre hombres y mujeres y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y niñas, mediante estrategias que permitan la planeación y desarrollo de acciones que promuevan la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres en la Administración Pública (CEMyBS, 2019: 5).

De este modo, se observa que el programa generado por el CEMyBS tiene un enfoque netamente institucional para la Administración Pública y está orientado a las personas que se desempeñan laboralmente como servidoras públicas, razón por la cual, sus temáticas y estrategias se encuentran enfocadas en generar un impacto, tanto al interior (en las relaciones laborales y procesos organizacionales), como al exterior (en el trabajo con la ciudadanía) de las instituciones de la Entidad.

Este programa se compone de una “Ruta de Profesionalización” para servidoras y servidores públicos de todos los niveles de gobierno, misma que consta de cuatro fases:

1. Sensibilización. Para la identificación de conceptos clave sobre teoría de género, mediante conferencias y análisis fílmicos.

2. Capacitación. Para la reflexión y concientización de las relaciones interpersonales que deriven en la transformación de conductas y actitudes en favor de la igualdad, mediante la impartición de talleres.

3. Formación. Para la dotación de conocimientos teórico-metodológicos, mediante la plataforma de capacitación en línea, denominada “Dar Igual Dar”.

4. Profesionalización. Para el desarrollo de competencias de desempeño laboral con perspectiva de género, mediante la impartición de cursos de diplomado financiados con recursos federales (CEMyBS, 2019).

Asimismo, este programa, cuenta con seis estrategias con diferentes ejes temáticos y con enfoques y objetivos complementarios, éstos son:

Estrategia 1: Curso básico de género

Estrategia 2: Programa de transversalidad para la igualdad de género y no discriminación.

Estrategia 3: Taller de derechos sexuales y reproductivos para la prevención del embarazo adolescente en los municipios.

Estrategia 4: Capacitación en línea plataforma: Dar Igual Dar.

Estrategia 5: Taller de participación política para las mujeres.

Estrategia 6: Taller sobre prevención del delito de trata de personas y detección de posibles víctimas (CEMyBS, 2019: 2).

Como es posible observar, el programa de capacitación del CEMyBS cuenta con un complejo temario, que coadyuva en los procesos de aprendizaje de las y los servidores públicos, tanto estatales como municipales, al tiempo de generar un acercamiento a la población civil con respecto a las problemáticas de género en la vida cotidiana, como lo son la violencia en el noviazgo, el embarazo adolescente y las infecciones de transmisión sexual.

En el caso de la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México, ésta cuenta con un “Catálogo de Capacitaciones de Alerta de Género”, cuyo contenido se centra en la sensibilización y

profesionalización para el personal de la Administración Pública municipal y estatal, con un enfoque académico y operativo.

Es menester mencionar la importancia que cobra el hecho de que los objetivos de este catálogo estén centrados en la Alerta de Género en el Estado de México, pues, entonces, puede deducirse que su fin último es capacitar a las y los servidores públicos para la óptima implementación de políticas públicas y acciones afirmativas que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, sobre todo las que pueden considerarse extremas, colocando en un segundo plano la construcción de estrategias de igualdad entre las mujeres y los hombres, pues si bien, ambos temas coadyuvan conjuntamente, la priorización de las necesidades de erradicar problemáticas como la desaparición, violación y homicidio de mujeres por razones de género, es clara en el modelo de capacitación de la UAEMéx.

Sus ejes temáticos abarcan, desde feminismos y masculinidades, hasta atención policial con perspectiva de género y en modalidades de capacitación dirigida a personal clave, de acuerdo con sus competencias, funciones, atribuciones y objetivos organizacionales e institucionales, siendo todas, presenciales en formato de conferencia o taller, con duración desde 2 hasta 5 horas, dependiendo del logro de los objetivos de las organizaciones e instituciones solicitantes.

Los tres modelos de capacitación antes mencionados tienen como factor común una línea clara de trabajo conformada por tres acepciones principales e ideales para el trabajo de transversalidad de la perspectiva de género, estos son: la sensibilización, la concientización y la toma de acciones ante situaciones de desigualdad, discriminación y violencia de género, a partir de la realidad cotidiana sobre el desconocimiento, desinterés y, en ocasiones, falta de voluntad a nivel personal e institucional para generar las transformaciones que demandan los mandatos nacionales e internacionales en la materia.

Es importante también, tomar en cuenta que la inclusión del enfoque de género, al tiempo de promover y respetar los derechos de las mujeres y de las personas LGBTTTIQA+, también coloca a las organizaciones y las instituciones a la

vanguardia en materia de desarrollo social, pues pone de manifiesto que ha decidido dejar de reproducir patrones de conducta tradicionales que pueden resultar excluyentes, represores y violentos, con gran potencial de generar entornos y esquemas de trabajo conflictivos y restrictivos más para unos grupos de personas que para otros.

Es aquí donde pueden verse reflejadas las ventajas de los hombres con respecto a las desventajas de las mujeres, analogía que nos muestra que, para que unos sean privilegiados, otras deben ser sometidas de alguna forma, sintetizándose en aquella relación sujeto-objeto de la que por cientos de años se ha valido el sistema social, político y económico global para funcionar en un estricto orden de poder masculino sobre la subordinación femenina.

La resistencia al cambio puede ser uno de los más grandes problemas a los que un proceso de sensibilización, capacitación y formación en género se enfrenta, en su ímpetu por generar transformaciones estructurales sustanciales en favor de la construcción de nuevos sistemas de desarrollo organizacional e institucional a partir de la perspectiva de género, después de todo, la intención fundamental estaría basada en la abolición de los privilegios de unos y la incursión de otras en posiciones de mayor responsabilidad y toma de decisión.

Tomando en consideración los planteamientos metodológicos y técnicos de los tres programas de capacitación en género de las instituciones abordadas en este apartado 2.3, el capítulo quinto del presente Trabajo Terminal de Grado consistirá en la presentación del “Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”, como una vía para la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en dicha Dependencia, a cargo de su Unidad de Género, al tiempo de dar cumplimiento a la legislación en la materia, misma que se expone a continuación.

2.4 Argumento legislativo de la propuesta

El presente Trabajo se encuentra respaldado por un cuerpo legislativo internacional, nacional y estatal, mismo que establece normatividad vigente desde el enfoque de género y que contribuye en la argumentación jurídica del diseño de acciones institucionales para la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, al tiempo de garantizar una vida libre de discriminación para un desarrollo óptimo y su inclusión en condiciones de igualdad.

El Estado Mexicano como una de las acciones más trascendentales en lo relativo a prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en razón de género, ha firmado y ratificado distintos tratados y acuerdos en la materia, tales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, por mencionar algunas, con lo cual, los tres poderes de la unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), de manera transversal con los tres niveles de gobierno (Federal, Estatal y Municipal), se encuentran obligados a cumplir en favor de la inclusión, la equidad, la igualdad y la justicia, tomándolos como instrumentos jurídicos y de estructuración económica, social y política de más alto nivel (Ver Anexo 2: “Cuadro 1: Marco normativo internacional”).

Por otro lado, la legislación nacional está conformada por distintos instrumentos alineados a las agendas internacionales, tratados y consensos en materia de perspectiva de género. Leyes como la Ley Federal del Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en corresponsabilidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tienen como finalidad garantizar que, tanto los recursos financieros, humanos, técnicos y materiales, así como el manejo y control de los mismos, contribuyan en la construcción de entornos sociales de igualdad, equidad y justicia de género, lo cual, tendría que derivar en una mayor inclusión de las mujeres en los espacios laborales, la participación igualitaria de los hombres en las actividades domésticas y de cuidados y en la disminución o

erradicación de la brecha salarial por motivos de género, sólo por mencionar algunas consecuencias positivas (Ver Anexo 2: “Cuadro 2: Marco normativo nacional”).

Sólo cabe cuestionar en qué medida los resultados provistos por las leyes y los programas destinados se han alcanzado, considerando que desde principios de los años 2000 se ha hecho una inversión económica, técnica e intelectual, que ha ido acompañada de los movimientos de mujeres en México.

Dado el compromiso adquirido por el Estado Mexicano para la protección integral de las mujeres, mediante la firma y ratificación de los tratados y acuerdos internacionales de los cuales se refería anteriormente, tanto la legislación nacional como la estatal en materia de igualdad de género, se encuentran circunscritas conforme a dicho respaldo jurídico global, adquiriendo una importancia trascendental que garantiza (o debería garantizar) a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación en todos los ámbitos sociales, entre estos instrumentos jurídicos estatales se encuentran la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Planeación el Estado de México y Municipios, con las cuales, sería posible formular procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación con perspectiva de género (Ver Anexo 2: “Cuadro 3: Marco normativo estatal”).

Entonces, si tanto la normativa nacional como la estatal se encuentran estrechamente vinculadas con estándares internacionales del más alto nivel, bajo los enfoques de género y derechos humanos, ¿por qué los actos de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres continúa siendo una de las principales preocupaciones en las agendas de gobierno?

Posiblemente la respuesta se encuentre en la escasa voluntad política, el desinterés, el prejuicio y la poca comprensión de las y los servidores públicos que se encuentran en posiciones de toma decisiones sin tener suficientes conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos desde los ámbitos académico, científico, jurídico y sociocultural en lo que respecta al reconocimiento de las diferentes

modalidades, tipos y formas en que se manifiestan la desigualdad, la discriminación y la violencia en contra de las mujeres y las personas LGBTTTTIQA+.

Resulta fundamental para este Trabajo Terminal de Grado reiterar que una de las vías que posibilitan el alcance de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal es precisamente la capacitación especializada en materia de género por parte del personal del servicio público, pues es crucial que éste cuente con las habilidades, capacidades y destrezas que demandan sus funciones y atribuciones para la legitimación de una cultura institucional libre de violencia de género, con bases de igualdad sustantiva.

En el caso particular de la Secretaría General de Gobierno, como espacio de intervención mediante el presente Trabajo, y del cual se hablará con mayor profundidad en los capítulos cuarto y quinto del proyecto en comento, cuenta con diferentes unidades administrativas y organismos auxiliares que son clave para el impulso y el fortalecimiento de la transversalidad de la perspectiva de género, entre los que se encuentran la Coordinación Administrativa, la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico, la Coordinación General de Protección Civil, el Consejo Estatal de Población y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes.

Las funciones y atribuciones conferidas por ley a estas unidades y organismos, así como por normas y políticas gubernamentales vigentes en materia de género, suscitan relaciones inherentes con el cumplimiento de la política transversal de género al interior de la Dependencia, hecho que demanda que el personal que se desempeña laboralmente en estos espacios cuente con herramientas teóricas, metodológicas y prácticas que le permitan desarrollar su labor en estricto apego a la perspectiva de género, con lo cual, se esperaría que eventualmente dicho enfoque se considere transversalizado en los procesos internos de esta Secretaría.

Si bien el personal de la Secretaría General de Gobierno ha realizado diferentes esfuerzos por responder a la política transversal de género en sus procesos institucionales, éstos permanecen débiles en esta transversalización, lo que ha derivado en la inviabilidad y/o poco alcance de sus objetivos. Esto puede explicarse

a partir de las escasas o nulas capacidades y conocimientos especializados sobre temas centrales, tales como presupuestación sensible al género, indicadores de género, violencia sexual laboral, entre otros.

Con lo anteriormente planteado, se ha identificado que la falta de capacitación del personal del servicio público de la Dependencia antes citada en materia de perspectiva de género, reflejada en el escaso cumplimiento de la política transversal de dicho enfoque al interior de sus procesos administrativos, se debe fundamentalmente a que no se cuenta con un instrumento de capacitación integral focalizado en las diferentes funciones y atribuciones de sus unidades administrativas.

Si bien la Dependencia ha mostrado interés en asistir e incluso generar actividades de capacitación en género, la mayoría de las ocasiones éstas se concentran en temas elementales, reiteradamente abordados o bien, impartidos por capacitadoras/es también faltos de profesionalización y/o conocimientos especializados que permitan al personal de la Secretaría incorporar lo aprendido dentro de sus funciones.

Para finalizar, tanto el primer capítulo, como este segundo, representan para este Trabajo Terminal de Grado un importante sustento teórico que fijará las bases de las estrategias teórico-metodológicas en las cuales se asentará el “Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”, con el cual se busca favorecer la incorporación de la perspectiva de género al interior de la Dependencia, a partir de la capacitación de su personal en dicho enfoque.

CAPÍTULO 3: Esquema del análisis metodológico

Previo al diseño del Programa de Capacitación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, producto del Trabajo terminal de Grado, y como garantía de que ésta se realice en estricta vinculación con la realidad, se llevó a cabo un diagnóstico institucional con base en información interna de la Dependencia, a fin de analizar el cumplimiento de la incorporación de la perspectiva de género en sus procesos.

Con el objetivo de indagar en las posibles razones en las cuales se argumenta la falta de perspectiva de género en el quehacer de la institución antes mencionada, este proyecto de desarrollo social contó con una metodología mixta, misma que, según Kathryn Pole:

[...] utiliza la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos en los métodos que forman parte del estudio. Estos estudios poseen procedimientos de recolección de datos cuantitativos y cualitativos (por ejemplo, una entrevista y un test score) o métodos mixtos de investigación (por ejemplo, una etnografía y un experimento). Si bien la investigación con metodologías mixtas se apoya en la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, con frecuencia se llevan a cabo de forma paralela sin que haya una combinación importante, así como las preguntas que plantean y las inferencias que realizan son muchas veces cualitativas o cuantitativas en su naturaleza sin llegar a combinarse entre sí (Pole, 2009: 39).

Con respecto al enfoque cualitativo, fue posible obtener información concreta y que permitió dar cuenta de los conocimientos (o la falta de ellos) por parte las y los tomadores de decisiones de la SGGEM, así como de la manera en que se podría dar seguimiento desde los lineamientos institucionales a las diferentes problemáticas de género ocurridas al interior de dicha Dependencia.

El enfoque cualitativo, según Roberto Hernández, *et al.* es:

[...] una especie de parteaguas en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. [...] utiliza la

recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández *et al.*, 2006: 8).

Al respecto, Gloria Pérez menciona que la metodología cualitativa consiste en:

[...] descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además, incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias actitudes, creencias, pensamientos, y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos (Pérez, 2001: 46).

En contraste, el enfoque cuantitativo abarca algunas características relevantes, tales como: su función para medir fenómenos, el uso de estadísticas, y su bondad de ser precisa y probatoria, así como su capacidad de analizar la realidad objetiva (Hernández *et al.*, 2006).

Desde la perspectiva de Ero Del Canto y Alicia Silva, las formas de obtención del conocimiento mediante dicha metodología contemplan los siguientes aspectos:

- La objetividad como única forma de conocimiento.
- Búsqueda de un conocimiento que sea inatacable.
- Búsqueda de la certeza.
- El conocimiento científico como sinónimo de descubrimiento de las relaciones causales que existen y que configuran una realidad dada (Del Canto y Silva, 2013: 29).

Entonces, la importancia de utilizar una metodología complementaria radicó en la exhaustividad de la interpretación con perspectiva de género a partir del cúmulo de información numérica-cuantitativa relevante con respecto a estadísticas sobre desigualdades entre mujeres y hombres al interior de la SGGEM, a la par del análisis de la documentación que rige y regula los comportamientos y la construcción de relaciones entre las y los servidores públicos de dicha Secretaría.

Dentro de la SGGEM existe un problema latente con respecto a la transversalidad de la perspectiva de género en sus procesos, éste se expresa en la evidente falta de dicho enfoque en el diseño e implementación de lineamientos y normas internas de comportamiento, mismas que se estipulan en documentos institucionales que son ejecutados de manera exclusiva para el control de conflictos al interior de la

Dependencia, pero que no manifiestan expresamente la búsqueda de acciones de fortalecimiento de la cultura institucional en pro de la igualdad, la no discriminación y la no violencia en razón de género entre el personal de servicio público.

Es en razón de lo anterior que, para el diagnóstico, optó por una investigación combinada: exploratoria y descriptiva, a fin de estructurar y definir el problema de la falta de perspectiva de género en la SGGEM, mismo que se ve reflejado en los intentos fallidos por transversalizar dicho enfoque dentro de la documentación interna de la Dependencia.

La investigación exploratoria, de acuerdo con Hernández *et al.* (2006), es pertinente realizarla cuando:

[...] el objetivo a examinar es un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández *et al.*, 2006: 100 – 101).

También, tomar en cuenta que “es un primer conocimiento de los problemas o condiciones del fenómeno objeto de estudio. Se trata, por tanto de una investigación de carácter previo a la investigación definitiva” (Lafuente, Carmen y Marín, Ainhoa, 2008: 9).

Por otro lado, la investigación descriptiva, según Hernández *et al.*:

[...] pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere [...] Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernández *et al.*, 2006: 102 – 103).

De la misma manera la investigación descriptiva:

[...] la llevamos a cabo cuando queremos mostrar las características de un grupo, de un fenómeno o de un sector, a través de la observación y medición

de sus elementos. La información que nos proporciona un análisis descriptivo, además de ser un fin en sí mismo, la podemos utilizar como base de partida para el desarrollo de una investigación más específica (Lafuente, Carmen y Marín, Ainhoa, 2008: 9-10).

Entonces, dado que no existe hasta el momento investigación o diagnóstico alguno en materia de evaluación de acciones internas con perspectiva de género en la SGGEM, se llevó a cabo la selección de un documento que puede considerarse clave para su posterior análisis e interpretación cualitativa.

Posteriormente, la investigación de tipo descriptivo se hizo evidente mediante el rescate de las características más relevantes de los esquemas de trabajo de la SGGEM, proyectados en la documentación normativa al interior de dicha Dependencia. Ello, contribuyó sustancialmente a deducir el compromiso, la voluntad política y el interés de las y los servidores públicos por generar cambios comportamentales individuales y colectivos en favor del alcance de la igualdad sustantiva y la no violencia en razón de género.

Se emplearon dos técnicas cualitativas para el diagnóstico antes mencionado; la observación participante y el análisis documental.

De acuerdo con Hernández *et al.*, la observación en la inducción cualitativa tiene distintos propósitos:

a) explorar ambientes, contextos, subculturas y la mayoría de los aspectos de la vida social; b) describir comunidades, contextos o ambientes; asimismo las actividades que se desarrollan éstos, las personas que participan en tales actividades y los significados de las mismas; c) comprender procesos, vinculaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias, los eventos que suceden a través del tiempo, los patrones que se desarrollan, así como los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; d) identificar problemas; y e) generar hipótesis para futuros estudios (Hernández *et al.*, 2006: 588).

Los mismos autores proponen una serie de elementos a considerar durante un proceso de observación: ambiente físico (entorno), ambiente social y humano

(generado en el ambiente físico), actividades (acciones) individuales y colectivas, artefactos que utilizan los participantes y funciones que cubren, hechos relevantes y retratos humanos de los participantes. Dichos elementos, pueden o no aplicarse a todos los estudios cualitativos y convertirse en unidades de análisis (Hernández *et al.*, 2006).

La persona observadora cualitativa, en ocasiones, vive o juega un rol determinado, que varía de acuerdo con el contexto de estudio³, pudiendo no participar en lo absoluto, participar parcialmente, o completamente (Hernández *et al.*, 2006).

Estas dos últimas modalidades de participación, según los autores antes mencionados, son los más deseables para hacer observación cualitativa. La observación es una técnica imprescindible de la investigación cualitativa, independientemente de que se empleen otras, tales como la entrevista o el grupo focal (Hernández *et al.*, 2006).

En este sentido, para efectos de este Trabajo Terminal de Grado, se incluyó la observación participante completa, como la primer técnica de investigación, debido a que la persona observadora se desempeña laboralmente en el espacio de estudio (Secretaría General de Gobierno del Estado de México), lo que involucra la interacción permanentemente con las personas que lo integran (personal del servicio público de la Dependencia).

Lo anterior, entonces, funcionó como un marco de referencia, a partir del cual, se analizó el vínculo entre las relaciones de género, los procesos institucionales y la posible demanda de un programa de capacitación en género, como una alternativa de incorporación de la perspectiva de género en la Dependencia antes citada.

Por su parte María Guerrero propone las características básicas de la observación participante:

³ Los roles que la persona observadora cualitativa puede fungir, de acuerdo con Hernández *et al.* (2006) son los siguientes:

- No participación: cuando, por ejemplo, la persona observa material audiovisual.
- Participación pasiva: la persona observadora está presente pero no interactúa con otras.
- Participación moderada: la persona observadora participa sólo en algunas actividades.
- Participación activa: la persona observadora participa en la mayoría de las actividades, pero sin ser parte completamente de las y los participantes.
- Participación completa: la persona observadora es una más de las y los participantes.

Entre las características básicas de la observación participante, encontramos que el objeto de investigación debe ser ajeno al investigador, la convivencia en el sistema sometido a estudio, supone el pilar fundamental de la aplicación del método. El sentido de los comportamientos, actitudes, etcétera, han de ser vistos desde la perspectiva de los miembros de la comunidad sometida a observación. El proceso de interacción ha de basarse en preguntas abiertas, flexibles y oportunas y debe haber una continua redefinición de lo que es problemático, basada en la observación previa, en la información que se va adquiriendo a través del trabajo de campo. Se trabaja en el contexto de un diseño abierto. El observador podrá hacer uso de uno o varios papeles en relación a los observados (2016: 6).

Entonces, la incorporación de esta técnica de recolección de información, tiene el potencial de aportar reflexiones desde dentro del sistema de estudio, que en este caso, son los espacios de trabajo de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México.

Se analizaron así, las relaciones entre las y los servidores públicos adscritos, los reglamentos y documentación interna a los que se sujeta su quehacer y la participación de las y los tomadores de decisiones en temas que tienen que ver con la apertura a la inclusión, la equidad, la igualdad y la prevención, atención y sanción de la violencia de género en el ámbito laboral.

La segunda técnica de investigación cualitativa empleada fue el análisis documental, mediante el cual, fue posible observar lineamientos y normatividades internas bajo los cuales se rige la SGGEM, al tiempo de deducir si se han realizado esfuerzos para transversalizar la PEG en la institución.

En este sentido, fue conveniente contar con documentos institucionales específicos, en los cuales debería encontrarse incorporada la perspectiva de género como una de las bases fundamentales en su estructura y funcionamiento.

Al respecto, María Fabiola Ortega, *et al.*, indican que el análisis documental: “consiste en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en

fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (Ortega et al., 2015: 143).

El análisis documental hace uso de un proceso intelectual, mediante el cual es posible rescatar algunas de las ideas más representativas de un documento, a partir de las cuales, se facilita el acceso al documento original (María Cruz, 2004).

Desde el enfoque de Tania Peña y Johann Pirela (2007), el análisis documental:

comprende dos fases: una que consiste en la determinación del significado general del documento y la consiguiente transformación de la información contenida en él; y la otra que corresponde tanto a la descripción formal o exterior como a la elaboración de estrategias y métodos de búsqueda. El análisis documental se caracteriza por ser dinámico en el entendido que permite representar el contenido de un documento en una forma distinta a la original, generándose así un nuevo documento. También por ser social, en tanto que su finalidad es facilitar el servicio de información prestado a los usuarios (Peña, Tania y Pirela, Johann: 2007: 59)

El análisis documental, incorpora al análisis de contenido como medio para el estudio, estructuración e interpretación de los textos, lo cual “implica la identificación y representación del contenido de los textos mediante dos técnicas fundamentales: la indización y el resumen” (Cruz, 2004: 1) La primera pone de manifiesto la conjunción entre la lectura, la abstracción, el análisis y la síntesis de los textos, lo cual supone aspectos específicos a considerar para el logro de un análisis documental óptimo, estos son:

- Mensaje del documento o información que ofrece
- La forma que adopta o como presenta la información
- La estructura interna o sistema de relaciones semánticas
- Las aportaciones del documento respecto al corpus científico general (Cruz, 2004: 1).

La segunda, tiene como finalidad representar de forma breve, objetiva y precisa el contenido de un documento, dando pie a la pertinencia y el interés por parte de la persona que acceda al documento (Cruz, 2004).

De esta manera, el análisis de los documentos clave de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, sirvió como un parteaguas para la identificación de las estrategias que la institución ha puesto en marcha para el proceso de transversalidad de la perspectiva de género, así como de los elementos centrales a partir de los cuales se ha trabajado en la erradicación de las desigualdades y violencias en razón de género y la manera como se han estructurado en sus políticas internas.

De acuerdo con Ortega, *et al.* (2015), el análisis documental cuenta con los siguientes elementos:

- Se basa en la búsqueda de fuentes pertinentes respecto a un problema de investigación. Las fuentes pueden ser impresas y electrónicas.
- Se da una lectura inicial a los documentos y se establecen las categorías de análisis considerando el problema de investigación.
- Los documentos se analizan a partir de categorías, que son los ejes claves para abordar el problema.
- La información organizada se analiza críticamente respecto al problema de investigación.
- Se establecen posibles vacíos en el conocimiento y se proponen acciones para futuras investigaciones (Ortega *et al.*, 2015: 143).

En este sentido, el análisis documental se llevó a cabo posterior a la recuperación de documentos institucionales de la SGGEM, tales como el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, el Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría General de Gobierno y el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México.

Para la aplicación del análisis documental, se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

- Estructura de los documentos
- Objetivos prioritarios visibles en los documentos

- Integración de indicadores de género en los documentos
- Narrativas con lenguaje incluyente y no sexista en los documentos
- Priorización de las necesidades estratégicas de género en los documentos

A partir de los elementos antes expuestos, fueron determinadas las categorías sobre las cuales se llevó a cabo el análisis de la documentación institucional correspondiente.

En lo relativo a los datos cuantitativos, el diagnóstico también se encuentra basado en el estudio de la situación actual de la SGGEM en materia desigualdades y discriminaciones de género, mediante la sistematización de la información desagregada por sexo y analizada con perspectiva de género, lo cual se muestra en el apartado número 4.1 de este documento. La información analizada parte de registros administrativos de la Subdirección de Administración del Personal y Modernización Administrativa de la Secretaría.

Esta información, contempla las diferencias en el acceso de las mujeres y los hombres a puestos de alto rango, el tipo de actividades que realizan, así como el estatus que les otorga a unas y a otros su pertinencia a cada nivel jerárquico.

Finalmente, posterior a las conclusiones del análisis y la interpretación de resultados, proyectadas en el diagnóstico, fue posible contar con un panorama sobre las prácticas de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, en lo relativo al grado en que se han realizado o no esfuerzos por institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en sus procesos internos, lo que se presume, resultará en la viabilidad del Programa de Capacitación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Dependencia antes mencionada, como Trabajo Terminal de Grado.

CAPÍTULO 4: Análisis e interpretación de la información para la implementación del proyecto de intervención: Diagnóstico

Como fue citado en el capítulo anterior, el presente Trabajo Terminal de Grado involucró tres técnicas de investigación complementarias:

- Diagnóstico institucional, a partir de información estadística sobre la presencia de las mujeres y los hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la SGGEM.
- Observaciones de campo sobre las prácticas comunes que pueden considerarse clave (desde la perspectiva de género) al interior de la Dependencia y de las funciones y necesidades de la Unida de Género como responsable del monitoreo de dicho enfoque.
- Análisis documental del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno.

A partir de los datos e información recabada mediante la aplicación de dichos métodos, se presentan a continuación los resultados de su análisis e interpretación.

4.1 Diagnóstico institucional de la Secretaría General de Gobierno

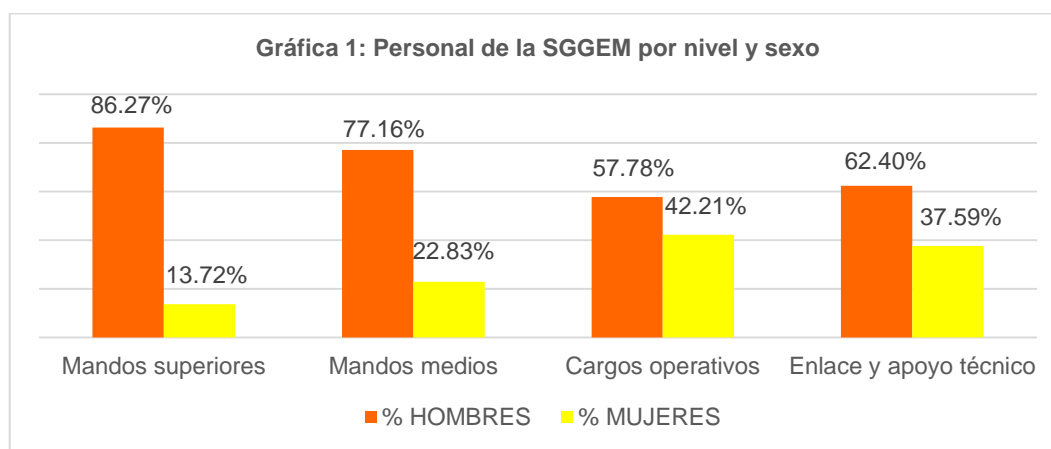
La SGGEM es una institución de la Administración Pública Estatal que, por delegación del Poder Ejecutivo, se encuentra encargada de conducir la política interior del Estado; las relaciones con los poderes, ayuntamientos y otras entidades, así como coordinar y supervisar el despacho de los asuntos encomendados a las demás Secretarías.

Tiene por objetivo dirigir la política interior del Estado de México, encomendada por el Ejecutivo Estatal y fungir como responsable de la coordinación y supervisión de acciones entre las dependencias del Poder Ejecutivo Estatal, a fin de que cada una cumpla con los fines que le fueron conferidos, con estricto apego a los ordenamientos establecidos.

La SGGEM está conformada por diecisiete áreas directivas, entre Coordinaciones, Subsecretarías y otras áreas relevantes, también se integra por dos Órganos Descentralizados, dos Órganos Desconcentrados y dieciséis Órganos Colegiados Internos (Ver Anexo 3: “Sobre la conformación y funciones de la Secretaría General

de Gobierno del Estado de México”), que en conjunto suman un total de población institucional de 1,443; 892 hombres (61.81%) y 551 mujeres (38.18%), es decir, existe una diferencia de 23.63% entre la presencia de hombres y mujeres dentro de la institución, siendo ellos quienes ocupan más puestos en todos los niveles (Ver Gráfica 1). En otras palabras, la SGGEM cuenta con un índice de masculinidad de 161 hombres por cada 100 mujeres y un índice de feminidad de 61 mujeres por cada 100 hombres (Ver Cuadro 2).

A continuación se presenta la sistematización de la información más relevante sobre el personal de la SGGEM desagregada por sexo, a partir del nivel jerárquico.



Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Subdirección de Administración del Personal y Modernización Administrativa de la SGGEM.

Cuadro 2: Índices de masculinidad y feminidad de la SGGEM por nivel jerárquico

<p>Índices de masculinidad y feminidad de mandos superiores Índice de masculinidad de mandos superiores: 6.28 hombres por cada mujer. Índice de feminidad de mandos superiores: 0.15 mujeres por cada hombre.</p>
<p>Índices de masculinidad y feminidad de mandos medios Índice de masculinidad de mandos medios: 3.37 hombres por cada mujer. Índice de feminidad de mandos medios: 0.29 mujeres por cada hombre.</p>
<p>Índices de masculinidad y feminidad del personal operativo: Índice de masculinidad del personal operativo: 1.36 hombres por cada mujer. Índice de feminidad del personal operativo: 0.73 mujeres por cada hombre.</p>
<p>Índices de masculinidad y feminidad del personal de enlace y apoyo técnico Índice de masculinidad del personal de enlace y apoyo técnico: 1.66 hombres por cada mujer. Índice de feminidad del personal de enlace y apoyo técnico: 0.60 mujeres por cada hombre.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en registros administrativos de la Subdirección de Administración del Personal y Modernización Administrativa de la SGGEM.

La información anterior hace constar las profundas brechas de desigualdad de género suscitadas dentro de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, mismas que se asientan en el escaso acceso de las servidoras públicas a puestos de mayor jerarquía y prestigio (13.72%), comparado con el de los hombres (86.27%).

En el caso de los Mandos Medios de la estructura de la SGGEM, estos de igual manera son, en su mayoría, ocupados por hombres (77.16%), hecho que demuestra que las mujeres también en este nivel tienen menores oportunidades de colocarse en esas posiciones (22.83%).

Con respecto a los cargos operativos de la SGGEM, 57.78% es ocupado por hombres y 42.21% por mujeres. En este caso, la diferencia no es tan significativa, no obstante, tampoco refleja la igualdad de ingreso de las mujeres al ámbito laboral en la institución.

Finalmente, en lo referente al personal de enlace y apoyo técnico de la SGGEM, los hombres siguen posicionándose en la mayoría con 62.40% de puestos ocupados, mientras que las mujeres en menor grado con 37.59%.

Es posible observar que existe una mayor cantidad de hombres dentro de la institución, sobre todo en cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, como es el caso del personal que se encuentra en Mandos Superiores y Mandos Medios. Esta información da cuenta de las profundas desigualdades en el acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía, y/o de la predilección por que sean hombres quienes los ostenten, acción con la cual, se deduce que podrían estarse ejecutando criterios basados en la jerarquía de género, en lugar de anteponer las capacidades y habilidades para la ocupación de este tipo de puestos, además de una resistencia a contar con igualdad numérica de mujeres y hombres en los cargos antes mencionados.

Los estereotipos de género entonces, continúan siendo un referente en la toma de decisiones administrativas e institucionales al interior de la Dependencia, lo que podría generar, entre otras repercusiones, una distribución inequitativa de los recursos económicos, técnicos y materiales para las mujeres y los hombres,

realización de documentación interna sin perspectiva de género (protocolos, reglamentos, manuales, etc.), legitimación de una cultura institucional con bases de desigualdad y discriminación, una percepción de inferioridad por parte de las mujeres cuyas capacidades y habilidades se asemejan a las de sus compañeros varones que, a diferencia de ellas, sí han contado con las condiciones estructurales de acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad.

Se hace visible, en este sentido, la falta de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la SGGEM, en este caso, tomando en cuenta los procesos de selección y contratación del personal, pues ello podría representar el principal obstáculo en la incorporación de principios de paridad, lo que deviene en la contradicción a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a la que las áreas staff de esta Dependencia están sujetas, acorde con su certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, siendo éstas la Coordinación Administrativa, la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico y el Órgano Interno de Control.

Cabe destacar que, de manera habitual, en el contexto del servicio público, no sólo el tipo de puesto varía de acuerdo al sexo de cada persona, sino también, la asignación de las actividades y el uso y distribución de los espacios de trabajo. A manera de ejemplo, el personal de mensajería y de transporte (choferes) son en su mayoría hombres, mientras que el personal secretarial y de recepción, son mujeres.

De esta manera, se ha considerado la necesidad de sustituir las políticas ciegas al género en los procesos administrativos que tienen que ver con la regulación del personal, por políticas con perspectiva de género, que contribuyan a generar espacios de desarrollo personal, profesional y laboral de mujeres y hombres, a partir de la incorporación de criterios de igualdad, equidad y paridad de género, que sólo serán posibles capacitando a las servidoras y servidores públicos.

Es posible entonces, poner en foco la apremiante necesidad de contar con un esquema de capacitación en perspectiva de género, que permita a las y los tomadores de decisiones de la SGGEM, desarrollar proyectos internos, reglamentos y políticas desde este enfoque, que deriven en la eventual adopción de criterios de

igualdad sustantiva que se vean reflejados en una mayor incorporación de mujeres en sus planillas de personal, así como más mujeres en puestos de mayor jerarquía.

4.2 Observaciones de campo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría General de Gobierno

Como se señaló en el capítulo segundo de este proyecto de intervención, las Unidades de Género, incluyendo la perteneciente a la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, surgieron, a partir del Decreto número 309 del Gobernador Constitucional del Estado de México, Alfredo Del Mazo Maza, suscrito dentro del Periódico Oficial del día 10 de mayo del año 2018, en el cual, se manifiestan las reformas a las tres Leyes Estatales que marcan la creación de dichas Unidades, como órganos internos para la transversalidad de la perspectiva de género en cada una de las Dependencias del Poder Ejecutivo, en los 125 municipios, así como en sus similares en los Poderes Legislativo y Judicial, siendo estas Leyes: la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, (Ver Anexo 3: “Sobre los instrumentos internacionales, leyes y normas en materia de género en el Estado de México”).

La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría General de Gobierno (denominación de origen de estos organismos en la mayoría de las Dependencias Estatales), comenzó a operar de manera oficial, acorde con las funciones y atribuciones establecidas en los instrumentos jurídicos antes señalados, a partir del día 14 de agosto del año 2018, con la participación de cuatro personas: Titular y tres responsables de área (Género, Cultura Institucional y Prevención y Atención de la Violencia Laboral).

El Modelo para la creación y operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (2018), generado por el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS), establece que tanto la persona Titular como las/los responsables de área, deben contar con conocimientos especializados en género y derechos humanos, mismos que resultan fundamentales para el impulso de

acciones institucionales internas y políticas públicas a partir de las funciones de cada una de las Dependencias de Gobierno. No obstante, la mayoría de estos órganos fueron creados de manera casi emergente y conformados por personas sin conocimientos básicos en la materia.

Por ello, el CEMyBS, como organismo encargado del impulso a las Unidades de Género en la Entidad, tomó como una vía alterna de capacitación de emergencia la impartición del Diplomado en “Diseño y Aplicación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género”, en colaboración académica con la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México. Siendo este Diplomado la acción que materializó el cumplimiento de la “Meta 278.MT 15_ 07_MI Capacitar en el diseño y aplicación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género para el personal de la Administración Pública Estatal que presta sus servicios en las Unidades de Género”, correspondiente al Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, operado a nivel estatal por el organismo antes mencionado.

Lo anterior representa en sí mismo, una acción que, si bien, no contravino a los objetivos e intereses de las Unidades de Género, tampoco contribuyó de manera sustancial en la formación especializada de sus integrantes, ya que los contenidos teórico-metodológicos (aunque no su impartición) en efecto, se encontraron enfocados en un cien por ciento en la construcción de políticas públicas desde la perspectiva de género, descartando aquellos centrados en la institucionalización y la transversalidad del enfoque a partir de acciones internas encaminadas, entre otros aspectos, a la eliminación de las brechas salariales y de ocupación de puestos, la eliminación de la violencia de género en el ámbito laboral y la legitimación de una cultura institucional con principios de igualdad, equidad y justicia de género.

En otras palabras, las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal comenzaron con personal falto de conocimientos en género, mismos que tampoco fueron proveídos por el Gobierno del Estado, y menos aún, existió un programa de capacitación continua, sistema de evaluación periódica o una mínima exigencia en los procesos de selección del personal que conformaría tan importantes órganos,

de modo que representó (y representa) un reto monumental para las instituciones que conforman a la actual Administración (2017-2023), cuestionando así mismo, su compromiso, capacidad e interés genuino en construir, fortalecer y replicar mecanismos que coadyuven en la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género al interior de sus esquemas y espacios de trabajo.

Particularmente, en el caso de la Unidad de Género de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, la Titular, quien suscribe el presente Trabajo Terminal de Grado, posee estudios previos en el tema, pues es Especialista en Género, Violencia y Políticas Públicas, no obstante, las tres personas responsables de área comenzaron a trabajar sin conocimientos especializados, pero tampoco contaban con un nivel de sensibilización y comprensión del tema, que se consideran básicos para el trabajo en género.

Empero, si bien las y los integrantes de la Unidad de Género de la SGGEM ingresaron a dicha área sin tener conocimientos básicos y mucho menos especializados en perspectiva de género, sí cuentan con capacitación continua para obtenerlos de manera eventual, mediante talleres, conferencias y cursos presenciales y línea.

Asimismo, resulta fundamental señalar que, el hecho de que el personal de la Unidad de Género no cuente con los conocimientos, capacidades y habilidades requeridos, no los exime de la responsabilidad que establece el Modelo para la creación y operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, que consiste en promover, impartir y/o gestionar actividades de sensibilización y capacitación en la materia para las y los servidoras públicos de la Dependencia, lo que deriva directamente en la necesidad de generar vínculos interinstitucionales con otros organismos e instituciones cuyas competencias, incluyan la capacitación para la prevención, atención y sanción de la violencia, así como el impulso de estrategias de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Al respecto, en el capítulo quinto de este proyecto se realizará un abordaje sobre las instituciones estatales que proporcionan servicio de capacitación.

Una de las funciones principales de la Unidad de Género de la SGGEM es la elaboración de diagnósticos internos para la detección de necesidades prácticas de las mujeres y necesidades estratégicas de género, primordialmente de aquellas que tienen que ver con casos de violencia laboral en razón de género, conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del personal, e igualdad de trato y oportunidades entre las y los servidores públicos adscritos a la Dependencia.

Sin embargo, actuar en consecuencia, demanda que el personal de la Unidad en comento cuente con todos los conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos para el desempeño de sus funciones, mismas que tienen como principal objetivo la capacitación del personal del servicio público de la SGGEM, que derive en la concreción de mejoras administrativas, organizacionales e institucionales para el alcance de la institucionalización y eventual transversalidad de la perspectiva de género en la Dependencia.

Asimismo, con el propósito de facilitar la incorporación y el monitoreo del enfoque de género dentro de la Dependencia, la Unidad de Género, de manera inmediata a su conformación en agosto de 2018, solicitó a cada Unidad Administrativa una persona que fungiera como enlace y replicadora de la implementación de las acciones correspondientes, sin embargo, las y los servidores públicos asignados fueron y permanecen siendo operativos, es decir, sin capacidad de generar cambios sustanciales, debido a que no ostentan una posición de responsabilidad o relevancia jerárquica en la estructura orgánica.

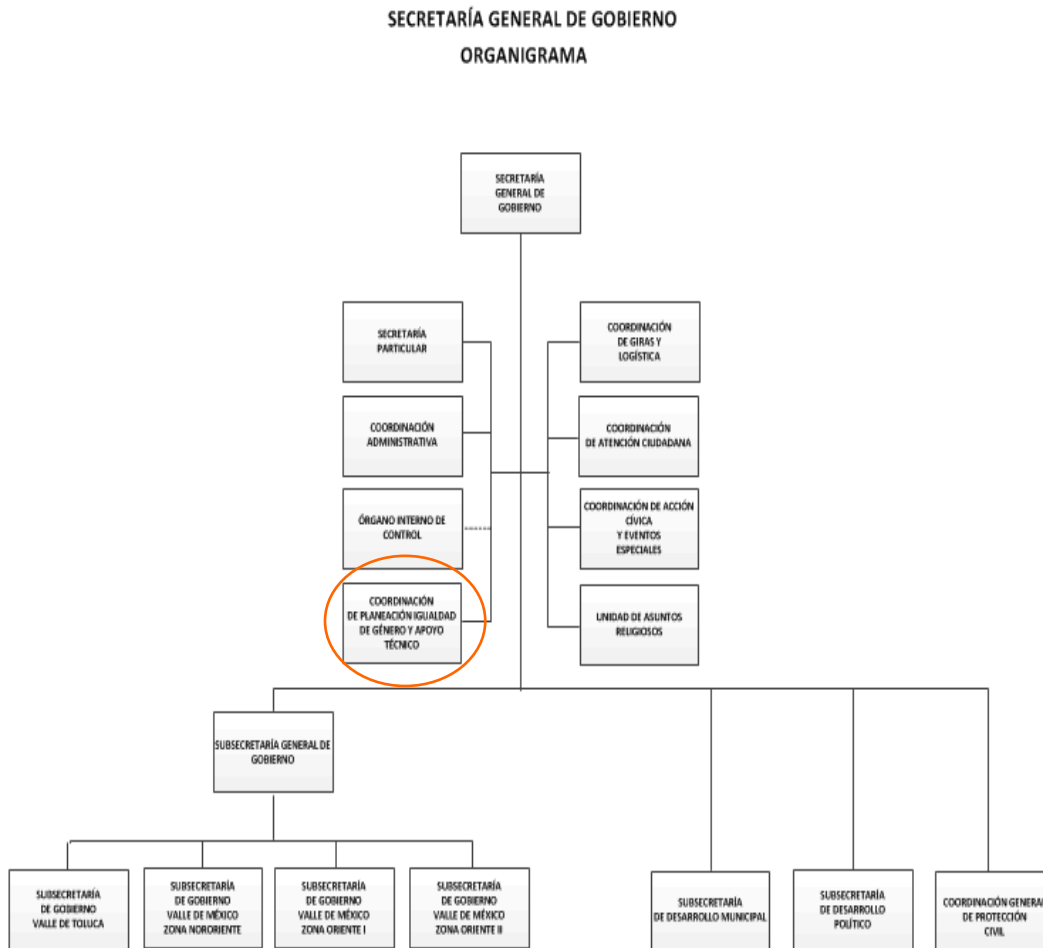
Otro de los problemas que enfrenta actualmente la Unidad de Género de la SGGEM es la falta de presupuesto propio o disponible, pues, al no encontrarse dentro de la estructura orgánica de la Dependencia, su nulo acceso a recursos económicos, técnicos, materiales y humanos (éstos últimos especializados en el tema), representa un obstáculo para el desarrollo de sus funciones, primordialmente de aquella orientada a brindar capacitación en género al resto del personal de la Dependencia, como una acción en cascada.

No obstante, y, como si fuera este problema un círculo vicioso, se ha identificado que el motivo por el cual el presupuesto de la SGGEM no está transversalizado por

la perspectiva de género es justamente porque el personal de la Coordinación Administrativa no cuenta con los conocimientos necesarios en materia de género para llevarlo a cabo, dicha aseveración, con base en el hecho de que nunca se ha contado en la Dependencia con un programa de capacitación especializado en género que les permita adquirir el criterio, las habilidades y aptitudes requeridas para llevar a cabo dicha acción, aunado a que el personal encargado de ello, no cuenta con estudios en la materia.

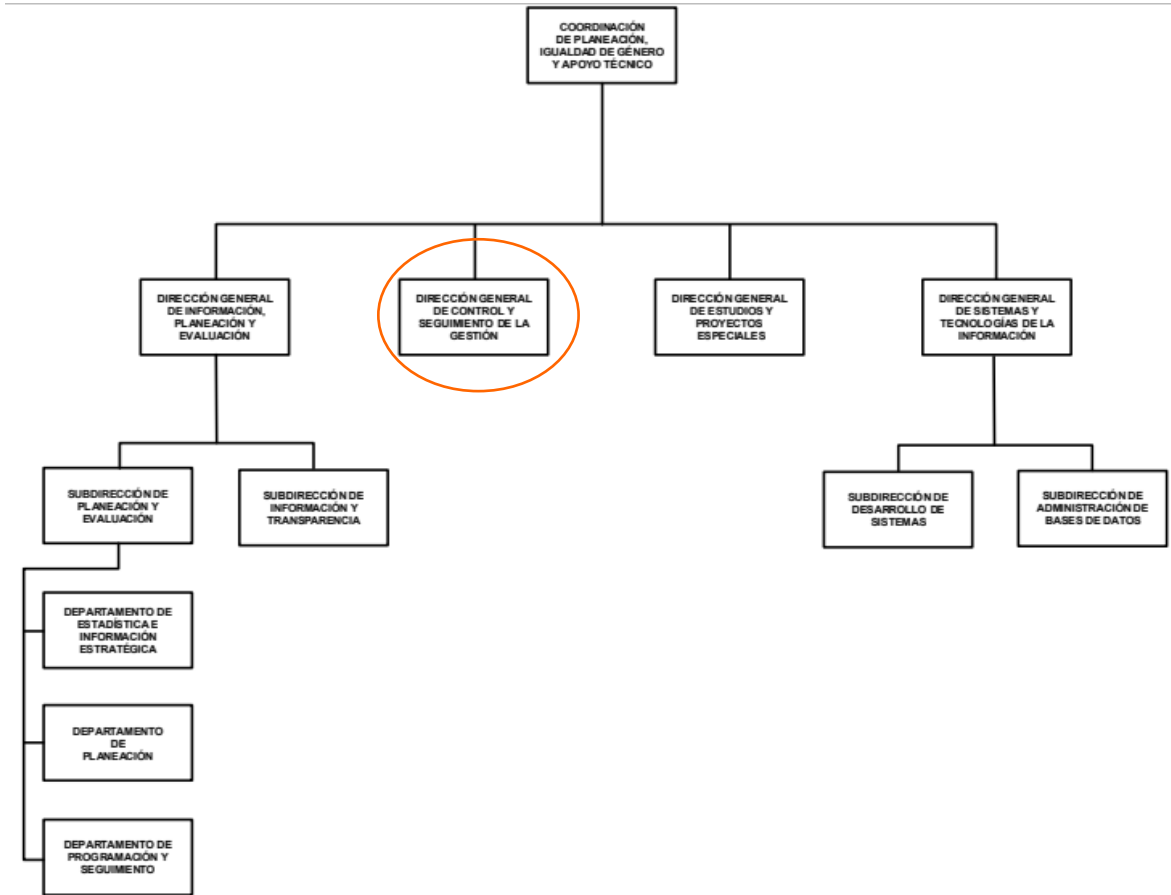
De la misma manera, las y los tomadores de decisiones de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico, a la cual responde la Unidad de Género de esta Secretaría (Ver imagen 1: Organigrama de la Secretaría General de Gobierno e imagen 2: Organigrama de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico de la Secretaría General de Gobierno), como Unidad Administrativa encargada de la planeación y la programación de las metas anuales de la Dependencia, se encuentra falta de este enfoque, lo que denota una incapacidad importante para visibilizar y detectar necesidades estratégicas de género al interior de la Dependencia, al tiempo de que obstaculiza la implementación de medidas para su atención.

Imagen 1: Organigrama de la Secretaría General de Gobierno



Fuente: Página web institucional de la Secretaría General de Gobierno.

Imagen 2: Organigrama de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico de la Secretaría General de Gobierno



Fuente: Página web institucional de la Secretaría General de Gobierno.

Esta Unidad de Género, al encontrarse sujeta a una Dependencia dedicada al control de la política interior del Gobierno del Estado de México, además de presidir 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, tiene una responsabilidad mayor, debido a que podría ser considerada un modelo a seguir para otras Dependencias, hecho que le demanda contar con Unidades Administrativas con capacidades y habilidades desarrolladas desde el enfoque de género que puedan ser proyectadas en el ejercicio de sus funciones.

Cabe reiterar que, dado que las funciones y atribuciones de la Unidad de Género son de carácter meramente interno, es decir, se encuentran orientadas a generar acciones en favor de la prevención y atención de la violencia laboral en razón de género, así como de generar estrategias de impulso de la igualdad sustantiva, este órgano funge como el pilar sobre el que descansa la obligatoriedad de monitorear la incorporación de la perspectiva de género en los procesos administrativos, organizacionales e institucionales que tienen que ver principalmente con la planeación, presupuestación, programación y evaluación, en este sentido, se requiere un compromiso genuino por parte de las y los tomadores de decisiones de toda la SGGEM, para trabajar de acuerdo con sus funciones y atribuciones.

En este tenor, es menester señalar que se ha identificado una resistencia notable por parte del personal del servicio público clave para generar transformaciones sustanciales al interior de la SGGEM, ya que únicamente acceden a asignar al personal operativo a las conferencias, talleres y cursos en temas de género y derechos humanos, organizados, en su mayoría, por la Unidad de Género o por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, pero no muestran disposición suficiente para asistir y/o para transformar sus prácticas laborales, relación es interpersonales, esquemas de trabajo, documentación y reglamentación interna, que den pie a la adopción y legitimación de una cultura institucional con enfoque de género.

Otra de las resistencias más evidentes de la adopción del enfoque de género en la Dependencia se hace presente en la poca disposición de algunas/os Enlaces

Administrativas/os, quienes, en ocasiones, evitan llevar a cabo acciones de difusión de material informativo, particularmente en lo relativo a las medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, pues consideran que el personal suele abusar de las licencias y permisos para atender asuntos de esta índole.

Lo anterior es una muestra de que existen violaciones a los derechos laborales del personal del servicio público de la Dependencia a partir de una toma de decisiones basada en la falta de sensibilización, voluntad política y conocimientos teóricos y prácticos acerca de la obligatoriedad de las personas que se encuentran en puestos de mayor jerarquía de promover, respetar y garantizar dichos derechos.

Por ello, la incorporación de un instrumento de capacitación en perspectiva de género, así como la participación del personal tomador de decisiones para implementarlo de manera obligatoria, cobra vital relevancia, pues de esta manera, los conocimientos, habilidades y aptitudes aprendidos, serían eventualmente aplicados, generando mejoras sustanciales en el ejercicio de sus funciones y atribuciones en favor de una cultura institucional de igualdad y no violencia al interior de la Dependencia.

Asimismo, algunas Unidades Administrativas cuestionan constantemente las decisiones de la Unidad de Género, cayendo en falta a las solicitudes de resultados en pro de la promoción de estrategias de igualdad y no violencia, primordialmente en la entrega de informes de acciones relevantes en cumplimiento de los Programas Estatales operados por la unidad antes citada.

Importante mencionar que el Comité de Ética de la Dependencia está conformado en su totalidad por servidoras y servidores públicos que carecen completamente de conocimientos en perspectiva de género y derechos humanos, lo que ha impactado en un quehacer totalmente falto de criterios encaminados a la identificación de situaciones de violencia laboral con connotaciones sexuales, así como la interpretación de las normas orientadas a la protección de las personas víctimas y sanción a las personas agresoras. Este mismo problema podría obstaculizar la decisión de las personas víctimas de violencia sexual laboral, de realizar una

delación ante el Órgano Colegiado antes mencionado, pues la credibilidad del mismo estaría siendo gravemente cuestionada.

De la misma manera, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, particularmente su Secretaría Técnica, no cuenta con conocimientos especializados en género, y no realiza un monitoreo de la Política Interna en la materia para conocer casos de discriminación o violencia laboral.

Es menester mencionar que, al no estar conformado por servidoras y servidores públicos con conocimientos en materia de género y derechos humanos, el Comité de Ética no cuenta con condiciones óptimas para entregar elementos suficientes que acrediten la comisión de comportamientos violentos al interior de la Dependencia, lo que implica que el Órgano Interno de Control, instancia interna con capacidad de emitir sanciones administrativas, se encuentre imposibilitado para desempeñar dicha función en represalia al ejercicio de las diferentes formas en que se manifiesta la violencia laboral en razón de género.

Derivado de lo anterior, es posible determinar que no sólo resulta primordial brindar cursos permanentes de sensibilización al personal de todos los niveles jerárquicos de la Institución, sino también, de capacitación y formación en género y derechos humanos, que le permitan, particularmente al personal tomador de decisiones, contar con las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas para la resignificación de su labor como servicio público, pero sobre todo, como agentes del Estado, a partir de la construcción y/o fortalecimiento de estrategias de mejora de sus funciones en pro del alcance de la eliminación de las desigualdades, discriminaciones y violencias contra las mujeres en la SGGEM.

Importante tener en cuenta, que el personal del servicio público que conforma la Unidad de Género de la SGGEM sería uno de los primeros grupos en ser capacitados, debido a su inherente responsabilidad como unidad encargada de los procesos de sensibilización y capacitación de la totalidad de la población de la Dependencia.

La falta de sensibilidad, interés, compromiso y, especialmente de capacidades y habilidades en materia de perspectiva de género, ha derivado en un notablemente poco y muy lento avance, hecho que, de continuar, estaría incurriendo en un importante incumplimiento y omisión legislativa para el alcance de la no violencia y la desigualdad en los espacios y esquemas de trabajo de la SGGEM.

Es aquí donde radica la importancia de generar un programa de capacitación en perspectiva de género que tome en cuenta no sólo los procesos de sensibilización y concientización del personal desde el escenario más humano, sino, y más importante aún, de formación en género, que permita atravesar el quehacer administrativo de la SGGEM, a partir de sus mecanismos de trabajo, es decir, que las funciones y atribuciones de cada Unidad Administrativa, así como las relaciones interpersonales de las y los servidores públicos que las integran, se encuentren orientados al alcance de la igualdad de género y la no violencia al interior de sus espacios de trabajo.

4.3 Sobre los Organismos Auxiliares de la Secretaría General de Gobierno

La Secretaría General de Gobierno del Estado de México cuenta con cuatro Organismos Auxiliares, cuyas funciones y estructura los clasifican en Órganos Desconcentrados; que son la Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México y el Consejo Estatal de Población, y Organismos Descentralizados; que son el Instituto Mexiquense de la Pirotecnia y la Procuraduría del Colono del Estado de México.

Estos Organismos, de acuerdo con el Decreto número 309 del Gobernador Constitucional del Estado de México, Alfredo Del Mazo Maza, publicado en el Periódico Oficial del Estado de México el día 10 de mayo de 2018, deben contar con una Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, que deberían funcionar de la misma manera y con los mismos fines que las Unidades de las Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal.

Cada uno de los Organismos Auxiliares (Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados) dio inicio a la instalación de sus propias Unidades de Género

durante los primeros meses el año 2019, sin embargo, su integración en estructura orgánica involucró la modificación de Direcciones, Subdirecciones o Departamentos que ya se encontraban conformados, añadiendo únicamente funciones destinadas a la sensibilización, prevención y atención de la violencia laboral en razón de género y al impulso de acciones internas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Al tener estos Organismos sus propias Unidades de Género, se encuentran mayormente obligados que el resto de las Unidades Administrativas de la estructura orgánica de la Dependencia, a dar cumplimiento a los compromisos que los instrumentos jurídicos estatales en la materia les confieren, especialmente en lo relativo a la implementación de los Programas Estatales (Programa de Cultura Institucional para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 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 y Mecanismo de las Medidas de Seguridad, Prevención y Justicia para Atender y Erradicar la Violencia contra las Niñas, Adolescentes y Mujeres).

Debido a que, al igual que la Unidad de Género de la Dependencia, las Unidades de Género creadas al interior de los Organismos Auxiliares también se encuentran encaminadas a la implementación de estrategias de igualdad sustantiva y de prevención de la violencia contra las mujeres en sus espacios de trabajo, es posible aseverar que el personal que integra dichas Unidades requiere capacitarse y profesionalizarse en materia de género y derechos humanos, a fin de adquirir conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos que les permitan desempeñar sus funciones en estricto apego a los criterios de igualdad, equidad y justicia de género.

Ahora bien, aunque cada uno de los Organismos Auxiliares de la SGGEM cuente con una Unidad de Género (o similar), la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Dependencia continúa siendo responsable de la implementación de estrategias de capacitación y sensibilización del personal que las integra, ya sea sirviendo como facilitadora/tallerista/capacitadora, o bien, como

responsable de la gestión de las actividades de capacitación mediante la vinculación interinstitucional con otras Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal, Organizaciones de la Sociedad Civil e Instituciones Autónomas, como son el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, la Universidad Autónoma del Estado de México, entre otras.

4.4 Sobre el Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno

El Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de México, de fecha 30 de diciembre de 2019, es uno de los ejes rectores para la construcción de políticas internas de dicha Dependencia, está conformado por un conjunto de normas para el desarrollo y correcto funcionamiento de la misma. Cada estatuto está orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales de cada una de las Unidades Administrativas y Organismos Auxiliares que forman parte de esta Secretaría, bajo un estricto apego al marco legal y ético estipulado dentro de la Administración Pública Estatal.

En este Reglamento, que se encuentra disponible para conocimiento del público en general dentro de la página institucional de la Secretaría General de Gobierno (<https://sgg.edomex.gob.mx/>), puede considerarse como un instrumento normativo clave para la institucionalización de la perspectiva de género al interior de dicha Dependencia, debido a que constriñe de manera expresa al personal del servicio público adscrito, a dar cabal cumplimiento a sus funciones y atribuciones en beneficio del desarrollo integral no sólo de la SGG, sino también, y más importante aún, del Gobierno del Estado de México.

El Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno se compone de tres apartados:

- Considerandos
- Siete capítulos
- Artículos transitorios (Ver Anexo 4: “Sobre los contenidos del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno”).

A continuación, se presenta un breve análisis sobre los aspectos más relevantes contenidos en los apartados antes citados.

4.4.1 Considerandos del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno

Uno de los puntos más relevantes, de acuerdo con los intereses del presente proyecto, es el primer considerando, que menciona que para el logro de la efectividad de la gobernabilidad, ésta debe encontrarse apegada al derecho y a la democracia, lo que demanda que las instituciones estatales cuenten con capacidades y recursos para el correcto desempeño de sus funciones.

En este sentido, se pone de manifiesto que la Dependencia en comento, se encuentra en el entendido de que el personal debe encontrarse capacitado para las funciones específicas que demandan sus áreas de trabajo, y, tomando en cuenta que la perspectiva de género es una política transversal en el Gobierno del Estado de México, las y los servidores públicos de la SGGEM deberían, por reglamento, estar capacitados en la materia.

También, destaca otro de los considerandos, en el que se hace mención de la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (Decreto 309, publicado en el Periódico Oficial del Estado de México de fecha 10 de mayo de 2018) a partir de la reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Al ser enunciada la creación de las Unidades de Género dentro de este Reglamento Interior, se pone en foco que la Unidad que corresponde a esta Dependencia, se considera trascendental para el desarrollo de proyectos de acción interna en materia de igualdad sustantiva y de prevención de la violencia de género, pues su función central, como se ha mencionado en apartados anteriores, es el impulso de estrategias de transversalidad de la perspectiva de género al interior de la SGGEM

y que, para efectos del presente proyecto de intervención, es la capacitación en género una vía para su cumplimiento.

4.4.2 Capítulos y artículos (de interés) del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno

El artículo 7º, fracción XXIV, ubicado en el capítulo II de este Reglamento menciona, como una de las atribuciones del Secretario General de Gobierno, la aprobación del presupuesto anual de ingresos y egresos de la Dependencia, así como la validación de los que corresponden a sus Organismos Auxiliares.

Lo anterior, resulta sumamente relevante, tomando en cuenta la necesidad de contar con presupuestos transversalizados por la perspectiva de género, como una acción primaria para el alcance de la igualdad sustantiva y la prevención de la violencia al interior de la Dependencia y sus Organismos Auxiliares, mediante la asignación y ejercicio de recursos financieros para dichos fines. Para ello, el personal operativo y tomador de decisiones responsable de tal acción debe contar con conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos en materia de género, que deberán materializarse en la incorporación de dicho enfoque en los procesos presupuestales de la SGGEM

Por su parte, el capítulo IV, dentro de su artículo 32º, expone las atribuciones de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico. Particularmente, su fracción V, manifiesta la importancia de generar las acciones necesarias que dan cumplimiento a las dos disposiciones más importantes en materia de género en la Entidad: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, además de otros instrumentos relacionados.

La importancia de este artículo, radica en que se ratifica expresamente la responsabilidad de la Secretaría General de Gobierno, mediante la Coordinación antes señalada, de generar, desde el marco de sus atribuciones, las acciones necesarias para la prevención, atención y sanción de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia dentro de sus espacios de trabajo.

Ahora bien, tomando en cuenta que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia pertenece a esta Coordinación, toda responsabilidad y atribución vinculada con el impulso de acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de género en la Dependencia recae directamente en ella, pues a partir de esta Unidad es que el resto de las Unidades Administrativas y Organismos Auxiliares de la SGGEM tienen la obligación de generar acciones que faciliten, fortalezcan y legitimen dicho enfoque dentro de los procesos internos de planeación, presupuestación, programación y evaluación.

Es en razón de lo anterior, que se insiste en la necesidad de contar con un programa de capacitación que contribuya en el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal requeridas en materia de perspectiva de género, como una vía de transversalidad de dicho enfoque en la Secretaría.

4.4.3 Artículos transitorios del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno

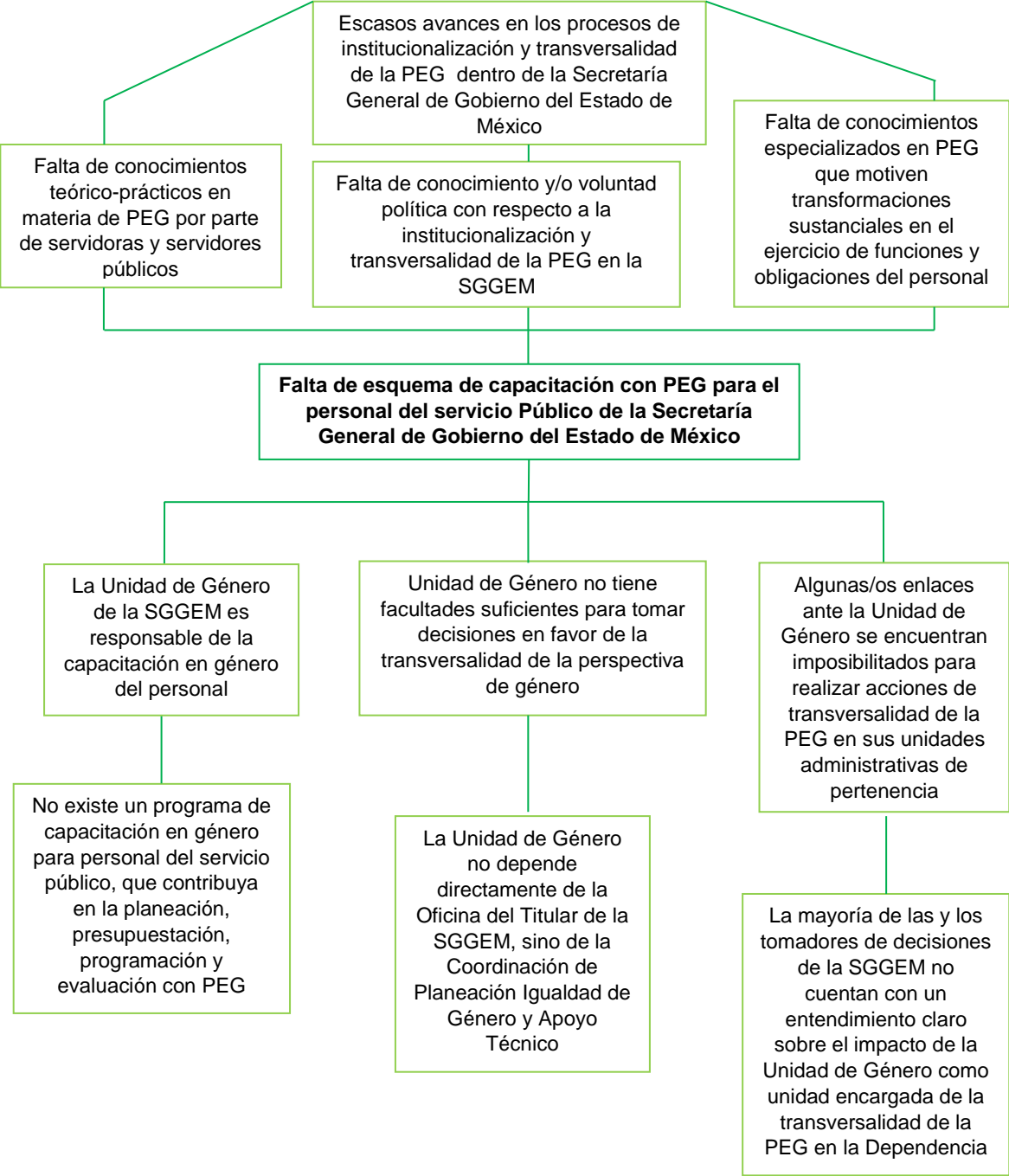
El Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno cuenta con cuatro artículos transitorios, que establecen las disposiciones jurídicas y administrativas del Gobierno del Estado de México, bajo las cuales, se impulsará su publicación y entrada en vigor.

El artículo 3º transitorio de este Reglamento pone en evidencia el cambio de denominación de la Coordinación de Planeación y Apoyo Técnico, por “Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico”, ello, debido a la incorporación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia a su estructura interna, con miras a verse reflejada en la estructura orgánica de la Dependencia y, desde luego, en cumplimiento de las disposiciones legales en materia de género antes mencionadas.

Derivado de las observaciones que emergieron del diagnóstico del presente proyecto de intervención, se plantea a continuación el esquema de Árbol de problemas, en el cual, es posible observar las causas y los efectos detectados al interior de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, en lo relativo a

la falta de un marco de referencia de capacitación en perspectiva de género para su personal.

Esquema 1: Árbol de problemas

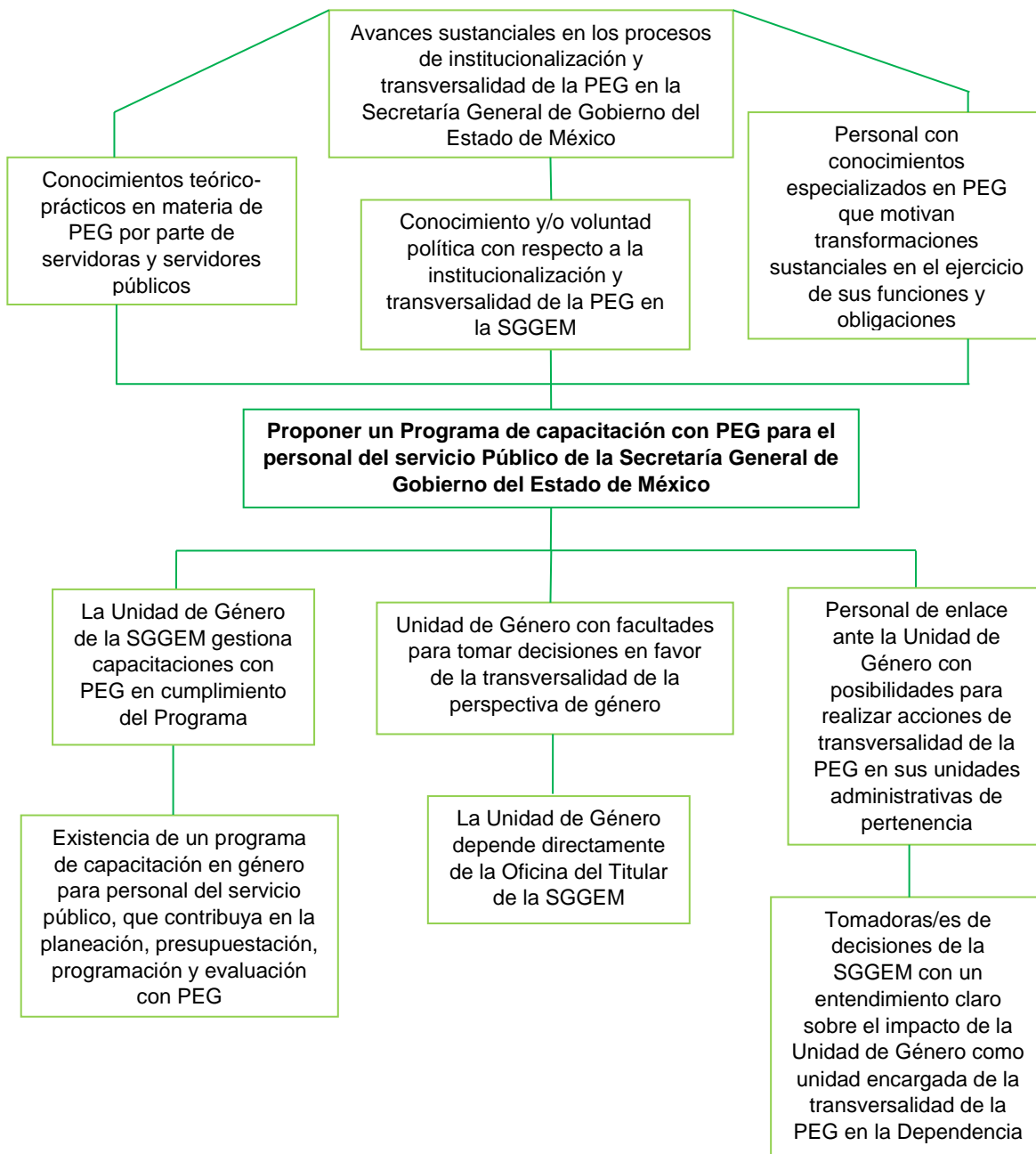


Fuente: Elaboración propia, con base en observaciones de campo.

Como se muestra en el Esquema 1 (Árbol de problemas), existen diversas causas por las cuales en la Secretaría General de Gobierno del Estado de México no existe hasta el momento, un programa o esquema de capacitación con perspectiva de género para su personal, entre ellas, destaca el hecho de que su Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia es un organismo de nueva creación, así como que existe un desconocimiento latente sobre formas de desigualdad, discriminación y violencia de género por parte de las personas tomadoras de decisiones. Estas y otras causas derivan entonces, en la falta de conocimientos teóricos y prácticos sobre perspectiva de género por parte del personal del servicio público para la institucionalización y transversalidad de dicho enfoque en los procesos de la Dependencia antes mencionada.

En consecuencia de los factores plasmados dentro del Árbol de Problemas, se presenta a continuación el Árbol de Objetivos que plantea los objetivos que se pretenderían lograr, a partir de los medios para el alcance de los fines del proyecto de intervención:

Esquema 2: Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia, con base en observaciones de campo.

El Árbol de objetivos que se plantea anteriormente (Esquema 2), muestra los medios por los cuales el proyecto de intervención contribuirá en el alcance de la igualdad sustantiva y la construcción y fortalecimiento de espacios laborales libres de violencia, a partir de la construcción de una Secretaría General de Gobierno del

Estado de México con personal capacitado en materia de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género. Entre estos medios se encuentra el reconocimiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia dentro de la estructura orgánica de la Dependencia, personal del servicio público sensibilizado y con los conocimientos teórico-prácticos necesarios para detectar situaciones de desigualdad, discriminación y violencia al interior de los espacios de trabajo y una Secretaría General de Gobierno cuyos procesos se caractericen por la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en su quehacer administrativo.

Finalmente, y para no perder de vista los objetivos específicos del presente Proyecto Terminal de Grado, estos se mencionan a continuación:

1. Promover la cultura de la igualdad entre las mujeres y los hombres que se desempeñan dentro del servicio público en la Secretaría General de Gobierno del Estado de México.
2. Promover el fortalecimiento de entornos laborales libres de violencia en la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, a partir de la capacitación con perspectiva de género, en un marco de legalidad y derechos humanos.
3. Motivar la reflexión de las múltiples formas de conciliación de la vida laboral y familiar del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México.
4. Proveer conocimientos teórico-metodológicos al personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México sobre la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer administrativo.

Y es, desde las premisas anteriores, que se plantean los contenidos de los diferentes ejes temáticos que comprende el denominado “Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”, mismo que se desarrolla en el capítulo cinco de este documento.

CAPÍTULO 5: Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México: Propuesta de intervención

Introducción

El presente Programa de Capacitación, es el resultado del Proyecto Terminal de Grado de la autora, que se plantea como un instrumento de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, pero también, como una estrategia de atención ante la falta de conocimientos teórico-metodológicos del personal de la Secretaría General de Gobierno en materia de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en sus procesos administrativos e institucionales.

La Secretaría General de Gobierno, entonces, servirá como el espacio de ejecución de dicho Programa, tomando como referencia, entre otras observaciones que fueron previamente expuestas en el diagnóstico institucional, la falta de personal capacitado, la resistencia a la adopción del enfoque de género y la demanda del cumplimiento de compromisos políticos e institucionales a nivel nacional e internacional, encaminados al alcance de la igualdad entre las mujeres y los hombres y a la prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de desigualdad, discriminación y violencia de género.

Este Programa seguirá una línea específica en el abordaje de los temas: “sensibilización, concientización y acción”, a fin de generar, en un primer momento (fase de sensibilización), el reconocimiento de los conceptos básicos sobre las diferentes formas en las cuales se manifiestan las desigualdades, discriminaciones y violencias de género y la manera como éstas afectan en el desarrollo de las mujeres y personas de la comunidad LGBT+ y violentan sus derechos humanos.

En segundo lugar, la fase de concientización, a partir de la correlación de los conceptos básicos con las experiencias y cosmovisiones de las y los servidores

públicos, para motivar a una reflexión más cercana a sus comportamientos, valores, actitudes y prácticas cotidianas individuales y colectivas.

La fase de acción, se centrará en la capacitación del personal del servicio público en temas clave para la transversalidad de la perspectiva de género, como lo son: los criterios para los procesos de planeación, programación, presupuestación y evaluación con perspectiva de género al interior de la Secretaría General de Gobierno.

Dadas las necesidades, prioridades y demandas de la Secretaría General de Gobierno, en lo referente a la implementación de medidas de acción interna para el alcance de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia contra las mujeres y la población LGBTTTTIQA+ en sus relaciones interpersonales e institucionales, se propone un temario que abarque, en lo primordial: diversidad sexual e identidad de género, masculinidades de paz, paternidades responsables, conciliación entre la vida laboral y familiar, derechos sexuales y reproductivos, violencia laboral en razón de género, planeación, presupuestación, programación y evaluación con perspectiva de género, entre otros afines.

Con el objetivo de hacer cumplir las responsabilidades institucionales de la Secretaría General de Gobierno, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las y los servidores públicos adscritos, en cada uno de los temas y de las estrategias a implementar como parte de este Programa de Capacitación se incorporarán cuatro enfoques: género, derechos humanos⁴, interseccionalidad⁵ y no discriminación, con el propósito de realizar un abordaje teórico-metodológico integral, con potencial real para ser aplicado no sólo en los

⁴ El enfoque de derechos humanos se aborda de manera particular a lo largo del programa de capacitación, desde los derechos fundamentales, conforme a la reforma constitucional en la materia, del año 2011. Esta reforma, de acuerdo con Ana Elena Fierro y José Pablo Abreu:

[...] representa uno de los actos legislativos más relevantes de las últimas décadas por la transformación que implica al funcionamiento de las instituciones estatales. A partir de la entrada en vigor de la reforma, todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y se pone en el centro de la acción estatal el principio pro persona (2015: xiii).

⁵ La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos (AWID, 2004: 1).

espacios y esquemas laborales, sino también, en los familiares, comunitarios y en todos aquellos de incidencia social.

Justificación

Como se planteó previamente en el capítulo tercero de este Proyecto de intervención, la Secretaría General de Gobierno es una de las instituciones más importantes del Poder Ejecutivo Estatal, al coordinar la política interior del Estado; sus relaciones con los poderes legislativo y judicial, así como con los gobiernos municipales y de otras Entidades Federativas.

Asimismo, al presidir 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, esta Dependencia se encuentra constreñida a dar cumplimiento a los compromisos demandados tanto por la legislación federal y estatal en la materia, como por los tratados y convenciones internacionales de los cuales el Estado Mexicano forma parte.

En este sentido, la Secretaría General de Gobierno tiene la responsabilidad de representar un referente de cumplimiento para el resto de las Dependencias y Organismos Auxiliares del Gobierno del Estado de México, en los esfuerzos institucionales para el alcance de la igualdad sustantiva y el impulso de estrategias de prevención, atención y sanción de todas las formas de violencia de género.

Para ello, se considera primordial que el personal de esta Secretaría cuente con los conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos que garanticen que el ejercicio de las funciones y atribuciones de cada una de sus Unidades Administrativas sea transversalizado por la perspectiva de género.

Con base en lo anterior, el presente Programa de Capacitación encuentra su argumento en la necesidad de contribuir en los procesos de formación continua del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno, mediante la intervención de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, como órgano responsable de su ejecución.

Vínculos interinstitucionales para la obtención de actividades de capacitación

Debido a que, como se mencionó anteriormente la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de la Secretaría General de Gobierno, tiene como una de sus funciones, proveer de capacitaciones especializadas en género y derechos humanos al personal de la Dependencia, resulta fundamental generar y fortalecer vínculos interinstitucionales con las Dependencias, Organismos Auxiliares y Organismos Autónomos que cuentan con áreas dedicadas a ofrecer capacitaciones en esta materia, tal es el caso del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, la Fiscalía General de Justicia del Estado de México y la misma Universidad Autónoma del Estado de México.

- Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS)

Es un Organismo Descentralizado de la Secretaría de Desarrollo Social, tiene como objetivo “promover el bienestar social integral de las mujeres y personas adultas mayores, así como procurar su incorporación plena y activa en los ámbitos económico, cultural, político y recreativo, para el mejoramiento de su condición y el reconocimiento de la equidad de género en el Estado de México” (CEMyBS, 2020), lo cual, implica un involucramiento directo con el diseño de estrategias que favorezcan las condiciones de igualdad y equidad entre las mujeres y los hombres.

Como se mencionó en el apartado 2.3 de este proyecto de intervención, el CEMyBS cuenta con su “Programa Anual de Capacitación para el Servicio Público”, mismo que se actualiza año con año, acorde a las necesidades de capacitación de las Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal y que, por intereses del presente proyecto, fue considerado el correspondiente al año 2019.

- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM)

La CODHEM es un organismo público autónomo, “orientado a la promoción de la cultura de los derechos humanos, prevenir y atender violaciones a los derechos humanos de quienes habitan o transitan por el Estado de México, para salvaguardar su dignidad, brindando productos y servicios con calidez y calidad” (CODHEM, 2020).

Una de las acciones permanentes implementadas por este Organismo es la impartición de cursos de capacitación para servidoras y servidores públicos, a fin de fortalecer sus habilidades y conocimientos para la erradicación de todo tipo de violación a los derechos humanos de la ciudadanía que solicita algún tipo de servicio de las instituciones del Estado.

- Fiscalía General del Justicia del Estado de México (FGJEM)

La FGJEM es un Organismo Autónomo del Gobierno del Estado de México, destinado a “la “procuración de justicia penal, independiente e imparcial, que procura el acceso a la justicia conforme a derecho, para que se esclarezcan los hechos denunciados, mediante mecanismos alternativos de solución de controversias o un debido proceso, y en su caso, se declare la existencia del delito, se castigue al culpable, se realice la reparación del daño y se proteja al inocente”.

Este organismo, mediante la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género, ofrece capacitaciones en materia de prevención y atención del feminicidio, desaparición forzada y trata de personas.

- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx.)

La UAEMéx. es la máxima casa de estudios de la Entidad, y mediante su Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), como se ha mencionado con anterioridad en el apartado 2.3, cuenta con un “Catálogo de Capacitaciones de Alerta de Género”, que contempla un amplio temario de conferencias, talleres y mesas de trabajo, que aborda desde la sensibilización de la desigualdad y la violencia de género, hasta la planeación y presupuestación con perspectiva de género.

Estructura del Programa de Capacitación

El Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México, se encuentra estructurado en dos ejes de acción; “Sensibilización en género” y “Formación y capacitación en perspectiva de género”, mismos que estarán integrados por abordajes temáticos y

técnicas de capacitación específicos para garantizar su eventual funcionamiento al interior de la Dependencia.

Eje 1: SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO. Su propósito se centra en motivar la reflexión y la concientización del personal sobre el trasfondo sociocultural que da origen a todas aquellas formas de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres, las niñas y las personas LGBTTTIQA+ y que se ven manifestadas en los espacios familiar, laboral y comunitario y en ámbitos como el económico, político, sexual, educativo, jurídico, entre otros.

Para ello, se integrarán técnicas audiovisuales y lúdicas que permitirán el análisis individual y colectivo de situaciones reales relacionadas con las violencias y desigualdades de género.

Eje 2: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO. Sus contenidos se desarrollarán de acuerdo con las funciones, atribuciones y responsabilidades de cada una de las Unidades Administrativas (Coordinaciones, Subsecretarías, Organismos Descentralizados y Organismos Desconcentrados) de la Secretaría General de Gobierno. Su propósito se centrará en desarrollar habilidades y capacidades que permitan identificar necesidades estratégicas de género y aplicar los conocimientos en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación del quehacer administrativo de la Dependencia, favoreciendo la transversalidad de la perspectiva de género.

De esta manera, para dar cumplimiento a los objetivos previamente expuestos, a continuación se plantea el desarrollo de las actividades de capacitación en formato de Charla, Taller Participativo y Mesa de Trabajo a fin de impulsar el desarrollo de productos que funcionen como base para el diseño de acciones internas en favor de la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en la Dependencia antes citada.

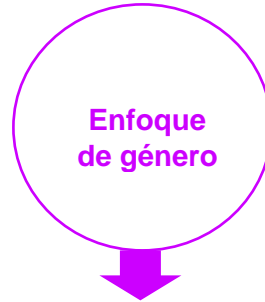
Ambos ejes del Programa incorporarán cinco enfoques teórico-metodológicos dentro de cada una de sus acciones que son: género, derechos humanos, cultura de paz, interculturalidad, interseccionalidad y estigma/discriminación, con el

propósito de garantizar los principios de igualdad sustantiva, paridad, inclusión, no discriminación y no violencia.

Esquema 3: Enfoques teórico-metodológicos del Programa de Capacitación



Para generar estrategias de promoción, protección y garantía de los derechos humanos del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno, particularmente de las mujeres y de las personas LGBTTTIQA.



Para impulsar la reflexión sobre las diferentes formas en que se manifiesta la desigualdad, la discriminación y la exclusión de las mujeres en los espacios de trabajo de la Secretaría General de Gobierno, al tiempo de generar acciones para su desarrollo personal, profesional, laboral y familiar.



Para motivar al diálogo entre las y los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos, que deriven en la solución de conflictos, a partir de la identificación de las necesidades que demanden acciones de atención.



Para visibilizar las necesidades estratégicas de las poblaciones más vulnerables por factores principalmente de género, clase social y pertinencia étnica, que deriven en el mejoramiento de los procesos de planeación, implementación y evaluación de las políticas públicas generadas por la Secretaría General de Gobierno.



Para concientizar sobre la importancia de todas las formas de discriminación contra las personas de la diversidad sexual y las personas que viven con VIH, a partir de los contenidos encaminados a la promoción de los derechos sexuales y reproductivos.

Fuente: Elaboración propia.

Eje 1: Sensibilización en Género

Público objetivo: Personal del servicio público de todas las Unidades Administrativas de la Secretaría General de Gobierno, considerando todos los tipos de puesto y niveles jerárquicos.

Institución / Organización responsable de la impartición: Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

Duración: 18 horas (9 sesiones de 2 horas cada una).

Forma de evaluación: Evaluación diagnóstica y evaluación final.

Competencias esperadas:

- Habilidad para identificar situaciones de desigualdad, discriminación y violencia por motivos de género.
- Capacidad para generar acciones encaminadas a la promoción de los derechos humanos en los ámbitos personal, familiar, laboral y comunitario.
- Interés personal y profesional por generar acciones para la inclusión de las personas LGTBTTIQA+ y para la eliminación del estigma y la discriminación contra esta población.
- Habilidad para generar acciones de réplica en favor de la igualdad, equidad y no violencia en los espacios laborales.

SESIÓN 1: Género y poder			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
Sensibilizar al personal sobre el impacto que cobra el sistema sexo-género en la construcción de la feminidad y la masculinidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Elementos de la sexualidad (sexo, género, vinculación afectiva y erotismo). -Roles y estereotipos de género. -Patriarcado. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora formará dos equipos; uno elaborará el dibujo de una mujer, y el otro equipo dibujará un hombre. Posterior a ello, escribirán en post-its las características que, desde sus perspectivas, deben tener cada uno y las colocarán alrededor de sus dibujos.</p> <p>Cada equipo realizará una breve exposición sobre sus dibujos, para posteriormente llevar a cabo un análisis grupal sobre los estereotipos y roles de género que comúnmente se incorporan en los diferentes ámbitos de desarrollo.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora proyectará una serie de frases emitidas por grandes pensadores de la historia, con las cuales, definen o relacionan las palabras “mujer” y “hombre”. De la misma manera, se colocarán en la pantalla algunas definiciones y asociaciones expuestas por la Real Academia Española.</p> <p>Esta actividad, culminará con un análisis grupal de cada una de las frases.</p> <p>Actividad 3: La facilitadora expondrá los conceptos básicos abordados mediante el análisis grupal de las actividades 1 y 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores -Post-its -Bolígrafos

SESIÓN 2: Violencia contra las mujeres			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Concientizar al personal sobre las formas en que se manifiesta la desigualdad y la violencia contra las mujeres desde la estructura social y la reproducción cultural.</p>	<p>-Violencia estructural.</p> <p>-Modalidades de la violencia (familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional, obstétrica, en el noviazgo, política y feminicida).</p> <p>-Tipos de violencia y sus formas (psicológica, física, patrimonial, económica y sexual).</p> <p>-Marco jurídico de sanción de la violencia contra las mujeres.</p> <p>-Responsabilidades de la Secretaría General de Gobierno para el cumplimiento de la Legislación estatal vigente en materia de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora expondrá el marco normativo internacional, nacional y estatal de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá las modalidades y tipos de la violencia de acuerdo con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora proyectará tres vídeos cortos, para ejemplificar algunos tipos de violencia previamente abordados. Posteriormente formará tres equipos; cada uno analizará uno solo de los videos proyectados.</p> <p>Cada equipo deberá elaborar un mapa mental, rescatando los elementos que den respuesta a los siguientes cuestionamientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué manera se ven representados los estereotipos de género? 2. ¿Qué modalidad y qué tipo o tipos de violencia se ven reflejados en el vídeo? 3. ¿Por qué la situación presentada en el vídeo debería considerarse un acto violento? <p>Los vídeos con los cuales e trabajará, son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “Sílbale a tu madre” - “Violencia obstétrica” - “Fuiste mía” 	<p>-Computadora (2)</p> <p>-Tableta electrónica</p> <p>-Proyector</p> <p>-Bocinas</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p>

SESIÓN 3: Diversidad sexual y violencia			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de identificar las formas de desigualdad, discriminación y violencia contra las personas de la comunidad LGBTTTTIQA+, para motivar la toma de acciones individuales y colectivas de inclusión.</p>	<p>-Elementos de la sexualidad (sexo, género, vinculación afectiva y erotismo).</p> <p>-Estereotipos y prejuicios.</p> <p>-Orientación y preferencia sexual.</p> <p>-Identidad sexo-genérica.</p> <p>-LGBTTTTIQA+</p> <p>-Desigualdad, discriminación y violencia por homofobia.</p> <p>-Crímenes de odio por homofobia.</p> <p>-Marco jurídico de sanción de la violencia de género contra las personas LGBTTTTIQA+.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora entregará a las/los participantes una tira de papel con dos frases que deberán completar.</p> <p>1. “Las personas homosexuales son...”</p> <p>2. “Las personas homosexuales deberían...”</p> <p>Para esta segunda frase, podrán usarse los siguientes verbos: poder, tener, querer, hacer, pensar, decir, entre otros.</p> <p>Posteriormente, la persona Facilitadora solicitará colocar las tiras de papel en una bolsa, para después elegir algunas de ellas, que serán discutidas en grupo.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá las características de cada una de las orientaciones sexuales e identidades sexo-genéricas, así como su relación con los crímenes de homo, lesbo y transfobia.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora proyectará el vídeo titulado “7 testimonios de homofobia, lesbofobia y transfobia”, abordando aspectos relevantes del marco normativo en la materia.</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora formará 3 equipos, cada uno deberá diseñar una propuesta de proyecto interno que contribuya a la eliminación de todo acto de discriminación y violencia contra las personas LGBTTTTIQA+.</p> <p>- Equipo 1 – Proyecto de prevención</p> <p>- Equipo 2 – Proyecto de atención</p> <p>- Equipo 3 – Proyecto de sanción</p> <p>El proyecto interno podrá ser una campaña de sensibilización, un reglamento, un programa, un curso o cualquier otro a elección de las/los integrantes de cada equipo. Para culminar, las propuestas serán presentadas en plenaria para su análisis grupal.</p>	<p>-Computadora</p> <p>-Proyector</p> <p>-Bocinas</p> <p>-Tiras de papel con frases impresas</p> <p>-Bolígrafos</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p>

SESIÓN 4: Masculinidades sin violencia			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
Sensibilizar al personal sobre la importancia de resignificar la masculinidad desde la diversidad, la inclusión y la no violencia.	<ul style="list-style-type: none"> -Patriarcado. -Machismo. -Masculinidades hegemónicas. -Masculinidades gay y trans. -Masculinidad incluyente. -Masculinidad y paternidad. -Inteligencia emocional. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora abrirá la sesión con las preguntas “¿qué es ser hombre?” y “¿qué es ser masculino?”, las/los participantes deberán responder en una lluvia de ideas que la persona facilitadora colocará en un cuadro comparativo, según el criterio del grupo. (Esta actividad se retomará en la actividad 3).</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre los conceptos base “patriarcado”, “machismo”, “masculinidades” y “masculinidades hegemónicas”, asociándolos con su ejercicio en diferentes culturas y momentos históricos.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora proyectará el vídeo “Masculinidad”, a partir del cual, se realizará un análisis grupal, rescatando 3 elementos centrales: características, ventajas y desventajas de la masculinidad. Con base en dicho análisis, la persona facilitadora retomará las ideas escritas en la actividad 1, motivando a las/los participantes a reflexionarlas y corregirlas, si es el caso.</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora solicitará a los participantes la elaboración de una carta, que llevará por título “Carta a mí mismo”, mientras que a las participantes les pedirá la realización de una carta, que se denominará “Carta a mi esposo/novio/padre/hijo”, según sea su interés.</p> <p>Las cartas servirán para reflexionar sobre el impacto positivo o negativo de la masculinidad impuesta sobre las/los demás.</p> <p>Esta actividad no será comentada, sino, únicamente reflexionada de manera individual, cada participante podrá darle el uso que considere conveniente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Bocinas -Rotafolios -Marcadores de colores -Hojas blancas -Bolígrafos

SESIÓN 5: Igualdad, equidad y justicia de género			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
Facilitar la diferenciación de los conceptos “igualdad”, “equidad” y “justicia”, a partir de su aplicación en temas relacionados con la condición y posición social de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> -Género y poder. -Igualdad. -Equidad. -Justicia. -Ética. -Enfoque de género, interculturalidad e interseccionalidad. -Asimetrías de género en el ámbito de la salud, la economía, la educación, el trabajo, la política y el acceso a la justicia. -Marco normativo para la igualdad de género. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora preguntará a las/los participantes sobre las diferencias que encuentran entre los conceptos de “igualdad” y “equidad”, así como su asociación con la justicia y la ética.</p> <p>Las/los participantes desarrollarán una lluvia de ideas a partir de dicho planteamiento, que la persona facilitadora escribirá en un rotafolio.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora proyectará dos vídeos, el primero, denominado “¿qué es la equidad?” y el segundo “¿Equidad e igualdad son lo mismo?”, ambos parte de una entrevista a la filósofa colombiana Beatriz Restrepo. Posterior a ello, se analizarán de manera grupal los planteamientos desarrollados en dichos materiales.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora expondrá sobre los tres conceptos centrales, al tiempo de generar relaciones lógicas con la justicia y la ética, haciendo un análisis comparativo de la justicia en los diferentes contextos y temporalidades.</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora formará 3 equipos para 3 diferentes estudios de caso, en los cuales deberán aplicar los conceptos de “igualdad”, “equidad” y “justicia de género”. Al final, cada equipo expondrá verbalmente sus análisis al grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Bocinas -Rotafolios -Marcadores de colores -Hojas blancas -Impresiones de estudios de caso -Bolígrafos

SESIÓN 6: Derechos Humanos			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Motivar al personal a adoptar la cultura de la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos en sus acciones individuales y colectivas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Derechos humanos. -Dignidad humana. -Marco normativo de los derechos humanos. -Derechos civiles y políticos. -Derechos económicos, sociales y culturales. -Derechos sexuales y reproductivos. -Derecho a una vida libre de violencia. -Personas en situación de vulnerabilidad. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora emitirá una pregunta de apertura “¿qué son los derechos humanos?”, las/los participantes aportarán sus ideas de manera verbal.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá y compartirá algunos ejemplos sobre los conceptos base “derechos humanos”, “dignidad humana”, “persona en situación de vulnerabilidad”, entre otros.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora proyectará un vídeo denominado “Los derechos humanos”, presentación en Ted X de Jaime Rochin, defensor de derechos humanos. Se realizará un análisis grupal.</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora formará 5 equipos para 5 diferentes estudios de caso sobre una persona en situación de vulnerabilidad: Equipo 1: mujer migrante Equipo 2: hombre indígena Equipo 3: adolescente trans Equipo 4: mujer que vive con VIH Equipo5: hombre privado de su libertad</p> <p>A partir de los cuales deberán responder las siguientes preguntas: 1. ¿Qué características de la persona derivan en su vulnerabilidad? Y ¿por qué? 2. ¿Qué derechos le están siendo violentados de manera sistemática? 3. ¿Cuál debería ser la actuación del Estado para proteger y garantizar sus derechos humanos?</p> <p>Cada equipo expondrá verbalmente su estudio de caso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Bocinas -Hojas blancas -Impresiones de estudios de caso -Bolígrafos

SESIÓN 7: Corresponsabilidad familiar			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Concientizar al personal sobre la trascendencia de la visibilización de las mujeres en el ámbito laboral y la participación activa de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Esteretipos y roles de género. -Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. -Desarrollo humano y entornos laborales incluyentes. -Empoderamiento de las mujeres. -Paternidad responsable. -Marco normativo estatal e institucional para el ejercicio pleno de la maternidad y la paternidad. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora entregará a las/los participantes un formato con 5 columnas, cada una con una pregunta que deberán responder: Columna 1: “¿Qué actividades realizas entre 6 y 9 de la mañana?” Columna 2: “¿Mantienes contacto durante el día para saber cómo se encuentra tu hija/o, madre/padre, o cualquier otra persona que dependa de ti?” Columna 3: “¿Cuál es tu rutina después del trabajo?” Columna 4: “¿Cuántas horas semanales (aproximadamente) destinas a las siguientes actividades: lavar ropa, planchar ropa, lavar trastes, cocinar, asear la casa, pasear, ver tv?” Columna 5: “¿Qué haces los fines de semana?” Al final, las/los participantes compartirán sus respuestas.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre la importancia de la incorporación de las mujeres en los espacios laborales, así como de los hombres en la toma de responsabilidades domésticas y de cuidados</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora expondrá el marco normativo estatal e institucional que fundamenta el uso de licencias de paternidad y maternidad,</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora formará 3 equipos, cada uno elaborará en un mapa mental, una propuesta de acción para impulsar el desarrollo humano con enfoque de corresponsabilidad familiar. Equipo 1: Acciones en favor de la vida personal Equipo 2: Acciones en favor de la vida familiar Equipo 3: Acciones en favor de la vida laboral.</p> <p>Para culminar, las propuestas serán presentadas en plenaria para su análisis grupal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Bocinas -Rotafolios -Marcadores de colores -Revistas -Tijeras -Pegamento en barra -Impresiones de formatos -Bolígrafos

SESIÓN 8: Femicidio			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Sensibilizar al personal sobre los factores estructurales que derivan en las muertes violentas de mujeres, niñas y adolescentes, enfatizando en el perfil de las víctimas y sus agresores.</p>	<p>-Femicidio.</p> <p>-Tipificación del femicidio (propuesta de Patricia Olamendi).</p> <p>-Perfil del feminicida y de la víctima.</p> <p>-Marco normativo y programas estatales de prevención, atención y sanción del femicidio.</p>	<p>Actividad 1: Retomando los temas aprendidos durante la Sesión 2: “Violencia contra las mujeres” de este Programa de Capacitación, se llevará a cabo una lluvia de ideas sobre los factores sociales y culturales que influyen en la situación de discriminación y violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre la tipificación de femicidio que plantea la autora Patricia Olamendi, en su texto “Femicidio en México”, así como sobre la postura del Estado Mexicano para la prevención, atención y sanción de dicha problemática de género.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora proyectará el vídeo denominado “Femicidios en el Estado de México”, reportaje especial de la plataforma “Vice News”, a partir del cual, se llevará a cabo un análisis sobre los factores sociales y culturales que derivan en las muertes violentas de las mujeres, niñas y adolescentes en México.</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora inducirá la dinámica “Yo contra las muertes violentas de mujeres, niñas y adolescentes”, solicitando a las/los participantes escribir un texto, no mayor a dos párrafos con cuatro compromisos personales que deberán comenzar a ejecutar en el corto plazo (primera semana posterior a la sesión) en cuatro ámbitos: laboral, comunitario, familiar, de pareja. Es decir, un compromiso por cada ámbito de desarrollo.</p> <p>* Nota: Dado que el propósito de esta actividad se centra en motivar la reflexión para generar cambios comportamentales personales por parte de las/los participantes, no se evaluará ni solicitará evidencia alguna.</p>	<p>-Computadora</p> <p>-Proyector</p> <p>-Bocinas</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p> <p>-Hojas blancas</p> <p>-Bolígrafos</p>

SESIÓN 9: Trata de personas			
Formato de capacitación: Charla			Duración: 2h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
Sensibilizar al personal en relación con los factores estructurales sobre los que se sustenta el problema de la trata de personas.	<ul style="list-style-type: none"> -Trata de personas. -Actos, medios y fines de la trata de personas. -Trata de personas interna, transnacional y transcontinental. -Marco normativo de prevención, atención y sanción del delito de trata de personas. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora emitirá la pregunta de apertura “¿Qué tipos de trata de personas conocen?”, con la cual, se identificará si las/los participantes reconocen la diferencia entre modalidades y formas en que se presenta dicho delito.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre el Marco normativo de prevención, atención y sanción del delito de trata de personas, seguido de los marcos conceptual y contextual, a fin de dar a conocer sobre la situación de la trata de personas en México y el mundo.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora proyectará el vídeo denominado “Trata, el gran negocio que México no quiere ver”, con el cual, se analizará el delito de trata de personas con fines de explotación sexual de mujeres, niñas y adolescentes, mediante la identificación de los principales factores estructurales que originan y fortalecen dicho problema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Bocinas

Eje 2: Formación y Capacitación en Perspectiva de Género

Público objetivo: Personal del servicio público de niveles de estructura de mando medio y mando superior pertenecientes a la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico, la Coordinación Administrativa, el Órgano Interno de Control de la Secretaría General de Gobierno, la Subsecretaría de Desarrollo Político y la Subsecretaría de Desarrollo Municipal, así como de sus cuatro Organismos Auxiliares (Procuraduría del Colono, Consejo Estatal de Población, Instituto Mexiquense de la Pirotecnia y Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México).

Institución / Organización responsable de la impartición: Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

Duración: 24 horas (8 sesiones de 3 horas cada una).

Forma de evaluación: Evaluación diagnóstica y evaluación final.

Competencias esperadas:

- Capacidad para analizar, diseñar y aplicar políticas públicas y políticas gubernamentales con perspectiva de género.
- Capacidad para realizar presupuestos públicos con perspectiva de género.
- Capacidad para desarrollar planes estratégicos con perspectiva de género.
- Capacidad para incorporar la perspectiva de género en la realización de proyectos administrativos internos.

SESIÓN 1: Lenguaje incluyente y no sexista			
Formato de capacitación: Taller participativo			Duración: 3h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Instruir al personal sobre el uso de estrategias de comunicación verbal y no verbal libres de discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Lenguaje. -Comunicación. -Lenguaje y discriminación. -Lenguaje androcentrista. -Lenguaje sexista y medios de comunicación -Lenguaje incluyente y lenguaje no sexista. - Lenguaje disidente. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora solicitará a las/los participantes se levanten de su silla, a continuación, emitirá el siguiente enunciado “Sean todos tan amables de levantar la mano derecha y colocarla en el hombro derecho de su compañero de la derecha”, acto seguido, enunciará “Sean todas tan amables de bajar la mano del hombro de su compañero”. Con esta dinámica se comenzará el análisis de la normalización del uso sexista del lenguaje.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre la importancia del reconocimiento de la discriminación, la exclusión y la violencia simbólica en el lenguaje en instrumentos comunicativos verbales y no verbales.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora expondrá estrategias de uso no sexista del lenguaje, a partir de los planteamientos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).</p> <p>Actividad 4: La persona facilitadora colocará en la pared algunos ejemplos de enunciados en lenguaje sexista, que las/los participantes deberán transformar a lenguaje no sexista.</p> <p>Actividad 5: La persona facilitadora formará dos equipos, cada uno analizará un documento interno de la Dependencia: Equipo 1: Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría General de Gobierno. Equipo 2: Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno. Con base en dicho análisis, cada equipo realizará y expondrá ante el grupo un cuadro comparativo, seleccionando 10 enunciados en lenguaje sexista, transformándolos en lenguaje no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores

SESIÓN 2: Perspectiva de género

Formato de capacitación: Charla

Duración: 3h

Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Informar al personal sobre las bases teórico-metodológicas de la perspectiva de género y sus antecedentes y aplicaciones en los sectores público y privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Enfoque MED. -Enfoque GED. -Perspectiva de género. -Institucionalización de la perspectiva de género. -Transversalidad de la perspectiva de género. -Clasificación de las políticas sensibles género. 	<p>Actividad 1: La persona facilitadora solicitará a las/los asistentes realizar de manera verbal una lluvia de ideas acerca de los conceptos, asociaciones y aplicaciones de la perspectiva de género, de acuerdo con sus conocimientos y experiencias laborales en el servicio público. La persona facilitadora anotará las palabras clave en un rotafolio, para posteriormente retomarlas.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá sobre los enfoques MED y GED como antecedentes de la perspectiva de género.</p> <p>Asimismo, realizará un abordaje sobre los planteamientos más relevantes del marco normativo internacional, nacional y estatal, como sustento legal de dicho enfoque.</p> <p>Finalmente, expondrá sobre los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, compartiendo un análisis sobre las principales políticas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores

SESIÓN 3: Metodología de marco lógico con perspectiva de género

Formato de capacitación: Charla

Duración: 3h

Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Capacitar al personal para el dominio de la metodología de marco lógico para la elaboración de proyectos con perspectiva de género.</p>	<p>-Diagnósticos con perspectiva de género.</p> <p>-Marco lógico con perspectiva de género para la elaboración de proyectos.</p> <p>-Análisis de involucrados.</p> <p>-Análisis de problemas.</p> <p>-Análisis de objetivos.</p> <p>-Análisis de alternativas.</p> <p>-Matriz de indicadores.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora introducirá el tema mediante la pregunta de apertura “¿En qué contribuye la metodología de marco lógico en la elaboración de un proyecto?”, en respuesta, las/los participantes emitirán sus aportaciones en una lluvia de ideas.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora retomará los temas centrales abordados en la Sesión 2: “Perspectiva de género”, para enfatizar la importancia de generar proyectos institucionales bajo este enfoque.</p> <p>Posteriormente, realizará un abordaje sobre los antecedentes, propósitos e impactos de la utilización de la metodología de marco lógico para la elaboración de proyectos institucionales.</p> <p>Finalmente, desarrollará el tema de “Metodología de marco lógico con perspectiva de género” y desglosará cada uno de sus elementos.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora tomará un estudio de caso y solicitará a las/los participantes, de forma grupal, generen aportaciones verbales a cada uno de los planteamientos que se enunciarán, a fin de contribuir en el análisis de cada uno de los elementos (identificación del problema, análisis de involucrados, análisis de problemas, análisis de objetivos, análisis de alternativas y matriz de indicadores).</p> <p>La persona facilitadora registrará cada una de las aportaciones en un rotafolio a la vista del grupo.</p>	<p>-Computadora</p> <p>-Proyector</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p>

SESIÓN 3: Metodología de marco lógico con perspectiva de género

Formato de capacitación: Mesa de trabajo

Duración: 3h

Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Capacitar al personal para el dominio de la metodología de marco lógico para la elaboración de proyectos con perspectiva de género.</p>	<p>-Diagnósticos con perspectiva de género.</p> <p>-Marco lógico con perspectiva de género para la elaboración de proyectos.</p> <p>-Análisis de involucrados.</p> <p>-Análisis de problemas.</p> <p>-Análisis de objetivos.</p> <p>-Análisis de alternativas.</p> <p>-Matriz de indicadores.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora formará nueve equipos (uno por cada Unidad Administrativa convocada), para la realización de mesas de trabajo encaminadas a la identificación de un problema de interés en sus espacios de trabajo. Para tal actividad deberá emplearse metodología de marco lógico.</p> <p>Cada equipo deberá entregar el avance del producto elaborado con la siguiente estructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Introducción (un párrafo) -Justificación (un párrafo) -Objetivos (un párrafo) -Marco normativo (un párrafo) -Diagnóstico (dos párrafos) -Análisis de involucrados (formato) -Análisis de problemas (árbol de problemas) -Análisis de objetivos (árbol de objetivos) -Análisis de alternativas -Matriz de indicadores (formato) -Cronograma de actividades (formato) <p>Al finalizar, se llevará a cabo una plenaria, en la cual, cada equipo dará a conocer el problema identificado, así como las alternativas de solución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores -Hojas blancas -Bolígrafos

SESIÓN 4: Planeación, presupuestación, programación y evaluación con perspectiva de género			
Formato de capacitación: Taller			Duración: 3h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
Capacitar al personal para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación de la Secretaría General de Gobierno.	<p>-Diagnósticos con perspectiva de género.</p> <p>-Identificación de necesidades prácticas de las mujeres.</p> <p>-Identificación de necesidades estratégicas de género.</p> <p>-Planificación participativa.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora realizará un abordaje conceptual y mediante ejemplos sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación realizados por la Dependencia.</p> <p>Asimismo, la persona facilitadora expondrá sobre la importancia de identificar necesidades prácticas de las mujeres y necesidades estratégicas de género.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora formará dos equipos para la identificación de necesidades prácticas de las mujeres y necesidades estratégicas de género al interior de su centro laboral.</p> <p>Derivado de esta actividad, el personal de cada equipo deberá proponer alternativas de solución, a partir de sus funciones y atribuciones.</p> <p>Al finalizar, se llevará a cabo una plenaria, en la cual, cada equipo dará a conocer las necesidades identificadas y las alternativas de solución diseñadas.</p>	<p>-Computadora</p> <p>-Proyector</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p> <p>-Hojas blancas</p> <p>-Bolígrafos</p>

SESIÓN 4': Planeación, presupuestación, programación y evaluación con perspectiva de género			
Formato de capacitación: Mesa de trabajo			Duración: 3h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Capacitar al personal para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación de la Secretaría General de Gobierno.</p>	<p>-Diagnósticos con perspectiva de género.</p> <p>-Identificación de necesidades prácticas de las mujeres.</p> <p>-Identificación de necesidades estratégicas de género.</p> <p>-Planificación participativa.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora formarán dos equipos, para desarrollar cuatro mesas de trabajo, a partir de las cuales deberán generar productos de acuerdo con las funciones y atribuciones de sus Unidades Administrativas.</p> <p>A continuación, se enuncian los productos que deberá diseñar cada una de las Mesas:</p> <p>Mesa 1 (Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico): Programa Operativo Anual 2021.</p> <p>Mesa 2 (Coordinación Administrativa): Presupuesto para el ejercicio fiscal 2021.</p> <p>Mesa 3 (Instituto Mexiquense de la Pirotecnia): Programa Operativo Anual 2021.</p> <p>Mesa 4 (Procuraduría del Colono): Programa Operativo Anual 2021.</p>	<p>-Computadora</p> <p>-Proyector</p> <p>-Rotafolios</p> <p>-Marcadores de colores</p> <p>-Hojas blancas</p> <p>-Bolígrafos</p>

SESIÓN 5: Indicadores con perspectiva de género			
Formato de capacitación: Taller			Duración: 3h
Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Capacitar al personal para el análisis, diseño y aplicación de indicadores de género en proyectos institucionales.</p>	<p>-Indicadores cualitativos y cuantitativos.</p> <p>- Indicadores de género (adecuación de los objetivos, identificación de las brechas de género, elección de categorías de indicadores, elección del marco cronológico, análisis cualitativo).</p> <p>-Indicadores de realización.</p> <p>-Indicadores de resultados.</p> <p>-Indicadores de impacto.</p> <p>-Marco normativo sobre la realización de indicadores de género.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora expondrá sobre el marco conceptual y contextual del análisis, diseño y aplicación de indicadores de género, a partir del estudio de problemáticas sociales, culturales, económicas, políticas y de acceso a la justicia que afectan a las mujeres, niñas y adolescentes.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora formará tres equipos, cada uno con un tema vinculado con la identificación de necesidades estratégicas de género. De acuerdo con el tema asignado, la persona facilitadora entregará a cada equipo, una serie de cinco indicadores de género internacionales, nacionales y estatales, a partir de los cuales, deberán realizar un análisis con perspectiva de género y generar propuestas focalizadas para su atención.</p> <p>Equipo 1: Indicadores relacionados con participación laboral. Equipo 2: Indicadores relacionados con violencia de género. Equipo 3: Indicadores relacionados con salud sexual y reproductiva. Al finalizar tal actividad, se llevará a cabo una plenaria para la exposición de los análisis y propuestas de cada equipo.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora solicitará a cada uno de los equipos previamente conformados, la siguiente información institucional, misma que deberá ser presentada en la sesión subsecuente:</p> <p>Equipo1: Número de personas servidoras públicas por nivel jerárquico y sexo. Equipo 2: Salario bruto total de las personas servidoras públicas por nivel jerárquico y sexo. Equipo 3: Criterios de contratación y selección del personal.</p>	<p>-Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores -Hojas blancas -Bolígrafos</p>

SESIÓN 5: Indicadores con perspectiva de género

Formato de capacitación: Mesa de Trabajo

Duración: 3h

Objetivo	Abordaje temático	Actividad / Desarrollo	Recursos técnicos y materiales
<p>Capacitar al personal para el análisis, diseño y aplicación de indicadores de género en proyectos institucionales.</p>	<p>-Indicadores cualitativos y cuantitativos.</p> <p>-Indicadores de género (adecuación de los objetivos, identificación de las brechas de género, elección de categorías de indicadores, elección del marco cronológico, análisis cualitativo).</p> <p>-Indicadores de realización.</p> <p>-Indicadores de resultados.</p> <p>-Indicadores de impacto.</p> <p>-Marco normativo sobre la realización de indicadores de género.</p>	<p>Actividad 1: La persona facilitadora emitirá tres preguntas: “¿Qué es un indicador con perspectiva de género?”, “¿Por qué es importante incorporar indicadores con perspectiva de género en proyectos institucionales?” y “¿Cuáles son los elementos a considerar para el análisis, diseño y aplicación de un indicador con perspectiva de género?” Con base en dichas preguntas, se llevará a cabo una lluvia de ideas a manera de refuerzo de los temas abordados durante la sesión anterior.</p> <p>Actividad 2: La persona facilitadora expondrá un abordaje conceptual y contextual sobre indicadores con perspectiva de género que pueden ser aplicados dentro del ámbito laboral. Para dicha exposición, la persona facilitadora hará uso del “Sistema regional de indicadores de género en empresas y organizaciones”, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.</p> <p>Actividad 3: La persona facilitadora solicitará a las/los participantes reunirse en los equipos previamente conformados, para la construcción de indicadores con perspectiva de género para la elaboración de proyectos institucionales, a partir de la información solicitada durante la sesión 5. Equipo 1: Indicadores de ocupación de puestos (cuantitativos). Equipo 2: Indicadores de percepción salarial (cuantitativos). Equipo 3: Análisis de los criterios de contratación y selección del personal (cuantitativo).</p> <p>Al finalizar tal actividad, se llevará a cabo una plenaria para la exposición de los análisis y propuestas de cada equipo.</p>	<p>-Computadora -Proyector -Rotafolios -Marcadores de colores -Hojas blancas -Bolígrafos</p>

Las desigualdades, discriminaciones y violencias por motivos de género son un problema que permea cada ámbito social y que obstaculiza el pleno desarrollo de las mujeres y las niñas en todo el mundo, lo que demanda la implementación de acciones para su protección con enfoque de género y derechos humanos, que deriven en cambios comportamentales de mujeres y, sobre todo de hombres, y que promuevan repercusiones sociales, políticas, jurídicas, económicas y culturales positivas.

Los entornos laborales son comunes para el ejercicio de todo un conjunto de comportamientos violentos y discriminatorios, pero también son idóneos para la reeducación de la población en beneficio de una cultura de igualdad, equidad y justicia de género.

En este sentido, un ambiente laboral libre de violencias y discriminaciones por motivos de género promueve condiciones óptimas para el empoderamiento de las mujeres, al tiempo de coadyuvar en la reconstrucción de las relaciones entre las mujeres y los hombres y normalizar conductas de paz e inclusión.

Asimismo, es primordial contar con mecanismos efectivos de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, presupuestación, programación y evaluación de los proyectos internos de la Secretaría General de Gobierno, a fin de orientar los objetivos institucionales al cumplimiento de la institucionalización y transversalidad de dicho enfoque en la Dependencia.

De esta manera, el Presente Programa de Capacitación, contribuirá en la adquisición de habilidades y capacidades por parte del personal del servicio público de la Secretaría General de Gobierno, para orientar los objetivos de esta Dependencia al cumplimiento de leyes, políticas y programas en materia de igualdad, equidad y justicia de género y para prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de desigualdad, discriminación y violencia en razón de género, a partir del ejercicio cabal de sus funciones, atribuciones y obligaciones como Agentes Estatales.

En lo primordial, este Programa concentra sus contenidos en el eventual alcance de la igualdad sustantiva, la erradicación de las brechas de género y la prevención, atención e investigación de todas las formas de discriminación y violencia dentro de los espacios y esquemas laborales de dicha Dependencia, al tiempo de generar estrategias para la conciliación entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos del Organismo.

CAPÍTULO 6: Ejecución y evaluación del proyecto de intervención

6.1 Programa de trabajo

El presente apartado expone el esquema de actividades que conformarán el programa de trabajo para la ejecución del proyecto de intervención.

Importante señalar que, si bien el proyecto de intervención (“Programa de Capacitación en Perspectiva de Género de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia para Personal de Servicio Público de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”) se diseñó y estructuró abarcando la totalidad de las Unidades Administrativas de la Dependencia, para esta primera etapa de ejecución, se contempló exclusivamente a las Áreas Administrativas Staff, a fin de considerarla como una prueba piloto que pudiese estar sujeta a modificaciones, acorde a necesidades y observaciones emergentes.

Actividad	Objetivo	Descripción amplia de la acción	Coordinación con otras Unidades Administrativas Organismos o Dependencias
Entrega del proyecto de intervención	Dar a conocer la estructura y los contenidos del proyecto de intervención a la jefatura inmediata superior de la Unidad de Género.	Se entregará a la Dirección General de Control y Seguimiento de la Gestión, vía oficio, una copia del Programa de capacitación en perspectiva de género para su revisión y validación.	Dirección General de Control y Seguimiento de la Gestión
Oficio de solicitud para el respaldo del proyecto	Garantizar el involucramiento y el soporte del proyecto por parte de la jefatura inmediata superior de la Unidad de Género.	Se solicitará a la Dirección General de Control y Seguimiento de la Gestión, vía oficio, su colaboración para el respaldo de la ejecución del Programa de capacitación en perspectiva de género al interior de la Secretaría General de Gobierno.	Dirección General de Control y Seguimiento de la Gestión

Presentación del proyecto de intervención	Dar a conocer la estructura y los contenidos del proyecto de intervención a las y los Titulares de las Unidades Administrativas Staff de la Secretaría General de Gobierno.	Se llevará a cabo la presentación del Programa de capacitación en perspectiva de género con las y los Titulares de las Unidades Administrativas Staff (como ejecución en una primera etapa), con el propósito de exponer las repercusiones que generaría eventualmente en el ejercicio de las funciones del personal, en favor de la transversalidad de la perspectiva de género en la Dependencia.	Unidades Administrativas Staff
Calendarización tentativa de las sesiones de capacitación	Contar con un esquema tentativo de las sesiones de capacitación que serán impartidas a cada una de las Unidades Administrativas Staff de la Secretaría General de Gobierno.	<p>Se llevará a cabo un calendario tentativo de capacitaciones sobre el cual, se organizarán las sesiones de ejecución del Programa en las Unidades Administrativas Staff.</p> <p>Este calendario estará sujeto a cambios, de acuerdo con la respuesta de cada Titular, en lo relativo a las fechas y horarios que mejor se adapten a sus actividades y responsabilidades laborales.</p>	---
Oficios de solicitud para la ejecución del proyecto de intervención	Contar con el respaldo de cada Titular de Unidad Administrativa Staff para la impartición de las sesiones de capacitación que conforman el proyecto de intervención.	<p>Se solicitará, vía oficio, en una primera etapa, a las Unidades Administrativas Staff de la Secretaría General de gobierno (Órgano Interno de Control, Coordinación Administrativa y Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico), su participación en el Programa de capacitación.</p> <p>El personal designado a participar deberá ser siempre el mismo y su asistencia deberá ser constante.</p> <p>Deberá estar siempre presente al menos una persona Titular de Dirección y una persona Jefa de área, e idealmente una persona Titular de Unidad Administrativa Staff.</p> <p>El documento especificará que el oficio de respuesta emitido por la/el Titular de la Unidad Administrativa Staff, deberá establecer los días y horarios en que prefieren cursar el Programa de capacitación (sólo un</p>	Unidades Administrativas Staff

		<p>día a la semana), acorde con el número de sesiones que contempla el mismo (17 sesiones en total).</p> <p>El día que cada Unidad elija, deberá ser siempre el mismo, a fin de llevar un mejor control de la organización y la logística de las sesiones, por ejemplo, la Coordinación Administrativa cursará el Programa de capacitación todos los jueves de 16 a 19 horas durante 17 semanas.</p>	
Calendarización definitiva de las sesiones de capacitación	Organizar las sesiones de capacitación con base en las fechas y horarios acordados con las/los Titulares de las Unidades Administrativas Staff.	Se llevará a cabo un calendario definitivo a partir del cual, se organizarán las sesiones de capacitación en cumplimiento del Programa.	---
Oficios de solicitud para las Instituciones capacitadoras	Contar con el apoyo de las Instituciones, cuyas funciones pueden estar vinculadas a la capacitación del personal de la Secretaría General de Gobierno en materia de género, derechos humanos y políticas públicas.	<p>Se solicitará, vía oficio, a las Instituciones correspondientes, su colaboración mediante la impartición de las actividades (charlas, talleres participativos y mesas de trabajo) que contempla el Programa de capacitación.</p> <p>Se elaborará y enviará un oficio de solicitud por cada Institución, mismo que contendrá las fechas y horarios, acorde con la calendarización generada con anterioridad.</p>	<p>Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS)</p> <p>Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM)</p> <p>Fiscalía General de Justicia del Estado de México (FJGEM)</p> <p>Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx.)</p>
Oficios de solicitud de recursos espaciales, técnicos y materiales	Contar con los recursos espaciales, técnicos y materiales para la adecuada impartición de cada una de las sesiones de capacitación que contempla el programa.	Se solicitará a la Coordinación administrativa, vía oficio, su Sala de Juntas, ubicada en Calle Valentín Gómez Farías, número 402, 1er piso, Colonia Francisco Murguía, Toluca, Estado de México.	Coordinación Administrativa

		<p>El oficio contendrá las fechas y horarios, acorde con la calendarización generada con anterioridad.</p> <p>Asimismo, se solicitarán, vía oficio, los siguientes recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 mesas rectangulares tipo tablón para 10 personas - 33 sillas - 1 escritorio o mesa pequeña -1 computadora - 1 proyector -1 pantalla, o bien, una pared lisa para proyección -1 equipo de audio -1 servicio de cafetería para 33 personas - 1 paquete de 500 hojas blancas - 3 paquetes de 20 bolígrafos negros - 1 paquete de 30 marcadores de colores - 1 block de hojas blancas de rotafolio (papel bond) - Tijeras - Cinta adhesiva <p>Es importante considerar que, en total, serían 51 días de utilización de los recursos espaciales, técnicos y materiales (17 días por cada Unidad Administrativa Staff).</p>	
Impartición de las sesiones de capacitación	Implementar el programa de capacitación en perspectiva de género en las Áreas Administrativas Staff de la Secretaría General de Gobierno.	Se desarrollarán las 17 sesiones de capacitación, acorde con el Programa planteado en el capítulo quinto del proyecto de intervención para cada una de las Unidades Administrativas Staff de la Dependencia.	Unidades Administrativas Staff
Evaluación del proyecto de intervención	Analizar los resultados de la evaluación diagnóstica y evaluación final, a fin de identificar la eficacia del Programa de capacitación.	Se llevará a cabo un análisis correlacional entre los resultados de la evaluación diagnóstica y la evaluación final del personal del servicio público que cursará el Programa de capacitación.	---

6.2 Cronograma de actividades

Actividad	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Observaciones
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Entrega del proyecto de intervención								X																					
Entrega de oficio de solicitud para el respaldo del proyecto								X																					
Presentación del proyecto de intervención									X																				
Calendarización tentativa de las sesiones de capacitación									X																				
Entrega de oficios de solicitud para la ejecución del proyecto de intervención									X																				

Fuentes consultadas

“ABC de Género en la Administración Pública” (2007), México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Boscán, Antonio (2008), “Las nuevas masculinidades positivas”, en Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 13, núm. 41, Venezuela: Universidad del Zulia Maracaibo.

Bourdieu, Pierre (2000), La dominación masculina, España: Anagrama.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2007), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México: Gobierno Federal.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2006) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México: Gobierno Federal.

“Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México”.

“Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México”, del Gobierno del Estado de México.

Connell, Robert (1997), “La organización social de la masculinidad”, en Masculinidad/es. Poder y crisis, núm. 24, Chile: Ediciones de las Mujeres, Isis International.

Cook, Rebecca y Cusack Simone (2009), Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales, Estados Unidos: Universidad de Pensilvania.

Cruz, María (2004), El análisis documental: indización y resumen en bases de datos especializadas.

Cucchiari, Salvatore (1996), “La revolución de género y la transición de la horda bisexual a la horda patriarcal: los orígenes de la jerarquía de género”, en Lamas, Marta [comp.], El género la construcción cultural de la diferencia sexual, México: PUEG – Miguel Ángel Porrúa.

Del Canto, Ero y Silva, Alicia (2013), "Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales", en *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. 3, núm. 141, San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Decreto Número 309 del Gobernador del Estado de México, publicado en *Periódico Oficial del Gobierno del Estado de México*, de fecha 10 de mayo de 2018.

Díaz, Guillermina y Vázquez, Natalia (2012), "Políticas públicas de atención a la mujer del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Estado de México", en Baca, Norma y Vélez, Graciela [comps.], *Género y desigualdades en Iberoamérica*, Buenos Aires: MINEMOSYNE.

"Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud" (2013), Organización Mundial de la Salud.

"Estudio nacional sobre las fuentes, orígenes, y factores que producen y reproducen la violencia contra las mujeres". *Estudios nacionales tomo 1, Vol. 1.*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2012.

Facio, Alda (2014), *La responsabilidad estatal frente al derecho humano de la igualdad*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Colección Reflexiones Contemporáneas.

Guerrero, María Auxiliadora (2016), "La investigación cualitativa", en *INNOVA Research Journal*, Vol. 1, No. 2, 1-9, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.

González, Verónica (2017) "La violencia laboral en la administración pública desde la perspectiva de los derechos humanos", en *Revista Sudamérica*, núm. 7, Argentina: SGCyT-UNNE.

"Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública", vol. 2 (2008), México: Instituto Nacional de las Mujeres.

“Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género” (2018), Chile: Comunidad Mujer, Programa Mujer y Capital Social.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos, y Baptista, Pilar (2006), Metodología de la investigación, México: McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019), Atlas de Género, Aguas Calientes: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2017), Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016, Aguas Calientes: INEGI.

Lafuente, Carmen y Marín, Ainhoa (2008), “Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas”, en Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 64, Bogotá: Universidad EAN.

Lagarde, Marcela (2007), “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” en Jiménez, María (comp.), Violencia familiar y violencia de género: intercambio de experiencias internacionales. Quinto seminario sobre violencia familiar en el Distrito Federal, México: Secretaría de Desarrollo Social, Dirección General de Igualdad y Diversidad Social.

Lamas, Marta (2007), “El género es cultura”, en V Capus Euroamericano de Cooperación Cultural, Portugal: Almada – Cultideias.

Lamas, Marta (2012), “Dimensiones de la diferencia”, en Birgin, Haydée y Gherardi Natalia [coords.], Género, cultura y sociedad, de la colección Género, Derecho y Justicia, núm. 7, México: Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación, Dirección de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Editorial Fontamara.

López, Irene (Coord.) “Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización” (2007), España: Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP).

“Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales” (2016), España: Ministerio de Trabajo, Empleo y

Seguridad Social Presidencia de la Nación Oficina de Asesoramiento Sobre Violencia Laboral.

Miranda, Jazmín (2014), Trabajo de campo con el tema: “Campaña de fomento de la Perspectiva de Género en la realización de campañas publicitarias dentro del programa académico de los estudiantes de la licenciatura en comunicación del Campus Universitario Siglo XXI”, Toluca, Estado de México.

Modelo para la creación y operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (2018), Gobierno del Estado de México.

“Nuevas masculinidades: reconstruyendo la hombría”, Blog Mujeres sin violencia del Gobierno de la República, 2016.

Núñez, Guillermo, (2016), “Los estudios de género de los hombres y las masculinidades: ¿Qué son y qué estudian?”, en Revista Culturales, vol. 4, núm.1, México: Universidad Autónoma de Baja California.

Ortega, María Fabiola et al. (2015), “Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual”, en Revista Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, México: Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte.

Peña, Tania y Pirela, Johann (2007), “La complejidad del análisis documental Información, cultura y sociedad”, en Revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas, núm. 16, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Pérez, Gloria (2001), Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I Métodos. Tercera edición. Madrid: La muralla S.A.

Pérez, Teresa (2004) “La violencia institucional contra las mujeres”. En Defensor, revista de derechos humanos, núm. 3, año XII, Distrito Federal, México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Periódico Oficial Gaceta del Gobierno (2018) Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, Estado de México: Gobierno del Estado de México.

Piña, Juan Manuel [coord.] (2007), Sexualidad, género y desarrollo humano, México: Gernika.

Pole, Kathryn (2009) "Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas". En Renglones, revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades, núm.60, Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

"Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría General de Gobierno".

"Programa Anual de Capacitación para el Servicio Público 2019" (2019), Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

"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" (2013 – 2017).

"Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en Género" del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional.

"Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres" (2013 – 2018).

"Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en el Estado de México", del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social. Gobierno del Estado de México.

Registros administrativos de la Subdirección de Administración del Personal y Modernización Administrativa de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México (con actualizaciones hasta el mes de febrero de 2019).

Scott W., Joan (1999), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Navarro, Marysa y Stimpson R. [comps.], Sexualidad, género y roles sexuales, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012), Ley Federal del Trabajo, México: Gobierno de la República.

Sefcovich, Sara (2011), ¿Son mejores las mujeres?, México: Paidós.

Serret, Estela (2008), Qué es y para qué es la Perspectiva de Género. Libro de texto para la asignatura: perspectiva de género en educación superior, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Sobrino, Gemma (coord.) (2013), La protección laboral de la violencia de género, España: Déficit y ventajas.

Tabuenca, María “Violencia, género y literatura. Apuntes para reflexionar”, en Fernández, Teresa [coord.] (2004), Violencia contra la mujer en México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Tamés, Regina “El reconocimiento de los derechos de las mujeres en las Naciones Unidas”, en Cruz, Juan y Vázquez, Rodolfo [coords.] (2013), Derechos de las Mujeres en el derecho internacional, México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, FONTAMARA.

Torres, Marta “El marco legal de la violencia de género: avances y desafíos”, en Fernández, Teresa [coord.] (2004), Violencia contra la mujer en México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

“Unidad de Igualdad de Género”, Sitio oficial de la Procuraduría General de la República, 2016.

Valdivieso, Magdalena (2007), “Críticas desde el feminismo y el género a los patrones de conocimiento dominantes”, en Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 12, núm. 28, Caracas: Centro de Estudios de la Mujer Universidad Central Venezolana.

Varela, Nuria (2008), Feminismo para principiantes, España: Ediciones B.S.A.

Anexos

Anexo 1: Sobre las funciones de la persona Titular y de las áreas responsables de las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal

Cuadro 1: Funciones de las áreas responsables de las UIGEV.

CARGO	FUNCIONES
Titular	<ul style="list-style-type: none"> - Representar A la Unidad y encargarse del despacho. - Estructurar y presentar el plan de trabajo a la o el Titular de la Institución. - Solicitar a las áreas correspondientes estadísticas, diagnósticos, estudios, encuestas e información para el diseño de políticas públicas, acciones afirmativas y estrategias. - Rendir a la o el Titular de la institución informes trimestrales y anuales. - Requerir a las y los integrantes de la Unidad, así como a las áreas, información del cumplimiento de acuerdos generados en las reuniones de trabajo y del Plan Anual de Trabajo. - Convocar, presidir y conducir las mesas de trabajo de las áreas de su dependencia o institución. - Vigilar el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo.
Responsable de Género	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer y coordinar acciones para transversalizar la perspectiva de género. - Participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo. - Revisar el marco jurídico y normativo de la institución. - Analizar los trabajos, estrategias, acciones, programas y políticas de la dependencia o institución para incorporar la perspectiva de género, vinculando a las áreas competentes. - Realizar campañas de prevención de la violencia. - Generar acciones para el uso del lenguaje incluyente y de respeto, así como excluir contenidos con estereotipos que propicien la violencia en la documentación. - Coadyuvar con la ejecución del Programa de Cultura Institucional. - Gestionar y/o impartir capacitaciones en materia de perspectiva de género y derechos humanos. - Fungir como Secretaria Técnica de la Unidad en las mesas de trabajo y dar seguimiento a los acuerdos generados. - Promover los derechos humanos de las mujeres.
Responsable de Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutar y coordinar el Programa de Cultura Institucional. - Establecer estrategias para difundir el Programa de Cultura Institucional. - Empezar medidas que promuevan y garanticen la armonización de la vida laboral y la vida familiar. - Asesorar a las áreas de la dependencia o institución sobre la aplicación del Programa de Cultura Institucional. - Empezar medidas al interior de su institución, que promuevan un clima laboral en apego a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. - Participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo. - Promover que la dependencia cuente con capacitaciones dirigidas a servidoras/es públicas/os sobre temáticas del Programa de Cultura Institucional.

	<ul style="list-style-type: none"> - Preparar a la o el Titular de la Unidad informes sobre el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional. - Establecer vínculos con el o la Responsable de Género y con el o la Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral para planear o diseñar las estrategias para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional. - Impulsar campañas en materia de cultura institucional.
<p style="text-align: center;">Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar trabajos en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, brindando orientación, asesoría y canalización a los casos que se presenten en la institución, conforme a las leyes y protocolos aplicables. - Proponer y, en su caso, difundir mensajes de “cero tolerancia” a conductas de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual. - Dar seguimiento hasta su total conclusión a los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. - Coadyuvar con la autoridad investigadora adscrita a los Órganos Internos de Control en los casos, para el seguimiento correspondiente con aprobación de la víctima. - Impartir y/o gestionar capacitación y sensibilización en materia de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigida al personal. - Realizar y/o impulsar campañas de difusión para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual. - Elaborar encuestas para conocer la percepción del personal sobre temas vinculados con la violencia laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual. - Difundir el respeto a los derechos humanos y laborales del personal. - Coordinar trabajos con la Secretaría del Trabajo, que tengan por objetivo prevenir la violencia laboral. - Coadyuvar con la ejecución del Programa de Cultura Institucional. - Participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en el Modelo para la Creación y Operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Anexo 2: Sobre los instrumentos internacionales, leyes y normas en materia de género en el Estado de México

Cuadro 1: Marco normativo internacional

TRATADO O ACUERDO	DESCRIPCIÓN
Declaración Internacional de los Derechos Humanos	La Declaración Internacional de los Derechos Humanos es el instrumento internacional por excelencia encaminado a la salvaguarda de los derechos humanos de mujeres, hombres, niñas y niños. Este documento estipula dos tipos básicos de derechos; derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales, en los cuales se encuentra estructurada toda una serie de derechos que van, desde el derecho a la igualdad de trato, hasta el derecho a vivir libre de violencia, esclavitud y tortura.
Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	Convocada por la Organización de los Estados Americanos en el año de 1969, confirma la relevancia de los derechos civiles y políticos, a la par de los derechos económicos, sociales y culturales ya citados dentro de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, al tiempo de poner de manifiesto la responsabilidad que tienen los 35 países del continente americano que se sumaron al compromiso de proteger la integridad de la población latina y estadounidense desde los derechos humanos.
Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW	La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés, propone la integración de la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones (enfaticando en la planificación y el presupuesto en todos los niveles de gobierno), como garantía de no discriminación a las mujeres y las niñas a partir de la igualdad de trato, la mayor participación de las mujeres con liderazgo, y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)	Esta Convención acordó con los Estados parte, los lineamientos jurídicos con bases en derechos humanos para garantizar una vida libre de violencia para las mujeres y las niñas. Asimismo, propone una definición y una clasificación de violencia en razón de género, poniendo de manifiesto la importancia de visibilizar temas como la tortura, la trata de personas con fines de explotación sexual y el acoso sexual en entornos laborales.
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es una agenda cuyo objetivo se centra en incentivar el empoderamiento de las mujeres y su participación en todos los ámbitos sociales, representando al mismo tiempo la ruta de acción de las políticas internacionales más importantes en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y las niñas alrededor del mundo. Entre los temas de mayor relevancia a nivel institucional al respecto, se encuentran la paridad, la creación y seguimiento de

	indicadores de género y la presupuestación federal, estatal y municipal con perspectiva de género.
Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo	El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, es un documento internacional que contiene una serie de acuerdos para el fortalecimiento de asuntos de desarrollo poblacional desde una postura social, económica y política, cuyo apartado quinto, titulado “Igualdad de Género”, contempla las acciones gubernamentales en favor de la igualdad y la equidad para las mujeres y los hombres. Cabe señalar que dicho Consenso contempla la relevancia del factor sociodemográfico para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, a fin de adaptarlas a las necesidades específicas de cada población, sobre todo de aquellas que viven en alguna situación de vulnerabilidad.

Fuente: Elaboración propia con base en instrumentos normativos estatales vigentes.

Cuadro 2: Marco normativo nacional

LEY O NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	El objetivo de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante el quehacer institucional para el cumplimiento de la igualdad sustantiva tanto en el ámbito público como en el privado, a manera de contribución en el proceso de empoderamiento de las mujeres.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia representa el instrumento nacional especializado para la salvaguarda del derecho de las mujeres y las niñas a una vida libre de violencia, desde un marco de igualdad y no discriminación. Dicha ley cuenta con el objetivo primordial de prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia en razón de género, definiendo y clasificando las modalidades, tipos y formas de violencia contra las mujeres y las niñas, al tiempo de establecer las facultades y obligaciones de cada uno de los niveles de gobierno y de los Poderes de la Unión.
Ley General de Víctimas	La Ley General de Víctimas fue promulgada como garantía de protección de los derechos de las personas víctimas de alguna forma de violencia. Este instrumento jurídico, de la mano de programas y protocolos especializados, garantiza el acceso de las víctimas de violencia a servicios de ayuda, atención y asistencia, haciendo valer su derecho al acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación integral del daño. Dentro de esta Ley destaca el Sistema Nacional de Atención a Víctimas, cuyo objetivo se centra en coordinar instrumentos, políticas, servicios y acciones entre las instituciones y organismos que coadyuvan en la salvaguarda de los derechos de las víctimas.
Ley Federal del Trabajo	En seguimiento al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo

	<p>es el instrumento jurídico regulador del trabajo en nuestro país y tiene por objetivo garantizar la dignidad de las condiciones laborales para las y los ciudadanos mexicanos, estableciendo derechos y condiciones para las partes que constituyen una relación de trabajo, desde un esquema de no discriminación por razones de género, raza, clase social, orientación sexual o cualquier otro factor potencialmente vulnerante.</p> <p>En su artículo 3º BIS., la LFT retoma el hostigamiento y el acoso sexual como formas primarias de violencia dentro del ámbito laboral, razón por la cual, resulta particularmente necesaria la implementación de medidas con perspectiva de género para su prevención, atención, sanción y erradicación, como mecanismo de dignificación laboral para las mujeres.</p>
Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria	<p>En el marco del compromiso adquirido por el Gobierno de la República en lo relativo a la transversalidad de la perspectiva de género dentro de la Administración Pública Federal, la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria retoma la importancia de la erradicación de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres como mecanismo de desarrollo social, económico y político de México, de tal modo que dicho instrumento jurídico exige priorizar y sistematizar las necesidades de las mujeres, las adolescentes y las niñas como una de las bases fundamentales en los procesos de planeación y programación del presupuesto. El objetivo es entonces, diseñar, implementar y evaluar políticas públicas que garanticen una vida libre de violencia y discriminación a dicha población mediante la distribución de los recursos públicos desde un enfoque complementario de equidad, igualdad y justicia.</p>
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	<p>La Norma NMX-R-025-SCFI-2015 tiene como finalidad establecer los requerimientos que garantizan un ambiente de igualdad y no discriminación dentro de los espacios de trabajo, generando condiciones óptimas para el desarrollo integral de las y los trabajadores, bajo un estricto esquema de derechos humanos.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en instrumentos normativos estatales vigentes.

Cuadro 3: Marco normativo estatal

LEY O NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México	<p>Conforme a las reformas legislativas estatales determinadas dentro del Decreto número 309, publicado en el Diario Oficial del Estado de México en mayo de 2018, se reforma el artículo 13 de esta Ley, estableciendo que tanto el Ejecutivo como sus órganos auxiliares deberán conducirse bajo el principio de igualdad de género, a partir de las políticas públicas, prioridades y restricciones que establezca el Gobierno del Estado, para el logro de los objetivos y metas de los planes de Gobierno. De la misma manera, estipula la creación de Unidades de Igualdad de Género, así como la</p>

	realización de planes, programas y acciones con perspectiva de género.
Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México	El Decreto antes mencionado refiere también las reformas a la Ley Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, que en su artículo 40, párrafo XXVI BIS, estipula la creación de Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia al interior de las Dependencias del Poder Ejecutivo y sus organismos auxiliares.
Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México	De acuerdo con las reformas a la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, establecidas dentro del Decreto antes citado, las Dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.
Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios	El artículo número 52 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios establece los tipos de faltas administrativas graves que pueden ser cometidas por servidoras y servidores públicos, en las cuales el hostigamiento y el acoso sexual son una de las principales. Al respecto, tanto el artículo 82 como el 84 hacen mención de las sanciones a dichas faltas, mismas que van desde una suspensión temporal, hasta la destitución del cargo.
Ley de Planeación del Estado de México y Municipios	La Ley de Planeación del Estado de México y Municipios realiza un abordaje sobre la relevancia de la planeación democrática para el desarrollo, retomando la transversalización de la perspectiva de género en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos, así como el aprovechamiento óptimo de los recursos asignados en favor del adelanto de las mujeres, bajo un estricto esquema de acciones y principios de igualdad y cero tolerancia a cualquier acto de discriminación al interior de las instituciones estatales y municipales.
Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de México	La Ley para la Protección, Apoyo y Promoción de la Lactancia Materna del Estado de México establece que el Estado, así como los sectores público, privado y social tienen la obligación de proveer protección, apoyo y promoción de la lactancia materna, a efecto de garantizar la alimentación adecuada, la salud, el crecimiento y el desarrollo integral de los lactantes, niñas y niños pequeños y de las propias madres.
Código Penal del Estado de México	En el Subtítulo Quinto, "Delitos de violencia de género", correspondiente al Título Tercero, "Delitos contra las personas" (Arts. 275 al 286), del Código Penal del Estado de

	<p>México, se establece una tipificación de delitos cometidos en razón de género: violencia obstétrica, violencia laboral, violencia por parentesco, violencia política y feminicidio. Asimismo, plantea las disposiciones generales con respecto a otros delitos de género, tales como la Violencia física, psicológica, sexual y patrimonial.</p> <p>Resulta relevante también hacer mención que el Artículo número 90 de este mismo Código, y que hace referencia al indulto, establece que en delitos de violencia de género éste no procede.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia con base en instrumentos normativos estatales vigentes.

Anexo 3: Sobre la conformación y funciones de la Secretaría General de Gobierno del Estado de México

La Secretaría General de Gobierno del Estado de México cuenta con diez atribuciones que, en conjunto, funcionan como un esquema de trabajo integral que abarca tanto las responsabilidades de las instituciones que integran a la SGGEM, como las repercusiones positivas sobre la población mexiquense.

- Conducir las relaciones del Poder Ejecutivo con los demás Poderes y con los Ayuntamientos del Estado, así como con las autoridades de otras entidades federativas.
- Conducir por delegación del Ejecutivo los asuntos de orden político interno y suplir al titular del Ejecutivo en sus ausencias de hasta por 15 días.
- Otorgar a los Tribunales, a las autoridades judiciales y en general, a las dependencias públicas, el auxilio necesario para el debido ejercicio de sus funciones y para el cumplimiento de sus determinaciones.
- Intervenir y ejercer las atribuciones que en materia electoral le señalen las leyes o los convenios que para ese efecto se celebren.
- Proponer políticas y estrategias, así como acciones de coordinación entre las dependencias encargadas de la seguridad pública estatal y nacional.
- Coordinar e instrumentar las actividades en materia de control de confianza de los cuerpos de seguridad pública y privada estatales.
- Coordinar y supervisar las acciones en materia de Protección Civil.
- Coordinar con el Instituto Mexiquense de la Pirotecnia todas las acciones relacionadas con la misma en el ámbito de su competencia.
- Planear y ejecutar las políticas estatales en materia de población.
- Promover las acciones de fomento a la cultura cívica y promover la participación activa de la ciudadanía.

La SGGEM se encuentra conformada por diecisiete áreas directivas: entre Coordinaciones, Subsecretarías y otras áreas relevantes:

- Coordinación Administrativa
- Contraloría Interna
- Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico
- Coordinación de Giras y Logística
- Coordinación de Atención Ciudadana
- Coordinación de Acción Cívica y Eventos Especiales
- Subsecretaría General de Gobierno
- Delegación Administrativa
- Coordinación de Concertación
- Coordinación de Seguimiento, Evaluación y Apoyo Técnico
- Subsecretaría de Gobierno Valle de Toluca
- Subsecretaría de Gobierno Valle de México Zona Nororiente
- Subsecretaría de Gobierno Valle de México Zona Oriente I
- Subsecretaría de Gobierno Valle de México Zona Oriente II
- Subsecretaría de Desarrollo Municipal
- Subsecretaría de Desarrollo Político
- Coordinación General de Protección Civil

También cuenta con dos Organismos Descentralizados:

- Instituto Mexiquense de la Pirotecnia
- Procuraduría del Colono del Estado de México

Dos Órganos Desconcentrados:

- Secretaría Técnica del Consejo Estatal de Población
- Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes

Y dieciséis Órganos Colegiados Internos:

- Comité Interno de Gobierno Digital
- Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación

- Subcomité Editorial
- Asamblea General del Consejo Estatal de Población
- Comisión Interna para Estudiar y Dictaminar sobre la Asignación de Apoyos para el Sector Pirotécnico con Propósitos Sociales
- Comité de Control y Desempeño Institucional
- Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses
- Comité de Transparencia
- Comité Interno de Mejora Regulatoria
- Consejo Directivo de la Procuraduría del Colono
- Consejo Directivo del Instituto Mexiquense de la Pirotecnica
- Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de México
- Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
- Comisión de Prevención Integral del IMEPI
- Órgano de Control Interno
- Subcomité de Selección Documental

Anexo 4: Sobre los contenidos del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno

- **Considerandos**

Este primer apartado del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno se compone por doce considerandos, que ponen de manifiesto la importancia de dar cumplimiento a cada uno de los estatutos y principios asentados en las prácticas organizacionales e institucionales que hacen posible el buen gobierno en beneficio de la población mexiquense y los procesos gubernamentales internos desde el marco de las funciones y atribuciones de la Dependencia, particularmente de sus tomadoras y tomadores de decisiones.

- **Capitulado y artículos**

Capítulo I. De la competencia y organización de la Secretaría General de Gobierno

Este primer capítulo se conforma por cinco artículos que en conjunto, hacen mención de los términos utilizados a lo largo del documento, así como a la totalidad de las Subsecretarías, Coordinaciones y Direcciones que conforman la estructura orgánica de la Dependencia.

Capítulo II. De las atribuciones del Secretario

El segundo capítulo cuenta con tres artículos, que presentan todas y cada una de las funciones y atribuciones de la persona Titular, denominada “Secretario General de Gobierno”, éstas se manifiestan en el artículo séptimo del reglamento, destacando las siguientes:

V. Proponer al Gobernador las iniciativas de ley o decreto, así como los proyectos de reglamentos, acuerdos y convenios, sobre los asuntos competencia de la Secretaría y de los organismos auxiliares sectorizados a esta dependencia;

[...]

VIII. Conducir por delegación del Gobernador, la política interior de la Entidad;

IX. Suplir las faltas temporales del Gobernador, en términos de lo dispuesto por la Constitución;

X. Conducir las relaciones del Poder Ejecutivo con los otros Poderes del Estado y los Ayuntamientos de la Entidad, así como las autoridades de otras entidades federativas;

[...]

XXIV. Aprobar los anteproyectos del presupuesto anual de ingresos y de egresos de la Secretaría y validar los correspondientes a los organismos auxiliares bajo la coordinación sectorial de esta Dependencia, remitiéndolos a la Secretaría de Finanzas; [...] (Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, art. 7°)

Capítulo III. De las atribuciones genéricas de las personas titulares de las Subsecretarías, Coordinaciones, Direcciones Generales y la Unidad de Asuntos Religiosos

Este tercer capítulo, como su denominación expresamente lo señala, manifiesta las atribuciones y funciones que, mediante este reglamento, le son conferidas a las y los titulares de cada área que conforma la Secretaría General de Gobierno, exceptuando sus cuatro Organismos Auxiliares.

Capítulo IV. De las atribuciones específicas de las Subsecretarías, Coordinaciones, Direcciones Generales y la Unidad de Asuntos Religiosos

Este capítulo, que comprende del artículo 11° al 32° del Reglamento en comento, hace referencia a las atribuciones particulares de cada una de las áreas que conforman la Secretaría General de Gobierno, exceptuando sus cuatro Organismos Auxiliares.

Particularmente, su artículo 32° presenta un abordaje profundo sobre las atribuciones conferidas a la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico. En la fracción V de este artículo, se menciona, como una de las atribuciones de esta Coordinación, lo siguiente:

Instrumentar las acciones necesarias para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, ambas del Estado de México y demás disposiciones relativas [...]

Capítulo V. Del Órgano Interno de Control

Este capítulo refiere únicamente a la adscripción orgánica y presupuestal del Órgano Interno de Control de la Secretaría General de Gobierno y de la relación de la persona titular con la Secretaría de la Contraloría como su instancia de pertenencia.

Capítulo VI. De la desconcentración administrativa

Este capítulo se compone de un único artículo (34°) que habla de la relación jerárquica y funcional entre la Secretaría General de Gobierno y los órganos Administrativos Desconcentrados, en apego a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, entre otras leyes aplicables.

Capítulo VII. De la suplencia de las personas titulares

El séptimo y último capítulo del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, se compone de cinco artículos (34° al 38°) y establece los criterios mínimos para que una persona servidora pública se encuentre en posibilidades de suplir temporalmente a una persona titular en determinada actividad o responsabilidad.

- Artículos transitorios

El Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, finaliza con cuatro artículos transitorios:

El primero, instruye a las autoridades competentes la publicación de este Reglamento en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno”.

El segundo, marca la entrada en vigor del Reglamento, debiendo ser un día después de su publicación en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” (30 de diciembre de 2019).

El tercero, menciona que, una vez que el Reglamento entre en vigor, en todo documento administrativo, ordenamiento legal e instrumento normativo donde se mencione a la Coordinación de Planeación y Apoyo Técnico, se deberá estar en el entendido de que se habla de la Coordinación de Planeación, Igualdad de Género y Apoyo Técnico.

El cuarto y último de estos artículos transitorios del Reglamento Interior de la Secretaría General de Gobierno, establece la abrogación del anterior, publicado el día 18 de febrero de 2013 en el Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno".