

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PROYECTO TERMINAL

**IMPLEMENTACIÓN DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO EN LA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

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

PRESENTA

Lic. Yadira Monserrat Córdoba López

COMITÉ TUTORIAL

Mtra. Silvia García Fajardo
Tutora académica

Dra. Norma Baca Tavira
Co-tutora



TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO. 10 DE ENERO DE 2022

Contenido

| | |
|---|----|
| Implementación de la transversalización del género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México..... | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| Problematización de género..... | 5 |
| Estrategia metodológica | 10 |
| Justificación | 15 |
| CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL..... | 16 |
| 1.1 Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres | 16 |
| 1.2 Transversalización de la perspectiva de género | 17 |
| 1.2.1 La construcción histórica de un enfoque para la igualdad de género | 17 |
| 1.2.2 Construcciones conceptuales en torno a la transversalización de género | 19 |
| CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO EN LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO | 21 |
| 2.1 Marco normativo de la transversalización de la perspectiva de género..... | 21 |
| 2.1.1 Marco normativo internacional | 21 |
| 2.1.2 Marco normativo nacional..... | 23 |
| 2.2 Marco Institucional de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México | 24 |
| 2.2.1 Del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. | 24 |
| 2.2.2 La transición del Instituto de las Mujeres a la Secretaría | 24 |
| 2.3 Atribuciones y competencias de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México | 25 |
| 2.4 Estructura organizacional..... | 25 |
| 2.5 Diagnóstico sobre la implementación de la TPG en la Secretaría de las Mujeres de la CDMX..... | 32 |
| 2.6 Hallazgos del diagnóstico cualitativo..... | 36 |
| 2.6.1 Transversalización del género, una perspectiva instrumental | 37 |
| 2.6.2 Reglas | 38 |
| 2.6.3 Capacitación..... | 43 |
| 2.6.4 Redes | 45 |
| 2.6.5 “Un cambio agridulce”: El diseño institucional | 46 |
| 2.6.6 Recursos | 47 |

| | |
|--|-----------|
| 2.6.8 Áreas de mejora | 53 |
| 2.6.9 El problema y sus expresiones | 54 |
| 2.6.10 Reflexiones finales: Ratificación de la problemática de género | 58 |
| CAPÍTULO 3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO | 60 |
| 3.1 Ruta para la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación | 62 |
| 3.2 Curso: Transversalizar el género en la práctica pública de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. | 71 |
| CONCLUSIONES | 77 |
| REFERENCIAS | 80 |
| ANEXOS | 84 |
| Anexo 1. Diseño de entrevista semiestructurada | 84 |
| Anexo 2. Solicitud de información SMCDMX/U-T/552/2021 | 90 |

Implementación de la transversalización del género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género desde la segunda mitad del siglo pasado ha sido un tema presente en las agendas de los organismos internacionales, principalmente de la Organización de las Naciones Unidas quién ha impulsado lineamientos de política pública, mecanismos y soluciones para que los gobiernos reduzcan este tipo de desigualdad. A partir de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en 1995 celebrada en Beijing, en la década de los noventa, el enfoque impulsado internacionalmente para hacer frente a la desigualdad de género es el *gender mainstreaming* o transversalidad de la perspectiva de género. El objetivo *fundamental* de esta estrategia es incorporar el enfoque de género en la hechura de las políticas públicas, su implementación, evaluación; en la toma de decisiones; en todos los niveles y áreas de gobierno donde operan las políticas, programas, organizaciones, procedimientos, y en cualquier acción que se planifique, especialmente en el sector público.

Con la Plataforma de acción de Beijing la transversalización de la perspectiva de género se ha convertido en un mandato normativo para las organizaciones del Estado, y se ha difundido como una estrategia innovadora. Las decisiones públicas son procesadas a través de las organizaciones del aparato estatal, las cuales implementan políticas y traducen decisiones en cursos de acción con valor público (Martínez, 2017).

Realizar políticas, programas y estrategias para disminuir la desigualdad de género se ha convertido en un objetivo del Estado, donde la transversalidad de la perspectiva de género se presenta como una respuesta de solución al problema de la desigualdad de género. En este sentido la transversalidad del enfoque de género se ha promovido como una herramienta para la toma de decisiones públicas a fin

de valorar los efectos que éstas puedan producir entre hombres y mujeres, en la reproducción de las desigualdades y en su transformación.

La estructura de este trabajo terminal consta de cuatro apartados. El primero, destinado al abordaje conceptual de la transversalidad de la perspectiva de género. El segundo capítulo, corresponde al diagnóstico institucional realizado en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. El tercero, tiene como propósito presentar la propuesta de intervención. Finalmente, el cuarto apartado contiene las conclusiones y recomendaciones derivadas de este trabajo.

Problematización de género

Desde hace más de tres décadas se inició la difusión de la transversalidad en nuestro país, principalmente a partir de la creación de los institutos de la mujer, leyes de igualdad, programas de cultura institucional y programas sociales encaminados a institucionalizar la perspectiva de género y a combatir la desigualdad de género.

La desigualdad de género se ve materializada en la violencia, la discriminación, el uso del tiempo, la educación, la brecha salarial, el acceso a puestos de decisión, la segregación vertical y horizontal, entre otras.

La violencia hacia las mujeres ocurre de manera frecuente en el hogar y en los espacios laborales. De acuerdo con la información generada por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, en México el 26.6 % de las mujeres de 15 años y más ha vivido violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida; y de octubre de 2015 a octubre de 2016, de la violencia registrada en el ámbito laboral, el 48.4% corresponde a la violencia emocional, mientras que el 47.9% a la violencia de tipo sexual. Además de la violencia, la prevalencia de la discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral es un indicador de la desigualdad de género. En nuestro país el 29% de las mujeres de 15 años y más han experimentado algún tipo de violencia económica o discriminación (INEGI, 2017).

En relación con la desigualdad en el uso del tiempo, conforme a datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2019 (INEGI, 2019), el total de horas a la semana que hombres y mujeres dedicaron al trabajo para el mercado y al trabajo no remunerado: las mujeres destinaron 67% de su tiempo al trabajo no remunerado en el hogar y un 31% de su tiempo fue ocupado en trabajo para el mercado; en el caso de los hombres, la relación del uso del tiempo es practicante inversa pues ellos destinaron 28% de su tiempo al trabajo no remunerado en el hogar contra un 69% de tiempo destinado en trabajo para el mercado. Aunque la incorporación de las mujeres al ámbito público ha aumentado esto no ha implicado la incorporación de los hombres al espacio reproductivo. Las estadísticas nos hablan no solo de la desigualdad y la reproducción de roles de género, sino también de la ausencia de medidas en el ámbito laboral para favorecer la conciliación laboral y la corresponsabilidad, pues la presencia de las mujeres en las esferas productiva y reproductiva representan espacios diferenciados con actividades y condiciones específicas; esta doble presencia de las mujeres tiene afectaciones en el desarrollo de su carrera profesional, acceso y tipo de empleo o la cantidad de ingresos que perciben.

El *gender mainsrteaming* parte de entender la desigualdad de género como un problema estructural encarnado en el Estado. Su primer argumento, es que “la desigualdad de género en sus diferentes manifestaciones es un problema persistente, estructural, institucionalizado y sistémico” (Daly, 2005: 440 en Martínez, 2017: 4). El segundo argumento, reconoce que el Estado y sus organizaciones son parte del problema porque el aparato estatal es una arena donde se manifiestan y reproducen las desigualdades y relaciones sociales de género, un espacio impregnado de prácticas y valores patriarcales. No obstante, se reconoce su potencial y responsabilidad para eliminar la desigualdad de género. En este sentido, el Estado es también un actor responsable de garantizar el acceso a derechos, posee capacidades y recursos variados para dicho fin.

La primera dificultad a la que nos enfrentamos con el *gender mainstreaming* o la transversalización de la perspectiva de género es el concepto mismo. Su derivación del vocablo anglosajón ha generado diversas interpretaciones y entendimientos; por un lado, es un concepto normativo y abstracto en el sentido de ser un marco teórico complejo que analiza los impactos del sistema de género en hombres y mujeres con el fin de lograr la igualdad de género; por el otro, se concibe como herramienta que ayuda a corregir la desigualdad de género (Rigat-Pflaum, 2008). Entonces, el conocimiento y su comprensión son esenciales para el diseño y puesta en marcha de las acciones tendientes para transversalizar el género en las estructuras burocráticas.

La segunda dificultad radica en las características de la operacionalización concreta de la transversalidad en la práctica cotidiana de las organizaciones de la administración pública como resultado de un mandato normativo. Diana Martínez (2019) afirma que los mandatos transversales como es la transversalización del género dependen fundamentalmente de características institucionales y organizacionales que condicionan el proceso de la transversalidad del género.

Existe una multiplicidad de factores que afectan el proceso de implementación de la transversalización de género: la influencia del ambiente político y económico en el que se encuentran imbuidas las organizaciones públicas; aspectos como las resistencias de los actores dentro de la organización, su liderazgo, conocimiento, experiencia y compromiso frente a la integración del género; la disponibilidad y suficiencia de recursos financieros para las acciones de la estrategia de transversalidad; el desarrollo y uso de recursos de conocimiento e información; las características de las reglas en las que se enmarca la implementación de la transversalización del género; asignación de autoridad y las capacidades administrativas de las organizaciones implementadoras, por nombrar algunos. Recuperando algunos de los aportes de la literatura del *gender mainstreaming* acerca de las dificultades de la implementación del enfoque de transversalización en las organizaciones del Estado, se destacan problemas de evaporación,

coordinación, comprensión de la estrategia, rotación del funcionariado y monitoreo endeble de las acciones implementadas.

Caroline Moser y Annalise Moser (2005) advierten sobre el problema de la evaporación de la integración de la perspectiva de género en las organizaciones. La falta de aptitudes del personal, las características de la cultura organizacional, las actitudes de quienes implementan relacionadas con la resistencia a la noción de igualdad y la distancia con el enfoque de género son aspectos que se suman a los problemas identificados en la implementación de la transversalización y que terminan perjudicando los efectos y logros de la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones.

Autoras como Sylvia Walby (2005), Zaremborg y Subiñas (2010) han documentado las dificultades de la implementación de esta estrategia en la administración pública mexicana, entre sus hallazgos destacan: la ausencia de una cultura organizacional a favor de la perspectiva de género, recursos insuficientes para la transversalización de género, cambios constantes de los actores, lo que afecta la permanencia de los logros y la falta del trabajo en red.

Adicionalmente, la implementación de la transversalidad exige un proceso impecable de coordinación interinstitucional e intrainstitucional entre las organizaciones públicas involucradas. Un reto por demás enorme, sobre todo porque la administración pública en México se caracteriza por ser jerárquica cuando la transversalidad supone también horizontalidad en sus procesos de coordinación, otro de los factores que condicionan la resistencia organizacional.

Tanto Gisela Zaremborg (2013), Caroline Moser y Annalise Moser (2005) y Diana Martínez (2019) coinciden en que la cultura organizacional es una de las áreas centrales de la transversalización del género y es al mismo tiempo un terreno escarpado.

Por lo tanto, es necesario modificar e incluir prácticas, mecanismos y medidas institucionales que ayuden a construir un clima laboral igualitario donde se incorpore la perspectiva de género en la construcción de la cultura laboral y en el actuar de las organizaciones públicas. En este sentido, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento que permite a los centros de trabajo adoptar medidas a favor de la igualdad y no discriminación.

La administración pública centralizada de la Ciudad de México está conformada por 18 secretarías, incluyendo a la Secretaría de las Mujeres; adicionalmente, la Consejería Jurídica y la Procuraduría General de la Justicia son instancias que forman parte de este tipo de administración.

Hasta el 8 de noviembre de 2021, de los 515 centros de trabajo¹ que conforman el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 295 pertenecen al sector público. En cuanto a los centros de trabajo certificados de la administración pública federal hay 16 secretarías² contempladas en el padrón nacional de certificación de la norma. Sin embargo, a nivel estatal, en la Ciudad de México sólo dos instancias mantienen vigente la certificación, esto es, la Procuraduría General de la Justicia y la Consejería Jurídica son las únicas organizaciones que cuentan con la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 vigente, lo que representa un 10% del total de los organismos de la administración pública centralizada de la entidad. En la Ciudad de México dicha entidad corresponde a la Secretaría de las Mujeres

¹ Los centros de trabajo son clasificados por el tipo de sector al que pertenecen, público o privado. En el sector privado se incluyen diversos tipos de empresas y organizaciones de la sociedad civil, mientras que, en el sector público se contemplan secretarías de gobierno federales, estatales, organismos e institutos autónomos, organismos públicos descentralizados, organismos administrativos desconcentrados y el poder judicial.

² Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (11/06/2021), Secretaría de Desarrollo Social (01/12/2020), Secretaría de Economía (01/12/2020), Secretaría de Educación Pública (01/12/2020), Secretaría de Energía (08/11/2021), Secretaría de Gobernación (01/12/2020), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (27/09/21), Secretaría de la Defensa Nacional Dirección General de Fábricas de Vestuario y Equipo (01/12/2020) Secretaría de la Función Pública (23/11/2021), Secretaría de Relaciones Exteriores (30/08/2020), Secretaría de Salud (19/06/2021), Secretaría de Turismo (13/12/2020) y la Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (05/12/2020).

el trabajo de definición, implementación, coordinación, y seguimiento de la política de igualdad y de la estrategia de transversalización del género en el aparato gubernamental de la Ciudad de México. Sin embargo, esta dependencia no cuenta con la NMX-R-025-SCFI-2015 pese al papel preponderante que tiene en la ruta de la igualdad.

En razón de lo expuesto, este trabajo se articula en función de las siguientes preguntas: ¿cómo ha sido el proceso de implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México? y ¿qué acciones ha implementado la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México para transversalizar el género al interior de esta dependencia?

Estrategia metodológica

En el desarrollo de este trabajo se empleó el método cualitativo para la elaboración del diagnóstico institucional. La unidad de análisis de este trabajo terminal fue la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México y el año estudiado fue 2021.

Para la elaboración del diagnóstico se llevaron a cabo las estrategias siguientes que se resumen en la figura 1:

Se realizó una revisión del sitio web de la Secretaría de las Mujeres con el fin de obtener información sobre las acciones y políticas institucionales asociadas a la transversalización del género en dicha dependencia; se indagó sobre su estructura orgánica y funciones; así como del trabajo que lleva cabo la Secretaría tanto al exterior de la dependencia como al interior de esta para impulsar la incorporación del enfoque de género en la administración pública. Se recurrió a la Plataforma Nacional de Transparencia mediante solicitudes de información para documentar las acciones específicas que la Secretaría de las Mujeres ha diseñado e implementado con el propósito de impulsar la transversalización del género en la administración pública de la Ciudad de México.

En este sentido, las solicitudes de información se encaminaron en explorar dos ámbitos de acción de la Secretaría de las Mujeres: al interior de la propia Secretaría

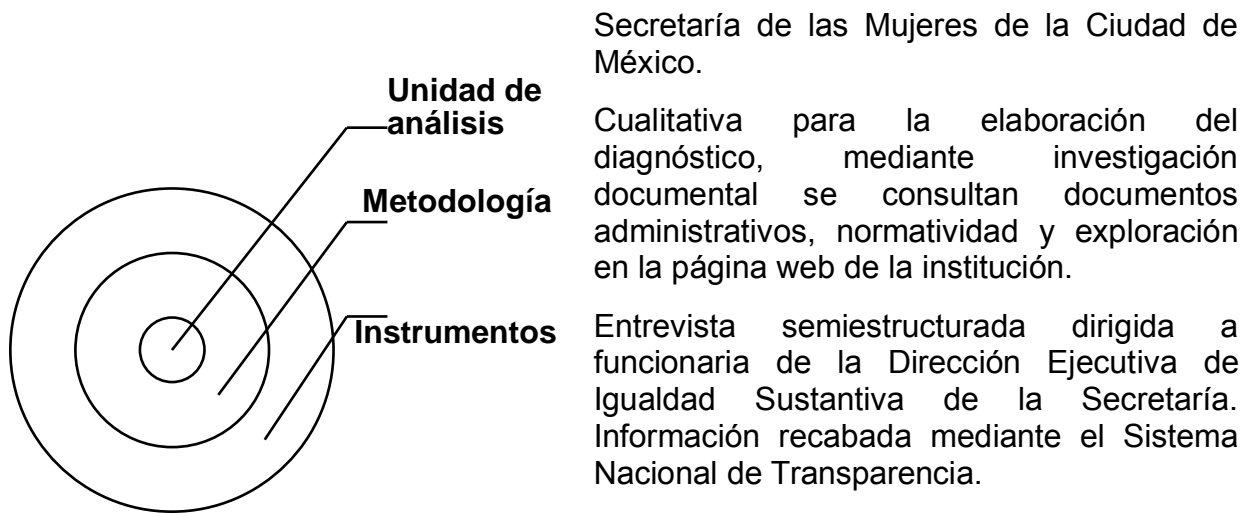
y al exterior con el resto de los organismos de la administración pública de la entidad. Mediante las solicitudes de información la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva (DEIS) de la Secretaría también facilitó documentos institucionales como el Mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres 2019-2024 y el Programa institucional de capacitación 2021.

Asimismo, se revisó el marco normativo internacional, nacional y estatal que mandata el ejercicio de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las estructuras y ámbitos del aparato público, así como el papel de la Secretaría de las Mujeres para dicho propósito.

También se trabajó en una entrevista semiestructurada en junio de 2021, misma en que se acordó sería anónima. La entrevista se llevó cabo gracias a la colaboración de una funcionaria de la Secretaría de las Mujeres quien ocupa una posición estratégica en esta institución. El objetivo de la entrevista fue conocer y profundizar sobre el proceso y las características de la implementación de la transversalidad del enfoque de género al interior de la Secretaría de las Mujeres y en particular, el rol de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva. Para lo cual se diseñó una guía de entrevista (anexo 1) con las temáticas siguientes: marco conceptual sobre la transversalidad de género, contexto político, reglas, cultura laboral, norma NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral y no discriminación, resistencias, recursos financieros, recursos humanos, políticas y programas institucionales, coordinación y comunicación, implementación de la transversalidad y mejoras.

La información recabada en la entrevista se transcribió y analizó para obtener las percepciones del proceso de transversalidad y profundizar en el diagnóstico institucional.

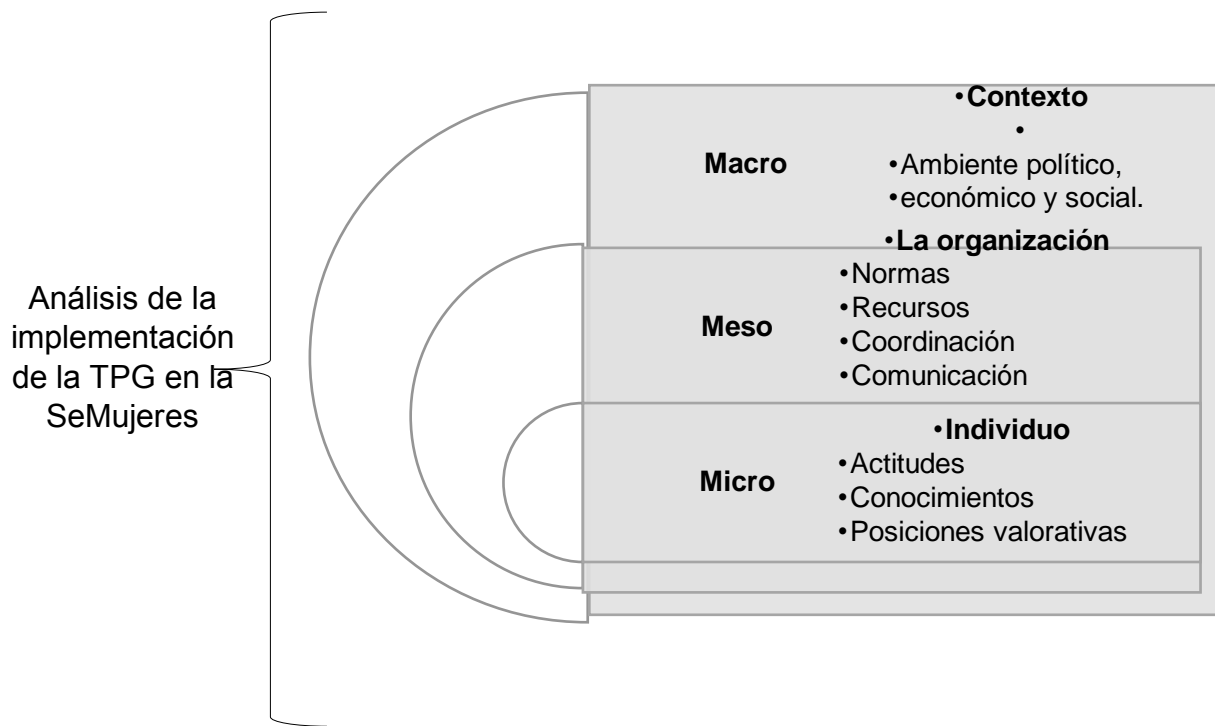
Figura 1. Metodología



Fuente: Elaboración propia.

Los niveles de análisis se identifican en la figura 2. Se consideraron tres niveles: Nivel micro, donde se analiza el papel de los actores, en este caso del personal de la Secretaría frente a la implementación de la estrategia de transversalidad. Nivel meso, en este nivel de análisis se hace referencia a la dimensión de la organización; en este caso, la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México donde se exploran aspectos asociados con las características, recursos y reglas que enmarcan a la organización. Por último, el nivel macro, que hace alusión al contexto externo como una variable que puede afectar el proceso de implementación.

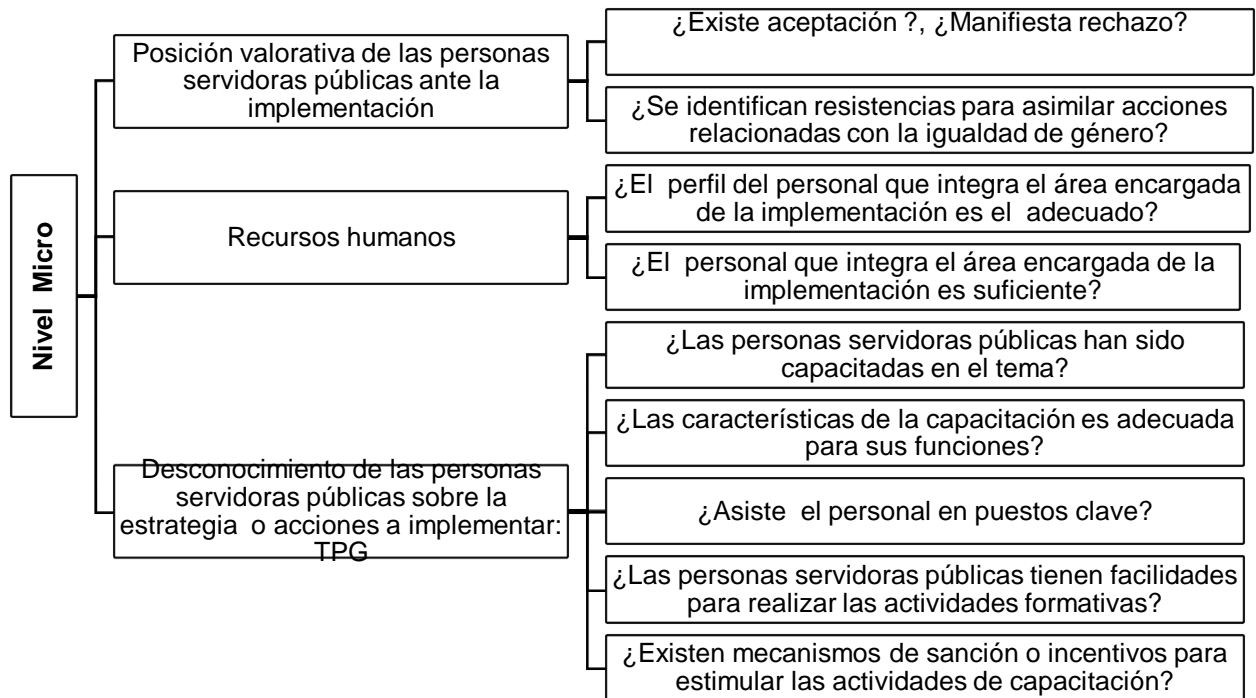
Figura 2. Niveles de análisis



Fuente: Elaboración propia

De manera más detallada se desagregó el nivel de análisis micro. En el diagrama 1 se presentan los atributos de cada variable que se exploró a partir de la revisión documental, solicitudes y entrevista. En el nivel de análisis micro se incluye lo relacionado con las personas que forman parte de la organización de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. En este caso, las personas involucradas en la implementación de la transversalidad, la cantidad, perfil del personal, y su conocimiento en el tema.

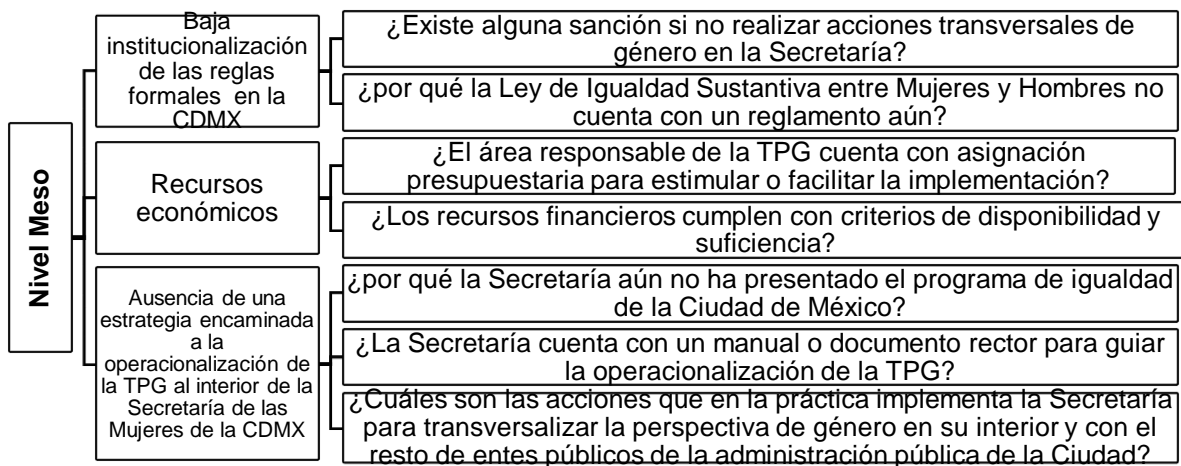
Diagrama 1. Nivel de análisis micro



Fuente: Elaboración propia.

En el nivel de análisis meso correspondió a las variables que tienen impacto en el trabajo que realiza la organización pública y que afecta la transversalidad del género. Se plantearon algunas preguntas para identificar los atributos de las variables: institucionalización de las reglas, los recursos económicos y estrategias que permitan poner en marcha la transversalización del género.

Diagrama 2. El problema en el nivel meso



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, este trabajo terminal se encuadra en el enfoque de las *Reglas, Redes y Recursos*, propuesta desarrollada por Gisela Zaremborg (2013) para analizar la incorporación del género en programas, políticas, organizaciones y estrategias (Ver figura 3). Dicho enfoque sirvió de base para diseñar la guía de indagación del trabajo empírico realizado.

Figura 3. Enfoque de Reglas, Redes y Recursos

| Reglas | Redes | Recursos |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Contempla el análisis de las normas formales escritas que reconocen la obligación de integrar el enfoque de género en la institución. | <ul style="list-style-type: none"> • El análisis de redes permite identificar a los actores involucrados: personas, organizaciones. • Se puede mapear sus intereses, las fases de la política en la que participan. | <ul style="list-style-type: none"> • Se relacionan con los recursos financieros que se poseen para las actividades • Distribución de valores en la cultura organizacional. |

Fuente: Elaboración propia, con base en Zaremborg (2013).

Justificación

El trabajo terminal aquí presentado es importante por diversas razones. En primera instancia posee relevancia teórica ya que aporta a la discusión actual sobre implementación de la transversalidad del género. De manera complementaria, se abordan las distintas dimensiones del concepto de transversalidad. En segundo lugar, éste trabajo tiene significancia empírica porque se estudia el proceso de implementación la transversalidad al interior de una organización pública clave en la problemática de la desigualdad de género. En tercer lugar, esta investigación es relevante metodológicamente porque permitirá identificar los elementos asociados para la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género en la organización estudiada, la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Finalmente, los resultados de este diagnóstico darán elementos para la toma de decisiones en la Secretaría con el fin de impulsar la transversalidad, así como para el rediseño y ajustes del proceso de su implementación.

CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres

Los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres son una de las doce estrategias contempladas en la Plataforma de acción de Beijing para incorporar la perspectiva de género en el actuar gubernamental. En su objetivo estratégico H se señala “los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno” (ONU, 2004).

Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) define a los mecanismos de adelanto como “instancias dispuestas desde el Estado y distribuidas a nivel nacional, regional y local, que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar de la violencia contra ellas” (INMUJERES,2021). Integrar la perspectiva de género demanda de los Estados la creación y fortalecimiento de una arquitectura institucional dispuesta para la atención y resolución de la problemática de la desigualdad de género. Los mecanismos institucionales forman parte de esta arquitectura podemos ver materializados estos mecanismos de adelanto en la creación de los institutos y secretarías de la mujer, en la creación de unidades de igualdad de género al interior de las dependencias públicas, instancias municipales para las mujeres y las comisiones de equidad y género del poder legislativo, por mencionar algunos.

1.2 Transversalización de la perspectiva de género

Para explorar el concepto de transversalización de la perspectiva de género se propone, para efectos analíticos, situarlo como una construcción histórica resultado de una evolución de enfoques de la igualdad de género. En un segundo momento, profundizar en su definición e identificar las maneras en la que se ha entendido el concepto en la academia y en el Estado. Finalmente, se presentarán algunas tensiones en torno al concepto.

1.2.1 La construcción histórica de un enfoque para la igualdad de género

Un referente para estudiar los enfoques generales de la igualdad de género es la Británica Teresa Rees (1998), quien identificó en 1970 la emergencia del enfoque de igualdad de trato que pretendió alinear los derechos de las mujeres con los de los hombres. En este sentido, a través de la legislación, se buscó compensar la discriminación que enfrentan las mujeres en un sistema legal diseñado por hombres.

En 1980 se reconoció que este enfoque tuvo efectos muy limitados y se comenzaron a impulsar acciones positivas en ámbitos como el empleo y la educación, pero estos proyectos tendieron a ser precariamente financiados y no implicaron una modificación de la política de igualdad. Después de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing, celebrada en septiembre de 1995, se comenzó a promover el *gender mainstreaming* (transversalización del género) como un enfoque de política para la igualdad en la década de 1990, donde el foco principal fue incrustar la igualdad de género en procesos, políticas e instituciones (Rees, 1998).

A partir de la experiencia de la Unión Europea con el Tratado de Amsterdam en 1997, el *gender mainstreaming* se aprobó como el enfoque oficial para la igualdad de género y obliga a los estados miembros a la adopción de las estrategias de este enfoque.

En nuestra región latinoamericana autoras como Zaremborg y Subiñas (2010) también dan cuenta de las particularidades de los enfoques para la igualdad y afirman que la transversalidad es uno de los enfoques construidos históricamente para atender la creación de formas de resolución de problemas públicos de género. En la siguiente tabla se comparan las características principales de los enfoques de igualdad, el de oportunidades y el de transversalización.

Tabla 1. Transversalización de género un enfoque construido históricamente

| | Enfoque de igualdad | Enfoque de oportunidades | Gender mainstreaming (Transversalización) |
|--------------------|--|---|--|
| Surgimiento | 1950 | 1970-1980 | 1990 |
| Principio | Concepto Liberal de la igualdad. “Todas las personas son iguales” | “Igualdad de oportunidades” Se reconoce que los hombres tienen mayores oportunidades de acceso a los recursos y espacios de toma de decisión, lo cual se traduce en un margen de ventaja frente a las mujeres. | Transformación de las relaciones de género. |
| Estrategia | Inclusión de las mujeres, Instituciones y leyes sean imparciales. | Introducción de medidas diferenciadas en beneficio de las mujeres para igualarlas con las oportunidades de los hombres. Medidas de acción positiva para acelerar la igualdad sustantiva. | Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Consideración del impacto de la acción pública en hombres y mujeres, y la transformación del balance de poder y de distribución de recursos. |

Fuente: Adaptado de Zaremborg y Subiñas (2010).

Recalcar el carácter histórico del surgimiento de la transversalidad y situarla como el resultado de una evolución de enfoques representa la construcción de un aprendizaje cuyo propósito es transformar las relaciones de género y favorecer su integración en la hechura de las políticas.

Hasta ahora, se ha identificado la emergencia de la transversalidad del género como un enfoque de la igualdad construido históricamente para la resolución de problemas públicos de género. Es pertinente, entonces examinar la propuesta de origen de la transversalidad ¿de dónde surge? y ¿cuál es su objetivo?

Las formas en las que se ha traducido e interpretado el *gender mainstreaming* en nuestro idioma son las siguientes: transversalidad de la perspectiva de género, transversalidad del género, transversalización de la perspectiva de género, enfoque integrado de género, *mainstreaming* de género, transversalización de género y transversalización de la igualdad de género; todas estas expresiones están vinculadas al proceso de políticas públicas (García, 2008: 75). En este trabajo se utilizan los términos de transversalidad de la perspectiva de género y transversalización del género porque son los que se han utilizado con mayor frecuencia en la región y en nuestro país.

1.2.2 Construcciones conceptuales en torno a la transversalización de género

A continuación se presentan las principales definiciones de la transversalización de la perspectiva de género gestadas en los núcleos académicos. Es importante mencionar, que la definición del *gender mainstreaming* se presenta después de un año de haber llevado a cabo la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer. Sin embargo, a lo largo de los últimos veinticinco años ha habido una importante producción de investigaciones sobre el tema, principalmente en la Unión Europea, aunque en América Latina también se han gestado importantes esfuerzos para el estudio teórico y práctico de la transversalidad de la perspectiva de género.

Rees (1998) plantea la transversalización de la perspectiva de género como una estrategia con potencial transformador que tiene el alcance de poner la promoción de la igualdad de género en el corazón de la formulación de las políticas públicas. La autora conceptualiza la transversalidad como “la promoción de la igualdad de género a través de su integración sistemática en todos los sistemas y estructuras, en todas las políticas, procesos y procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer” (Rees, 1998: 560). En otras palabras, implica tanto al interior como al exterior de las actividades gubernamentales. En esta misma línea podríamos ubicar a Diana Martínez (2017) quien afirma que esta estrategia busca afectar el proceso de producción de políticas públicas que se gestan en el seno de las organizaciones del Estado.

El objetivo del *gender mainstreaming* es incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas públicas de un país (Zaremborg, 2013: 23). Las formas en las que se ha traducido e interpretado el *gender mainstreaming* en nuestro idioma son las siguientes:

- Transversalidad de la perspectiva de género
- Transversalidad del género
- Transversalización de la perspectiva de género
- Enfoque integrado de género
- *Mainstreaming* de género
- Transversalización de la igualdad de género

Todas estas expresiones han estado vinculadas al proceso de políticas públicas (García, 2008: 75). La transversalización del género es una estrategia cuyo objetivo es la igualdad de género. Como proceso contempla dos niveles claves: a nivel institucional como un proceso interno y a nivel de programas y proyectos de manera externa.

En tanto proceso interno (a nivel institucional) implica la incorporación del enfoque de género en el quehacer organizacional, “estrategias institucionales; asignación de responsabilidades en los procesos de transversalización; sistemas de rendición de cuentas; políticas, coordinación, monitoreo, evaluación y prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos” (OXFAM, 2014: 4). Mientras que como proceso

externo (a nivel de programas y proyectos) la aplicación del enfoque de género debe considerar las preocupaciones de mujeres y hombres en los programas y proyectos de la institución afectando “lineamientos, planificación, conocimientos, herramientas de seguimiento, monitoreo y evaluación” (OXFAM, 2014: 4).

Finalmente, la transversalización conlleva sensibilizar respecto de la perspectiva de género, capacitación del personal y la formación de equipos especializados, así como la construcción de instrumentos y prácticas que permitan operacionalizar el enfoque de género en la maquinaria gubernamental.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO EN LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

2.1 Marco normativo de la transversalización de la perspectiva de género

El objetivo de esta sección es indagar sobre el grado de institucionalización de la transversalidad de la perspectiva de género en la normatividad jurídica internacional y nacional por medio de la revisión de leyes, reglamentos y documentos administrativos.

2.1.1 Marco normativo internacional

La igualdad entre hombres y mujeres es una responsabilidad del Estado que se ha manifestado en diferentes instrumentos internacionales vinculantes que obligan a los Estados a dar cumplimiento a los compromisos establecidos en ellos en materia de igualdad y no discriminación.

En 1979 se adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), uno de los instrumentos más relevantes que sentó un precedente en relación a la responsabilidad y obligación de los Estados para eliminar la discriminación en contra de las mujeres. Su importancia no solo radica en la ampliación y establecimiento de la responsabilidad estatal para eliminar la discriminación contra las mujeres, se definen los conceptos de discriminación e igualdad sustantiva y se reconoce que la cultura y las tradiciones

contribuyen en la prevalencia de la discriminación contra las mujeres (Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, 2020).

La CEDAW define la discriminación hacia la mujer y establece las acciones dirigidas para su eliminación, como la promoción de cambios estructurales en todos los niveles: desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales, así como las estructuras del poder social y económico (ONU, 2018).

A La fecha la CEDAW sigue siendo brújula en el camino por la igualdad y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres.

En 1994 se adopta la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). Belém do Pará se caracteriza por establecer por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado; mediante esta convención se obliga a los Estados a reconocer y proteger los derechos humanos de las mujeres, a eliminar y modificar normativa y prácticas jurídicas que perpetúen la violencia, así como prevenir, investigar y sancionar la violencia en contra de las mujeres (ONU,S/F).

Tanto CEDAW como Belém do Pará son instrumentos internacionales que fijan un antecedente para el planteamiento de la transversalidad del género en la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing aprobada el 15 de septiembre de 1995, fue adoptada de manera unánime por 189 países, entre ellos México. Este acontecimiento es el detonador a partir del cual comienza la difusión del *gender mainstreaming*³ o del enfoque de transversalidad de la perspectiva de género en las normas, procesos, políticas y estructuras del aparato estatal.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió en 1997 la transversalidad de la perspectiva de género como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, ya sea en la legislación, políticas o programas de gobierno, en todas las áreas y en

³ En el idioma español no existe un concepto que englobe y represente de manera fiel el contenido del vocablo inglés *gender mainstreaming*; por ello las traducciones al idioma español han otorgado diferentes interpretaciones a este término planteado por primera vez por la Organización de las Naciones Unidas en el seno de la Declaración de Acción de Beijing.

todos los niveles. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de los géneros (ECOSOC, 1997).

En México, a partir de la reforma constitucional en derechos humanos de 2011, los tratados y acuerdos internacionales se ubican en el mismo nivel que nuestra Constitución Política, por lo que el Estado Mexicano tiene mayor obligación de aplicar los instrumentos internacionales mencionados.

2.1.2 Marco normativo nacional

En México la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) se publica en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, en el artículo 5, fracción VII de esta ley general se establece:

La transversalidad es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, 2006).

En 2007, un año después de la publicación de la LGIMH se publica la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México (LISMH), en dicha ley, también en su artículo 5, fracción VII, define:

Transversalidad. Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2007).

2.2 Marco Institucional de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

En este apartado se realiza un rastreo del origen de la Secretaría, sus atribuciones y competencias a fin de identificar su rol como un actor clave para instrumentar, coordinar y proponer acciones encaminadas a la transversalización del género.

2.2.1 Del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

En diciembre de 2015 el Senado de la República aprobó la reforma política de la Ciudad de México. La reforma implicó cambios más profundos que un mero cambio de nombre para nombrar a la capital del país como Ciudad de México, antes Distrito Federal. Los cambios son más profundos, pues la Ciudad seguirá albergando la sede los poderes de la unión.

El artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que la Ciudad de México “es una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa” (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 1917). La reforma política de la Ciudad se traduce en autonomía de esta entidad federativa en el ejercicio del presupuesto y su fiscalización; se transitó de una Asamblea Legislativa al Congreso de la Ciudad de México, el gobierno de la Ciudad está a cargo de sus poderes locales.

El proceso de cambio exigió la creación de una Constitución Política para la Ciudad de México, misma que se publica el 2 de febrero de 2017.

2.2.2 La transición del Instituto de las Mujeres a la Secretaría

El proceso de cambio del Distrito Federal a Ciudad de México también tuvo una incidencia en el diseño institucional del organismo encargado de dirigir la política de igualdad a nivel estatal. El Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (Inmujeres-DF) se creó en agosto de 1999 como un órgano administrativo desconcentrado adscrito a la Secretaría de Gobierno. Sin embargo, en 2002 con la publicación de

Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal se reconoció este organismo como descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio (INMUJERES-CDMX, 2018).

Posteriormente a finales de 2018 se emitió el Decreto para la expedición de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México que mandata la creación de la Secretaría de las Mujeres, incorporándola a la administración pública centralizada y pasó de instituto a Secretaría. El decreto que da vida a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México entró en vigor el primer día de enero de 2019 (SeMujeres, 2020).

2.3 Atribuciones y competencias de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, define la función y las atribuciones de la Secretaría de las Mujeres:

Artículo 37. A la Secretaría de las Mujeres le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados (Congreso de la Ciudad de México, 2018).

Entre las atribuciones de la Secretaría se encuentra la formulación, conducción y evaluación de la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

2.4 Estructura organizacional

Con relación a la estructura organizacional de la Secretaría de las Mujeres, no se cuenta con un organigrama que dé cuenta de todas las áreas que conforman a esta institución.

Se revisó el portal web de la Secretaría y el menú aparece el apartado dedicado a la estructura orgánica. En el sitio web se aprecia un listado de las distintas áreas que conforman a dicha institución, acompañado de una descripción general de sus

funciones y de los nombres de los titulares de las direcciones, pero no se encuentra el esquema gráfico de la estructura orgánica.

También se revisó el manual administrativo de la Secretaría con fecha de 2019 y se encontró la estructura orgánica dictaminada tal como aparece en la figura 3.

Figura 3. Estructura orgánica dictaminada

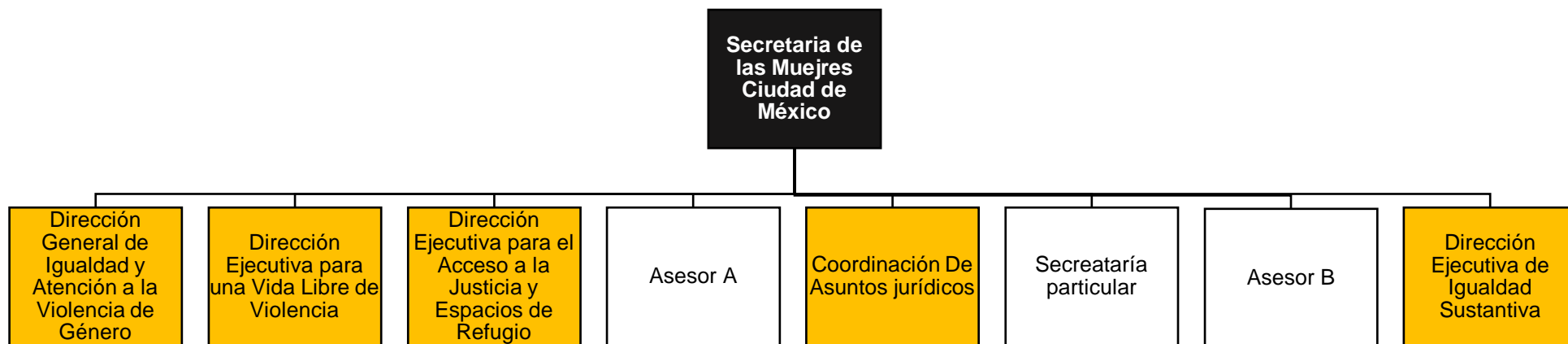


Fuente: <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/marco-normativo>, (consultada en mayo de 2021).

Ante la ausencia del esquema de estructura orgánica que refleje la organización y estructura de la Secretaría y como parte de los aportes de este diagnóstico se recrearon los organigramas para cada una de las direcciones que conforman a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. En el caso de las áreas en blanco que aparecen en la siguiente estructura, estas son áreas únicas, que no demandan la elaboración de un organigrama.

Como se observa en la figura 4 del organigrama, la Secretaría de las Mujeres cuenta con cuatro direcciones y una coordinación de proyectos, dos cargos de asesores y la Secretaría particular.

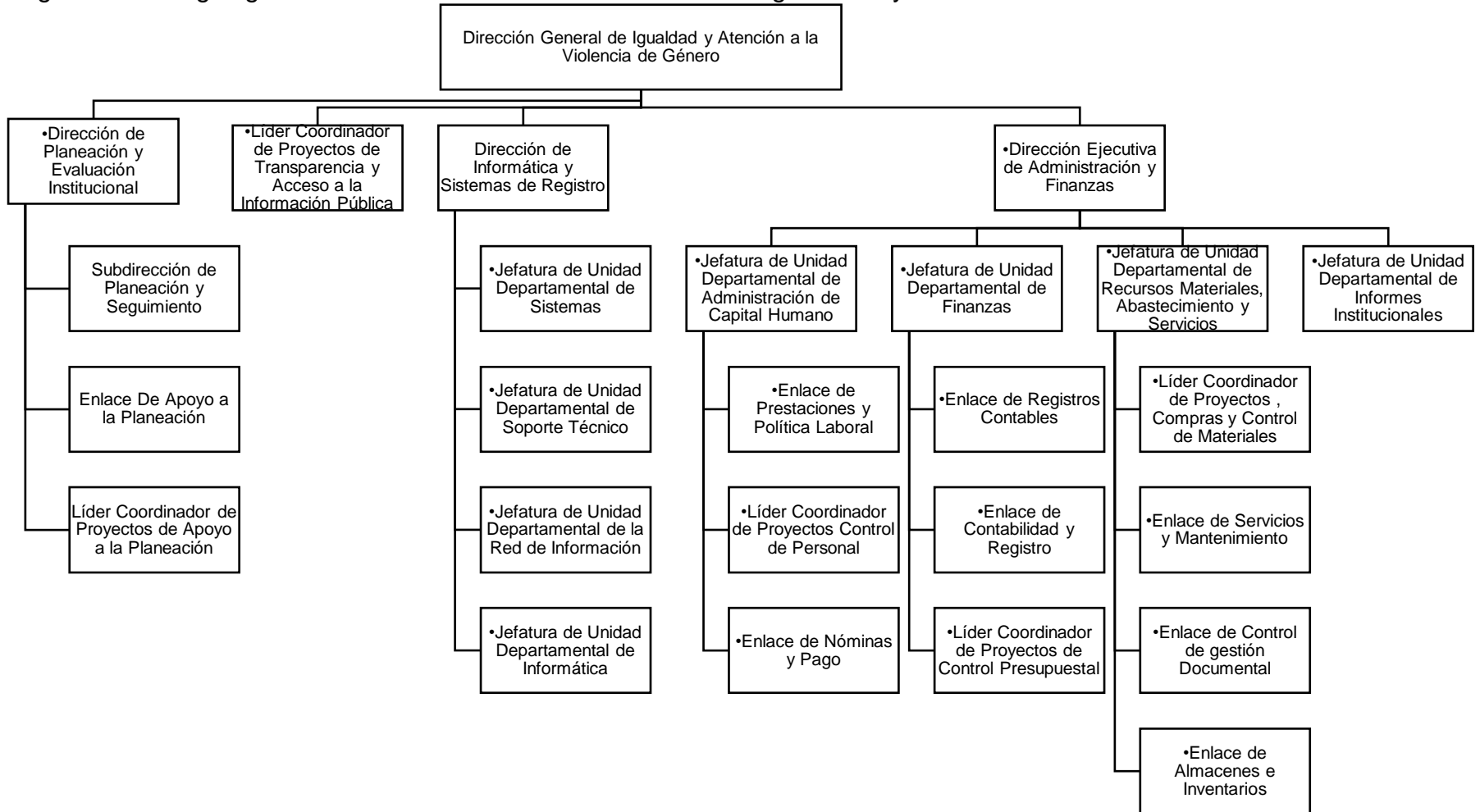
Figura 4. Organigrama de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México



Fuente: Elaboración propia con información del sitio electrónico <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura>, (consultada en junio de 2021).

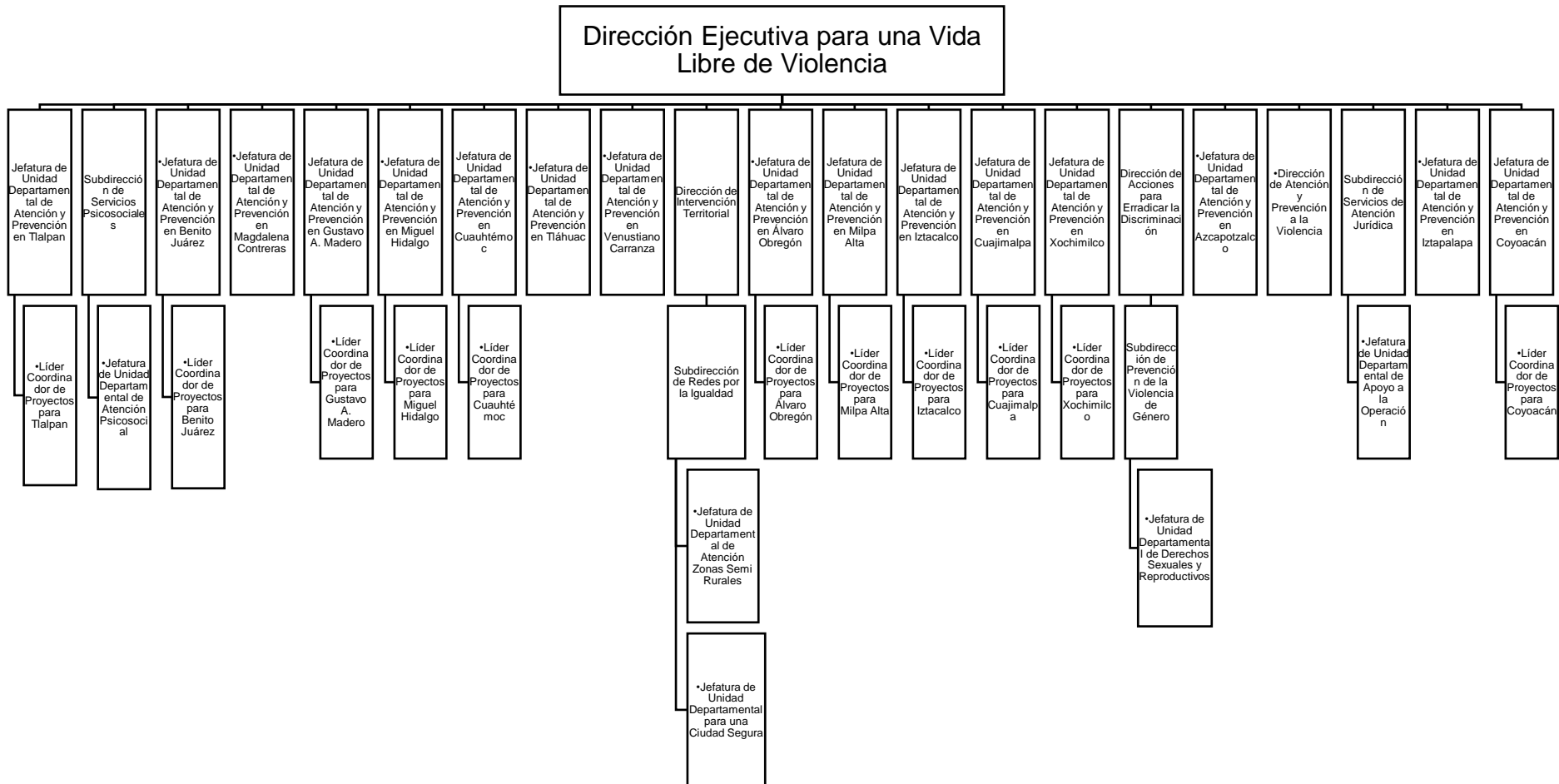
La siguiente figura representa la Dirección General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género, dentro de esta dirección general se encuentra la Unidad Departamental de Administración de Capital Humano, este referente es importante dado que ésta área se encarga de inducir al personal a la Secretaría.

Figura 5. Organigrama de la Dirección General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género



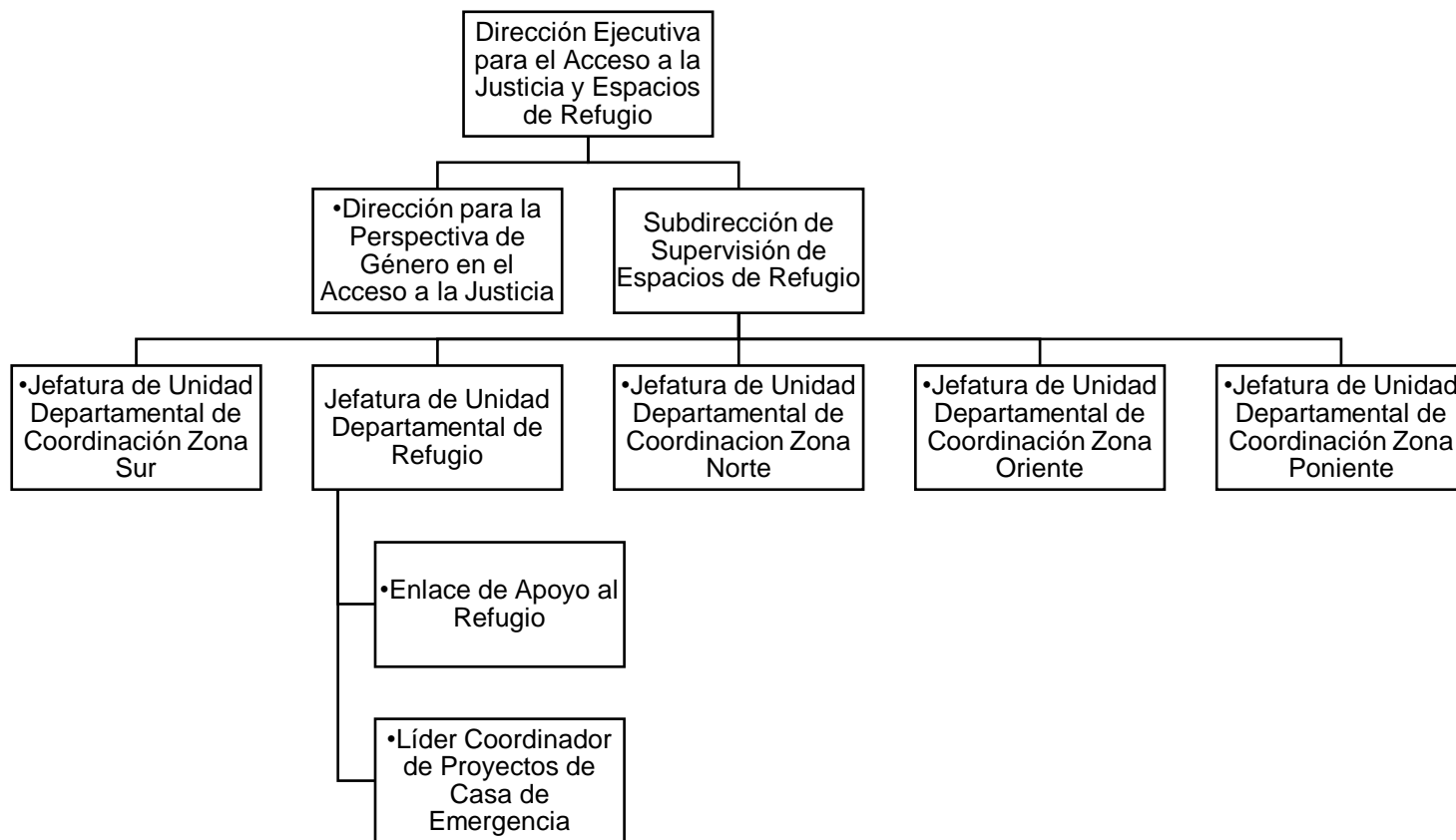
En cuanto a la estructura de la Dirección Ejecutiva para una Vida Libre de Violencia, se identifica un despliegue territorial de jefaturas de unidades por cada alcaldía de la Ciudad, esto puede ser comprensible si se considera que tiene contacto directo con las usuarias de los servicios de la Secretaría que acceden a servicios psicológicos y asesoría jurídica.

Figura 6. Organigrama de la Dirección Ejecutiva para una Vida Libre de Violencia



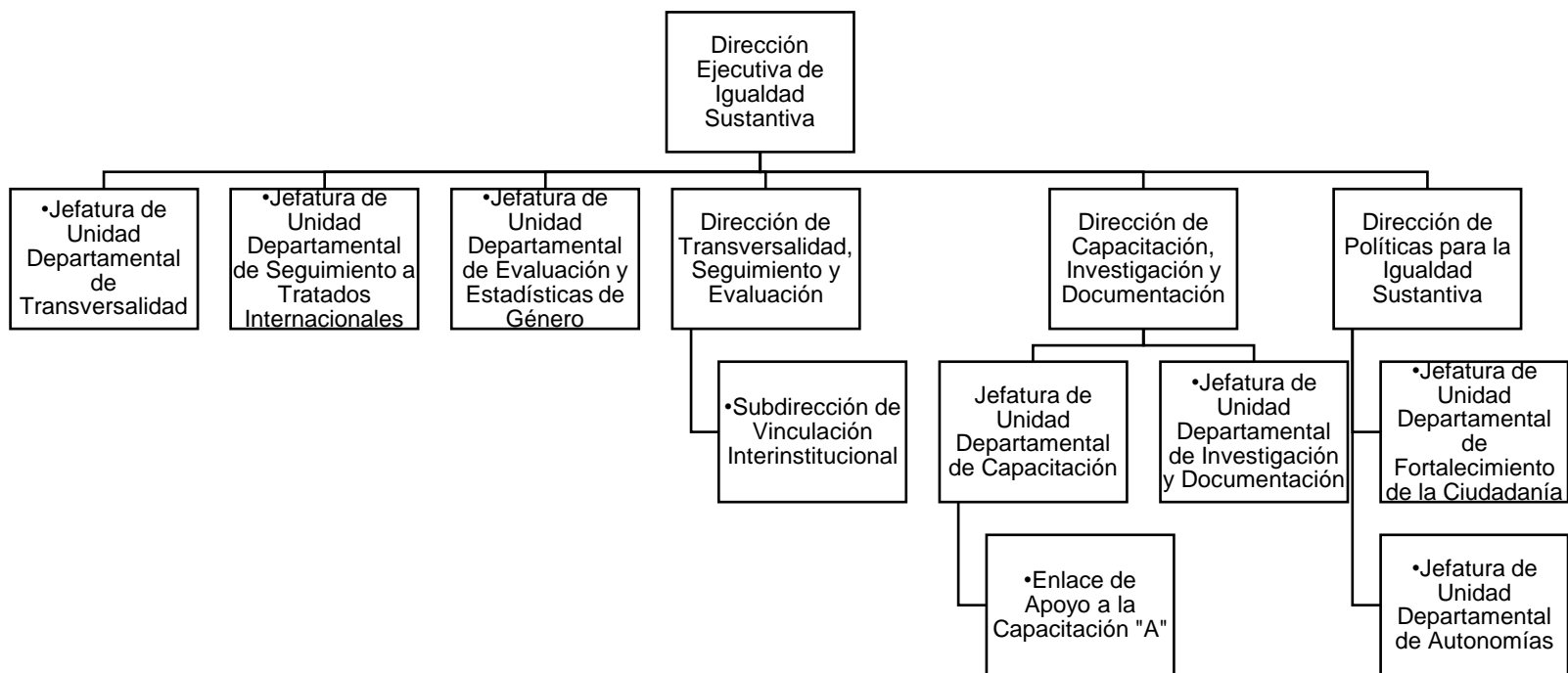
Fuente: Elaboración propia con información del sitio electrónico <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura>, (consultada en junio de 2021).

Figura 7. Organigrama de la Dirección Ejecutiva para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio



Fuente: Elaboración propia con información del sitio electrónico <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura>, (consultada en junio de 2021).

Figura 8. Organigrama de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva



Fuente: Elaboración propia con información del sitio electrónico <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura>, (consultada en junio de 2021).

En la figura 8 se representó la estructura institucional de la Dirección más importante en el proceso de conducción de la transversalización del género, la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva tiene un papel principal en este proceso. Sin embargo, pese a ser el área que tiene sobre sus hombros tan importante labor al interior y exterior de la Secretaría, su estructura es muy limitada, pues para las tareas de transversalización solo existe un cargo de Dirección y una Jefatura de departamento.

Mediante los organigramas recreados se identifica la verticalidad de la dependencia pública, característica que determina una toma de decisiones jerárquica al interior de la dependencia. Otro de los aspectos a notar es que no se identificó ningún área de atención o contacto con las mujeres.

2.5 Diagnóstico sobre la implementación de la TPG en la Secretaría de las Mujeres de la CDMX

Como parte del diagnóstico institucional realizado al interior de la Secretaría de las Mujeres se dirigieron algunas solicitudes de información pública, a fin de indagar y conocer el trabajo que ha desarrollado la Secretaría para transversalizar el género a nivel interno y externo. También se realizó una entrevista semiestructurada con una funcionaria clave de la Secretaría, lo que permitió recabar información detallada sobre las acciones y el proceso que se ha seguido en la práctica.

Mediante solicitud de información pública (anexo 2) realizada en la plataforma de transparencia nacional se preguntó acerca de los documentos base que se tienen en la Secretaría para llevar a cabo la transversalización del género tanto al interior como al exterior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

En cuanto a la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género al exterior de la Secretaría, la dependencia reportó que se ha diseñado un mecanismo conformado de cinco rutas de acción para acompañar, guiar e impulsar la transversalización del género en la administración pública de la Ciudad de México, se denomina: “Mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres 2019-2024”.

El mecanismo contempla las siguientes rutas de acción:

1. Consejo para el seguimiento de las políticas de igualdad sustantiva, que es el órgano de mayor jerarquía para la toma de decisiones dentro del Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.
2. Líneas temáticas para orientar las políticas de igualdad sustantiva y creación del Sistema de Indicadores de Género (SINGE), resultado de un prediagnóstico inicial sobre las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y que han sido el primer paso de lo que se tomó como base para la elaboración del Programa de Igualdad de la Ciudad de México para la presente administración.
3. Monitoreo de la integración de la perspectiva de género en el quehacer de los entes públicos (planeación y presupuesto) basada en la metodología OIT.
4. Programa Institucional de Capacitación
5. Agenda de coordinación interinstitucional a partir de un modelo de gestión centrado en mujeres de grupos prioritarios.

Mediante estos componentes se realizan diversas actividades para fortalecer el conocimiento del funcionariado público, con la finalidad de que incorporen la perspectiva de género en el ciclo de la política pública y presupuestal. La Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva (DEIS) se encarga de dirigir este mecanismo y realiza asesorías técnicas y de acompañamiento para la planeación desde la perspectiva de género, así como para el diseño de indicadores de género y asesorías personalizadas con los enlaces de los entes públicos.

En cuanto a la implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría de las Mujeres, mediante solicitud de información, la Secretaría informó de las rutas de acción que ha emprendido (ver tabla 2).

Tabla 2. Implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

| Acciones para la transversalización del género al interior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México | |
|--|--|
| Diagnóstico institucional | <ul style="list-style-type: none"> ▪ En 2019 a través del Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género financiado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de las mujeres realizó un diagnóstico institucional para la identificación de necesidades, fortalezas y debilidades del quehacer institucional de la Secretaría. ▪ Los temas que se trabajaron en el diagnóstico son: clima laboral, discriminación, acoso y hostigamiento sexual, violencia contra las mujeres trabajadoras. ▪ Los resultados han sido retomados por el área de capital humano de la Secretaría para su plan de capacitación interna. |
| Capacitación y sensibilización de las personas servidoras públicas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva contribuye al proceso de transversalización de la perspectiva de género al interior de la secretaría y del resto de las dependencias que conforman la administración pública de la Ciudad de México. ▪ Se encarga de la sensibilización, formación y capacitación de las personas servidoras públicas. |
| Curso en línea “Inducción a la Secretaría de las Mujeres” | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mediante el área de capital humano, la Secretaría brinda el curso de inducción donde se contemplan los antecedentes de la Secretaría, los ejes prioritarios de su acción y sobre el quehacer institucional de las personas servidoras públicas de la institución. |

Fuente: Elaboración propia con base en la solicitud de información SMCDMX/U-T/552/2021.

Si contrastamos las acciones institucionales que ha diseñado e implementado la Secretaría para la transversalización del género tanto al interior como al exterior de la dependencia es claro que este proceso transformador del género es más fuerte al exterior de la Secretaría, mientras que, al interior, es más débil y poco consolidado, aunque hay avances y acciones no hay una estrategia sólida para transversalizar al interior de la Secretaría de las Mujeres. Por supuesto, se tiene que tomar en cuenta que el proceso de transversalización del género requiere la

participación y voluntad de diferentes actores no solo de una Dirección, además se deben considerar aspectos perturbadores de la implementación como la transición del diseño institucional, de Instituto a Secretaría y el contexto de pandemia.

Programa Institucional de capacitación

Se indagó sobre el programa institucional de capacitación, la dependencia informó que dicho programa tiene un formato autoadministrable y tiene como propósito: capacitar a las personas servidoras públicas de los entes públicos de la Ciudad de México para formar habilidades en el diseño, implementación y seguimiento de acciones de gobierno en materia de igualdad sustantiva y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres. Los ejes temáticos del programa son tres:

Eje 1. Género y Derechos humanos

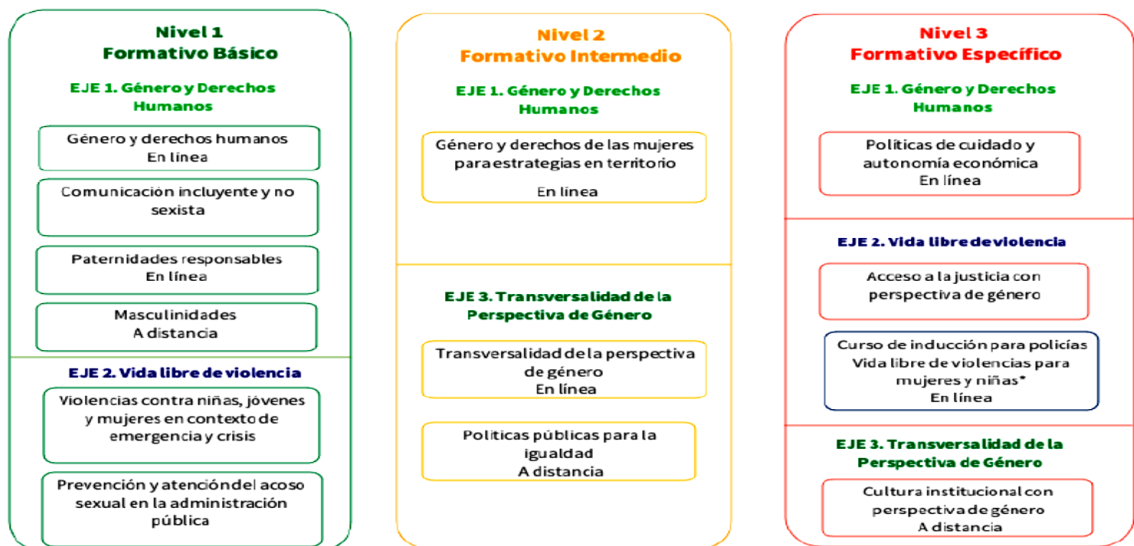
Eje 2. Vida libre de violencia

Eje 3. Transversalidad de la perspectiva de género

Se divide en tres niveles

- Básico
- Intermedio
- Específico

Figura 9. Oferta de capacitación



Fuente: Solicitud de información SMCDMX/U-T/552/2021.

En cuanto a la capacitación, la Secretaría ofrece una oferta acorde con las problemáticas de género, tales como violencia, transversalidad, políticas públicas, género y derechos humanos. Es positiva la organización por niveles ya que permite que los cursos se dirijan a distintos perfiles de personas servidoras públicas, por otro lado, la organización de las temáticas permite contar con una capacitación constante a lo largo del año.

El programa de capacitación institucional puede mejorarse si se introducen actividades centradas en la práctica cotidiana de las personas servidoras públicas, por ejemplo: el planteo de situaciones que permitan a las servidoras y servidores públicos identificar la manera de integrar el género, la propuesta de soluciones, el compartir experiencias de trabajo, problemas comunes y diseñar rutas de acción para la transversalización a partir de los conocimientos teóricos adquiridos; podría sumarse un formato de talleres en cada línea temática para aplicar los conocimientos adquiridos, de tal manera que en el corto, mediano y largo plazo, las personas servidoras públicas hagan de la integración del género en su práctica pública un ejercicio permanente a favor de la igualdad.

2.6 Hallazgos del diagnóstico cualitativo

A continuación, se presentan los hallazgos del diagnóstico institucional realizado en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México sobre el proceso de implementación de la transversalización del género al interior de la institución. La información se obtuvo mediante la entrevista semiestructurada realizada a una funcionaria de la Secretaría de las Mujeres quien compartió sus percepciones y experiencias respecto del proceso de transversalidad.

Esta indagación de tipo cualitativo abarca la dimensión de análisis micro, concerniente al plano de las personas que participan en la implementación de la TPG y el nivel meso que contempla a la organización.

Gracias a la entrevista semiestructurada se logró abarcar diferentes áreas temáticas como las normas, el contexto político, los recursos financieros, los recursos humanos, las políticas y acciones institucionales, las resistencias, logros, dificultades y mejoras; de ahí que la entrevista permitió la conformación de subdiagnósticos donde se explora la referencia conceptual de la transversalidad de la perspectiva de género para la secretaría; se realizó un análisis de las reglas formales e informales que dan cuerpo a la transversalidad; también se incluyó una revisión de las redes, los recursos financieros y humanos con los que cuenta, la organización pública, la identificación de resistencias hacia la integración del género y las áreas de mejora. Los siguientes apartados resumen los hallazgos encontrados.

2.6.1 Transversalización del género, una perspectiva instrumental

El propósito de esta sección es explorar cómo se entiende la transversalidad de la perspectiva de género (TPG) desde la visión de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. Se preguntó en dos sentidos, hacia el interior de la administración y hacia el exterior

Si algo distingue al concepto de transversalización es su carácter polisémico. En las dos últimas décadas se ha definido y construido el concepto de transversalidad y su diversidad inicia desde que lo pensamos como un sustantivo, transversalidad o como un verbo, transversalización. No conforme con estos dos usos del concepto, se le han atribuido significados como enfoque, herramienta, estrategia, mandato, principio y/o metodología. En la práctica una de las dificultades no solo trastoca el nivel cognitivo de la comprensión del concepto sino la operacionalización de lo que implica transversalizar el género en la administración pública, traducirlo en actividades concretas, en procesos y eventualmente en resultados. Como señala el testimonio de la funcionaria: “La transversalidad es una herramienta. Es una herramienta que nos permite trabajar en diferentes ámbitos, le llamamos las burbujas de la transversalidad” (entrevista a funcionaria de SeMujeres).

La expresión “burbujas de la transversalidad”, referida por la funcionaria de la Secretaría, hace referencia a los espacios o ámbitos en los que se pretende trabajar (planear, implementar). Pensar la transversalidad en “burbujas” implica una separación, puede ser para facilitar el proceso de implementación o planeación en la práctica del ejercicio público. Sin embargo, la transversalización no es un proceso fragmentado pues supone integralidad; la separación implica un riesgo, el desdibujamiento del objetivo planteado en una acción específica y su desarticulación.

Del testimonio se infiere que en la Secretaría de las Mujeres domina una visión instrumental de la implementación de la transversalización, al definirla como una herramienta y no desde su sentido más amplio como proceso o metodología. Hasta cierto punto esta mirada es comprensible en el campo organizacional y adecuada para determinadas etapas o actividades. Sin embargo, pensar la transversalidad en clave de metodología y proceso aporta una mirada amplia de aquello en lo que se desea incidir.

2.6.2 Reglas

En este proyecto terminal el planteamiento metodológico recupera tres dimensiones para el análisis de la implementación de la perspectiva de género: Reglas, Redes y Recursos. Este enfoque de las tres “R” erres propuesto por Gisela Zaremborg (2013), permite estudiar las experiencias de la transversalización del género y sus resultados.

La dimensión de las reglas es uno de los puntos centrales que configura este diagnóstico. El propósito consiste en identificar y analizar el estado de las reglas escritas (formales) y no escritas (informales) en el juego de la implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Reglas escritas

En México las leyes en materia de igualdad y derechos de las mujeres⁴ comenzaron a introducirse en nuestro sistema jurídico a partir de la primera década del siglo XXI. En el caso de la Ciudad de México en 2007 se expide la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres donde se establece el mandato normativo de la transversalización del género en la administración pública.

En cuanto a las normas y documentos para llevar a cabo el proceso de transversalización de género al interior y exterior de la secretaría, la persona entrevistada reconoce como marco normativo la Constitución Política y la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Llama la atención que en una primera exploración sobre el tema la entrevistada no se hiciera referencia a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres porque se establecen los lineamientos de la Política Nacional de Igualdad. Tampoco se hizo referencia a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México. En esta ley estatal se establece el papel de la Secretaría en materia de coordinación interinstitucional, los objetivos y acciones en materia de igualdad sustantiva y sobre todo, se establece que la Secretaría de las Mujeres es la encargada de la aplicación del principio de transversalidad para dar cumplimiento a la Política de Igualdad Sustantiva de la Ciudad de México.

Además de las leyes de igualdad a nivel federal y estatal, un aspecto positivo es que en el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México se establecen las atribuciones de la Dirección General de Igualdad Sustantiva, que en su artículo 204 se expresa que a esta dirección le corresponde la hechura del mecanismo de transversalidad de la perspectiva de

⁴ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006; Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003; Decreto de creación del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001; Reforma Constitucional de Paridad de Género, 2019.

género en los entes públicos de la Ciudad de México, así como la dirección de la institucionalización y cultura institucional de la Secretaría.

En cuanto a los documentos administrativos al interior de la Secretaría, el manual administrativo se encuentra en proceso de elaboración, como menciona la funcionaria, “al interior tenemos bueno lo que es el manual administrativo, que incluso se está al medio término, se hace una revisión, se hacen adecuaciones y es lo que está en proceso en este momento” (entrevista a funcionaria de SeMujeres). La pandemia fue una de las razones del retraso del manual, así como la falta de recursos humanos y financieros.

Las leyes constituyen un marco general a partir del cual se desprenden otro tipo de reglas como los lineamientos y reglamentos. En estos instrumentos se deben delinear la ruta del proceso transversalización, el papel de los actores involucrados, esquemas de incentivos y sanciones que estimulen la implementación de la esta estrategia transformadora de las relaciones de las relaciones de género; en concreto, las reglas son esenciales para construir una ingeniería institucional que permita la operacionalización de la transversalización del género.

En el rubro de las reglas formales, uno de los déficits que abonan a la débil implementación de la TPG al interior de la SeMujeres es que a dos años de la creación de la Secretaría aún no se cuenta con el manual administrativo terminado, lo que representa un aspecto que resta estabilidad al marco institucional de la estrategia de transversalidad y deja en una posición difícil para las áreas y personal involucrado en el proceso pues al no haber reglas escritas las atribuciones y responsabilidades se desdibujan. .

La presencia y claridad en las normas escritas son vitales: reducen la incertidumbre y ambigüedad en el actuar de las organizaciones públicas y contribuyen a la institucionalización del enfoque de género. Sin embargo, una carta que hay que poner sobre la mesa es el hecho de que la existencia *per se* de un marco normativo no significa un elemento suficiente en este juego de implementación pero da mayor certeza, Aspectos como la claridad o ambigüedad de la norma son críticos para facilitar y estimular la transversalización del género en la función pública.

2.7.2.2 Cultura laboral y transversalidad al interior de la Secretaría.

Factores externos como el ambiente social, económico y sanitario al que están expuestas las organizaciones públicas son otras de las variables que pueden perjudicar la implementación de cualquier estrategia o política. En marzo de 2020 México se declaró en emergencia sanitaria por la pandemia de la Covid-19, el escenario de confinamiento repercutió en el trabajo de las organizaciones públicas, paralizando y/o retrasando sus funciones.

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un instrumento para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con buenas prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, lo que en términos implícitos es un modelo para transversalizar la perspectiva de género al interior de la Secretaría de las Mujeres.

Actualmente, la Secretaría no cuenta con la certificación de esta norma mexicana. La pandemia ha sido uno de los factores que ocasionó la cancelación de la adopción de la certificación. No obstante, la Secretaría de las Mujeres está realizando las auditorías de género para acelerar la transversalización de la perspectiva de género al exterior de la organización, es decir, en el ámbito de la administración pública de la Ciudad de México pero también comienza los primeros pasos para transversalidad al interior, como se señala en el siguiente testimonio,

[con relación a la NMX-R-025-SCFI-2015] Justamente en 2020 se iba a trabajar a través de un recurso federal del Instituto Nacional de las Mujeres, nos autorizaron la meta, digamos. Hicimos un prediagnóstico en donde a través de un cuestionario se entrevistó aquí a personas claves, las directoras generales en aquel entonces, a la secretaria, a diferentes directoras de área y de ahí se tuvo como una visión general. Sin embargo, volvió nuevamente la pandemia y se tuvieron que cancelar. Esta certificación que ya se tenía programada, cursos presenciales y una certificación sobre auditorías de género. Entonces nosotras estamos... a partir de que se hizo la cancelación, lo que hicimos fue recabar información de las auditorías de género, de la norma de igualdad y del PROIGUALDAD y diseñamos un instrumento que se llama bueno, una estrategia que le llamamos el mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género, que es una especie de auditoría de género y que venimos aplicando desde el 2019 (entrevista a funcionaria de SeMujeres).

Conforme al testimonio de la funcionaria, se confirma que la influencia de factores externos, en este caso la pandemia por Coronavirus fue uno de los aspectos que frenó el proceso de certificación en la norma de igualdad laboral para la Secretaría.

Lo que se esperaría de la institución responsable de la política de igualdad es que cuente con la certificación NMX-R-025-SCFI-2015, sobre todo porque la implementación de la transversalización exige el despliegue de estrategias y acciones al interior de la Secretaría de las Mujeres para garantizar una cultura institucional a favor de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las prácticas, decisiones y programas que produce la Secretaría. Además, si consideramos que la Secretaría acompaña, recomienda y asesora a otras instancias públicas para que lleven a cabo el proceso de transversalización, el contar con la NMX-R-025-SCFI-2015 podría ser un respaldo para la Secretaría frente a otras organizaciones de la Administración pública.

Pese a la desafortunada interrupción y cancelación del proceso de certificación de la norma mexicana de igualdad la Secretaría de las Mujeres a través de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva ha impulsado otras acciones como el diseño y puesta en marcha del mecanismo de transversalidad o auditorías de género con el fin de instrumentar el enfoque de género en la función pública de la Ciudad.

De la información obtenida en la entrevista se encuentra que la Secretaría ha brindado acompañamiento a instituciones como la Secretaría de Movilidad (SEMOVI), el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT) y de manera más reciente en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM); esta Universidad es la primera en participar en el proceso de auditorías de género, un paso importante que puede representar el inicio de la incorporación del mecanismo de transversalidad en otras universidades públicas de la Ciudad de México.

La palabra “auditoría de género” como primer acercamiento de la transversalidad genera una percepción negativa entre el funcionariado, “nosotros no le llamamos auditoría porque se asustan. No es ir y fiscalizar, sino más bien identificar en dónde hace falta el proceso, en dónde están más débiles, hacemos recomendaciones y

les damos acompañamiento” (entrevista a funcionaria de SeMujeres). Lo que genera resistencias para llevar a cabo la implementación. La auditoría trae implícita una carga negativa por su carácter evaluador, aunque la Secretaría tiene muy presente que lejos de ser una práctica fiscalizadora es una actividad para la mejora de las organizaciones y del trabajo cotidiano que realiza el funcionariado público para integrar el enfoque de género en el actuar de los entes públicos, en los programas, estrategias y políticas que confeccionan. El mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género es una carta fuerte de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva, es una estrategia planeada para orientar, acompañar, implementar, monitorear y fortalecer la transversalización del género en la administración pública.

Finalmente, otra de las actividades sustanciales que ha desarrollado la Dirección de Igualdad es la construcción de una oferta de cursos para la capacitación de funcionarias y funcionarios de los distintos órganos de la administración pública.

2.6.3 Capacitación

Una práctica que se ha institucionalizado en la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva (DEIS) es el impulso de acciones para transversalizar el género al exterior de la Secretaría de las Mujeres, es decir, la Dirección Ejecutiva se ha encargado de dirigir la mayoría de sus esfuerzos en la promoción de la transversalización y las actividades de capacitación en los entes que conforman la administración pública centralizada de la Ciudad de México así como las alcaldías y secretarías; esta es una atribución central de la Secretaría donde la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva se encarga de llevar la batuta. Sin embargo, los procesos de capacitación sobre la transversalidad al interior de la institución no son una actividad consolidada por el área de igualdad sustantiva “la capacitación que se tiene aquí en esta dirección es para la administración pública no tanto para aquí” (entrevista a funcionaria de SeMujeres).

La Secretaría de las Mujeres es una de las organizaciones públicas que forman parte de la administración pública centralizada de la Ciudad de México, pero ¿qué explica el hecho de que la capacitación que produce la Dirección Ejecutiva no sea difundida al interior de la Secretaría?, podemos identificar dos planteamientos centrales, en primer lugar ¿existe problema de las atribuciones en la normatividad? y en segundo lugar, ¿existe ambigüedad en las normas? En cuanto al primer planteamiento, la normatividad es clara en cuanto a las atribuciones de la DEIS ya que el artículo 204 del Reglamento interior de la administración pública define las siguientes atribuciones de la Dirección:

I. Dirigir la estrategia para el diseño, elaboración, operación, seguimiento y evaluación del mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género en los entes públicos de la Ciudad de México;

VI. Dirigir la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género y cultura organizacional de la Secretaría para la Autonomía de las Mujeres.

El proceso de institucionalización del enfoque de género también implica un proceso de transversalización que parece darse por hecho al interior de la Secretaría, pese a ser la instancia que debe asesorar y guiar la transversalización del género a los organismos de la administración pública.

Respecto del segundo planteamiento, las reglas formales internas son ambiguas y se ha institucionalizado como regla no escrita que la capacitación que lleva a cabo la Dirección Ejecutiva se realiza al exterior, para el resto de las dependencias de la administración pública.

La institucionalización de la capacitación puede explicarse debido a la ausencia del manual administrativo, lo que genera un vacío en la organización pública estudiada, sumado al hecho de que no se define de manera explícita que la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva también debe implementar la estrategia de capacitación y transversalidad al interior de la Secretaría. En cambio, el protagonismo de las actividades de capacitación para el personal de la Secretaría lo asume el área de

recursos humanos y la DEIS tiene un papel residual brindando solo apoyo o acompañamiento.

El problema central es como el refrán “candil de la calle, oscuridad de su casa.” Al exterior la Secretaría tiene un proceso de implementación en camino de consolidación con estrategias y herramientas muy puntuales, pero al interior la implementación de la transversalidad del género es muy débil, prácticamente inexistente.

Se concluye que una de las dificultades que limitan y debilitan la transversalización del género al interior de la Secretaría es que las actividades de capacitación que encabeza la Dirección de Igualdad Sustantiva están dirigidas al exterior, a los entes públicos de la Ciudad de México y se omite este ejercicio al interior de la SeMujeres.

2.6.4 Redes

Repercuten en la configuración y dinámica de los procesos de coordinación y comunicación.

Redes externas, actores gubernamentales

El objetivo de indagar los elementos del contexto político que la Secretaría considera relevantes en el proceso de implementación de la transversalización del género permite identificar las posibles amenazas o fortalezas externas que pueden afectar la puesta en marcha de las acciones de transversalidad. No se concibe que los aspectos políticos sean un problema para la transversalización sino....

[en referencia a los problemas para lograr la transversalidad] “No, aspectos políticos no [...] al interior yo creo que hay cuestiones que todavía nos falta identificar con claridad en algunas en algunas áreas, pero no, no creo que sea por cuestiones políticas” (entrevista a funcionaria de SeMujeres).

Una de las fortalezas de la Secretaría de las Mujeres es la red política que mantiene con la Jefa de Gobierno capitalino al ser una dependencia de la administración pública centralizada en contraste con ser un organismo autónomo o descentralizado. Una ventaja que ha permitido mayor colaboración interinstitucional al agilizar procesos de comunicación entre la Secretaría y el gobierno central ya que

existe un discurso político para fortalecer la igualdad de género. Incluso, el nombramiento de la titular depende de la Jefatura de Gobierno.

La posición de la Secretaría en la dimensión política se ha fortalecido con el cambio ya que “la comunicación con el Gobierno central es más ágil, directa, hay mayor comunicación y capacidad de respuesta por parte de otras dependencias y esto le permite a la Secretaría incidir en la toma de decisiones” (entrevista a funcionaria de SeMujeres). De ahí que no se identifican ni reconocen factores políticos que inhiban la función de la Secretaría para impulsar la transversalización del género, por el contrario, el tema de la igualdad de género es una actividad que compete al gobierno central.

2.6.5 “Un cambio agridulce”: El diseño institucional

El organismo público encargado de dirigir y coordinar la política de igualdad y la transversalidad del enfoque de género en la administración pública de la Ciudad de México experimentó una transformación en su diseño institucional a raíz de la entrada de la configuración política y administrativa de la nueva Constitución para a Ciudad de México. El contexto político del cambio de gobierno en 2019 vino acompañado de un cambio para el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal que pasó a convertirse en la actual Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Aunque hay algunas ventajas importantes que se lograron con este cambio de organismo autónomo a dependencia de la administración pública estatal, hay aspectos negativos que afectan el trabajo de la Secretaría.

Bueno, yo creo que tiene aspectos positivos y es agridulce, que a veces decimos qué bien y qué mal, ¿no? Lo positivo es que, bueno, tenemos comunicación directa con la Jefa de Gobierno, con los titulares de las veinte dependencias, que esto nos permite tomar mejores decisiones, hablar de cara a cara tanto con la Jefa como con las personas titulares de las dependencias, ¿no? ¿Cuál es una en contra? Por ejemplo, que todo el recurso cuando queremos hacer contrataciones, pagos, tiene un desfase porque pasa por la Secretaría de Administración y Finanzas, no es una cuestión más directa, entonces, ese proceso nos desfasa, pero incluso cuando hacemos solicitudes ante los entes públicos, ser Secretaría, a ser un Instituto, tiene mayor incidencia, nos responden más rápidamente, nos dan mayor información, nos toman en cuenta como Secretaría, entonces, yo lo veo como un aspecto positivo (entrevista a funcionaria de SeMujeres).

Transitar de Instituto a Secretaría ha tenido un impacto negativo en la dimensión administrativa, sobre todo en la gestión de los recursos económicos, generando retrasos. Al dejar de ser Instituto se perdió la capacidad y autonomía que tenían en el uso y administración de los recursos económicos, ahora la administración de éstos tiene que pasar por la Secretaría de Administración y Finanzas.

Respecto de la reorganización del personal, a partir del cambio que experimentó el organismo público, se identificó que el personal administrativo del Inmujeres DF ha sido más estable pues permanece en distintas áreas en la Secretaría. Se puede traducir como un aspecto positivo conservar al personal, ya que hay acumulación de conocimiento, experiencia, saberes y prácticas a favor de la Secretaría. Sin embargo, no sucede lo mismo con el personal operativo que ha sido de reciente ingreso y ha realizado actividades en su mayoría en campo.

Entonces, no solo hay una fragmentación cognitiva cuando se piensa e instrumenta la transversalidad, también hay una discontinuidad operativa por la rotación e ingreso de personal operativo que está sujeto a ciclos administrativos y condiciones financieras de la Secretaría. En este sentido, la planeación entorno a la transversalidad debe convertirse en un recurso estratégico de la Secretaría para sortear y prever este tipo de condiciones.

2.6.6 Recursos

Recursos financieros

La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México da seguimiento al eje 1. Igualdad y Derechos Humanos del programa presupuestario 2021. Es favorable que se reconozca a las niñas y mujeres como población objetivo del programa presupuestario P001, dicha población constituye el grupo al mayoritario al que se canalizan las acciones de igualdad.

Respecto de los recursos financieros podemos destacar 3 aspectos: 1) El cambio a nivel presupuestal al pasar de actividades institucionales a programas presupuestarios. 2) Lo relacionado con el monto presupuestal para la

transversalización del género al interior de la Secretaría. 3) Las características de los programas presupuestarios.

1. El cambio a nivel presupuestal de actividades a programas presupuestarios.

La funcionaria califica de manera positiva el cambio presupuestal de actividades institucionales a programas presupuestales. Anteriormente, “podrías diseñar lo que fuera y estar moviendo y no te decía con claridad hacia dónde se iba, qué enfoque tomaba” (entrevista a funcionaria de SeMujeres). Desde la perspectiva de la funcionaria, mediante los programas presupuestarios se tiene mayor claridad del uso del recurso público para el fin que se establece a diferencia del presupuesto organizado en actividades institucionales donde no siempre se destinaba el recurso para el fin supuestamente etiquetado.

Este cambio permite a la Secretaría mejorar la planeación al diseñar acciones a mediano plazo, por lo que en la visión de la funcionaria se considera un “buen cambio para la Ciudad de México”.

Apenas se tiene poco más de un año desde el cambio en la estructura programática de las actividades institucionales a programas presupuestarios, así que es tema pendiente para una agenda de investigación lo relacionado a los avances y ventajas de tal cambio.

2. La cobertura del monto presupuestal para la transversalización del género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

En 2020 aproximadamente 82 entes públicos contaban con el P001 y en 2021 94. Sin embargo, pese al aumento en la cobertura de los organismos públicos que contaban con el P001, el monto porcentual que recibieron en 2021 fue menor respecto al de 2020.

3. Los programas presupuestarios que contribuyen a la transversalización del género.

Conforme a la información facilitada por la funcionaria se identifican tres programas presupuestarios que contribuyen a la transversalización del género en la secretaría P001, P002 y P004. En el catálogo de programas presupuestarios 2021, dichos

programas pertenecen al eje 1. Igualdad y Derechos humanos, cuya denominación es la siguiente.

- P001: Promoción integral para el cumplimiento de los derechos humanos de las niñas y mujeres.
- P002: Promoción integral para el cumplimiento de los derechos humanos.
- P004: Promoción integral para el cumplimiento de los derechos de la niñez y de la adolescencia.

Visto desde el esquema de los programas presupuestarios, la transversalización del género es una estrategia dependiente del enfoque de derechos humanos. Los tres programas tienen como criterio la promoción de derechos humanos, si bien la igualdad es un derecho humano y la transversalización del género un medio para alcanzarla, lo ideal sería contar con un programa presupuestario específico para la institucionalización y transversalización del enfoque de género.

La funcionaria reconoce la insuficiencia de recursos económicos, materiales, humanos y de conocimientos como inhibidores de la implementación de la TPG y sus resultados. El contar con recursos suficientes y disponibles facilitan la implementación, permiten contar con personal y planear actividades que potencien la transversalización. Se detecta como un área de oportunidad para incidir en el trabajo de la Secretaría la focalización de actividades clave para impulsar la transversalidad.

En este sentido, tendríamos que valorar la factibilidad práctica de la implementación TPG en la administración pública. Por un lado, el deber ser de un mandato normativo; esta visión transversal en todos los procesos, estructuras, niveles y actividades, que supone la aplicación de esta estrategia. Por otro lado, el ser; la lógica operativa de las organizaciones públicas y los procesos de planeación y ejecución. La identificación de: momentos administrativos y políticos de espacios y aspectos específicos en la planeación pueden ser más prometedores en puntos de decisión focalizados de la implementación de la TPG que tratar de introducirla como un “todo en todo” y al final observar su evaporación.

Sin duda otro elemento que podemos considerar una fortaleza es la visión de la funcionaría acerca de que la transversalidad “no debería tener un costo”, ya que es parte de una obligación que tienen como funcionarias. Lo anterior demuestra disposición, compromiso, convencimiento y creatividad para las acciones de transversalidad, aún si no se contará con un presupuesto para esas actividades, tal como expresa la funcionaria “la transversalidad no tendría que tener un costo”. Sin embargo, los recursos financieros siempre son necesarios para poder contar con más personal y para llevar a cabo acciones a favor de la transversalidad.

Recursos humanos

Las funcionarias de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva se enfrentan a una sobrecarga de trabajo que debe ser absorbida entre las cinco personas que conforman el equipo de la Dirección, por lo que la Dirección Ejecutiva enfrenta una saturación de actividades derivada de la insuficiencia de personal de apoyo en el área.

Es importante recalcar que la Dirección de Igualdad se encarga de guiar, acompañar, instrumentar y fomentar la coordinación de las acciones de transversalidad en todas las secretarías y organismos de la administración pública de la Ciudad de México, alrededor de 5,000 personas. Seguimientos, revisiones, informes, reuniones de presentación de resultados, oficios, revisión de leyes, sistema de igualdad sustantiva, indicadores, monitoreo. De ahí la importancia de esta Dirección y la necesidad de que cuente con el personal de apoyo necesario.

Cada jefatura de departamento de la Dirección es un cargo unipersonal. No hay más recursos humanos que colaboren con esas áreas. Cada jefatura lleva a cabo múltiples responsabilidades que recaen en una sola persona.

La formación académica de las funcionarias de la DEIS representan una fortaleza de la Dirección. La funcionaría explica que todo el personal que colabora en la Dirección cuenta con alguna formación en el tema de género, incluso se da a notar que también cuentan con grados de maestría para el desempeño de sus funciones. El perfil académico de las funcionarias es una de las fortalezas de esta Dirección,

los cargos directivos cuentan con grados de Maestría y formación en gestión pública, políticas y género.

Aunque es un equipo pequeño para la gran carga de actividades que lleva a cabo la Dirección de Igualdad, todas poseen conocimientos en el campo del género y formación académica idónea para el desempeño de sus funciones.

2.6.7 “Como que no sirve, que es pérdida de tiempo” Resistencias para la TPG

Las actitudes del funcionariado respecto a la implementación de la TPG es una variable imprescindible en el proceso. La postura que tenga el funcionariado es tan poderosa que tiene el potencial de favorecer la efectividad de la estrategia implementada, de lo contrario no considerar este aspecto merma su desempeño o conduce al fracaso. En este diagnóstico institucional se buscó identificar las actitudes de resistencia de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría de las Mujeres ante la implementación de la estrategia de transversalización del género.

Conforme al testimonio de la funcionaria, “hay a quienes en otras áreas se les parece que está... como que no sirve, que es pérdida de tiempo, cosas así, entonces, tenemos que ir como paso a pasito convenciéndoles” (entrevista a funcionaria de SeMujeres). En relación con la incorporación del género, las resistencias identificadas a partir de la información proporcionada por la servidora pública entrevistada giraron en torno a tres aspectos: la utilidad, el tiempo y el convencimiento.

La frase “Como que no sirve” refiere a la percepción sobre la utilidad de la Transversalización del género.

De acuerdo con la entrevista realizada, el funcionariado no comprende la utilidad de llevar a cabo acciones para la transversalización, no hay claridad ni aceptación sobre la importancia de esta estrategia. Esta resistencia podemos encuadrarla en el rubro del desconocimiento y falta de comprensión dado que se desconoce su propósito, utilidad e impacto en la función pública y cultura organizacional.

Concebir que “Que es pérdida de tiempo, cosas así” refiere también al uso del tiempo. Es posible que las acciones de TPG representen una “carga” adicional de trabajo para el funcionariado y personal de la Secretaría. Además de la resistencia para asimilar la utilidad de la transversalización, existe la percepción de desinterés, por lo que implica el rechazo de implementar las acciones y considerarlas como una “pérdida de tiempo.”

Respecto del convencimiento y persuasión, mediante la frase “Hay a quienes no les convence”, se puede señalar que la posición de resistencia del funcionariado ante la implementación de las acciones de transversalidad puede tener su origen en aspectos valorativos, desconocimiento, inercia organizativa, desinterés y en una mala o nula comunicación de la estrategia de transversalidad al interior de la Secretaría. Toda acción gubernamental debe ser acompañada de una adecuada comunicación, mediante ésta se persuade y se convence a los implementadores y receptores de la política de transversalidad. No basta con el mandato normativo, la persuasión y argumentación en torno a la estrategia facilita el convencimiento de los actores frente a la implementación.

Contar con conocimientos y experiencia es fundamental para las personas encargadas de la implementación de la transversalidad. La labor de convencimiento, capacitación e implementación debe ser constante, reforzarse y acompañarse del monitoreo de estas actividades y decisiones tanto en la Secretaría como en el resto de los organismos de la administración pública. La transversalización del género demanda un trabajo permanente y cotidiano en el quehacer gubernamental.

2.6.8 Áreas de mejora

La funcionaría identifica con facilidad los campos que deben mejorar a fin de incentivar la TPG. Las áreas de mejora detectadas por la funcionaría contemplan:

Planeación y toma decisiones

- Planear a largo plazo y no por año.
- Planificar de manera específica el destino de los recursos e identificar donde hacen más falta.
- Sistema de indicadores, permite tomar decisiones con evidencia.

Recursos humanos

- Personal especializado con conocimiento sobre la transversalidad e igualdad.
- Mayor personal para cubrir las áreas y horarios.
- Personal con una visión integral de los problemas.
- Personal con capacidad de vincularse con titulares de las dependencias.
- Personal con habilidades de negociación, comunicación y liderazgo.

Recursos financieros

- Recursos materiales y financieros suficientes para solventar salarios del personal, así como para acciones institucionales.

Vinculación con la ciudadanía

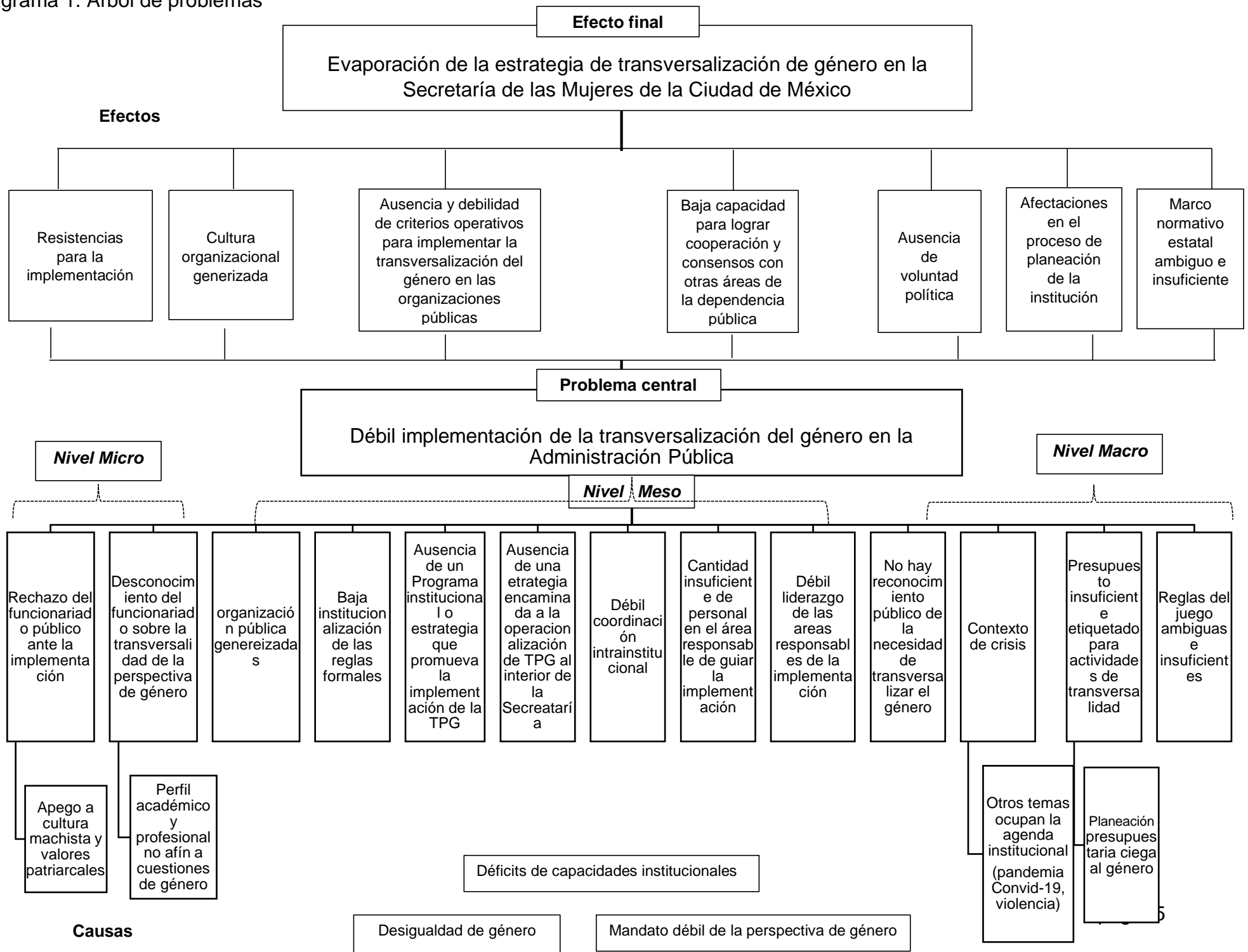
- Establecer medios para la vinculación con la ciudadanía permitiría tener mayor conocimiento de las problemáticas de género, retroalimentaría el quehacer gubernamental de la Secretaría.

2.6.9 El problema y sus expresiones

La implementación de la transversalidad del género demanda a las organizaciones públicas y a los implementadores un ejercicio pulcro de combinación de recursos, actitudes y condiciones. Existen diversos factores que amenazan la efectividad de implementación de esta estrategia en el nivel micro, meso y macro.

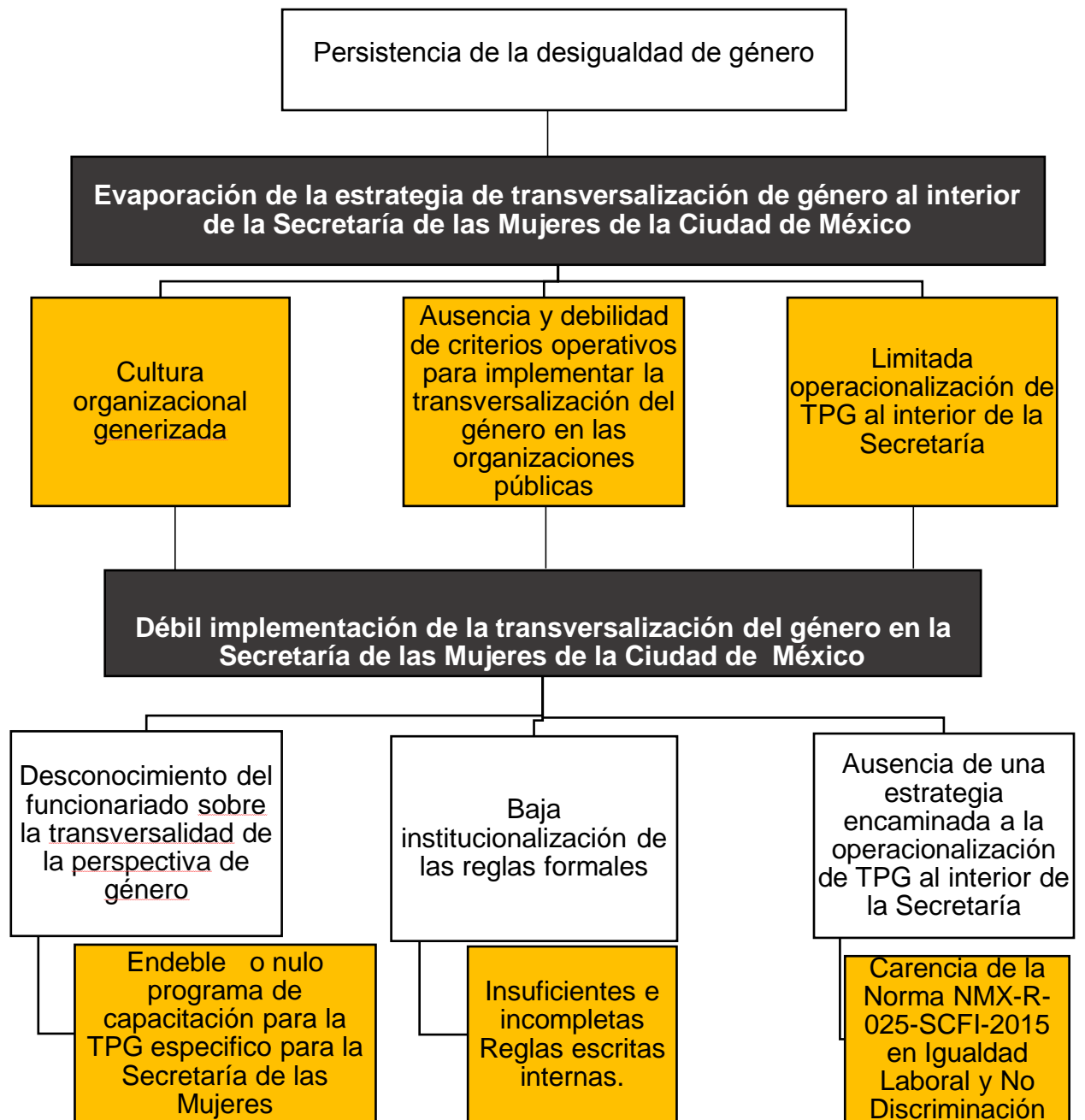
En el diagrama 1. Árbol de problemas se buscó mapear las causas y efectos que inciden en la débil implementación de la transversalidad del género en la administración pública. El árbol de problemas fue construido a partir de la revisión de la literatura en transversalidad y se tomó en cuenta el ejercicio de exploración de la página web de la Secretaría de las Mujeres.

Diagrama 1. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

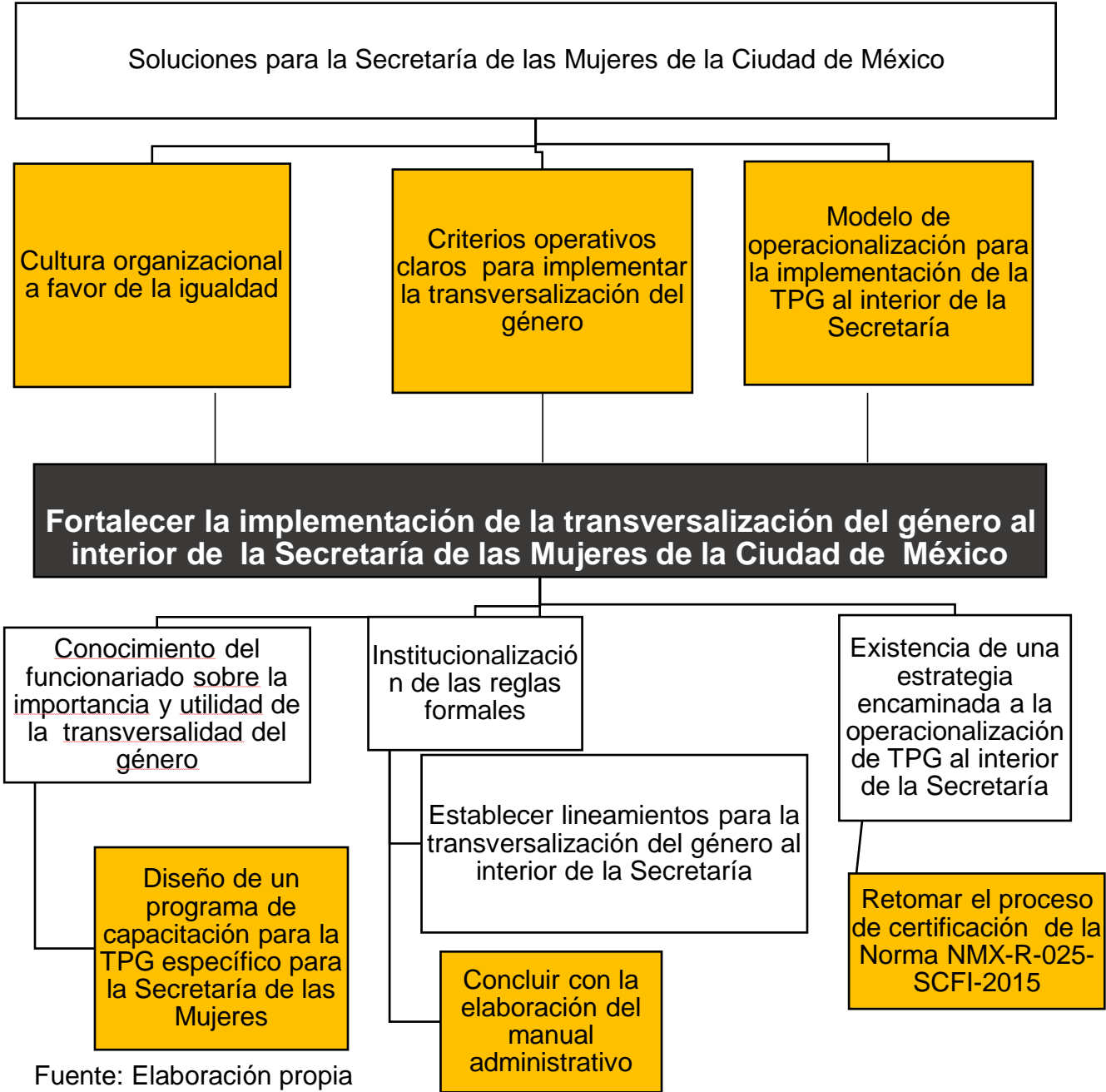
Diagrama 2. Árbol de problemas: Secretaría de las Mujeres



Fuente: Elaboración propia

En el diagrama 2. Árbol de problemas: Secretaría de las Mujeres, se identifican los principales problemas detectados con base en el diagnóstico institucional realizado en la Secretaría. Finalmente, en el diagrama 3. Árbol de soluciones se presentan las acciones que la Secretaría podría ejecutar con el propósito de fortalecer la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género.

Diagrama 3. Árbol de soluciones



2.6.10 Reflexiones finales: Ratificación de la problemática de género

Se ratifica la problemática de género identificada: Débil implementación de la transversalización del género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. A pesar de que se han implementado acciones, la Secretaría no cuenta con la Norma Oficial NOM-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Por lo que, se confirma que existe una baja institucionalidad de la transversalización del género al interior de la Secretaría.

Algunos de los motivos que indican la ratificación del problema consisten son:

- La planeación y actividades de acciones para la transversalización son diversas y están más fortalecidas al exterior de la dependencia. Existe un trabajo importante y en proceso de consolidación por parte de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva para guiar esta estrategia con el resto de las organizaciones públicas que conforman la administración pública central. Sin embargo, al interior de la Secretaría de las Mujeres esta implementación se ve más debilitada pues la DEIS no tiene como actividad principal guiar este proceso para la institución.
- Se cuenta con un presupuesto específico para las acciones de transversalidad. Incluso, la funcionaria explica que ha aumentado. Aunque, las acciones de igualdad al interior de las dependencias “no deberían tener un precio monetario al ser una obligación legal” (entrevista a funcionaria de SeMujeres), también se reconoce la necesidad de contar con presupuesto dirigido a la transversalización de género.
- La pandemia por COVID-19 fue una limitante en el proceso de certificación en la norma de igualdad. El contexto macro en el que está inmerso la Secretaría afectó en la ruta de la transversalidad al cancelarse los avances de la certificación de la NOM-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- Se identificaron resistencias importantes relacionadas con la utilidad de la perspectiva de género, el desconocimiento y la falta de convencimiento sobre la importancia, utilidad e impacto de esta estrategia de género.
- El “talón de Aquiles” que reafirma la débil implementación de la TPG al interior de la Secretaría de las Mujeres es que la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva no se asume como la responsable de instrumentar la transversalización del género al interior de la Secretaría, ya que esta Dirección concibe su papel hacia el exterior, para la administración pública “afuera”.
- La interpretación y ambigüedad de las normas escritas que no expresan con claridad que la Secretaría de las Mujeres es también un organismo de la administración pública de la Ciudad de México donde la transversalización del género debe ejecutarse, la institucionalización de la TPG ha debilitado la cultura de igualdad.
- La institucionalización de las reglas no escritas en la DEIS y en la Secretaría, al convertir en rutina e interiorizar que sus funciones no se despliegan al interior de la SeMujeres sino percibir que su misión es “hacia fuera” con las organizaciones públicas de la administración de la Ciudad de México ha dificultado que se logre la TPG al interior.
- Un problema más es la delimitación de funciones al interior de la Secretaría, en particular lo que corresponde a las tareas de capacitación que realiza la Unidad Departamental de Administración de Capital Humano para el personal de la Secretaría y las acciones de capacitación como parte de la implementación de la PTG son fundamentales, mismas que debería ejecutar la DEIS al interior de la Secretaría.
- Pareciera que se da por sentado la transversalización del género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. En este sentido, una propuesta de mejora para incluir a la Secretaría en estas acciones de capacitación sobre la transversalización es que la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva sea quien asuma el papel de capacitar al personal de la Secretaría para fines de la transversalización e institucionalización del

género y la igualdad al interior de la Secretaría. La capacitación debe ir más allá de facilitar contenidos teóricos, debe dirigirse a modificar la práctica de las personas servidoras para integrar la perspectiva de género en los procesos y toma de decisiones.

- Lo anterior exige la definición clara de estas funciones entre la Unidad Departamental de Administración de Capital Humano y la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva. Además, se requieren recursos humanos y financieros para apoyar a la DEIS en esta función. De esta manera, se contribuirá a fortalecer la implementación de la transversalidad al interior de la Secretaría.

CAPÍTULO 3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En este apartado se presenta el diseño de la propuesta de intervención específica para la Secretaría del as mujeres con base en aquellas problemáticas detectadas y en las cuales es posible incidir en el corto plazo. La propuesta de intervención consta de tres acciones imprescindibles: En primer lugar, la conclusión del manual administrativo a fin de establecer lineamientos específicos para la transversalización del género al interior de la Secretaría. En segunda instancia, iniciar con el proceso de certificación de la norma NMX-R-025-SCFI-2015. En este sentido, se pueden aprovechar los avances que la Secretaría ya tiene en este proceso, pero que se vieron interrumpido por la pandemia. En tercer lugar, reforzar las actividades de capacitación en materia de transversalidad al interior de la Secretaría con el objetivo de convencer y concientizar sobre la utilidad de integración del género en el trabajo que realizan las personas servidoras públicas y el resto del personal de la institución. La propuesta de intervención tiene como finalidad fortalecer la implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría.

En cuanto a las reglas escritas: La Secretaría de las Mujeres tiene que concluir la elaboración del manual ya que es un instrumento que clarifica los procesos y

actividades internas para las distintas áreas. Además de ser un referente para la obligatoriedad en el cumplimiento de las reglas escritas al interior de la Secretaría.

Como parte del proceso de investigación documental realizado para la elaboración de este trabajo terminal se estudiaron manuales y guías de trabajo para integrar la perspectiva de género en la administración pública. En primera instancia, se pretendía hacer un manual propio para la Secretaría de las Mujeres como propuesta de intervención. Sin embargo, las guías consultadas coinciden que para la transversalización del género al interior se requiere capacitación al personal, protocolos de atención a la violencia, políticas salariales, medidas de conciliación familiar y laboral, la eliminación de lenguaje sexista y planes institucionales para la igualdad. Con base en esta indagatoria se identificó que estos ejes de transversalización del género ya los contempla la certificación de la norma NMX-R-025-SCFI-2015.

La NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación establece una ruta de acción, requisitos y procedimientos para la puesta en marcha de la transversalidad del género en las organizaciones, por esta razón agilizar el proceso de certificación en esta norma forma parte de la propuesta de intervención de este trabajo.

Entonces, la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 es recomendable para la Secretaría, por lo que retomar el proceso de certificación de la norma en Igualdad laboral y no discriminación es el siguiente paso. La convocatoria para el registro de certificación se encuentra abierta de manera permanente. Contar con la norma es un paso fundamental y urgente para la Secretaría en su carácter de organismo rector de la política de igualdad estatal y responsable de impulsar la transversalización del género en otras organizaciones de la administración pública de la Ciudad.

Respecto de la capacitación: Se recomienda trabajar en los procesos de sensibilización y capacitación al interior de la Secretaría de las Mujeres. Conforme a los resultados del diagnóstico realizado para este proyecto terminal se detectaron resistencias asociadas con el desconocimiento, asimilación, importancia y

convencimiento de la incorporación del enfoque de género entre el personal del organismo.

Adicionalmente, desde mi experiencia como facilitadora de la Red de Mujeres⁵ me percaté que las capacitaciones dirigidas al grupo de facilitadoras de la Red eran impartidas por personal de la Secretaría, pero pesé a tratar temas asociados al género y la violencia, éstas estaban desvinculadas del trabajo que en la práctica se realizaba en territorio. También me percaté que las personas responsables de la operación de la acción social de la Red de Mujeres no incorporan la perspectiva de género en procesos comunicativos, de trato y en el diseño mismo de la acción social, por lo que es vital que la implementación de la transversalización del género se refleje en la cultura organizacional, en el diseño de las acciones, programas, procesos de planeación y en las actitudes de las personas servidoras públicas que pertenecen y colaboran en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

En suma, implementar las acciones anteriores permitiría a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México construir y fortalecer la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género.

3.1 Ruta para la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Como parte de la propuesta de intervención es necesario que la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México dé continuidad a la adopción de NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el objetivo de contar con procesos que incentiven la transversalización del género al interior de la Secretaría.

⁵ La Red de Mujeres por el Bienestar es una acción social implementada desde 2019 por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. La Red de Mujeres tiene como propósito realizar visitas casa por casa para informar a las mujeres mayores de 15 años sobre sus derechos, los tipos de violencia contra las mujeres y detectar casos de violencia mediante la aplicación de una entrevista, de tal modo que las mujeres visitadas que lo requieran puedan ser canalizadas a las LUNAS, como se le conoce a las unidades territoriales encargadas de la atención y prevención de la violencia de género de la Secretaría de las Mujeres para recibir atención psicológica y asesoría legal. Para llevar a cabo las acciones anteriores se contó con la figura de las “facilitadoras” de la Red, mujeres que fueron beneficiarias de la acción social.

La certificación de la Norma Mexicana para las organizaciones públicas es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo tanto del sector público, social y privado que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. La norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 instruye a los organismos a tomar medidas respecto de ejes relacionados con la incorporación la perspectiva de género y la no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación del personal; igualdad salarial; acciones para prevenir y atender la violencia laboral; acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal e igualdad de trato y oportunidades.

La norma estimula la implementación de las acciones de transversalización del género a nivel micro y meso; es decir, con incidencia en el plano individual del trabajo que realiza el personal de la Secretaría y en el plano de la Secretaría como organización pública.

El proceso de certificación de la norma la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación consiste en un realizar, primero un registro y posteriormente un diagnóstico de autoevaluación que se envía al Consejo Interinstitucional, el cual está conformado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Consejo Nacional para Prevenir y erradicar la Discriminación.

El diagnóstico consiste en verificar el cumplimiento de 14 requisitos, proceso medular para la obtención de la certificación con un sistema de puntaje; si se obtienen 70 puntos, el centro de trabajo se certifica. La Secretaría de las Mujeres, tiene una ventaja en este campo ya que han estado trabajando en la elaboración de un prediagnóstico, un paso inicial para la adopción de la certificación de la norma.

A continuación, se retoma de la NMX-R-025-SCFI-2015 los requisitos y elementos que debe contemplar la Secretaría de las Mujeres para certificarse en igualdad laboral y no discriminación.

1. Contar con una Política de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Elementos:

- a) Que exista en forma escrita y sea del conocimiento de quienes laboran en el centro de trabajo.
 - b) Que incluya el compromiso formal de la máxima autoridad, alta dirección o representante legal respecto del cumplimiento de la política.
 - c) Que esté armonizada con lo que establece la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
 - d) Que establezca el área responsable de su implementación y evaluación.
 - e) Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo (de estructura, por honorarios, etc.).
 - f) Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, embarazo, estado civil, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria
2. Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Elementos:

- a) Que cuente con un grupo, comisión o Comité para la igualdad laboral y no discriminación (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la población total del centro de trabajo, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad) y estén establecidas sus funciones y responsabilidades.
3. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Elementos:

- a) Que se cuente con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria

según lo establece la fracción III del artículo 1º de la LFPED, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo.

- b) Declaración explícita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- c) Que exista un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.
- d) Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación.

4: Realizar una auditoría interna.

Elementos:

- a) Que se realice la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.
- b) La auditoría interna debe realizarse antes de la certificación y antes de la auditoría de vigilancia.
- c) Deberá contemplar todos los requisitos establecidos en la presente Norma Mexicana.

5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

Elementos:

- a) Que se aplique el cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación al personal en el espacio laboral.
- b) Deberá aplicarse durante la auditoría de certificación y de seguimiento.

6. Existencia de un código de ética o equivalente.

Elementos:

- a) Que prohíba todo tipo de Discriminación

- b) Que esté armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.

7. Garantizar la igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.

Elementos:

- a) Que se establezcan criterios de evaluación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación y evidencias de su implementación.
- b) Contar con un listado de puestos, categorías, y salarios por sexo.
- c) Que se asignen las compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley, con base en procedimientos transparentes y determinados por el centro de trabajo.

8. Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.

Elementos:

- a) Que se cuente con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios.
- b) Que se cuente con mecanismos de evaluación del desempeño del personal que sean objetivos, que consideren una convocatoria previa para su participación.
- c) Que los mecanismos antes mencionados sean difundidos a todo el personal de forma clara y oportuna.

9. Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.

Elementos:

- a) Que se cuente con procesos transparentes y accesibles libres de sesgos sexistas o discriminatorios.
- b) Que considere a todo el personal que labora en el centro de trabajo sin importar los niveles de responsabilidad.

- c) Que se cuente con mecanismos transparentes, incluyentes y con perspectiva de género, para el acceso a la formación, capacitación, adiestramiento y del personal durante la jornada de trabajo.

10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.

Elementos:

- a) Que se cuente con una campaña de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- b) Acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.
- c) Programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para el personal del área de recursos humanos y para el grupo, comisión o Comité para la Igualdad Laboral y no Discriminación.

11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

Elementos:

- a) Que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación de las evidencias, así como en todo tipo de comunicación interna y externa del centro de trabajo.

12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.

Elementos:

- b) Que se cuente con un espacio privado, adecuado e higiénico para la lactancia o extracción de leche.
- c) Que se promueva la lactancia materna en el centro de trabajo.
- d) Que se proporcione una oferta complementaria de cuidado de menores para su personal, dirigido a madres y padres o tutores/as, a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social (IMSS, ISSSTE y otros).

- e) Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).
- f) Que existan medidas para atender las necesidades de su personal para ofrecer cuidados a dependientes y terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
- g) Que se otorgue la licencia de paternidad al menos por cinco días laborables.

13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.

Elementos:

- a) Mobiliario y equipo con ajustes razonables para personas con discapacidad y/o personas adultas mayores y/o embarazadas.
- b) Plan de accesibilidad de espacios físicos para toda persona.
- c) Información y comunicación accesible para la totalidad del personal.
- d) Contar con un programa de protección civil que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad.
- e) Espacios físicos adaptados a las necesidades de toda persona.

14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo.

Elementos:

- a) Que los mecanismos incluyan acciones para prevenir las prácticas de discriminación y violencia laboral; estrategias de atención de las mismas, de acuerdo con la solicitud de la víctima: se tenga prevista la atención o canalización de acuerdo con la naturaleza de la violación (administrativa, laboral o penal); acciones para sancionar estas prácticas en el ámbito administrativo; e información sobre instancias externas y debido proceso en caso de controversia o queja; así como acciones de la difusión de este mecanismo.
- b) Que en caso de existir o haber existido denuncias de discriminación y/o violencia laboral, se demuestre el número de casos resueltos.

Actualmente, la Secretaría de las Mujeres cuenta con el requisito 6 sobre del código de ética; el 9 y 10 relativos a la capacitación y sensibilización, aunque existen algunos esfuerzos dirigidos por la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva y el departamento de Recursos Humanos, no hay una planeación específica para ese propósito y no se considera una atribución de la Secretaría. En cuanto al requisito 5 sobre el diagnóstico de medición de clima laboral, conforme a la información proporcionada por la funcionaria de la Secretaría, la exploración del clima laboral fue uno de los ejes del diagnóstico institucional impulsado en 2019.

Conforme a los requisitos que aún falta por desarrollar y consolidar, se ratifica también la problemática de género en cuanto a la dimensión de las reglas escritas al interior, hay un trabajo pendiente con la creación de reglas escritas sobre conciliación y corresponsabilidad laboral y familia, así como política de igualdad interna.

En cuanto al requisito 2 que establece la norma sobre la creación de un comité, se recomienda a la Secretaría que la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva sea la encargada de las actividades de coordinación de los trabajos y de la vigilancia de su cumplimiento.

Finalmente se diseñó una infografía sobre los requisitos de certificación, este recurso gráfico puede emplearse como apoyo para el curso capacitación en la Secretaría, pero también puede utilizarse para difusión en las Direcciones de Igualdad Sustantiva, Recursos Humanos y en general al interior de la Secretaría de las Mujeres.

Infografía: Requisitos para la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015

Se incluye el enlace para su consulta y una mejor apreciación del recurso.

[https://www.canva.com/design/DAExEm760Jw/WknZXm2cECZQE8NUTRLHXw/vi
ew?utm_content=DAExEm760Jw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link
&utm_source=publishsharelink](https://www.canva.com/design/DAExEm760Jw/WknZXm2cECZQE8NUTRLHXw/vi
ew?utm_content=DAExEm760Jw&utm_campaign=designshare&utm_medium=link
&utm_source=publishsharelink)

**NORMA MEXICANA
NMX-R-025-SCFI-2015
EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**



Yadira Monserrat Córdoba López

Fuente: Elaboración propia con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

3.2 Curso: Transversalizar el género en la práctica pública de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

La capacitación y sensibilización para la integración del enfoque de género en la administración pública es uno de los ejes esenciales para la transversalización, proceso que demanda no solo conocimientos de género sino también disposición para la asimilación de los contenidos. Aunque en la Secretaría se cuenta con un programa institucional de capacitación, este debe reforzarse introduciendo un curso que permita vincular el conocimiento teórico-práctico con las situaciones, procesos y actividades que las y los participantes enfrentan en sus labores. Adicionalmente, la capacitación representa una oportunidad para estimular, vencer resistencias y mejorar la incorporación del enfoque de género en estructura organizacional de la Secretaría.

Finalmente, la Secretaría de las Mujeres conlleva un doble peso al ser la instancia encargada de articular la política de igualdad, de brindar acompañamiento y asesoría a otros organismos de la administración pública.

Justificación: Con base en el diagnóstico institucional realizado en la dependencia, se detectó que un área de oportunidad para impulsar la transversalidad a nivel institucional como es la capacitación dirigida al personal de la Secretaría.

Objetivo General: Mediante el curso las y los participantes reconocerán la importancia de transversalizar el enfoque de género y establecerán actividades de incidencia que contribuyan al ejercicio de la transversalidad en su práctica pública.

El curso se ha organizado en tres sesiones. La primera sesión “Discusión conceptual: transversalización de la perspectiva de género”, tiene como objetivo identificar los conceptos asociados a la transversalidad del género y tener claridad de lo que implica la transversalidad. En la segunda sesión, “Marco normativo”, se identificarán los instrumentos internacionales, nacionales y estatales que mandatan la implementación de la transversalidad del género en todo el aparato gubernamental. La tercera sesión “Transversalizar el género en la práctica pública”, tiene como objetivo que las y los participantes identifiquen, diseñen y valoren rutas

de acción, procesos y/o actividades para integrar el género desde su campo de acción.

Antes de comenzar con el curso se aplicará una evaluación exploratoria a las y los participantes con el objeto de conocer el nivel de previo de conocimientos. Al concluir el curso se realizará una evaluación *expost* sobre el aprendizaje de este.

Carta Descriptiva del curso

| DATOS GENERALES | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--------|-------|
| Nombre del curso | La Transversalización del género en la práctica pública de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México | | | |
| Objetivo general | Las y los participantes reconocerán la importancia de transversalizar el enfoque de género y establecerán actividades de incidencia que contribuyan al ejercicio de la transversalidad en su práctica pública. | | | |
| Estructura | Tres sesiones 1. Discusión conceptual. Transversalización de la perspectiva de género. 2. Marco normativo 3. Transversalizar el género en la práctica pública | Duración | | |
| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sesión</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 horas</td> <td>6 horas</td> </tr> </tbody> </table> | Sesión | Total |
| Sesión | Total | | | |
| 2 horas | 6 horas | | | |
| Perfil de las y los participantes | Funcionarias y funcionarios adscritos a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México. Personal Administrativo Personal Operativo | | | |
| Conocimientos previos | Conocimientos básicos de género: Sistema sexo-género, roles, estereotipos e igualdad. | | | |
| Facilitadora | Lic. Yadira Monserrat Córdoba López | | | |
| Lugar | Instalaciones de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México Av. Morelos 20, Colonia Centro, Centro, Cuauhtémoc, 06090 Ciudad de México. | | | |

SESIÓN 1
DISCUSIÓN CONCEPTUAL - TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
SESIÓN 2
MARCO NORMATIVO

| Objetivos específicos | Temas | Subtemas | Técnica didáctica | Recursos de apoyo | Bibliografía |
|---|---|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar los conceptos de la transversalidad de la perspectiva de género (TPG). ▪ Reflexionar en torno a las principales dificultades asociadas a la transversalización de la perspectiva de género, un concepto polisémico. ▪ Reconocer la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la Secretaría en relación a la TPG. | <p>1. Marco normativo internacional.</p> <p>2. Marco normativo nacional.</p> <p>3. Cierre</p> | <p>1.1 ¿Cómo llegamos a hablar de la internacionales: CEDAW, Belém del género? Pará, Plataforma de Acción de Beijing</p> <p>2.1 Revisión de diferentes conceptos sobre igualdad entre Mujeres y Hombres. distintas acepciones.</p> <p>2.2 Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México</p> <p>2.3 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y 1.1 Relevancia de la Administración Pública de la Secretaría de las Mujeres.</p> | <p>Exposición de la facilitadora. la facilitadora.</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Preguntas detonadoras para la discusión.</p> | <p>con la presentación de diapositivas con el tiempo. Repositorio normativo de problemas. Mapa mental para la evaluación exploratoria.</p> | <p>Asamblea Legislativa del Distrito Federal (2007). Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México. Disponible en: <a 850="" 895="" 915="" 925"="" data-label="Page-Footer" href="http://www3.senatoria.df.gob.mx/x/proyecto/index.php/normativas/tema/ver_mas/66760/31/recursos/titulo_Politicas_de_Igualdad%2C+Equidad+y+Gender+Mainstreaming.+%C2%BFDe+q+9+estamos+hablando+del+Congreso+de+la+Ciudad+de+Mexico+Legislatura+(2018)+Ley+organica+del+poder+ejecutivo+de+la+administracion+publica+de+la+Ciudad+de+Mexico+(2017)+El+mandato+transversal+del+gender+mainstreaming.+su+adopcion+como+principio+de+actuacion+en+las+organizaciones+publicas.+Trabajo+presentado+en+el+XXII+Congreso+Internacional+de+los+Estados+Unidos+Mexicanos+(2006)+Ley+General+de+Igualdad+entre+Mujeres+Disponible</p> </td> </tr> </tbody> </table> </div> <div data-bbox="> <p>pág. 73</p> </p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>Hombresw2.cdi Disponible en: http://www.cortadocis.com/7EA05B16804779C0525828008CD#4ED/\$FILE/martimed.pdf</p> <p>Zaretsky, G. (2013), <i>El y Social en 1997: Las políticas de Redes, Clase, Economía y Sexo de la OSA en México</i>.</p> |
| | | | | <p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Constitución Política de la Ciudad de México.</p> <p>Organización de las Naciones Unidas, (2004), <i>Declaración y Plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5</i>, ONU Mujeres: Disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf</p> |

SESIÓN 3
TRANSVERSALIZAR EL GÉNERO EN LA PRÁCTICA PÚBLICA

| Objetivos específicos | Temas | Subtemas | Técnica didáctica | Recursos de apoyo | Bibliografía |
|--|--|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocer la importancia de la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 para la transversalización del género. ▪ Identificar los requisitos para la certificación. ▪ Conocer algunas prácticas para operacionalizar la transversalización del género en la administración pública. ▪ Estimular en las y los participantes la identificación de actividades, procesos o prácticas que tengan como propósito implementar la TPG en su ejercicio público. | <p>1. ¿Cómo transversalizar el género en la práctica pública?</p> <p>Actividad de término del curso</p> <p>2. Operacionalización de la transversalización del género desde mi espacio de incidencia.</p> | <p>1.1 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>1.2 Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en la práctica pública. (Ejemplos)</p> <p>21. Diseño de propuesta o identificación de una actividad en mi área de trabajo que contribuya a la transversalización del género.</p> <p>Preguntas guía:</p> <p>¿Qué efecto tiene en el trabajo de la Secretaría?</p> | <p>Exposición de la facilitadora.</p> <p>Ejercicio individual.</p> <p>Intercambio de propuestas de las y los participantes.</p> <p>Discusión grupal.</p> <p>Retroalimentación de la facilitadora.</p> | <p>Presentación con diapositivas.</p> <p>Video</p> <p>Infografía</p> | <p>Secretaría de Economía (2015). <i>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</i> Disponible en http://www.conapred.org.mx/usefiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf</p> <p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S/F), “Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación” [Video online]. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=lvVmv8k_qX0</p> <p>Fundación MUJERES (2008), <i>Guía de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas</i>, España: Fundación MUJERES.</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>¿De qué forma contraresta sesgos de género? ¿Quién o quiénes lo implementarían? ¿Descripción del proceso? ¿Cómo contribuye a la TPG en mi práctica pública cotidiana?</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|

CONCLUSIONES

La transversalización del género es un proceso que puede leerse en varias vías simultáneas que no necesariamente son excluyentes. Al interior de una organización para modificar la cultura organizacional, afectar la planeación e impactar en las acciones públicas y políticas. Al exterior, para contribuir a objetivos más amplios como el de la igualdad. La transversalización es un proceso complejo debido a la cantidad de variables y actores que participan en su implementación. Las reglas, redes, recursos y resistencias son elementos que pueden leerse en la integración del género. Sin embargo, “ninguno de estos ingredientes es suficiente por sí mismo, sólo son eficaces en combinaciones precisas y flexibles para cada contexto” (Zaremborg, 2013: 11).

La Secretaría de las Mujeres es una pieza clave en la ruta de la igualdad para la Ciudad de México, es un actor medular que tiene la responsabilidad de conducir la política de igualdad y transversalizar el enfoque de género en la administración pública, incluyéndola dentro del cuerpo de la administración.

En este trabajo se ha identificado una débil implementación de la transversalización del género al interior de la Secretaría, lo que implica una baja institucionalidad de esta estrategia. Entre los factores que han contribuido a esta problemática se encuentra el reciente cambio en el diseño institucional al transitar de Instituto a Secretaría. Lo relacionado a las reglas escritas y no escritas al interior de la dependencia como el manual que aún se encuentra en proceso de elaboración. La insuficiencia de personal en la DEIS para apoyar las actividades que realiza esta área.

El contexto de pandemia sanitaria afectó el proceso de certificación en la norma de igualdad laboral y no discriminación.

El endeble programa de capacitación interno para abonar a la transversalización del género desde el interior de la dependencia y las resistencias que obstaculizan y

retardan la asimilación y puesta en marcha la integración del género en la práctica pública cotidiana.

En este diagnóstico institucional en la Secretaría de las Mujeres, uno de los grandes vacíos identificados es la ausencia de mecanismos institucionales de incentivos y sanciones dirigidos al funcionariado para asegurar la implementación de la transversalidad del género, sobre todo cuando existen actitudes de resistencias. Como incentivos se pueden considerar reconocimientos a las buenas prácticas que favorezcan la transversalización del género, también el cumplimiento e impulso de acciones relacionadas con la incorporación del género de las personas servidoras públicas puede formar parte de una evaluación de desempeño del funcionariado donde se establezca un esquema de incentivos y sanciones que refuercen el cumplimiento en la implementación.

En resumen y para finalizar, con base en los resultados del diagnóstico institucional son tres ejes de acción los que conforman la propuesta de intervención de este trabajo terminal. Primero, en la Secretaría de las mujeres se tiene que concluir con la elaboración del manual ya que la existencia y claridad de las reglas escritas es un factor que dota de certidumbre el quehacer institucional y constituye un marco de acción. Segundo, retomar el proceso de certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, la incorporación de la norma es una estrategia que permitirá a la Secretaría contar con una guía operativa que abone a la transversalización del género al interior de dicha dependencia. Tercero, por último puede complementarse el programa de capacitación con un curso sobre transversalidad de la perspectiva de género dirigido al personal de la Secretaría de la tal modo que no solo se complemente la oferta de capacitación de la dependencia sino que se promueva y refuerce el conocimiento teórico y práctico sobre perspectiva de género y se convenza sobre la utilidad de la transversalidad en el ejercicio público. Se espera que eventualmente, esta propuesta de intervención tenga una incidencia en la cultura organizacional a favor de la igualdad de género al interior de la organización pública con el propósito de fortalecer la implementación

de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Tomando en cuenta que el proceso de transversalización del género es un trabajo a mediano y largo plazo, que es una actividad cotidiana y permanente que persigue la igualdad de género para integrar el enfoque de género en todos los niveles, procesos, estructuras y niveles se presentan algunas recomendaciones dirigidas a la Secretaría de las Mujeres que pueden considerarse acciones en el mediano plazo para fortalecer la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género en la institución.

En cuanto a la capacitación que se brinde al personal de la Secretaría es necesaria la evaluación *expost* de los resultados de las capacitaciones para conocer lo que se aprende de estos cursos y si cumplen con el objetivo. Por otro lado, se puede trabajar en mejorar la coordinación intrainstitucional entre la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva y el Área de Capital Humano, para fines de capacitación ambas áreas pueden encabezar esta actividad; por supuesto, se requieren arreglos institucionales al interior de la Secretaría que permitan a la DEIS tener un papel más activo y responsabilidad en la conducción de un programa específico para transversalizar la perspectiva de género dentro de la Secretaría de las Mujeres. De manera adicional se podría trabajar en el monitoreo de las acciones de transversalidad y sus resultados en la mejora del clima organizacional. Finalmente, una actividad imperiosa es valorar la transversalización del género en la hechura de las políticas, programas, acciones sociales y servicios que ofrece la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

REFERENCIAS

Asamblea General de las Naciones Unidas (1999), *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997*, suplemento No. 3 (A/52/3/Rev.1), Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: [https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1(SUPP)) [7 de abril de 2020]

Asamblea Legislativa del Distrito Federal (2007), *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México*. Disponible en: http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66260/31/1/0 [13 de abril de 2021]

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, (1917) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última reforma 2021, Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf [28 de abril de 2021].

Congreso de la Ciudad de México I legislatura, (2018), *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México*. Disponible en: https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/Decreto_administracion_publica.pdf [29 de abril de 2021]

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2006). *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf [28 de marzo de 2021]

Consejo Económico y Social (1997). *Mandato del Ecosoc. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas*.

Fundación MUJERES (2008), *Guía de buenas prácticas para integrar la Igualdad de género en las empresas*, España: Fundación MUJERES.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2017), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Principales resultados*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf [Consultado el 2 de diciembre de 2021].

INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) (2019), *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) de 2019. Presentación de resultados*. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2019/doc/enut_2019_presentacion_resultados.pdf , [Consultado el 25 de agosto de 2021].

INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) (2021). *Glosario para la igualdad. Consulta en línea*, Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/mecanismos-para-el-adelanto-de-las-mujeres#:~:text=Los%20Mecanismos%20para%20el%20Adelanto,promover%20los%20derechos%20humanos%20de> [27 de abril de 2021].

INMUJERES-CDMX (Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México) (2018). "Conmemora Inmujeres 20 años de políticas de igualdad de género en la CDMX", en *Boletín* 31, México: INMUJERES-CDMX. Disponible en: <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/conmemora-inmujeres-20-anos-en-la-cdmx#:~:text=El%2011%20de%20agosto%20de,a%20la%20Secretar%C3%ADa%20de%20Gobierno.&text=Con%20motivo%20de%20la%20Reforma,las%20Mujeres%20de%20la%20CDMX>. [29 de abril de 2021].

INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) (2021) *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación*, Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificados-en-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion> [Consultado el 3 de diciembre de 2021].

García, Evangelina (2008), *Políticas de igualdad, equidad y Gender mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*, España: PNUD Proyecto América Latina. Disponible en: <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de-recursos?title=Políticas+de+Igualdad%2C+Equidad+y+Gender+Mainstreaming.+%C2%BFDe+qu%C3%A9+estamos+hablando%3F%3A+Marco+Conceptual&search=enviado&open=cri2298> [10 de abril de 2021].

Martínez, Diana (2017), *El mandato transversal del gender mainstreaming: su adopción como principio de actuación en las organizaciones públicas*. Trabajo presentado en el XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, España. Disponible: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F7FA6EDF6804779D05258287007C44ED/\\$FILE/martimed.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F7FA6EDF6804779D05258287007C44ED/$FILE/martimed.pdf) [19 de abril de 2021].

Martínez, Diana (2019). *Retos de implementación de mandatos transversales. Análisis del Gender Mainstreaming en la administración pública federal en México*. Tesis doctoral, México: CIDE.

Moser, Caroline y Annalise Moser (2005), "Gender Mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions" en *Gender & Development*, Vol.13, N° 2 : Taylor & Francis.

OEA (Organización de Estados Americanos) (s/f), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*. Folleto, Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/folleto-belemdopara-es-web.pdf> [30 de diciembre de 2021]. ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2004), *Declaración y Plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*, Estados Unidos: ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf> [27 de abril de 2021].

ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2018). *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*, México: ONU Mujeres. Disponible en: <https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2018/11/folleto%20cedaw%202018%20web%202.pdf?la=es&vs=5451> [30 de diciembre de 2021].

OXFAM, (2014). *Caja de herramientas de género. Módulo 2: Transversalización del enfoque de género – Manual para participantes*, Perú: OXFAM Québec.

Disponible en: https://cng-cdn.oxfam.org/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Manual%20participantes%20-%20M%C3%B3dulo%202%20Transversalizaci%C3%B3n%20del%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20_2.pdf [31 de diciembre de 2021].

Rees, Teresa (1998), *Mainstreaming equality in the European Union*, London: Routledge.

Rigat-Pflaum, Maria (2008), “Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género” en *Nueva Sociedad*, N° 218 , Argentina: Friedrich Ebert Stiftung. Disponible en <https://www.nacionmulticultural.unam.mx/empresasindigenas/docs/2165.pdf> [28 de diciembre de 2021].

Secretaría de Economía (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* Disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf [25 de noviembre de 2021].

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (2020), *Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública del estado de Jalisco. Cuadernillo Temático de Trabajo*, México. Disponible en:

https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/cuadernillo_transversalidad_vf_0.pdf
[31 de diciembre de 2021].

SeMujeres (Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México) (2019). *Manual Administrativo. Secretaría de las Mujeres*, México.

SeMujeres (Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México) (2020). Disponible en: <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/acerca-de> [29 de abril de 2021]

SeMujeres (Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México) (2021), Programa de Cultura Institucional, México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S/F), “Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación” [Video online]. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=lvVmv8k_qX0 [06 de septiembre de 2021].

Walby, Sylvia (2005). “Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice” en *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol.12, N° 3, Inglaterra: Oxford University Press.

Zaremborg, Gisela (2013), *El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos*, México: FLACSO México.

Zaremborg, Gisela y Marta Subiñas (2010). “Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana”, Ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, México DF, 26, 27 y 28 de mayo. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/272418731_Redets_reglas_y_recursos_incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_politica_publica_mexicana/link/54e3b66f0cf282dbed6d5438/download [5 de abril de 2021].

Solicitudes de información

Solicitud SMCDMX/U-T/552/2021, enviada al Sistema INFOMEX para la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SeMujeres) (2021)

ANEXOS

Anexo 1. Diseño de entrevista semiestructurada Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

Objetivo: Indagar el proceso de implementación de la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México tanto en la institución como en las dependencias públicas de la administración pública de la Ciudad.

Hago de su conocimiento que sus datos serán tratados con confidencialidad, y que la información que tenga a bien proporcionarme será anónima y utilizada estrictamente con fines académicos. Le agradezco me permita grabar la entrevista.

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| Preguntas introductorias | Marco conceptual Contexto político | ¿Qué podemos comprender por transversalidad de la PG? ¿Cuál es su opinión sobre el cambio de INMUJERES DF a Secretaría? ¿Qué sucedió con el personal de Inmujeres DF? Desde su perspectiva ¿el cambio fue benéfico o perjudicial para la consolidación de una estrategia para la transversalidad de la PG y por qué? ¿Ha Identificado algunos aspectos (pueden ser políticos y culturales) que inhiban el papel de la Secretaría para impulsar la transversalidad del género en la administración pública de la Ciudad? Si/no cuáles? |
| | Reglas escritas | ¿Cuáles son las normas y documentos en los que se basa la Secretaría para llevar a cabo el proceso de transversalización de género al interior de la secretaría? |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| La dimensión de la estructura | | <p>¿Cuáles son las normas y documentos en los que se basa la Secretaría para la transversalidad de género en las dependencias de la administración pública local?</p> <p>¿Considera que las leyes sobre igualdad a nivel estatal establecen con claridad como llevar a cabo el proceso de transversalización? Si/No ¿por qué?</p> |
| | Cultura laboral (transversalidad al interior de la Secretaría) | <p>¿Se cuenta con alguna certificación (NMX-R-025-SCFI-2015) para la igualdad laboral y no discriminación? Si/No</p> <p>Si es afirmativa (en teoría deberá tener un diagnóstico institucional) ¿se ha hecho el diagnóstico para tal efecto? Si/No ¿el diagnóstico es público?</p> <p>Si es negativa, ¿por qué no se cuenta con alguna certificación? ¿qué factores han limitado implementarla?</p> |
| | Reglas no escritas | <p>¿Qué acciones en la práctica se llevan a cabo para transversalizar el género en la secretaría?</p> <p>¿cómo logran la cooperación de las distintas áreas y funcionariado para incorporar el enfoque de género en sus procesos y actividades sustantivas?</p> |
| | Resistencias | <p>¿Identifica algunas dificultades y/o resistencias al interior de la Secretaría para implementar la transversalidad de la perspectiva de género? Si/No</p> <p>Si es afirmativa ¿podría mencionarme cuáles?</p> <p>¿Identifica algunas dificultades y/o resistencias en las dependencias de la AP para implementar la transversalidad de la perspectiva de género? Si/No</p> |

| | | |
|--|-----------------------------|--|
| | | <p>Si esa afirmativa ¿podría mencionarme cuáles?</p> <p>Si es negativa ¿la secretaría cuenta con un diagnóstico de las dependencias de la AP para implementar la transversalidad al interior?</p> |
| | Recursos financieros | <p>¿Existe un presupuesto específico para realizar acciones de transversalización del género en la Secretaría? Si/No</p> <p>¿En caso de respuesta afirmativa, sabe que cantidad es? SI/No (¿si es afirmativa que diga cuánto es? ¿En su opinión considera que el presupuesto designado para este año contribuye a este proceso de transversalidad SI/NO ¿por qué?</p> |
| | Recursos humanos | <p>¿Con que personal cuenta la Dirección de transversalidad para el desempeño de sus funciones?</p> <p>¿Cuáles son los perfiles del personal que integra la Dirección?</p> <p>¿Cuántas personas están especializadas o tienen algún estudio relacionado con género?</p> <p>¿Desde que se creó la Secretaría, el personal ha tomado cursos especializados para la incorporar la trasversalidad? Si/No</p> <p>¿Si es afirmativa, tiene el dato de los cursos? En qué dependencia/institución/asociación tomaron los cursos?</p> <p>¿Desde que comenzó la pandemia se han tomados cursos en línea? Si/No dónde?</p> |
| | | |

| | | |
|---|--|--|
| | | Si es negativa ¿qué limitó la asistencia del personal Dir. Transversalidad para tomar cursos en línea? |
| La dimensión de la política | Políticas públicas y programas institucionales | <p>¿Se cuenta con un programa de igualdad para la CDMX? Si/No Si es afirmativa, ¿podría proporcionarlo? Si es negativa, ¿por qué razones aún no se cuenta con dicho programa?</p> <p>¿Cómo se coordina la secretaría con el Inmujeres para aplicar el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género?</p> <p>¿En los programas de transversalidad de la Secretaría de qué manera se incorpora la equidad de género, cómo se entiende?</p> <p>En su opinión, ¿Qué debe privilegiarse, la equidad de género o la igualdad sustantiva?</p> <p>¿qué papel ocupa la transversalidad para el logro de la equidad?</p> |
| La dimensión del agente de equidad | Coordinación y comunicación (Dirección de transversalidad) Interno a la Secretaría de las mujeres | <p>Sobre la Secretaría de las mujeres</p> <p>En la práctica ¿De qué manera la Dirección de transversalidad de la Secretaría contribuye a la implementación de la transversalización del género en los programas de la secretaría?</p> <p>¿Cómo se ha llevado el proceso para la transversalización en las dependencias de administración pública de la ciudad?</p> <p>¿Usted ha identificado algunas problemáticas para llevar la transversalización en la secretaria?</p> |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <p>Dirección de transversalidad) Externo a la Secretaría de las mujeres</p> | <p>¿Qué acciones considera necesarias para impulsar una estrategia de transversalidad al interior de la Secretaría?</p> <p>Sobre la relación de la Secretaría con las Unidades de Igualdad Sustantiva</p> <p>¿Cómo se vincula la Secretaría con las UIS de la administración pública de la Ciudad?</p> <p>¿cuáles serían los principales problemas o dificultades que usted identifica para la coordinación entre las UIS con la Secretaría? ¿Cómo podría mejorarse la coordinación?</p> <p>En caso negativo, ¿A qué se debe que no hay coordinación con las UIS?, ¿Cómo podría mejorarse esta situación?</p> <p>¿La dirección de Igualdad Sustantiva recibe algún tipo de informe o intercambia información con las UIS?</p> <p>¿La SEM realiza algún seguimiento a las actividades de las UIS?</p> |
| <p>Propuestas</p> | | <p>Desde su experiencia, ¿cuáles serían las áreas de oportunidad para transversalizar al interior de la secretaria, es decir, qué faltaría?</p> <p>Depende de lo que conteste sino profundizar en:</p> <p>Las tres “R” -En cuanto a la parte organizacional (manuales de organización, procedimientos recursos humanos y financieros) qué se requeriría?</p> <p>En cuanto a el ámbito normativo (modificaciones a la legislación, reglamentación, etc. ¿que se debería modificar?</p> |

| | | |
|---------------|--|---|
| | | <p>¿En cuestión de los recursos financieros?</p> <p>¿En cuanto a los recursos humanos?</p> <p>Finalmente, en su perspectiva ¿Considera que sería útil contar con una guía, manual, o documento rector para operativizar la transversalización en la Secretaría? Si/No por qué?</p> <p>¿qué aspectos considera que debería abordar el manual o guía?</p> |
| Cierre | | <p>Le agradezco mucho su participación en compartirme su visión y experiencia en el tema de la transversalidad. ¿Si me quedará alguna duda, podría permitirme contactarla nuevamente?</p> <p>Muchas gracias por la gentileza de su atención.</p> |

Anexo 2. Solicitud de información SMCDMX/U-T/552/2021

| | | | |
|---|---|--|---|
|  |  | GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO | SECRETARÍA DE LAS MUJERES DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA |
|  |  | SECRETARÍA DE LAS MUJERES |  |
| | | 19 MAYO 2021 | MÉXICO TENOCHTITLAN SIETE SIGLOS DE HISTORIA |
| | | <i>Señora A.</i> <i>12:41</i> | Ciudad de México, a 17 de mayo de 2021 SMCDMX/DG-IAVG/DE-IS/145/2021 |
| | | RECIBIDO | Asunto: Solicitud de información pública 0118000022321 Código: 500 |

LCDA. GRISELDA JAZMÍN GONZÁLEZ PEÑA
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES EN LA CIUDAD DE MÉXICO
PRESENTE

En atención a su oficio número SMCDMX/U-T/552/2021, en el que se requiere se atienda la solicitud de información pública, ingresadas a través del sistema INFOMEX, que a la letra dice:

| |
|--|
| FOLIO Y FECHA DE INGRESO (13/05/2021) |
| 0118000022321 |
| SOLICITUD TEXTUAL |
| *Solicitud de información pública Con base en el artículo 37 de la ley orgánica del poder ejecutivo y de la administración pública de la Ciudad de México, se establece que corresponde a la Secretaría de las Mujeres la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad, le solicito amablemente me informe: <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué documento o documentos de base se tienen para llevar a cabo la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México?2. ¿Qué documento o documentos de base se tienen para llevar a cabo la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Pública de la Ciudad?3. En la práctica ¿De qué manera la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México lleva a cabo el proceso de transversalización de la perspectiva de género al interior de la institución?4. En la práctica ¿De qué manera la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México orienta y lleva a cabo el proceso de transversalización de la perspectiva de género con las dependencias que conforman la administración pública de la Ciudad de México? Gracias por su atención.* (Sic) |

Al respecto, una vez analizadas las manifestaciones vertidas en la solicitud, la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de las Mujeres (SeMujeres) conforme a sus atribuciones y funciones, informa lo siguiente:

Av. Masato No. 20 ° Piso, Col. Centro,
Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06000, Ciudad de México
55-12 28 36 Ext. 309 y 211

CIUDAD INNOVADORA
Y DE DERECHOS 1



Respecto de la *pregunta 1 y 2*, en 2019 se diseñó y se ha puesto en operación la estrategia denominada mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género en el Gobierno de la Ciudad de México, mismo que cuenta con cinco componentes:

1. Consejo para el Seguimiento de las Políticas de Igualdad Sustantiva, que es el órgano de mayor jerarquía para la toma de decisiones dentro del **Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México**;
2. Líneas Temáticas para orientar las políticas de Igualdad Sustantiva y creación del **Sistema de Indicadores de Género (SINGE)**, resultado de un pre-diagnóstico inicial sobre las Brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y que han sido el primer paso de lo que se tomó como base en la elaboración del Programa de Igualdad de la Ciudad de México para la presente Administración;
3. **Monitoreo de la integración de la perspectiva de género** en el quehacer de los entes públicos (Planeación y Presupuesto) basada en la metodología de OIT;
4. **Programa Institucional de Capacitación**; y,
5. **Agenda de coordinación Interinstitucional** a partir de un **modelo de gestión centrado en mujeres de grupos prioritarios**.

Asimismo, en el año 2019, a través del Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) financiado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la SeMujeres realizó el *Diagnóstico Institucional para la identificación de necesidades que contenga recomendaciones para el fortalecimiento de la Secretaría de las Mujeres de la CDMX para la incidencia en las políticas públicas*¹, con el objetivo de identificar, desde la perspectiva de género y derechos humanos, las fortalezas y debilidades del quehacer institucional de la SeMujeres, para efficientar los procesos estratégicos y sustantivos que dan cumplimiento a sus atribuciones y funciones; donde se articulan temas de clima laboral, discriminación, acoso y hostigamiento sexual o violencia contra las mujeres trabajadoras; con resultados, recomendaciones y conclusiones, y que ha sido retomado entre otros por el área de capital humano para su plan de capacitación interna. Se adjunta documento.

En cuanto a las *preguntas 3 y 4*, mediante estos cinco componentes, se realizan diversas actividades para fortalecer los conocimientos del funcionariado público, con la finalidad de que incorporen la perspectiva de género de manera transversal en todo el ciclo de la política pública y presupuestal, entre las principales actividades que lleva a cabo la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva se encuentran asesorías técnicas y acompañamiento para la planeación desde la perspectiva de género, así como para el diseño de indicadores de

¹ *Diagnóstico Institucional para la identificación de necesidades que contenga recomendaciones para el fortalecimiento de la*



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

género, el seguimiento al presupuesto público y , así como asesorías personalizadas a las y los enlaces designados por los entes públicos para dicha tarea; asesoría técnica para la elaboración de protocolos de prevención de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral; diseño del Sistema de Indicadores de Género para contar con datos que apoyen la toma de decisiones basada en evidencias; y el Curso en línea de Inducción a la Secretaría de las Mujeres que se detalla más adelante.

Asimismo, es importante destacar que a través de la vinculación de la Dirección de políticas de Igualdad con actores locales e internacionales estratégicos, como lo son las redes internacionales de ciudades, se ha logrado la participación de personal de distintas áreas de esta Secretaría en diversos procesos de capacitación y espacios internacionales de intercambio de buenas prácticas en materia igualdad sustantiva y acceso a una vida libre de violencia para mujeres y niñas y cuyos aprendizajes se han incorporado a diversas estrategias. Algunos de estos espacios son los siguientes:

-Visita de personal de la Prefectura de Sao Paulo, con la finalidad de conocer el quehacer de la SEMUJERES CDMX, así como el intercambio de buenas prácticas entre ambas ciudades en materia de igualdad sustantiva, acceso a una vida libre de violencia y acceso a la justicia para mujeres, para enriquecer y fortalecer el trabajo institucional. Participó la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva y la Jefatura de Seguimiento a Tratados Internacionales (enero de 2020).

-Módulo virtual del Programa Iberoamericano de Formación Municipal de Políticas Sociales a cargo de la red internacional Unión de Ciudades y Capitales Iberoamericanas (UCCI), realizado durante los días 9, 10 y 11 de junio de 2020, en este taller se pudieron conocer las acciones que se están llevando a cabo por el ayuntamiento de Madrid en materia de igualdad sustantiva, transversalidad de la perspectiva de género y acceso a una vida libre de violencia en la ciudad, dando un énfasis en el contexto crisis, derivado de la pandemia por COVID 19. A este curso asistió personal de la Dirección Ejecutiva para Una Vida Libre de Violencia y de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva.

- 1er Encuentro Virtual Latinoamericano de Ciudades Educadoras, Ciudades que Incluyen, 2020, participación del equipo de la Dirección Ejecutiva de Igualdad Sustantiva a cargo de la Agenda de Género y Ciudad en el Panel y taller del Eje 1. Equidad de género desde una mirada local, con la finalidad de identificar de avances y retos entre ciudades y en cada ciudad, rumbo a la construcción de ciudades incluyentes desde la educación integral y cultural como herramienta clave para lograrlo (29 de septiembre de 2020).

-Intercambio Virtual de Buenas Prácticas entre Bogotá y Ciudad de México, en materia de sistemas de alerta temprana para prevenir y atender la violencia de género, con la finalidad de enriquecer y fortalecer el trabajo institucional, es esta



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA



MÉXICO TENOCHTITLAN
SETE OJOS DE HISTORIA

reunión participaron mandos altos de la SEMUJERES, como la Directora General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género, la Directora Ejecutiva para Una Vida Libre de Violencia, la Directora Ejecutiva para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio, la Jefa de Seguimiento a Tratados Internacionales e incluyendo a la propia titular (29 de abril de 2021).

-Intercambio Virtual de Buenas Prácticas entre Buenos Aires y Ciudad de México, con la finalidad de conocer el quehacer de la SEMUJERES CDMX, así como el intercambio de buenas prácticas entre ambas ciudades en materia de igualdad sustantiva, acceso a una vida libre de violencia y acceso a la justicia para mujeres, para enriquecer y fortalecer el trabajo institucional. En este espacio participaron la Directora General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género, la Directora Ejecutiva de Igualdad Sustantiva, la Directora Ejecutiva para Una Vida Libre de Violencia, la Directora Ejecutiva para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio, la Jefa de Seguimiento a Tratados Internacionales e incluyendo a la propia titular (30 de abril 2021).

Respecto de otras acciones para transversalizar la perspectiva de género en la práctica, con las dependencias que conforman la Administración Pública de la Ciudad de México (APCDMX), se participa en diversos espacios de participación interinstitucionales y e intersectoriales (mesas de trabajo, talleres, grupos colegiados y asesorías a entes públicos) para incidir en la efectiva incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y/o acciones conjuntas y/o por institución. Entre los espacios que se pueden mencionar, se encuentran los siguientes:

-Observatorio de Participación Política de las Mujeres de la Ciudad de México (vigente), cuyo objetivo es establecer líneas de acción para dar seguimiento a los avances de la participación política de las mujeres en la Ciudad de México, para incidir en la generación y mejora de políticas públicas que contribuyan a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres en la vida pública democrática. Sus integrantes permanentes son el Tribunal Electoral, el Instituto Electoral, la Secretaría de las Mujeres y una persona representante de las organizaciones de la sociedad civil, todos de la Ciudad de México.

-Taller Perspectiva de género e inclusión social como pilar de la acción climática y de las políticas de calidad de aire. Integración de la Estrategia Local de Acción Climática (ELAC 2021-2050), el Programa de Acción Climática de la Ciudad de México (PACCM 2021-2030) y el Programa Para Mejorar la Calidad del Aire de la Ciudad de México, PROAIRE 2021-2030. En la coordinación, diseño e implementación del taller intervinieron la Secretaría de Medio Ambiente (SEDEMA) y la Secretaría de las Mujeres ambas de la Ciudad de México, así como la organización Iniciativa Climática de México, A.C. En cuanto a las y los participantes,



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

en su mayoría asistieron, tanto personal de las alcaldías como de la propia SEDEMA, incluyendo a los equipos territoriales. El taller se llevó a cabo, el 09 de octubre de 2020, en formato virtual dado el contexto de contingencia sanitaria por la pandemia de COVID 19.

-Mesas de trabajo interinstitucionales sobre el proyecto de Mejoramiento Barrial (Alcaldía Tiáhuac), coordinado por la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México y la Embajada de Gran Bretaña en México, con la colaboración de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, para incorporar la perspectiva de género en dicho proyecto, mismo que aún se encuentra en desarrollo (2019-2024).

-Mesas de trabajo sobre el Programa de Cosecha de Lluvia de la Ciudad de México, para la incorporación de la perspectiva de género e indicadores de género en este instrumento socio-ambiental (2019-2020 y seguimiento).

-Mesa Intersectorial del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México, en la que participan la Secretaría de Bienestar Social, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de las Mujeres y el Sistema Integral de la Familia, todas de la Ciudad de México, con la finalidad construir y constituir el Sistema de Cuidados de esta ciudad (en desarrollo).

-Participación en Capítulo Género para el Diagnóstico COVID 19 en la Ciudad de México de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con el objetivo de identificar, analizar y sistematizar algunos indicadores de género en materia de: violencia contra niñas y mujeres, trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, trabajo remunerado de las mujeres en la Ciudad de México, Hogares con jefatura femenina y pobreza; además de contribuir a la identificación de fuentes de información estadística para otros capítulos del diagnóstico (abril y mayo de 2020).

-El Encuentro de ciudades Transport Gender Lab-BID, espacio internacional coordinado por el Banco Interamericano de Desarrollo para el intercambio de buenas prácticas entre personal gubernamental de distintas ciudades del continente americano, en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de transporte con perspectiva de género, en el cual participaron por parte del Gobierno de la Ciudad de México, personal de la Secretaría de las Mujeres y de la Secretaría de Movilidad (12 y 13 de agosto de 2020).

A estos espacios deberán sumarse los espacios en los que participan las distintas Direcciones Ejecutivas. Y en la generación de instrumentos de incidencia como:

-Decálogo de Género y Medio Ambiente y Decálogo de Género y Movilidad en el Espacio Público, documentos guía para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas, proyectos y/o acciones de esos sectores.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Adicionalmente, desde la Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación se contribuye al proceso de transversalización de la perspectiva de género al interior de la Secretaría y con las dependencias que conforman la administración pública de la Ciudad de México, mediante la sensibilización, formación y capacitación de las personas servidoras públicas.

A través del Programa Institucional de Capacitación se busca formar habilidades y dotar de herramientas teórico prácticas a personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México para el diseño, implementación y dar seguimiento a acciones gubernamentales en materia de igualdad sustantiva y acceso a una vida libre de violencia para las mujeres. Se anexa Programa

Para dar cuenta de los cursos que se brindan de forma puntual, adjunto el Programa en su versión 2021 que debido a la contingencia sanitaria actual, establece únicamente tres modalidades: en línea, a distancia y videoconferencias.

Al interior de la SeMujeres, para comenzar y propiciar una actitud abierta y receptiva sobre el quehacer institucional en las personas que recién se incorporan a la Secretaría, se brinda el curso en línea "Inducción a la Secretaría de las Mujeres". Este se integra con los siguientes Módulos:

1. Antecedentes de la Secretaría de las Mujeres
 - a. **Objetivo:** Reconocer la importancia de constituir un mecanismo para el adelanto de las mujeres que contribuya al logro de la igualdad entre sustantiva y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.
2. Ejes prioritarios, objetivos, estrategias y acciones
 - a. **Objetivo:** Identificar los ejes prioritarios, atribuciones y funciones; así como los programas, estrategias, servicios y mecanismos que dan sentido a la Secretaría.
3. El quehacer institucional de las personas servidoras públicas de la Secretaría de las Mujeres
 - a. **Objetivo:** Reflexionar respecto al quehacer de las personas servidoras públicas que colaboran y forman parte de la Secretaría de las Mujeres.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE LAS MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA



MÉXICO TENOCHTITLAN
SIETE SIGLOS DE HISTORIA

Sin otro particular, le envío saludos cordiales.

ATENTAMENTE

DRA. YAZMÍN S. PÉREZ HARO
DIRECTORA EJECUTIVA DE IGUALDAD SUSTANTIVA
SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Yph/Mro

C.c.c.p. Mtra. Mirna Rodríguez Orozco. Directora de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación.-
rodriquezomirna@gmail.com
Mtra. Fabiola Samaniego Cruz. Directora de Capacitación, Investigación y Documentación.
Fabiola.samaniego@gmail.com
Licda. María del Carmen Saavedra Saldivar. Directora de Políticas de Igualdad Sustantiva.
mujeres.pisus@gmail.com