

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
TECNOLOGÍAS DIGITALES

TESIS

**“TRANSVERSALIZACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO
DEL ESTADO DE CHIAPAS (2019-2024)”.**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADA EN CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PRESENTA

CLARETT CARRILLO RAMÓN

DIRECTORA

DRA. DULCE KAROL RAMÍREZ LÓPEZ



Agradecimientos

Agradezco enteramente, a mi Directora de Tesis, la Dra. Dulce Karol Ramírez, por brindarme su asesoría, orientación y motivación en cada paso de la investigación.

A mis compañeras y compañeros de la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas, por abrirme las puertas y hacer posible la conclusión del presente trabajo.

Al Instituto de Ciencia, Innovación y Tecnología del Estado de Chiapas, por valorar este trabajo para ser acreedor de una de las becas para tesis de Licenciatura 2024.

A mi familia, por guiarme y apoyarme todos los días; a mi mamá y papá, por formar la persona que soy, por introducir e inspirar en mi el interés y la pasión por las ciencias sociales, por ser mis ejemplos a seguir y haberme regalado cada oportunidad de crecer y desarrollarme.

A mis amigas y amigos, por escucharme hablar hasta el cansancio de “temas de género”, por querer involucrarse y demostrarme que todas y todos podemos aprender algo nuevo todos los días.

A Dios, por no dejarme sola en ningún momento y por enseñarme que mis principios y creencias no están peleadas con mi fé.

A mi misma, por la perseverancia y el esfuerzo.

Índice General

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 5 |
| Capítulo I..... | 7 |
| 1. <i>Planteamiento del Problema.....</i> | 7 |
| 1.2. Preguntas de Investigación | 12 |
| 1.3. <i>Objetivos.....</i> | 13 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 13 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos..... | 13 |
| 1.4. <i>Antecedentes</i> | 13 |
| 1.4.1. El género en las plataformas internacionales | 14 |
| 1.4.2. Género y perspectiva de género en México | 16 |
| 1.4.3. Experiencias internacionales de la transversalidad de género en la administración pública | 19 |
| 1.5. <i>La transversalidad de género en la administración pública en México</i> | 21 |
| 1.5.1. Marco legislativo para la transversalidad de género en México | 24 |
| 1.5.2. Marco normativo de la transversalidad de género en Chiapas | 27 |
| Capítulo II | 30 |
| 2.1. <i>El Género en la Ciencia Política y la Administración Pública en México</i> | 30 |
| 2.2. <i>Experiencias de transversalidad de género en América Latina y el Caribe.....</i> | 34 |
| 2.3. <i>Estado de conocimiento de los estudios sobre transversalidad de género en México y Chiapas</i> | 40 |
| 2.4. <i>Enfoques y teorías de la transversalización de la perspectiva de género.....</i> | 45 |
| 2.5. <i>Formas de implementación y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género.....</i> | 50 |
| Capítulo III..... | 60 |
| 3.1. <i>Monografía del Estado de Chiapas</i> | 60 |
| 3.1.1. Referentes sociodemográficos de Tuxtla Gutiérrez | 66 |
| Capítulo IV | 71 |
| 4.1. <i>Diseño metodológico de la investigación</i> | 71 |
| 4.2. <i>Población muestra.....</i> | 72 |
| 4.3. <i>Instrumentos de recolección de datos.....</i> | 73 |
| 4.4. <i>Análisis de datos.....</i> | 73 |
| 4.5. <i>Sobre la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas.....</i> | 75 |
| 4.6. <i>Interpretación de Resultados</i> | 79 |
| 4.6.1. Percepciones de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género | 79 |
| 4.6.2. Percepciones sobre la cultura de inclusión de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género..... | 96 |
| 4.6.3. Elementos y mecanismos de la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género..... | 103 |

| | |
|--|------------|
| 4.6.4. Políticas y programas públicos con perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género | 113 |
| Conclusiones | 121 |
| REFERENCIAS | 126 |
| Anexos..... | 137 |
| <i>Anexo 1. Tabla de categorías, indicadores y preguntas para la construcción de las entrevistas aplicadas.</i> | 137 |

Introducción

El objetivo del presente estudio es identificar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN), a fin de fomentar la visibilización y atención de las desigualdades en razón de género de las mujeres dentro de las políticas públicas del actual gobierno.

En ese sentido, en el primer capítulo de la investigación, se introduce a la o el lector con la construcción del planteamiento del problema sobre la transversalización de la perspectiva de género, presentando el planteamiento y justificación de la temática de estudio, recalcando las preguntas de investigación y los objetivos generales y específicos de la tesis, así como los conceptos claves más relevantes. De igual forma, se presentan los antecedentes más destacados de la teoría de género y de las experiencias de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública internacional, nacional y local, por lo también se presenta el marco referencial de la investigación.

En el segundo apartado, se presenta el estado del arte que se contempló para el estudio, haciendo énfasis en las percepciones y concepciones de autores contemporáneos, organismos internacionales e instituciones nacionales que han buscado incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en la ciencia política y en los objetivos del quehacer gubernamental. Asimismo, se exponen los mecanismos de implementación y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género que se han construido en los últimos años a partir de los enfoques y teorías más recientes.

En seguimiento, el tercer capítulo, presenta la monografía del estado de Chiapas, desglosando datos e información relevante de forma desagregada; posteriormente se añaden las mismas referencias para Tuxtla Gutiérrez.

Para el cuarto apartado de la investigación, se optó por presentar una descripción detallada del diseño metodológico aplicado, enfatizando el enfoque y las herramientas de recolección de la información, seguido por un recuento de la historia, antecedentes y conformación general de la Secretaría de Igualdad de Género, así como la interpretación de la información recabada, haciendo énfasis en las experiencias y vivencias de las personas entrevistadas.

Finalmente, se presentan las conclusiones de la tesis, basadas en el análisis y los resultados obtenidos, incluyendo algunos puntos de análisis posibles a tratar en futuras investigaciones, haciendo especial hincapié en las aportaciones que hace la investigación a la ciencia política y a la administración pública, como estudio parteaguas sobre las implicaciones y relevancia de la transversalidad de la perspectiva de género como base fundamental para la construcción, diseño, aplicación, monitoreo y evaluación de cualquier política y/o acción pública que se implemente no solo desde las dependencias o instancias encargadas de la promoción de la igualdad de los géneros, sino de todas aquellas relacionadas con la convivencia, desarrollo y avance común.

Capítulo I

1. Planteamiento del Problema

Tomando en cuenta argumentaciones e investigaciones previas, considero relevante y pertinente la indagación y análisis de la transversalización de género dentro de cualquier institución de orden público-gubernamental, y en este caso, de la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN), pues determina la calidad de todos los mecanismos y estrategias, incluyendo sus políticas públicas¹, ante las brechas y condiciones de género que influyen y limitan la calidad de vida de las personas en general, y de las mujeres en lo particular. De no contemplarse la perspectiva de género de manera transversal, se perpetúa la planeación y ejecución de políticas públicas sesgadas, que no contemplan los diversos contextos y circunstancias en razón de género.

Se contó con la apertura de la Secretaría en cuestión, especialmente, de manera presencial con servidoras y servidores públicos encargados del diseño, ejecución y evaluación de planes, estrategias y políticas públicas claves -ante la falta de información digital actualizada. En relación, cabe mencionar que la investigación se centra en la mencionada institución por ser justamente la encargada de fomentar la no discriminación de las mujeres en todos los sentidos humanamente posibles, la igualdad de oportunidades y participación ciudadana entre los géneros y, por ende, la protección de garantía de los derechos humanos de las mujeres. No obstante, se esperó el fomento de la inclusión de la transversalidad de género no sólo dentro de las instituciones públicas de gobierno, sino en todas aquellas manifestaciones de convivencia social.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2018), en México las mujeres representan 51.5% de la población total, siendo, aproximadamente, 64.4 millones (24.3% niñas de 0 a 14 años, 24.8% jóvenes de 15 a 29

¹ Bajo el concepto de Aguilar Villanueva, “una política puede ser aquí una regulación, ahí una distribución de diversos tipos de recursos (incentivos o subsidios, en efectivo o en especie, presente o futuros, libres o condicionados)”, es decir, el producto de los procesos de toma de decisiones de alguna autoridad frente a un determinado problema público (Aguilar Villanueva, 1996, p. 32, como se citó en el Sitio Oficial del H. Congreso de la Unión, 2003).

años, 38.2% adultas de 30 a 59 años, y 12.7% adultas mayores de 60 años y más). De esta cifra, 60.6% que se encuentra entre los 3 y 9 años de edad asiste a la escuela, y 44 de cada 100 se encuentran afiliadas a alguna institución de salud. Aunado a ello, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, del tercer trimestre de 2019), reportó que de las personas de 25 años y más que se desempeñan como personal de los sectores social, público y privado, 34.7% son mujeres, funcionarias y/o directivas. Lo ratifica también la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2019), asegurando que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado sigue siendo menor que la de los hombres, además, de que el nivel de desempleo femenino es mayor, por lo que se agudiza la carencia por ingresos entre familias con jefatura femenina. Lo que es sorprendente, cuando 1 de cada 4 hogares mexicanos tiene como jefa de familia a una mujer (Encuesta Nacional de los Hogares, INEGI, 2017).

En lo que respecta a parámetros sobre violencia, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el 2020 reportó que del total de mujeres que han vivido violencia de pareja a lo largo de su vida, el 40.1% ha sido de tipo emocional, 20.9% de tipo económica o patrimonial, el 17.9% física y 6.5% sexual. En relación, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), alertó que en México nueve de cada 10 adolescentes de 12 a 19 años denuncian que sufren violencia en el noviazgo.

En suma, existen parámetros sobre la situación de las mujeres en México, que, a pesar de no ser suficientes, sí son referentes para la atención de diversas necesidades y circunstancias de desigualdad en razón de género.

En el caso de Chiapas, las mujeres con mayor propensión a experimentar alguna manifestación de violencia, por cualquier agresor a lo largo de la vida, son aquellas que residen en áreas urbanas (61.4%), de edades entre 25 y 34 años (55.8%) (INEGI, 2020). En correspondencia, los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2021) indicaron que 48.7% de 15 años o más de edad que viven en Chiapas han sufrido al menos un incidente de violencia de cualquier tipo a lo largo de la vida. De igual modo, la última Encuesta Nacional de Juventud (Imjuve, 2020) mencionó que 41.9% de los jóvenes entrevistados de 15 a 29 años, han sufrido al menos un episodio de violencia en el noviazgo, 27.3% indicó que fueron victimizados por medio de agresiones físicas, 23.8% experimentó amenazas y a 20.7% se les obligó a tener relaciones sexuales. No

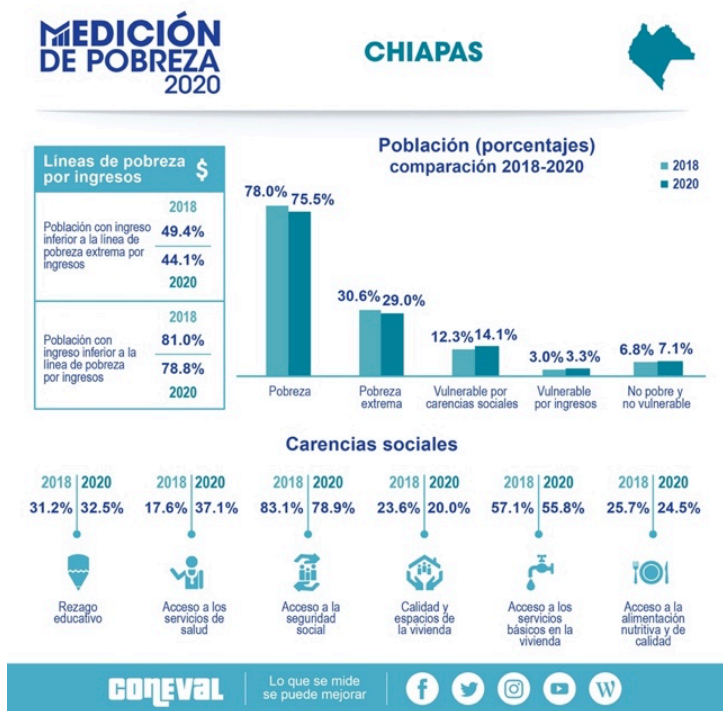
debe ignorarse que para 2015, Chiapas fue la segunda entidad con mayor número de nacimientos en niñas y adolescentes (INEGI, 2015).

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), Chiapas tiene una población total de 5,543,828 habitantes, 2,837,881 mujeres (51.2%) y 2,705,947 hombres (48.8%), siendo la edad media 24 años, y ocupando el octavo lugar a nivel nacional por número de habitantes. Aunado y de acuerdo a la misma fuente, el nivel de escolaridad del estado de Chiapas es de siete punto ocho puntos porcentuales (7.8), menor en uno punto nueve (1.9) puntos porcentuales de la media nacional, que es de nueve punto siete puntos porcentuales (9.7).

En relación, y de acuerdo con la base de datos denominada *Población por municipios*, del mismo INEGI (2020), Tuxtla Gutiérrez tiene una población total de 604,147 habitantes, 317,781 mujeres (52.6%) y 286,366 hombres (47.4%).

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social menciona que “Chiapas se mantiene en los últimos lugares en los indicadores sociales” (CONEVAL, 2020), en los que destacan -por su preocupante nivel- el índice de pobreza y pobreza extrema, la educación (en sus tres niveles) y el acceso a servicios de atención médica de calidad.

Figura 1. Medición de Pobreza Chiapas 2020.



Fuente: CONEVAL. Medición de Pobreza (2020).

En suma, en el Diagnóstico del avance en monitoreo y evaluación en las entidades federativas del 2021, que realiza el mismo CONEVAL, (CONEVAL, 2021), la entidad chiapaneca se ubicó veintiséis puntos porcentuales (26) por debajo del promedio nacional, a pesar de mostrar una tendencia positiva en el componente normativo entre 2011 y 2021 (como se muestra en la figura 1 y 2). Es decir que, es notorio el avance en cuanto a años anteriores, sin significar que el estado ya se encuentre en un nivel óptimo de desarrollo social en todas sus áreas básicas.

De 2018 a 2020 se registró un avance en las variables de criterios para la creación de programas sociales, difusión de la información de los programas, publicación de las evaluaciones y el área responsable de la evaluación, lo que le permitió a la entidad registrar el máximo puntaje en siete (7) de las catorce (14) variables del componente normativo. Se destaca que las variables que pueden mejorar son las de la Ley de Desarrollo Social, padrón de beneficiarios, criterios para realizar evaluaciones, publicación de evaluaciones, elementos y atribuciones del área responsable de la evaluación. No obstante, se señalan las carencias sociales más apremiantes que presenta la entidad, entre las que destacan el “acceso a la seguridad social”, con 78.9%, y el acceso a los servicios básicos en la vivienda”, con 55.8%.

Asimismo, la tasa de participación social en hombres es de 62.1% y en mujeres de 37.9%, mientras que en el país la tasa en hombres es de 75.8% y en mujeres de 49%; cifras que reflejan las desventajas de las mujeres en el acceso al empleo remunerado, brechas que se acentúan en contextos de pobreza y marginación (CONEVAL 2020). Esto es, que las diferentes condiciones de las mujeres, en diversos contextos de vida, aún se mantienen invisibilizados, en su mayoría, por estereotipos y prejuicios de género, construidos e instaurados en la sociedad desde, básicamente, el inicio de la convivencia humana y los primeros asentamientos de personas.

No es de sorprender entonces, que como precedente, se presente el último Índice de Desigualdad de Género (IDG, 2012), que promueve el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con colaboración del INEGI, en el que Chiapas refleja la significativa desventaja que experimentan las mujeres respecto de los hombres, particularmente, en las dimensiones de salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. El indicador muestra la pérdida de desarrollo humano debido a la desigualdad entre logros de mujeres y hombres

en dichas dimensiones, manteniéndose constantemente debajo de la media nacional en el período comprendido del 2008 a 2012.

Aunado, y también como referencia del contexto actual de la entidad chiapaneca, el Índice de Potenciación de Género (IP) (2000-2005) -del mismo PNUD-, reportó que, justamente Chiapas, fue la entidad federativa con los valores más bajos sobre el IPG, el Índice de desarrollo Relativo al Género y el índice de Desarrollo Humano (IDH) (dentro del mismo período), evidenciando la estrecha relación entre el desarrollo humano y la desigualdad de género, tomando en cuenta aspectos relativos a la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y al acceso tanto a oportunidades profesionales como a la toma de decisiones y recursos económicos.

Simultáneamente, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como responsable de coordinar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, establece el *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, del Ejercicio Fiscal 2019, que presenta el proyecto “Estrategias para la transformación de oportunidades entre hombres y mujeres de Chiapas”, que, principalmente, busca impulsar la modificación del marco normativo en materia penal y la elaboración de un estudio sobre la situación de las políticas institucionales respecto de la incorporación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado. No obstante, la página de transparencia fiscal estatal no permite acceso al desglose de presupuestos y uso de los mismos.

En ese sentido, en el caso del Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024 (PED) de la entidad chiapaneca, se menciona la “igualdad de género” como parte de las “políticas transversales” a las que la administración actual se compromete desde el inicio de su periodo:

Esta política surge del reconocimiento de la desigualdad histórica que padecen las mujeres, la cual se acentúa en función de la edad, raza, origen étnico, orientación sexual y el nivel socioeconómico, entre otras condiciones. El compromiso de este gobierno es garantizar el pleno ejercicio de los derechos de mujeres y hombres. (p. 29)

En suma, “reducir la violencia estructural contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes” se presenta como el cuarto punto de las estrategias de la política pública

“Prevención social de la violencia”, al igual que la “promoción de la igualdad de género” desde la política pública “Sociedad incluyente”.

El PED de Chiapas, incluye, aunque sea de manera textual, objetivos enfocados y tratados, aparentemente, desde la perspectiva de género. No cabe duda de que la mera inclusión de conceptos y temas relacionados con el género es un avance significativo en comparación con planes estatales de desarrollo anteriores, sin embargo, otra cuestión de evaluación es si estas estrategias, acciones afirmativas y políticas públicas implementadas, en realidad están diseñadas bajo el correcto análisis de los factores y circunstancias de la población meta, o sea, las mujeres chiapanecas en variados contextos.

Esto, por las diversas y numerosas brechas que se sobreponen a diferentes problemáticas sociales emergentes, como la que enuncia la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (EVIPE, 2018), que estima que en Chiapas solo se denuncia 11.4% de los delitos cometidos, principalmente, porque las víctimas lo consideran como una pérdida de tiempo, por la gran desconfianza en las autoridades y el miedo al agresor. No debe pasar inadvertido que, por ejemplo, en 2021, se cometieron 46 feminicidios, de los cuales solo 31 hombres fueron vinculados a proceso por el delito (Morales, 2022), y que hasta el año 2022, el Observatorio Feminista contra la Violencia a las Mujeres de Chiapas, informó que hasta septiembre (de 2022), registraron un total de 132 muertes violentas de mujeres, 45 de las cuales fueron registrados en su base de datos como feminicidios, que en su mayoría fueron localizados en la capital del Estado, Tuxtla Gutiérrez; ciudad que contó hasta 2020, con una población total de 604 147 habitantes, con mayoría de mujeres, (317,781-52.6%) y 286, 366 hombres (47.4%) (INEGI, 2020).

1.2. Preguntas de Investigación

1. ¿Existe la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género del estado de Chiapas, que fomente la visibilización y atención de las desigualdades en razón de género de las mujeres dentro de las políticas públicas del actual gobierno?
2. ¿Existe una cultura de inclusión de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género del estado de Chiapas?

3. ¿Qué elementos y mecanismos utiliza la Secretaría de Igualdad de Género del estado de Chiapas para el fomento de la transversalidad de género?
4. ¿Qué alcance han tenido las políticas públicas con perspectiva de género aplicadas en la administración municipal actual de la Secretaría de Igualdad de Género del estado de Chiapas?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas, a fin de fomentar la visibilización y atención de las desigualdades en razón de género de las mujeres dentro de las políticas públicas del actual gobierno.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer las percepciones y vivencias de mandos medios y altos de la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas respecto a la presencia de una cultura de inclusión de la perspectiva de género en la misma dependencia.
- Enunciar los elementos y mecanismos que utiliza la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas para el fomento de la transversalidad de género.
- Determinar el alcance de las políticas públicas con perspectiva de género aplicadas en la administración estatal actual de la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas.

1.4. Antecedentes

El presente apartado presenta aportaciones, estudios y datos precedentes, considerados fundamentales para la construcción del presente proyecto, sobre el desarrollo y evolución de la concepción del género desde el aspecto general al particular, desde el marco internacional, hasta el local.

1.4.1. El género en las plataformas internacionales

En la década de los setentas, la atención hacia la realización de mayores esfuerzos para la generación y reducción de brechas en razón de género, tomó mayor auge en diferentes organizaciones internacionales, enfocándose, principalmente en programas y políticas asistencialistas que contemplaban a las mujeres como un grupo a parte de la población. En continuación, en los años ochentas y noventas, presenciamos una serie de transformaciones paradigmáticas en torno a las mujeres como objetivo participe de los cambios en las relaciones de poder, necesidades y modos de participación en el desarrollo homogéneo de las sociedades.

En ese sentido, las Conferencias de Naciones Unidas y diferentes cumbres mundiales comienzan a integrar el término de género en sus aportaciones y propuestas, contemplándolo como indicador fundamental en el camino hacia el desarrollo uniforme de los países del mundo. Por mencionar un ejemplo clave, la *Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres: Igualdad, Desarrollo y Paz*, que se llevó a cabo en 1980 en Copenhague, se reconoce como pionera en el reconocimiento de la necesidad de contar con bases de datos que incorporaran las variables de género y sexo en las estadísticas de desarrollo y calidad de vida en general.

Al respecto, *La Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la mujer: igualdad, Desarrollo y Paz*, que tomó lugar en Nairobi en 1985, auna en la importancia de construir y evaluar de acuerdo a indicadores que abarquen las condiciones de las mujeres en igualdad y desarrollo, definiendo a su paso 39 indicadores base (salud, empleo, educación, ciencia y tecnología, igualdad jurídica y constitucional, jóvenes y niñas, por mencionar algunas áreas de atención).

En concordancia, y como mencionan Pérez y Garda (2020), en su *Guía metodológica para la elaboración de Indicadores de Género*, que a partir del interés internacional de ciertos actores-, como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), otros organismos y organizaciones de también carácter mundial, se vieron inexcusablemente responsables de fomentar a su vez, la integración del género en sus actividades y programas, y en especial en la planeación, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, como el Banco Mundial (BM), y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Cabe destacar que, el primero mencionado es justamente el promotor

principal, pues, a partir del año 1995 promueve dos indicadores que sitúan a los distintos países en mayor o menor en función de la situación de desigualdad entre sexos en diferentes ámbitos, el IDG (Índice de Desarrollo de Género), que busca reducir desigualdades de género dentro de las competencias básicas de desarrollo entre hombres y mujeres, y el IPG (Índice de Potenciación de Género), que se centra en la participación de las mujeres en la vida pública social, política y económica.

En suma, otras conferencias antecedentes que hasta la fecha son referentes en materia de género, son la *Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer* (Organización de los Estados Americanos, OEA, 1948), que, como su nombre indica, reconoce el goce de los derechos civiles a las mujeres, con la intención de equiparar las condiciones de hombres y mujeres en el continente americano; la *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*, que presentó el Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, que evidenció las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como los efectos de ello en su calidad de vida (1951); *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la mujer* (1981, CEDAW, por sus siglas en inglés), que incorpora a “la mujer” a la esfera de sus derechos humanos en sus diversas manifestaciones; *Medio Ambiente y el Desarrollo* (Río de Janeiro, 1992), que marca el parteaguas internacional de lo que hoy se conoce como eco-feminismos o género en el desarrollo, sostenibilidad y cuidado ambiental; *Población y Desarrollo* (El Cairo, 1994), que avanzó en la importancia de la equidad de género, la eliminación de la violencia contra las mujeres y la autónoma toma de decisiones frente a la fertilidad y maternidad; la *Convención Belem do Pará* (OEA, 1994), que se considera un reconocimiento internacional de la importancia de la erradicación de la violencia contra las mujeres, pues constituye una clara violación a los derechos humanos y libertades fundamentales; la *Cumbre de Desarrollo Social* (Copenhague, 1995), que también reafirmó la necesidad de crear sociedades mas equitativas, estableciendo el fomento de la participación de las mujeres como crucial para la resolución de problemáticas sociales, económicas y políticas; la *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas* (Beijing, 1995), que a su vez re afirmó la urgencia de datos desglosados por sexo y edad que propicien la aplicación de indicadores estadísticos, tanto cuantitativos, como cualitativos, para fomentar la evaluación del rendimiento

económico bajo la perspectiva de género, que reconozcan el trabajo de las mujeres no valorizado (como el trabajo doméstico no remunerado) y todas aquellas contribuciones a las economías de los países, y su relación e incidencia en los niveles de pobreza y vulnerabilidad social.

Tras lo anterior, a partir del 2010, destaca la Asamblea General de las Naciones Unidas de dicho año, que crea “ONU MUJERES”, como el organismo responsable y centrado exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES, 2010, como se citó en Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal [INVEDEM], 2019), que propicia actividades y recomendaciones internacionales en diversas temáticas relacionadas con el enfoque de género como eje transversal de desarrollo.

1.4.2. Género y perspectiva de género en México

La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que tomó lugar en México en 1975, abre un parteaguas trascendental, al reconocer, además de las desigualdades entre hombres y mujeres (por razón de género), la premura de generar estadísticas e indicadores de género que representaran o demostraran las situaciones de las mujeres en la sociedad y sus muy diversos y amplios campos, pues sin estas, la planificación y ejecución sobre la atención de necesidades sociales se continúa planteando sesgadamente. Con ello, me refiero a indicadores que no sólo se segmenten por sexo, pues estos no identifican ni documentan las relaciones de poder, y, por ende, de género entre mujeres y hombres.

Frente a ello, no debe pasarse por alto que las mujeres en México gozan recientemente de sus derechos políticos -desde 1953 cuando en el período del ex presidente Ruiz Cortines,í se promulgó constitucionalmente la ciudadanía plena de las mujeres, votando por primera vez en las elecciones federales de 1955-, y que las mujeres, históricamente, han sido oprimidas por un sistema sociocultural que nunca las ha protegido ni impulsado, y que aún perpetúa roles y estereotipos que se traducen en discriminación y en violencia política contra las mujeres en razón de género. Históricamente, las mujeres mexicanas han sido relegadas a ciertas áreas, como el hogar, la familia y el trabajo informal, por lo que son expuestas a enfrentarse constantemente a situaciones de vulnerabilidad económica y social, que no

deberían existir por sus diferencias biológicas, esto es, que su condición de mujeres no se traduzca en desigualdades sociales, políticas y económicas.

Por otro lado, en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, si bien no hay suficiente alusión sobre la inclusión de la perspectiva de género- entendida como la “metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género” (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 5, fracción VI, 2006, p.17), se menciona,

Somos y seremos respetuosos de los pueblos originarios, sus usos y costumbres y su derecho a la autodeterminación y a la preservación de sus territorios; propugnamos la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual. Propugnamos un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades, defensor de la diversidad cultural y del ambiente natural, sensible a las modalidades y singularidades económicas regionales y locales y consciente de las necesidades de los habitantes futuros del país, a quienes no podemos heredar un territorio en ruinas. (Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, p.12)

A pesar de su reitero por la búsqueda de la equidad, el reconocimiento y atención de las necesidades y condiciones que el género determina para las mujeres no se da, directamente, en ninguna de las setenta y cinco páginas del documento -tomando en cuenta el último punto del apartado “Estrategias específicas” de la “Estrategia Nacional de Seguridad Pública”, que hace referencia a la Prevención Especial de la violencia y el delito, donde se categorizan los crímenes y delitos de carácter sexual, desaparición forzada, secuestro y asalto en transporte público- por lo que también alarma la falta la inclusión y desglose de políticas públicas y estrategias de acción enfocadas en fomentar lo anterior, al ser uno de los márgenes de operación y gestión federal clave.

En México, a pesar de los significativos esfuerzos de diferentes actores y grupos sociopolíticos (de los que las mujeres siempre han sido líderes y promotoras) que han propiciado diferentes reformas en pro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, desde el otorgamiento al derecho al voto a las mujeres en los años cincuenta (votando por primera vez en 1955), las leyes promulgadas en pro de la protección y erradicación de las desigualdades y violencias en razón de género a inicios del nuevo milenio (como la Ley General de Acceso de las Mujeres [LGAM]), la aprobación de reformas afirmativas, como la ley Olimpia en 2012 -que reformó el Código Penal Federal y la LGAM, y tipificó las acciones violatorias a la intimidad sexual y difusión digital, también denominada ciberviolencia (Procuraduría Federal del Consumidor, 2021), impulsada por la activista Olimpia Corral Melo tras ser víctima de dicho delito-, y más recientemente, la incorporación de la paridad de género en la Constitución en 2014 (Bonifaz, L., s.f.), y su declaración como principio constitucional en 2019, como estrategia de participación y representación igualitaria en la democracia del país (Inmujeres, 2020), el impacto y los resultados de estos avances no se ve necesariamente reflejado en la cotidianidad de las mujeres desde sus diferentes contextos y circunstancias, pues otros múltiples factores han detenido o limitado su servicio y validez, traduciéndose en el mejoramiento tardío y pausado de la calidad de vida de las mujeres mexicanas.

Marginalizar la transversalización de la perspectiva de género desde los objetivos y compromisos de los máximos niveles de poder nacional (instituciones, planes, políticas, etc.) dicta, en gran parte, el nivel de empeño, atención, sentido de deber y responsabilidad que órdenes de gobierno inferiores ponen en el tema. En la actualidad, resulta fundamental, que los gobiernos desde todos sus niveles de acción y poder, implementen agendas de género, que propicien la erradicación de las desigualdades de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres que tanto se mencionan en este documento. Se tiene presente que las autoridades gubernamentales no son (ni deberían ser) los únicos actores sociopolíticos interesados y preocupados por esta materia, sin embargo, para que otras figuras y representantes sociales se enfoquen en la promoción de la perspectiva de género, los más altos mandos de poder y representación social deben considerarla y aplicarla dentro de todo su organigrama de atención ciudadana.

1.4.3. Experiencias internacionales de la transversalidad de género en la administración pública

El mandato del Consejo Económico y Social de la ONU, emitido en 1997, y la Política de Equidad de Género en el PNUD aprobada en 2002 (PNUD, 2006), marcan el paso al reconocimiento de la transversalidad de género y el empoderamiento de las mujeres como estrategias clave para alcanzar la equidad de género dentro de las estructuras administrativas de los entes gubernamentales de las naciones del mundo, así como parte de sus acciones, estrategias y resoluciones sociales.

Bajo ese marco, la *Guía transversalización de género en proyectos de desarrollo* (PNUD, 2006) se presenta como un conductor y/o herramienta de consulta práctica dirigida al propio PNUD, a diversas organizaciones de la sociedad civil y a cualquier agencia o actor de cooperación social que se interese por el desarrollo integral universal que propicie la disminución de la desigualdad y el mejoramiento de las condiciones de vida para hombres y mujeres por igual. La mencionada guía incluye temas conceptuales relacionados con el género, consideraciones operativas, propuestas y recomendaciones que giran en torno al desarrollo de proyectos con perspectiva de género transversal, que contemplen de diferente forma el diseño, la implementación y evaluación de acciones orientadas a la construcción y fortalecimiento de sociedades más equitativas e igualitarias.

Como resultado de lo anterior, el mandato de inclusión de la perspectiva de género en las políticas y acciones de los estados se empieza a denominar como institucionalización de la perspectiva de género, entendiendo que no es un proceso lineal ni homogéneo, pero si necesario para la transformación de paradigmas, normas y leyes generales, y con ello, de las normas sociales, utilizando la planeación horizontal como herramienta transversal de cambio.

Por mencionar un caso más concreto, la síntesis denominada “La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina”, coordinada por la División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017), con financiamiento de la Unión Europea, a través del programa EUROCLIMA, identifica la relevancia del género en las causas y los impactos del cambio climático, presentando impactos diferenciados de los efectos del calentamiento global sobre mujeres y hombres, respectivamente, con la intención

de promover políticas públicas con enfoque de género frente al cambio climático; se mencionan los Planes de Acción de Género y Cambio Climático (PAGcc) que algunos países de América Latina y el Caribe han implementado (como la nación chilena), que constituyen un importante avance intersectorial que introduce la igualdad de género en la administración Pública de dichas naciones y en sus respectivas políticas públicas.

Otro caso relevante en el marco internacional, ha sido el extra impacto que la pandemia global por Covid-19 agudizó en el marco de la promoción de políticas públicas con enfoque de género. Al respecto, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, recopila, observa y evalúa propuestas de políticas públicas para la igualdad de género en la región. Por mencionar un caso estudiado, Brasil en el 2020, registró “1,338 asesinatos de mujeres por su condición de género”, que, tras la comparativa de estadísticas referentes a años anteriores a la crisis por Covid-19, se relacionaron directamente como efecto del confinamiento, que incrementó los niveles de violencia intrafamiliar y contra la mujer en un 2%, de acuerdo a datos de sus respectivas secretarías de Seguridad Pública de los 26 estados de la nación brasileña (Sotomayor, 2022).

Ante lo anterior, surgen como acciones afirmativas, las leyes “14.022” y “11.340 (Ley María de Penha)”, que establecieron medidas para el combate de la violencia doméstica y familiar contra las mujeres, niñas y niños, y adolescentes, personas de la tercera edad y personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria pública derivada del coronavirus.

Por otro lado, de acuerdo al PNUD (2021) -que en conjunto con la ONU Mujeres Argentina, IDEA Internacional para América Latina y el Caribe, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio Argentino, lanzaron el Índice de Paridad Política 2021 para la “generación de políticas públicas que aúnen en la participación política de las mujeres a través de reformas paritarias, medidas afirmativas de cuota, políticas para la erradicación de la violencia contra las mujeres en política, protocolos, campañas y programas de diversa índole”-, Argentina se presenta como puntero en las dimensiones “cuota/paridad” y “ejercicio del derecho al Sufragio” (Sotomayor, 2022, p. 132), sin embargo, controversialmente, en cuanto a inclusión de la perspectiva de igualdad de género en partidos políticos, el poder judicial y el sistema electoral se encuentra un severo déficit, pues en lo sustantivo, su Administración Pública Nacional aprecia aún un bajo porcentaje de mujeres ministras en el

Gabinete Nacional (14%) y en la Corte Suprema de Justicia (20%), siendo el poder legislativo el sector que más se acerca a el principio de paridad (aprobado en 2017 en el ámbito legislativo), con 42% de mujeres presentes en ambas cámaras (Sotomayor, 2022).

1.5. La transversalidad de género en la administración pública en México

La transversalidad de género ha sido impulsada desde inicios del nuevo siglo por las sedes representativas de organizaciones internacionales en México. Tal es el caso del PNUD en México, que impulsó el documento denominado Estrategia de Género 2005-2007 -en concordancia con los mandatos internacionales ya mencionados-, que incorpora las definiciones fundamentales y concretas para la incorporación de la transversalidad de género en los proyectos y actividades del PNUD en México, e invita a las autoridades gubernamentales correspondientes a utilizarlo como guía integral para la elaboración, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.

Para lo anterior, ha resultado idóneo retomar conceptualizaciones como la de Luis Aguilar Villanueva (1996)- autor pionero en el estudio de las políticas públicas en América Latina-, referida anteriormente en el presente texto, y la de Mireia Grau (2002), que menciona que las políticas públicas,

“Son el conjunto de acciones, de procesos, de interacciones e intercambios entre actores que tienen lugar en los ámbitos del poder político. Así, y a pesar de que existe cierta tendencia a pensar que el ámbito de las políticas públicas es el ámbito de la tecnicidad, las políticas públicas y su estudio suponen entrar en el análisis de lo que, de acuerdo con Lasswell, es el poder político: quién obtiene qué, por qué y cuándo, y, cómo añade Dye [1992, pág. 2] las consecuencias de ello” (p.34).

Retomando el sentido del primer párrafo, el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), que se constituyó inicialmente en 2008, se dirigía especialmente a Instancias de las Mujeres en las entidades Federativas (IMEF), y a las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM), favoreciendo el desarrollo de planes y proyectos encaminados a disminuir las brechas de desigualdad de género en las mujeres mexicanas, promoviendo la institucionalización de la perspectiva de género, la

cultura organizacionales y las políticas públicas transversales en materia de igualdad sustantiva (Secretaría de las Mujeres, Gobierno del Estado de México, 2020).

En concordancia, el reporte técnico denominado Transversalización de la Perspectiva de Género en los programas del Estado de Sonora, entregado al Instituto Sonorense de la Mujer (Váldez, 2008), es considerado un antecedente pertinente, por su sentido de responsabilidad y atención para con los compromisos que el gobierno mexicano asume ante las Naciones Unidas en favor de la erradicación de las desigualdades en razón de género y la promoción de la creación de mecanismos de participación y reconocimiento de las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo humano. “Se propone establecer un plan de acción para transversalizar la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones de las dependencias y organismos del Ejecutivo Estatal” (Váldez, 2008, p. 13), basándose en 5 ejes rectores -determinados por el diagnóstico previo de las necesidades del estado-, 1) estudios, análisis e investigación, 2) comunicación y avances en el proceso de transversalidad, 3) educación para reducir y erradicar la brecha de género, 4) marco normativo o institucional, 5) participación igualitaria.

Tras la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en 2001, se logran avances en pro de la equidad e igualdad de género desde su transversalización. En ese sentido y posteriormente, el Congreso de la Unión aprueba la Ley del Instituto Nacional de las mujeres” (publicada en 2001 y reformada por última vez en 2021), y con esto, la creación de la “instancia para el adelanto de las mujeres mexicanas”, con la intención de promover y fomentar condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades desde el ámbito administrativo-gubernamental y educativo, hasta el social y familiar (Inmujeres, 2001).

Uno de los antecedentes en dicha materia fue el programa PROEQUIDAD que se transformaría en PROIGUALDAD en el sexenio 2008-2012 y posteriormente en el 2012-2018, que contemplaría las acciones de la Administración Pública Federal desde ciertas acciones afirmativas con perspectiva de género, a través de la Unidad de Igualdad de Género (UIG), y particularmente, dentro de la Secretaría de Economía (SE) y del Programa de Desarrollo innovador 2013-2018 (PRODEINN), de dicho período administrativo federal, con el objetivo de impulsar políticas públicas económicas desde la perspectiva de género, que

reconocieran las diferentes condiciones entre hombres y mujeres como personas económicamente activas (Secretaría de Economía, 2016).

Posteriormente, el Primer Encuentro de Economía Social en México (2014), tomó como tema central “la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas”, donde se planteó que la transversalidad surge como efecto de la demanda de las mujeres frente a la limitación de efectividad, calidad y logros de las políticas públicas existentes, que debe institucionalizarse desde los tres poderes públicos de la nación, que supere el enfoque normativo socialmente instaurado de un supuesto individuo neutro-universal que no contempla diferentes condiciones, necesidades y limitaciones por razón de género.

Las políticas públicas deben ser construidas desde “agendas de género”, que, a su vez deben iniciar u originarse desde la misma sociedad, en espacios públicos, para pasar a las autoridades públicas correspondientes con el fin de construir y aplicar políticas públicas reales, que se planifiquen desde los diagnósticos necesarios, con respeto a la dignidad de las personas, las diferencias sociales, económicas, culturas y políticas significativas y el sentido de libertad y autonomía.

Más recientemente, el *Programa Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal* (2019), realizado por el Gobierno del estado de Veracruz en coordinación con su Instituto de Desarrollo Municipal, el Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal (INVEDEM), y la Secretaría de Gobierno Federal, también se considera un antecedente ejemplar, que involucra la transversalidad de la perspectiva de género con la actividad pública municipal de su estado, destacando sus acciones afirmativas en pro de la participación equitativa de las mujeres en espacios público-políticos que involucren la toma de decisiones, la capacitación constante del personal de las dependencias de gobierno (háblese de servidoras y servidores públicos en general), e inclusión de la perspectiva de género en la construcción y asignación de recursos presupuestarios desde la base local de la administración pública mexicana, los municipios.

Otro ejemplo es el programa “Construyendo Políticas para la Igualdad de Género en Osumacinta, Chiapas”, publicado en 2012 por la Instancia Municipal de la Mujer, del H. Ayuntamiento Constitucional de Osumacinta, Chiapas, que también ofrece pautas y herramientas de investigación construidas desde la perspectiva de género transversal. Este es

un estudio de tipo transversal, que nace como estrategia impulsada por el “Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres”- que trabaja el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) desde el 2005-, con el objetivo de priorizar e institucionalizar la perspectiva de género en la agenda política municipal de Osumacinta, así como de liderar y garantizar un proceso lineal de cambio social para las mujeres de la localidad, conociendo y evidenciando las situaciones que principalmente les afectan, con el fin de establecer medidas de acción acordes a sus demandas y necesidades.

Es así que, el caso de Osumacinta, Chiapas, demuestra una vez más que la inclusión de la perspectiva de género nace desde la promoción de los valores en los hogares y en las escuelas, seguido de las normas sociales y políticas que las respectivas autoridades promueven, pues en la presentación de resultados del estudio un gran porcentaje de las mujeres encuestadas sentenció que su principal papel como mujeres era “el cuidado de su pareja e hijos”, cuando un número significativo de las mismas también “desearía trabajar y aportar de otras formas” a sus familias y a la sociedad en general.

En suma, todo programa orientador de políticas públicas con igualdad de oportunidades, perspectiva de género, o enfocado en la búsqueda de la igualdad en general, debe tener el seguimiento y reforzamiento adecuado, pues se encuentran casos de programas y acciones afirmativas que una vez implementados, no se volvieron a reestructurar, fallando en el constante diagnóstico que esta clase de mecanismos de acción merecen.

1.5.1. Marco legislativo para la transversalidad de género en México

Ahora bien, a nivel federal existen diversas fuentes jurídico-bibliográficas que giran en torno a asuntos de igualdad de género, como la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, (LGAMVLV, promulgada en 2007, y reformada por última vez en 2023), y la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” (decretada en 2006 y reformada en 2013, 2021 y 2022), entre otras.

La primera, dicta en sus disposiciones generales la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, y los municipios para con los compromisos y objetivos conjuntos contra la prevención, erradicación y sanción de todas las manifestaciones de violencia contra

las mujeres, adolescentes y niñas, que aúnen en la protección y libre goce de los derechos y obligaciones por igual para todas las personas, así como planeación, ejecución y evaluación integral, interseccional, intercultural, transversal de todas las políticas que surjan desde cualquier organismo, dependencia o instituto perteneciente a la Administración Pública Federal.

La segunda, que contempla a la transversalidad, como “proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objeto de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programa, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (Artículo 5, sección VII, LGPMH, 2013, p.2), dicta en su artículo 12, del capítulo segundo “Del gobierno federal”, que corresponde al gobierno Federal “coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la ley señala” (Artículo 12, sección IV, LGPMH, 2022, p.3). Aunado, en la ley, se plantea que la Política Nacional debe incorporar la perspectiva de género en todas sus actividades, dependencias y compromisos nacionales en general. Asimismo, existe la *Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos* (2012), que, a pesar de no contemplar directamente la “transversalidad de género”, propicia la protección de los derechos y libertades de las mujeres, que resulta fundamental en cualquier proceso con enfoque transversal de género.

Por lo anterior, no está de menos volver a mencionar que el acceso de las mujeres a oportunidades histórica, social y culturalmente negadas, es parte elemental de la búsqueda de transformaciones reales dentro de las relaciones de género que imperan en la sociedad. Poner atención a la desventajosa posición social, económica, política y cultural de las mujeres, no debe planificarse como un asunto particular, limitado y relegado, por ejemplo, a una sola “secretaría de género”, o a una “comisión de derechos humanos”, sino a todos aquellos actores involucrados en la administración pública federal, estatal y municipal, que de manera integral deben elaborar mecanismos de atención, planificados desde el análisis de datos e información desagregada de acuerdo a su contexto.

Por lo mismo, tampoco debe generalizarse dentro de lo particular, pues las mujeres son diversas entre sí, y las necesidades y condiciones de unas con otras pueden no ser ni

siquiera cercanas entre sí. No existe un solo “tipo” de “mujer”, por lo que tratar los roles, valores y atributos de las mujeres bajo un adjetivo calificador de carácter “sustantivo”, también perpetúa la invisibilización del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Podría decirse que, las desigualdades también tienen jerarquías, pues las brechas pueden sobreponerse casi infinitamente. Es el caso de las mujeres pertenecientes a los pueblos indígenas más marginados de la población chiapaneca, puesto que, además de ser mujeres, etiquetas y/o categorías como “indígenas”, y “pobres” se suman a sus discriminaciones, por no mencionar otras “descalificaciones”.

Adicionalmente, las actividades que las mujeres realizan dentro de los órganos gubernamentales públicos en los tres niveles de gobierno, aún presentan brechas discriminatorias en razón de género, pues a pesar de que la incidencia del género femenino ha pasado notoriamente de la esfera privada a la pública, su carácter de “mujeres” sigue condicionándolas a ciertas áreas de acción y participación social; de ahí que, a pesar de representar mayoría en la población nacional y también dentro de las y los servidores públicos adscritos a las instituciones de la Administración Pública Federal (con 50.6%, de acuerdo al Censo Nacional de Gobierno Federal, INEGI, 2022), se les sigue confinando a áreas de trabajo orientadas a la igualdad de género y/o derechos de las mujeres.

Cabe aclarar que, con lo anterior, no se dicta que no sea correcta su inclusión en dichas áreas, pues las mujeres son las que viven día con día las desigualdades que nacen de su mera condición de *ser* mujeres, sino que se rechaza el confinamiento de las mismas a únicamente dichos espacios de trabajo, cuando las mujeres han demostrado que son más que capaces de incidir en otras áreas, como protección civil, seguridad y economía, que son justamente en las que predominan los hombres. Aunado, poco se habla del trabajo extra, no remunerado, que las mujeres generalmente realizan, el cuidado del hogar y de la familia. Ya que son ellas quienes asumen, voluntariamente o no, las responsabilidades que conlleva la atención de las y los hijos, y en muchos casos, también de la pareja. Es así que las jornadas de trabajo de las mujeres no tienen un horario determinado, pues las construcciones sociales que rodean a las mujeres siguen sentenciando no solo a las que “cumplen” sus responsabilidades, sino también a aquellas que buscan encontrarse así mismas más allá de sus papeles de “madres” y “esposas”, concentrándose, por ejemplo, en su desarrollo profesional y personal.

1.5.2. Marco normativo de la transversalidad de género en Chiapas

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, reconoce el compromiso y obligación de promover, respetar y defender todos los Derechos Humanos contenidos en su propia normatividad, como en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en todos los tratados internacionales de los que la nación mexicana sea parte, haciendo hincapié sobre ello en el capítulo III, titulado “De la igualdad de las Personas y la Equidad de Género”, que, en su artículo 8, dictamina “que todas las personas son iguales ante la ley y que no habrá diversidad de tratamiento por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política posición económica, origen étnico o social, lugar de nacimiento, o de cualquier otra índole o condición” (Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas, última reforma 2021, Periódico Oficial número 191, decreto No. 005, s.p.).

En ese sentido, la entidad chiapaneca cuenta con la *Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una vida libre de Violencia para las Mujeres*, publicada en 2017 y reformada por última vez en septiembre de 2023- en sustitución de la anterior *Ley para la Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Chiapas-*, que, en su artículo 5, fracción XXIX, del Libro Primero “De la igualdad entre personas”, título primero y capítulo único “Del objeto y principios”, incluye que para los efectos de la presente Ley se entenderá por transversalidad,

Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción se programa, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (Periódico Oficial número 303, Tomo III, 2023, s.p.).

Asimismo, en el artículo décimo del título segundo y capítulo I de la misma ley, se señala que corresponde al poder Ejecutivo “establecer acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa Estatal de Igualdad con los principios que esta Ley señala” (Periódico Oficial número 303, Tomo III, 2023, s/p). De igual forma, en el mismo artículo se contempla y determina la incorporación de recursos asignados tanto estatales como municipales, en el Presupuesto de Egresos del Estado, para garantizar el cumplimiento de programas, acciones y políticas públicas encaminadas al empoderamiento de las mujeres basadas en materia de género.

En relación, en el artículo 11 de la misma fuente, se dicta que, en Chiapas, la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) es la correspondiente de la coordinación, aplicación y seguimiento de todas aquellas acciones y programas para la transversalidad de la perspectiva e igualdad de género. Igualmente, en la *Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una vida libre de Violencia para las Mujeres*, se menciona que es responsabilidad de todas las secretarías en instituciones del estado, capacitarse en materia de género e incorporar en todos sus planes, estructuras, métodos y procedimientos, la perspectiva de género, encaminada a su transversalización en todos los niveles de poder y toma de decisiones presentes en el estado.

En continuidad, la SEIGEN tiene como atribución comprendida en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, “Promover la transversalidad del enfoque de género en las Entidades y Dependencias de los tres órdenes de gobierno” (Periódico Oficial No. 286, decreto número 194, junio 2023, p. 23). Aunado, tras lo mencionado, se establece la creación de las *Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas*, con el objetivo de regular la planeación, implementación, organización y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género presentes en el interior del resto de dependencias y entidades pertenecientes a la Administración Pública Estatal, que tienen el fin de promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género y la continua evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva en inclusión social de los derechos humanos entre los hombres y mujeres chiapanecos y chiapanecas.

Para los fundamentos y consideraciones antes expuestos, se insta a su vez, el acuerdo por el que se emite el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, que se sustenta en los principios constitucionales enmarcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) -el Principio de Igualdad y no Discriminación entre hombres y mujeres, consagrados en los artículos primero y cuarto de la CPEUM, por mencionar un ejemplo-, que tiene como objetivo principal, la reducción de las brechas históricas de las desigualdades en razón de género, a partir de la incorporación de las necesidades de las mujeres en todos los ámbitos sociales (hábalese del medio rural, urbano, población indígena) y en los instrumentos y mecanismos de planeación, programación y presupuesto, que avancen en el proceso de institucionalización de la transversalización de la

perspectiva e igualdad de género. Para la estructuración del programa se aplicaron foros regionales denominados “Mujeres trabajando juntas por la transformación de Chiapas” en seis municipios estratégicos de la entidad que reunieran las experiencias y vivencias de mujeres de municipios cercanos a dichas sedes, logrando la participación de 93 municipios y 693 mujeres (Tuxtla Gutiérrez reunió 11 municipios, San Cristóbal de las Casas 16 municipios, en Ocosingo 17 municipios, en Comitán 16 municipios, en Tapachula 15 municipios y en Pichucalco 15 municipios), que, desde la vinculación de los tres niveles de gobierno y a través de la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) como dependencia principal, buscaron considerar la participación de las mujeres chiapanecas desde sus diferentes y diversos contextos y condiciones de vida (SEIGEN, publicación No. 1487-A-2021).

Capítulo II

En el presente apartado se aborda información, conceptos, enfoques y debates teóricos referentes a la perspectiva de género y su transversalización, desde diferentes interpretaciones de investigación, abarcando desde las concepciones clásicas hasta las percepciones que recurren al desarrollo de debates actuales, con el propósito de ofrecer un panorama amplio sobre el tema de investigación.

2.1. El Género en la Ciencia Política y la Administración Pública en México

La evolución de la ciencia política y la administración pública se ha visto marcada por la constante transformación que han experimentado los enfoques tradicionales de estas disciplinas, desde su persistente debate y crítica como ciencias, hasta su invariable alternancia en cuanto a sus objetos de investigación. Como menciona Olvera (2009), con la llegada del nuevo siglo, y ante una sociedad cada vez más plural, las demandas y relaciones de poder entre la sociedad y el Estado, así como sus variables y efectos, se enfrentan a nuevos cambios, debates y paradigmas, que cuestionan constantemente el *status quo* catalogado como consagrado social y culturalmente. En un principio, las líneas de investigación de estas dos disciplinas giraban alrededor del estudio entre “gobernantes y gobernados” (Marsh y Stoker, 1997, citado en Navarro et al, 2017), sin embargo, tras el interés de reflexionar sobre otras temáticas de la realidad social, es decir, sobre otras áreas de conocimiento, la construcción y producción científica, política y administrativa ha incursionado también en otros campos, entre los que se encuentran los estudios de género.

Bajo este marco, la inclusión del género en las ciencias sociales, y en particular, en la ciencia política y en la administración pública, se considera de reciente y pausada adición en México. Los estudios encaminados a la investigación y promoción de la participación de las mujeres en la ciencia y en el desarrollo de las disciplinas sociales aún son escasos.

Al respecto, destaca el trabajo titulado *La perspectiva de género en el estudio de la ciencia política mexicana (2010-2020)*, que presenta una investigación de carácter descriptivo y exploratorio que determina a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) como su objeto de estudio, analizando a partir de la elaboración y el análisis de bases de datos, dos criterios principales relacionados al género: los artículos publicados en revistas especializadas (como la *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* [RMCPYS], abierta al público desde 1955, y la revista *Estudios Políticos*, fundada en 1974) escritos por mujeres (es decir, indagar en el tipo de construcción de conocimiento en el que emprenden las investigadoras mexicanas de la UNAM) y enfocados en conceptos y objetos de estudio relacionados o enfocados en las mujeres, así como los temas de género que logran ser seleccionados para elaborar investigaciones para la obtención de los títulos de licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública con especialidad en Ciencia Política, grados de maestría en Estudios Políticos y Sociales y de doctorado en Ciencias Políticas y Sociales con enfoque en Ciencia Política (Torres et al, 2020), obteniendo como resultado que, el impacto del feminismo, la perspectiva de género y los estudios de género en general, actualmente tienen mayor resonancia dentro de la academia e investigación, pero que, a pesar de ello, aún buscan abrirse paso en las disciplinas mencionadas, intentando hacer frente a otros objetos de estudio estimados como hegemónicos, que, aún persisten con mayor frecuencia dentro del campo de trabajo.

Dicho lo anterior, y recalcando la importancia de realizar estudios como el mencionado, identificar las brechas que existen desde la propia competencia académica entre hombres y mujeres es indispensable para el fomento y estímulo que las investigadoras, estudiantes y mujeres en general necesitan, pues desde este espacio se da una parte fundamental hacia la visibilización y atención de circunstancias, condiciones y problemáticas que surgen por las mismas desigualdades de género, como la que los estereotipos de género, y la división sexual del trabajo para hombres y mujeres, en muchas ocasiones, predisponen a las y los estudiantes a elegir o direccionarse a ciertas áreas de estudio, programas educativos y ocupaciones “femeninas o masculinas”.

Estos argumentos fueron esgrimidos por los grupos de estudiantes de la UNAM que tomaron las instalaciones de la Facultad de Filosofía y Letras (FFLY), de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPYS) y diferentes planteles de los Colegios de Ciencias y

Humanidades (CCH) en 2019 y 2020, como forma de impacto político, manifestación, visibilización y atención a los problemas de violencia de género a los que las mujeres se exponen cotidianamente en sus propios espacios académicos y educativos y que las respectivas autoridades instituciones “ignoraban”, y que, en suma, remató en procesos de legislación universitaria en torno a la resolución de estas manifestaciones (UNAM, 2020)-; como mencionan las mismas autoras del estudio anterior:

En la perspectiva de las ciencias sociales y de la ciencia política como campo, el feminismo como corriente académica y política se conforma como un actor que lucha por la legitimación del género como una categoría analítica para el estudio de las relaciones de poder, pero también como una herramienta para obtener un lugar para las mujeres como productoras legítimas de conocimiento en todas las áreas científicas (Torres et al, 2020, p. 267).

En relación, en México y América Latina, el debate contemporáneo sobre los enfoques de las ciencias sociales que se da a partir de los años ochentas y noventas del siglo pasado, introduce pensamientos sobre la perspectiva de género en los procesos de atención y estudio de diversas problemáticas colectivas, sin embargo, existen otros antecedentes que marcaron una pauta importante en el transcurso del reconocimiento e inclusión de las mujeres como agentes activos de la sociedad y la actividad política y administrativa del país.

En 1936, Hermila Galindo, revolucionaria mexicana, presentó la primera demanda del sufragio femenino ante el Congreso Constituyente de la época, marcando y representando el primer intento organizacional de mujeres en México (Ruíz, 2010). En consiguiente, el *Frente Único Pro Derechos de la Mujer* (FUPDM), por ejemplo, fue un organismo activo entre 1935 y 1939 que, bajo el liderazgo de María del Refugio García Martínez (1889-1973) -quien fungió como secretaria general de la organización (Oikión, 2017)-, resultó clave en la defensa del derecho al voto femenino de las mujeres mexicanas, pues nace del resultado de la unión de fuerzas de maestras, trabajadoras y campesinas con las más variadas tendencias ideológicas y creencias religiosas, que, con su convicción y lucha, buscaron hacer frente a múltiples limitantes de índole político electoral con fuertes sesgos machistas.

En relación, en 1936 destaca la creación del Consejo Nacional del Sufragio Femenino (CNSF), que, en concordancia con el FUPDM, presentaron al entonces presidente de la república, Lázaro Cárdenas, memoriales y telegramas donde solicitaban “la modificación del

o de los artículos necesarios de la Constitución de la República y de las leyes reglamentarias, a fin de conceder el derecho a votar y ser votada a toda mujer mexicana” (Chapa, 1936, como se citó en Oikión, 2017, p. 113).

Finalmente, el reconocimiento del sufragio efectivo para las mujeres se daría dieciocho años después de que la pugna de estas organizaciones y otras afines comenzara, pues para las autoridades del momento, las mujeres representaban un riesgo político electoral “innecesario”, exhibiendo una vez más que la contienda de las mujeres hacia el reconocimiento de sus derechos ciudadanos y políticos ha sido ardua y extensa, y que no ha sido conmemorada como debería.

En continuidad, el movimiento estudiantil de 1968 también aunó en esta lucha, pues abrió las puertas a las propuestas de liberación sexual que confrontaban las estructuras socioculturales arraigadas desde muchos años atrás, y dio paso a la creación del *Frente Nacional de lucha por la Liberación y los Derechos de la Mujer* (FNALIDM 1979-1981), que en 1979, en conjunto con la *Coalición de Mujeres Feministas*, presentaron un proyecto de ley sobre maternidad voluntaria en el que se planteaban tres ejes principales: despenalización del aborto, maternidad voluntaria y educación sexual en pro de la erradicación de la violencia en contra de las mujeres en todas sus formas y protección a mujeres violentadas (Archivo General de la Nación, 2023).

En seguimiento, iniciando el cambio de gobierno y el nuevo milenio, el Plan de Desarrollo 2001- 2006, reconoce por primera vez, de manera oficial y federal, la existencia de desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres, integrándolas y evidenciándolas de manera textual. Posteriormente, en el 2007, la incorporación del género como materia en el servicio y administración pública da un paso importante, pues la Asamblea Legislativa del entonces Distrito Federal (D.F.) legisla la despenalización del aborto y su regulación mediante la Interrupción Legal del Embarazo (ILE). No obstante, tras dicha legislación, muchos estados instalaron limitantes legislativas y normativas para evitar este avance dentro de sus respectivos códigos penales.

Por otro lado, en 2014, la paridad de género se reforma dentro del artículo 41 constitucional, modificando la *Ley General de Partidos Políticos* y la *Ley General de Procedimientos en Instituciones Electorales*, como mecanismo de garantía de igualdad entre hombres y mujeres para el acceso a puestos de representación política, que determinaron que

para 2019 hubiera una proporción de 50% de mujeres y 50% de hombres en la integración de la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores (Inmujeres, 2020).

2.2. Experiencias de transversalidad de género en América Latina y el Caribe

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (creado en 2009), presenta un análisis sobre los planes de igualdad de género que los países de esta región han buscado desarrollar en las últimas décadas, con la intención de visibilizar los aspectos a mejorar sobre alcance e incidencia para la erradicación de la subordinación, discriminación y desigualdades en razón de género, que afectan a todas las personas, pero particularmente, a las mujeres, y en el fomento y desarrollo de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas y en las estructuras de gobierno y administración (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017).

Ante ello, la *XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*, llevada a cabo en Montevideo, Uruguay, en 2016, reconoció la participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad como una condición determinante para el desarrollo y sostenibilidad de las naciones latinoamericanas y del caribe.

Al ser las desigualdades el resultado de una relación compleja de hechos políticos, sociales, culturales y económicos, las posibilidades para superar esta complejidad exigen políticas integrales y un papel activo del Estado, coherencia entre las políticas económicas y sociales, fortalecimiento de la institucionalidad democrática, superación de la desigualdad territorial y un profundo cambio cultural (Cepal, 2017, p. 11).

En relación, en 2015, pasados 20 años de la histórica conferencia de Beijing, los gobiernos del mundo evaluaron los *Objetivos de Desarrollo del Milenio* (ODM), acordando la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, donde destacan como ejes centrales el combate de las desigualdades dentro y entre los países, la protección de los derechos humanos y la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas (ODS 5) (Naciones Unidas, 2015). Esta mirada se ha complementado en la región latinoamericana y del caribe, principalmente, desde los cambios institucionales y jurídicos en pro de la

igualdad de género. En ese sentido, la CEPAL (2017), conceptualiza a los planes de igualdad como instrumentos ejecutados por la mayoría de los países del territorio, impulsados a la orientación sobre las acciones y planificaciones de los Estados, con el objetivo de potenciar la institucionalización y transversalización de género.

Dicho lo anterior, se enuncian a continuación algunos de los últimos planes de igualdad que algunos países de la región han diseñado, como antecedentes de acción y atención en materia de género:

En Belice, el plan “Política Nacional Revisada sobre el Género 2013”, a cargo de la Comisión Nacional de la Mujer y el Ministerio de Desarrollo Humano, Transformación Social y Reducción de la Pobreza; en Chile, el “Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2011-2020”, bajo la responsabilidad del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM); en Guatemala, la “Política Nacional de la Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM)” y el “Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023”, a cargo de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM); en Honduras, el “II Plan de Igualdad y equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH), bajo el liderazgo del Instituto Nacional de la Mujer (INAM); y en Venezuela, el “Plan para la Igualdad y Equidad de Género *Mama Rosa* 2013-2019”, bajo la responsabilidad del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género.

Cabe recalcar que, observar y analizar el tipo de normatividad que estos planes utilizan como base de gestión, es determinante para entender el grado de avance que estos Estados instalan frente a la igualdad de género en sus distintos niveles operativos y legislativos. Por ejemplo, en los casos de Guatemala y Honduras, las normas que sus planes dictan se encuentran como decreto del poder ejecutivo- que, en teoría, debería ofrecer mayor sentido de respaldo político y técnico, pues nace desde el puesto de mayor poder y nivel de representación federal de las naciones-, a diferencia de Chile y Venezuela, que contemplan sus acciones en materia de género únicamente como herramientas de gestión de las entidades responsables de los asuntos de género, que, muchas veces, se manifiestan únicamente con el lanzamiento y/o publicación del mero plan.

No obstante, independientemente de la situación normativa de estos planes, el papel y el trabajo que plantean estos proyectos necesitan en su generalidad, analizar y evaluar en qué medida aportan al proceso de la transversalidad de género, y en suma, identificar si dentro

de la elaboración de estas propuestas se incluyen mecanismos participativos que incorporen las perspectivas y experiencias de diversos movimientos de mujeres, con la intención de recolectar las voces de las mujeres organizadas de sus propias regiones (enriqueciendo la mirada y acción de los Estados y dando protagonismo a grupos o sectores socialmente invisibilizados, rezagados y discriminados dentro de las *brechas sobre brechas*, como las mujeres indígenas, las mujeres con discapacidad, afrodescendientes y adultas mayores) y a la vez, promover la participación ciudadana democrática y con todo, otorgar a la vez sentido de legitimidad y exigibilidad a estos mismos planes.

En los proyectos anteriores, se ha demostrado que las primeras políticas con perspectiva de género se han traducido en estrategias para la igualdad de oportunidades -aún inspiradas en su mayoría en la perspectiva de género basada en la óptica “Mujeres en el Desarrollo” (MED)-, es decir, centradas en la noción de igualdad de acceso a diferentes ámbitos sociales, como la educación, el empleo, la participación política, la salud y la familia, con la visión de que la apertura de espacios históricamente negados o limitados a las mujeres se puede traducir como el parteaguas fundamental para el impulso social, económico, político y cultural de las mismas.

No obstante, por mencionar un ejemplo de incidencia negativa ante la perspectiva de acción anterior, el informe de 2012 del Observatorio de Igualdad de Género (CEPAL, 2012) reconocía y hacía destacar que las transferencias monetarias condicionadas que los gobiernos traducen en acciones afirmativas, dan por sentado el rol activo de las mujeres para cumplir las condicionalidades a costa de su propio tiempo. Asimismo, plantear que la igualdad de accesos y oportunidades es la solución pertinente a la desigualdad en razón de género, infiere que las diferencias entre las mujeres y hombres se originan a partir de la diferencia de méritos y/o capacidades individuales- ya que se asume que las oportunidades son las mismas para todas y todos, lo que coloquialmente se menciona como “piso parejo para todos”-, reforzando así roles de género indirectamente, y aminorando o alentando otras iniciativas transformadoras e innovadoras en materia de género, y por lo tanto, también la ardua y extensa lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

Por el mismo camino se ha evaluado la política de incorporación de las mujeres a la esfera pública, pues se ha mantenido, generalmente, el sesgo que no contempla las “responsabilidades” socioculturalmente asignadas a las mujeres, como el cuidado del hogar y

la familia. Así, se plantean estrategias que mantienen la igualdad formal -que es necesaria pero no la respuesta total o suficiente para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres-, pero no la sustantiva -que figura internacionalmente en el *Comité para la Eliminación para la Discriminación contra la mujer del 2004*, específicamente en la recomendación general número 25, planteando como igualdad sustantiva a las,

Medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto, donde se sostiene que un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como igualdad sustantiva. [...] El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer (Naciones Unidas, 2004, párr. 8, como se citó en Cepal, 2017, p. 17).

Entonces, la diferencia entre los puntos de partida de las recomendaciones, políticas, planes y legislaciones incide completamente en el impacto y en los resultados de las políticas de acuerdo al enfoque (o enfoques) y los objetivos desde los que se construyen, fundamentan y ejecutan. No debe tratarse solo de garantizar la igualdad de acceso a servicios y espacios de desarrollo público, sino proponer desde el reconocimiento y contemplación del impacto de las relaciones de poder presentes desde el ámbito de la política (en la esfera pública), hasta la personal, familiar y doméstica (en la esfera privada).

Por el contexto anterior, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997), se da la tarea de comenzar a incluir y recomendar a los países el concepto de transversalización de la perspectiva de género, donde determina que dicho instrumento y proceso involucra la valoración de las implicaciones que tienen los hombres y mujeres para cualquier acción, actividad o desempeño que realicen, y que por lo tanto, dicha contemplación debe incluirse en la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las legislaciones, políticas o programas gubernamentales y organizaciones de todas las áreas sociales, políticas y económicas, y desde todos sus niveles, con el fin de integrar y lograr la igualdad de los géneros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017). Prestar atención a las implicaciones que el género condiciona, desde las fases iniciales de desarrollo de cualquier proyecto con perspectiva de género, aumenta las posibilidades de éxito en

cuanto a los resultados de las metas planteadas y buscadas en el camino al cambio integral y sustantivo en la *operacionalización* de políticas y programas.

En ese camino, que ciertos países no compartan y elaboren planes nacionales de igualdad, no necesariamente significa que no se interesen en contemplar el género en sus normativas. Tal es el caso de la nación argentina y la cubana, que a pesar de no presentar posturas claras y/o directas sobre materia de género, dentro de sus planes sectoriales, por ejemplo, de los ámbitos de salud y educación, tienden a implementar políticas y estrategias que coordinan la inclusión implícita del avance hacia la igualdad de género, pues inclusive han sido relevantes y utilizados como antecedente de planeación y ejecución en el marco regional relacionado con materia de género.

Claro ejemplo es la *Ley de Cupo* (ley 24.012, que reformó el artículo 60 del Código Nacional Electoral) aprobada en 1991 en Argentina, como promotora y pionera de uno de los ejes transversales de la perspectiva de género- las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, al ser la “primera norma en el mundo establecida para aumentar la representación de las mujeres en el ámbito parlamentario nacional” (Tula, 2004, p. 2), impulsada por la senadora de la Unión Cívica, Margarita Malharro de Torres, y que impulsó a otras naciones latinoamericanas a implementar reformas similares, como Brasil, que para 1996 fijó una ley de cuota por el 20% para las elecciones locales de su país, que para 1998 aumentó a 25%, para quedar en 30% para inicios del nuevo milenio. Costa Rica, Ecuador, Venezuela, Perú, Panamá, República Dominicana y Bolivia imitaron este camino, al fijar cuotas de género entre 20 y 30 por ciento (Tula, 2004).

En relación, para 2007, el concepto de democracia paritaria ya se escuchaba en la *Conferencia Regional de la Mujer de la Comisión Económica para América Latina de las Naciones Unidas* (Cepal, 2015), que tomó lugar en Quito, y posteriormente, en 2015, la aprobación de la *Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria en el Parlamento Latinoamericano y Caribeño* (Parlatino), como meta para transformar las relaciones de género en las dimensiones privada y pública de las sociedades, y con ello procurar la igualdad de condiciones y oportunidades que aúnen en la participación de las mujeres en cargos públicos en todos los niveles y agendas de gobierno y acción social (ONU Mujeres & Parlatino 2015).

No obstante, como menciona Johnson en “De la cuota a la paridad: lecciones de América Latina” (2022), la experiencia latinoamericana frente a las cuotas de género ha evidenciado que lo que se plantea como acción afirmativa, puede traducirse en un “techo de cristal”, pues las dirigencias masculinas, por su resistencia a la norma paritaria, han generado prácticas informales que les excusan de las obligaciones de la ley, como la designación de las mujeres a los lugares más bajos posibles que incluya la normativa, el destino de candidatas “florero”, que en muchos casos no cuentan con la preparación y experiencia política necesaria para desempeñar asertivamente dichos puestos de toma de decisiones colectivas, la sustitución de las candidatas por hombres una vez que se le asignen los cargos, y el aumento de la violencia política para presionar a las mujeres a dimitir a sus cargos. Por estas razones, las normativas de los países han buscado ajustar la legislación, con el fin de eliminar cualquier punto ciego que permita que los partidos o congresos no cumplan con la distribución legítima de 50% -50% para cargos entre hombres y mujeres.

Con todo, existen casos debatibles, como las elecciones federales de Costa Rica de 2014, donde la primera aplicación de paridad resultó en una tasa menor de mujeres electas, a comparación de los resultados obtenidos en la anterior a esta, que mantenía una cuota de 40% fija. Dicho suceso aunó en la búsqueda de mecanismos que fueran más allá de la paridad de género vertical (Llanos y Martínez, 2016; Freidenberg, como se citó en Johnson, 2022). En el mismo sentido, y más allá del tipo de reformas en esta materia, es claro que el grado de compromiso de todos los actores involucrados (hábalese de las propias mujeres políticas, organizaciones y colectivos civiles afines, autoridades gubernamentales e institutos electorales, partidos políticos, dirigentes aliados y la ciudadanía común) también determina el nivel de efectividad de la paridad, puesto que, sin conciencia y cultura igualitaria de género, la experiencia de los mecanismos se mantendrá sesgada.

Ante lo anterior, el PNUD comparte su estrategia de Igualdad de Género 2022-2025 (PNUD, 2022), con la intención de seguir recomendando e invitando a las naciones de América Latina a acelerar sus procesos y progresos en cuanto a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, con énfasis en el cambio de las estructuras de poder que perpetúan las desigualdades dentro de los sistemas sociales, políticos y económicos entre hombres y mujeres.

2.3. Estado de conocimiento de los estudios sobre transversalidad de género en México y Chiapas

En México, fortalecer los procesos de generación de las políticas públicas transversales en materia de género, a través del reforzamiento de herramientas innovadoras, se ha convertido en un objetivo primordial. Por ello, el avance sobre la incorporación normativa de la perspectiva de género ha derivado también en la transversalidad desde el nivel de acción federal hacia las administraciones estatales y locales, contemplando en todo paso y momento la incorporación de las mujeres en estos espacios, con el objetivo de erradicar las barreras institucionales que limiten la garantía de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Se plantea entonces, que, dentro del proceso de transversalización de la perspectiva de género, las experiencias sociales y la participación ciudadana activa de tanto hombres como mujeres se introduzca integralmente en la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y programas desarrollados y por desarrollar.

De esta forma, la transversalización de la perspectiva de género en México es resultado de un acuerdo político y consenso dentro de las instituciones del propio Estado, implicando la elaboración de planes, programas, leyes, normas, procedimientos operativos y estructuras para guiar y homogeneizar las prácticas, códigos, rutinas y acciones, de manera que la igualdad de género se institucionalice mientras se impiden aquellas prácticas basadas en la discriminación o en la violación de los derechos fundamentales de las mujeres (Barquet y Benítez, 2012, citado en Iapem, 2021, p 16).

Bajo el anterior planteamiento, un estudio realizado por Paloma Cruz (2020), de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), analizó los alcances del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS) que respondió a la Secretaría de Desarrollo Social del Estado de México, de los años 2014-2018, analizando los ámbitos organizacionales, jurídicos y con perspectiva de género que el Consejo comparte, para comprobar si las medidas de protección de mujeres víctimas de violencia física, emocional, económica y patrimonial satisfacen las necesidades específicas de las mujeres. La autora comparó la misión, visión, atribuciones, organigrama, programas y presupuestos entre los diferentes años estudiados, con la normativa federal en materia de igualdad de género, con la

finalidad de verificar si las atribuciones, lineamientos, funciones y obligaciones del Consejo Estatal cumplen con la misma.

En relación, la estrategia denominada *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (Proigualdad 2020-2024), comparte como objetivos responder a las demandas de las y los ciudadanos en cuanto a seguridad, libertad, bienestar e igualdad, y diagnosticar las necesidades que padecen en particular las mujeres mexicanas, con la intención de asumir la responsabilidad de resolverlas. Dicha política articula su planeación en seis ejes prioritarios: potenciar la independencia económica de las mujeres; redistribuir las actividades domésticas y de cuidados entre las familias, generando condiciones que reconozcan y validen dichas actividades históricamente asignadas a las mujeres; mejoramiento de las condiciones de acceso a servicios de bienestar y salud para las mujeres, niñas y adolescentes; combate a todos los tipos y manifestaciones de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes; posicionamiento de la participación igualitaria de las mujeres en los ámbitos político, social, comunitario y privado para la incursión en la toma de decisiones; y construcción de entornos seguros para las mujeres, niñas y adolescentes (Inmujeres, 2020).

Para la estructuración de ésta política, las autoridades responsables se coordinaron con las secretarías de Estado, con 49 autoridades de la Administración Pública Federal (APF), tres órganos autónomos, los Poderes de la Unión y los gobiernos estatales que así lo deseen, las Instancias para las Mujeres en las Entidades Federativas y autoridades municipales, para avanzar conjuntamente y así, que el Proigualdad sea un compromiso de Estado en donde cada institución encuentre, desde sus atribuciones y competencias, para construir soluciones específicas a las necesidades de las mujeres para acelerar el cambio hacia la igualdad (Inmujeres, 2020, p. 6).

Cabe destacar que, la fuente menciona a su vez, que, para la misma consolidación del programa, en 2019 se realizaron 32 foros de consulta denominados “Mujeres Trabajando Juntas por la Transformación de México” (uno por cada entidad federativa), en los que participaron mujeres campesinas, afromexicanas, jornaleras, servidoras públicas, indígenas, trabajadoras del hogar, trabajadoras sexuales, académicas, jóvenes, lesbianas y transgénero, víctimas de violencia, cuidadoras, mujeres con discapacidad y migrantes (más de 4,000

personas), en los que las participantes hicieron saber sus experiencias de vida, con el fin de identificar y visibilizar sus limitaciones y condiciones de vida particulares en cuanto a necesidades laborales, educativas, financieras, de seguridad e igualdad y respeto de sus derechos humanos. En este caso, el principio rector que el actual gobierno federal comparte con ímpetu y seguridad, “no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, resalta en una manifestación de ejercicio participativo y de consulta ciudadana, con el objetivo de conocer de primera voz las demandas e intereses de las muy diversas mujeres mexicanas (Cruz, 2020).

Por otro lado, Rubio y Serrano (2020), en su artículo *Presencia o resistencia del liderazgo femenino en la gestión y administración pública*, exponen cómo en distintos periodos de la historia, las mujeres han luchado por hacer valer un sentido de igualdad que les permitiera ser partícipes de las estructuras de desarrollo social, haciendo énfasis en las distinciones entre las culturas y sus percepciones sobre el papel de las mujeres. Las mujeres han buscado en diferentes dimensiones su reconocimiento en el aspecto político, reclamando su derecho a desempeñar roles de poder y toma de decisiones, haciendo destacar que son tan capaces como cualquier hombre.

Ejemplo de ello es Yohl Ik'nal, mujer maya que fue la primera gobernante en Palenque en el año 583 d.C., estando al frente del poder por 20 años[...]Tres siglos después, la señora Ti', quien era hija de Yuhkno'm Took'K'awiil, dignatario de Calakmul fue nombrada en el siglo octavo como una ixkalo'mte, un título comparable al de soberana de un territorio (Martin y Grube, 2002, pp. 159-160; Pallán, 2011, p. 165 y 292, citado en Rubio y Serrano, 2020, p. 41).

En apariencia, continúa la creencia de que las mujeres no se interesan en la política ni en la administración pública, o en todo caso, se ha mantenido su relego a ciertas áreas que requieren de cierta “sensibilidad” hacia temas sociales más “delicados”, lo que únicamente refuerza ciertos estereotipos y prejuicios de género, y en suma, hace resistencia al liderazgo femenino.

En consecuencia, las mujeres que adquieren cargos de poder político en México, pese a grandes avances constitucionales y convencionales, son más propensas a verse expuestas a actitudes y comportamientos que se traducen en violencia política en razón de género. Bien lo explica Delgadillo Guzmán, en su estudio titulado *Mujeres forzosamente requeridas, aparentemente reconocidas pero violentadas. Violencia política de género en México* (2020),

que realiza un análisis documental descriptivo y cualitativo, mediante el enfoque de los derechos humanos y la perspectiva de género, que tuvo como resultados generales que el machismo y la misoginia representan serios obstáculos para el avance de las mujeres tomadoras de decisiones, e incluso hacia su integridad personal (o colectiva, cuando involucra a sus familiares y/o comunidad), tanto física, sexual, patrimonial como psicológica, mental y emocional, e incluso, feminicida. Queda como referencia reciente, que la Organización de Estados Americanos (OEA), mencionó sobre las elecciones 2018 de México que “se presentaron como uno de los ciclos electorales más violentos en la historia reciente de toda la región” (OEA, 2018, como se citó en Salazar y Nuche, 2018, s.p.). Al respecto, Molina (2018), publica que durante el periodo electoral fueron 16 las mujeres políticas asesinadas.

Cuatro eran candidatas a puestos de elección local, tres eran militantes de partidos; tres eran regidoras en funciones, dos eran pre-candidatas a puestos de elección popular, dos eran activistas y dos más eran dirigentes partidistas (sexto párrafo). Del total de agresiones rastreadas, 64 fueron en contra de mujeres candidatas a puestos de elección popular a nivel local, incluido el feminicidio de la aspirante a segunda concejal en Juchitán, Pamela Terán (Molina, 2018, sexto párrafo, s.p.)

En este estudio se considera que la participación política de las mujeres debe ir más allá del logro de una representación y democracia paritaria -que desde 2019 es un principio constitucional en México-, pues el involucramiento y discurso legítimo de las mujeres y otros sectores socialmente invisibilizados aún se pone en duda y prueba. A pesar de que las mujeres representaron más del 50% (53%) de las personas empleadas en la Administración Pública Federal en 2017, la toma de decisiones se realiza, fundamental y únicamente, por hombres (INEGI, 2018, citado en Molina, 2018). En relación y seguimiento, de acuerdo al Censo Nacional del Gobierno Federal (CNGF, 2023), en 2023, la cifra de titulares en la administración pública federal se contabilizó en 277, siendo 73.3% hombres y 22.4% mujeres (comunicado de prensa 119/24, INEGI, 2024), denotando la muy significativa brecha de género en el servicio público en cargos titulares.

Retomando el antecedente de que la lucha por la inmersión política de las mujeres ha sido extensa y ardua, con mujeres políticas icónicas en la historia de México, como Josefa Ortíz de Domínguez, Elvia Carrillo Puerto, Leona Vicario, entre otras, la posibilidad real de

participación ciudadana y político-electoral del género femenino nunca había estado tan respaldada jurídicamente, considerando que sucesos anteriores, como el logro del voto y candidatura de las mujeres a puestos públicos de elección popular en Chiapas, Yucatán y Tabasco en 1916, el reconocimiento del derecho femenino para participar en elecciones municipales y estatales en Yucatán en 1922, la elección de Elvia Carrillo Puerto como diputada local por el V Distrito del mismo estado en 1923, y dos años después el voto a las mujeres en las elecciones municipales en Chiapas (Redacción Animal Político, 2013), entre muchos otros, fueron logrados sin mayores avales o defensas normativas, y que por lo mismo, fueron pioneras y parteaguas de los avances que les precedieron.

En suma, el pasaje de las mujeres para el logro de la igualdad sustantiva en lo normativo, objetivo y subjetivo, sigue siendo un proceso de transformación y desarrollo que no se contempla como realidad, pero si de pasos firmes, que, paulatinamente, lograran su cometido.

Ante lo anterior, en Chiapas, los estudios sobre transversalidad de género aún se consideran escasos, entre los que destaca el artículo realizado por Bermúdez Urbina (2012) *Transversalidad de género en el ámbito universitario: el caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas* (UNICACH), que expone el proceso de creación del Programa de Equidad de la universidad en cuestión, abordando aspectos de la vida universitaria que aunaron en la creación del mismo, y que se presenta como resultado a la investigación feminista y de estudios de género en relación con la organización interinstitucional y la comunidad universitaria en general, incluyendo a las y los docentes, investigadoras/es, personal administrativo, y por supuesto, alumnado.

Aunado, contempla que las instituciones educativas, de cierto modo, también son las primeras casas de socialización de las personas, pues producen y reproducen relaciones de género constantemente, que, si no están focalizadas y objetivadas a compartir y procurar la existencia de una cultura académica e institucional que incluya, por un lado, la igualdad entre hombres y mujeres, y por otro, el reconocimiento y respeto de las diferencias entre los géneros, sin marginarlos a términos independientes, sino correlacionándolos en su totalidad, no contribuirán en la erradicación de las desigualdades en razón de género, sino todo lo contrario, pues se avivan los modelos históricamente patriarcales que imperan en la sociedad.

2.4. Enfoques y teorías de la transversalización de la perspectiva de género

El género, como categoría de análisis hace referencia a la diferenciación y clasificación de las personas a partir de sus características tanto físicas y sexuales, como sacionormativas, como los roles, expectativas, espacios y jerarquías entre hombres y mujeres dentro de las sociedades del mundo. (Inmujeres, 2019). El género, como constructo sociocultural, ha sido implícitamente utilizado como justificante de la reproducción de injusticias y desigualdades entre ambos géneros, sin embargo, por su misma condición cambiante, ha sido posible darle otros usos a favor de la igualdad entre todas las personas.

En ese camino, Morales (2011), destaca que, a pesar de la frecuencia del uso del término “género”, en muchas ocasiones se puede ignorar el significado detrás del concepto, incluso por las mismas posibilidades interpretativas que permite y por su constante confusión con el “sexo”, por lo que delimita que,

Sexo es la palabra que generalmente se usa para hacer alusión a las diferencias biológicas relacionadas con la reproducción y otros rasgos físicos y fisiológicos entre los seres humanos. El sexo como parámetro para crear categorías distingue entre mujeres y hombres, Género, por el contrario, se refiere a las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno y otro sexo. Los atributos de género, son, entonces femeninos o masculinos (West, R., 2000, p. 29, citado en Morales, J., 2011, p. 49).

Por mencionar otro ejemplo de interpretación, Marcela Lagarde (1996), académica, antropóloga, política e investigadora mexicana, considera que el género más allá de ser un concepto, es una amplia teoría, que incluye y abarca diferentes sub ramas, conocimientos e hipótesis relacionados a los constructos que giran y nacen de la categorización del sexo y sus relaciones. Es decir que, el género corresponde al orden sociocultural que la base de la sexualidad modela y conforma en el mundo a través de creencias, normas, costumbres y acciones asignadas. En suma, Lagarde insiste en que tanto hombres como mujeres están sujetos a su propias experiencias y condiciones en la sociedad, dictadas por los mecanismos culturales que hasta el día de hoy, continúan designando el “valor “y el “fin” de cada persona condicionada por su género, razón por la cuál es el dogma del cual debe partir el análisis,

comprensión y cuestionamiento de la condición femenina y masculina, es decir, de la situación de tanto las mujeres como de los hombres frente a la sociedad.

En concordancia, la autora comparte que la perspectiva de género busca, justamente, incluir el análisis de las relaciones sociales tanto privadas como públicas, entre hombres y mujeres, así como entre ellas y ellos mismos (entre personas del mismo género), en todas las actividades que se originan desde las instituciones gubernamentales y civiles, con el objetivo de visibilizar y fomentar la participación y convivencia igualitaria para todas las personas, abandonando el enfoque androcéntrico que ignora la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, y que contribuye a la constante reproducción de condiciones, opresiones y desigualdades en razón de género. Idealizar que la igualdad de género ya es una realidad normativa no es suficiente, pues, generalmente, estas no contemplan ni evidencian las relaciones de dominación, opresión y poder, imposibilitando que nuevas realidades se creen, y por ende, que el desarrollo común se estanque.

En ese sentido, la Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM, 2018), contempla que la perspectiva de género es la herramienta metodológica-conceptual fundamental que hace hincapié en las diferencias entre mujeres y hombres, no solo bajo la determinación y caracterización biológica, sino por las diferencias y desigualdades culturales asignadas por género. Identificar y cuestionar estas brechas, aun en la creación de nuevas alternativas y condiciones de cambio que permitan avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Misma razón por la que Marta Lamas (1996), reitera que no es suficiente declarar “igualdad de trato”, cuando no existe igualdad de oportunidades. Por citar un ejemplo bajo la interpretación de Lamas, las mujeres que absorben completamente el trabajo del cuidado del hogar y la familia, por más que existan leyes laborales que “permitan” el igual acceso a ciertos puestos de trabajo, estarán en constante desventaja por la doble carga de esfuerzo y atención a las que están expuestas, a diferencia de los hombres, que, generalmente, no tienen esa jornada doble dentro de sus actividades. Con lo anterior, Lamas busca evidenciar que las mismas presunciones y prejuicios que la estructural social genera sobre las mujeres, mantiene a las mismas “atrapadas” y limitadas a otros muchos espacios y actividades.

Dicho lo anterior, la transversalidad de género (o institucionalización del enfoque de género, para algunas y algunos, o *gender mainstreaming* por su nombre en inglés) puede concebirse desde múltiples puntos de vista y análisis, sin embargo, puede encontrarse similitud y concordancia en el sentido de que su conceptualización gira en torno a la acción, estrategia y compromiso de incorporar la perspectiva de género en todas las planeaciones de políticas públicas, iniciativas, leyes y/o programas, que cualquier orden regulador de la sociedad considere incluir en el desarrollo y la convivencia del sector (o sectores) de la sociedad al (los) que se dirija(n).

En ese tenor, criterios como “diagnóstico”, “monitoreo” y “evaluación” constituyen una parte fundamental del proceso metodológico que busca implementar la misma transversalización de género. Por ejemplo, en 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió este concepto contemplando que,

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (Organización Internacional del Trabajo, 2017, s.p.).

En ese mismo sentido, el Inmujeres, dentro de su glosario para la igualdad, comparte la definición que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006), en su artículo cuarto, fracción VII, clarifica sobre la transversalidad, dictando que ésta se refiere al “proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas” (LGIMH, última reforma 2013, p. 2).

Por otra parte, también se contemplan diferentes enfoques dentro del mismo término, pues existen percepciones de autores (como Bermúdez, 2012) que se dirigen y concentran más en la parte de la promoción de una dimensión igualitaria (entre hombres y mujeres), considerando que los intereses, preocupaciones y experiencias de ambos géneros ya son atendidas de forma pareja, y que el Estado y/o autoridades deben procurar el igual compromiso de servicio para todas las personas, sin diferenciarlas por sus condiciones de género.

Bajo estas percepciones, se formaron los primeros enfoques de la perspectiva de género (entre 1960-1995), que se centraban en el “bienestar”, la “igualdad”, la “antipobreza” y la “eficiencia” (lo que posteriormente el PNUD denominaría como “Enfoque Mujeres en el Desarrollo” [MED] (PNUD, 2017). En un principio, el enfoque que predominó en las décadas de los cincuenta a los setenta, se centraba en el campo de la ayuda humanitaria, objetivando a las mujeres como beneficiarias pasivas del desarrollo, es decir, bajo la premisa de que las políticas favorecían a “todos” por igual. En continuidad, las estrategias se enfocaban o asociaban con el rol reproductivo, la maternidad y la crianza de los hijos (pues se consideraba que estas eran los principales aportes de las mujeres a la sociedad).

Entre 1975 y 1985, el primer enfoque determinado bajo la perspectiva MED, popularizado por las mujeres liberales de la época, visibilizaba a las mismas como activas participantes del desarrollo común y con igual derecho a oportunidades laborales y educativas, sin embargo, la poca apertura de autoridades y gobiernos frente a esta visión, obstaculizó el impacto de esta política. En consecuencia, el segundo enfoque MED se considera una versión *ligera* del primero, pues se centraba principalmente en la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres como consecuencia del subdesarrollo general social, y no como efecto de la subordinación del género femenino (Murguialday, 2006).

El tercer y último enfoque MED, que predominó en los años ochenta, coincidió con el avance del pensamiento y política neoliberal, haciendo su principal interés la contribución económica de las mujeres, asociadas a sus “responsabilidades” o a su rol de madres, amas de casa y gestoras comunitarias, dejando de lado otras implicaciones y condiciones que afectan la posición social de las mujeres.

Mientras que, otras interpretaciones se centran más en la visibilización de las *diferentes* implicaciones, necesidades y condiciones que las mujeres y hombres tienen a partir de sus precedentes histórico-sociales y culturales, que la misma sociedad ha construido y perpetuado a lo largo de los años -llámense estereotipos o prejuicios de género-, que han “responsabilizado” y “limitado” a ambos géneros a actividades, actitudes y comportamientos determinados. A su vez, mantienen que, también las instituciones y sus respectivas estructuras, objetivos y metodologías deben considerar estas características sociales y culturales que procuran u obstaculizan la eficiencia y éxito de cualquier acción implementada en los sistemas sociales.

Como antecedente, a principios de la década de 1990, el enfoque GED (Género en el desarrollo) comienza a tomar auge, focalizándose en el empoderamiento de las mujeres a través del acceso a recursos, autonomía y poder -reconociendo un triple rol para el género femenino (productivo, reproductivo y comunitario)-, y en la organización y movilización de grupos y colectivos defensores de los derechos de las mujeres, empezando a contemplar las relaciones de género como eje transversal en los análisis, objetivos, estrategias y recursos dirigidos tanto a mujeres como a hombres (Murguialday, 2006).

En correspondencia, el enfoque GED más reciente surge a partir de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, planteando, en primer lugar, que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano, y, en segundo lugar, que el logro de la justicia y equidad de género en cuanto igual acceso y control de recursos y poder, es fundamental para el desarrollo humano sostenible, visibilizando y abordando las desventajas que las estructuras heteronormativas de la política, la economía y la cultura han impuesto históricamente sobre las mujeres. Por consiguiente, las instituciones y organismos gubernamentales, desde sus tres niveles de poder, deben estar en constante interacción -por no decir interdependencia-, con el objetivo de mantener y procurar un orden de generación de procesos valiosos, capaces de compartir la incidencia necesaria sobre la importancia de la transversalización de género dentro de los marcos regulatorios de los Estados (PNUD México, 2006). Como concepto y enfoque afín, la institucionalización de la transversalización de género, que se consideran sinónimos, para la Red Interamericana para la Administración Laboral (2020) expresa el carácter específico de la institucionalidad dentro

de la búsqueda del cambio de las estructuras y dinámicas de los Estados, a diferencia de la transversalidad, que abarca todos los ámbitos y áreas de desarrollo humano.

Bajo esta visión, se expone que junto a los avances de la perspectiva de género en general, se ha descuidado o desplazado (en el sentido positivo) a aquellos factores relacionados directamente con el origen de las unidades especializadas de género que las secretarías, ministerios o dependencias de gobierno normalmente incluyen dentro de sus organigramas, pues el creciente nivel de capacitación profesional y de servicio público con perspectiva de género se ha instaurado a tal grado que ya no es necesario relegar las actividades en materia de género a una sola área o departamento.

2.5. Formas de implementación y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género

La CEPAL (2020), contempla al proceso de evaluación como la actividad que permite la valoración del desempeño de cualquier acción pública manifestada en múltiples formas; hablese de programas, proyectos, leyes, políticas públicas, entre otras. Es decir que, en su generalidad, la evaluación obtiene, procesa y analiza sistemáticamente información relevante (como el concepto, la práctica y los resultados) de todas aquellas operaciones públicas que se encuentren en curso o ya estén concluidas. Por lo mismo, la misma fuente plantea tres niveles articulados de valoración del actuar público, empezando con las acciones políticas de largo y mediano plazo (macro), seguido de aquellas enfocadas en la política sectorial e intersectorial del mediano plazo (meso), y finalmente, con aquellas centradas en la medición de procesos de gestión y desempeño a corto plazo (micro).

Dicho lo anterior, todas las fases de desarrollo y proceso de cualquier actividad pública deben contemplar mecanismos articulados y transversales, que vinculen los objetivos y contenidos de las mismas actividades, con otras variables condicionantes sobre los posibles resultados. En otras palabras, aquellos procesos, como la distribución y gestión de recursos y la propia implementación de la acción pública, deben contemplar los efectos y relaciones de todos los actores sociales involucrados, pues, como se ha mencionado en el presente texto, existen circunstancias no totalmente visibilizadas y contempladas en razón de género que obstaculizan el acceso a ciertas estrategias públicas y, por ende, a la obtención de resultados

construidos desde la igualdad sustantiva. En ese sentido, todas las estructuras civiles, gubernamentales o no, deben incluir en sus organizaciones enfoques transversales e interseccionales, que procuren y promuevan el desarrollo, la implementación y evaluación sincrónica (externa, interna y auto evaluativa) desde la perspectiva de género -destacando que en México, esto ha sido complejo, pues la misma naturaleza de las instituciones mexicanas se origina en el orden y poder jerárquico entre unas y otras, alejándose del sentido horizontal que los procesos transversales también buscan coordinar y promover.

Como menciona Diana Martínez (2019, citado en Córdoba, 2022), dos de las grandes dificultades para la implementación y operacionalización de la transversalización de la perspectiva de género como estrategia cotidiana en las instituciones y en los organismos públicos, se da justamente, por un lado, por la falta de conocimientos concretos sobre el mismo concepto de transversalidad; es decir, el marco normativo de dicho término se encuentra aún en construcción y movimiento dentro de las mismas instituciones (y de su personal), lo que ha causado que no se le determine como una herramienta fundamental de análisis sobre el sistema de género entre mujeres y hombres. Por otro lado, y en consecuencia de lo anterior, las estructuras organizacionales de la administración pública siguen siendo ramificadas desde la resistencia cultural patriarcal hegemónica, limitando la integración del género dentro de las actividades políticas y económicas. La disponibilidad y el acceso de recursos para la implementación y desarrollo de estrategias desde la transversalidad, así como la asignación de autoridad administrativa a dichas estrategias, aún se ven sesgadas por antiguas reglas de operacionalidad que no encuentran liderazgo, compromiso y suficiente experiencia en la utilidad de los enfoques de género en la vida pública.

Mencionado lo anterior, existen diferentes métodos o caminos para evaluar si existe o no un actuar transversal desde la perspectiva de género en las instituciones de la administración pública. Por ejemplo, la CEPAL (2020), comparte la *Guía para la transversalización del enfoque de género en programas y proyectos*, desde la estrategia “Ciudades inclusivas, sostenibles e inteligentes en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe”, donde presenta como métodos de medición para la transversalidad de género, seis dimensiones, que son juzgadas en una escala del 0 al 4, dentro de cuatro fases principales de desarrollo de cualquier proyecto (diagnóstico, formulación, implementación y monitoreo o evaluación), para posteriormente ser catalogado

como proyecto ciego al género (0%-25%), limitado al género (25%-50%), sensible al género (50%-75%), o transformador de las relaciones de género (75%-100%). Dichas dimensiones son las siguientes,

1. *Información para la igualdad.* Donde se establecen afirmaciones generales y pilares base para el diagnóstico, argumentación, formulación, implementación y monitoreo-evaluación de cualquier proyecto con enfoque de género, desde los objetivos hasta la implementación y resultados del mismo.
2. *Alianza para una gobernanza con igualdad de género.* Evalúa la incorporación y coordinación con diferentes organizaciones, actores e instituciones clave para el fomento de la inclusión de la perspectiva de género.
3. *Nudos estructurales.* Analiza la integración y consideración de brechas socioculturales entre hombres y mujeres.
4. *Autonomías- derechos.* Evalúa la incorporación de las autonomías y derechos de las mujeres dentro de todos los ciclos de planeación e implementación del proyecto.
5. *Enfoque interseccional.* Promueve la inclusión del enfoque interseccional en todos los procesos del proyecto.
6. *Financiamiento sostenible para la igualdad de género.* Evalúa la integración de la perspectiva de género en la gestión, presupuesto y monitoreo del proyecto en todas sus facetas y ciclos.

A continuación, un ejemplo de categorización de lo anterior -considerando que las afirmaciones varían de acuerdo a los objetivos, metas y contexto de cada proyecto, y que por lo mismo pueden ser tan extensas y/o específicas como se requieran-,

| Dimensión 1. <i>Información para la igualdad</i> | | |
|--|---|---------|
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| Los documentos del proyecto analizan y toman en cuenta las principales barreras y obstáculos en razón de género para el logro de la igualdad, autonomía y empoderamiento de las mujeres. | 4: Sí se consideran todos los obstáculos/barreras principales | |
| | 2: Se consideran algunos obstáculos/barreras principales | |
| | 0: No se consideran los obstáculos/barreras | |

| <i>Dimensión 2. Alianzas para una gobernanza con igualdad de género</i> | | |
|--|--|---------|
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| El proyecto considera y promueve la participación de las mujeres, sus organizaciones y/o otros colectivos en la producción de datos del diagnóstico que abordan aspectos sustantivos de la igualdad de género. | 4: Si considera/ promueve la participación de las mujeres, sus organizaciones y/o otros colectivos | |
| | 2: Considera/ promueve la participación de un solo actor. | |
| | 0: No considera/promueve | |
| <i>Dimensión 3. Nudos estructurales</i> | | |
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| El proyecto incluye un análisis sobre la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza desde una perspectiva de igualdad de género. | 4: Se incluye el análisis sobre autonomía con perspectiva de género | |
| | 0: No se incluye | |
| | N/A | |
| <i>Dimensión 4. Derechos y Autonomías</i> | | |
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| El proyecto incluye un análisis de los derechos colectivos de los pueblos indígenas desde una perspectiva de género. | 4: Se incluye un análisis con perspectiva de género | |
| | 2: Se incluye un análisis sin perspectiva de género | |
| | 0: No se incluye | |
| <i>Dimensión 5. Enfoque interseccional</i> | | |
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| El proyecto considera y analiza el carácter multidimensional de las desigualdades (clase social, origen étnico/racial, religioso, | 4: Se incluyen más de tres dimensiones de desigualdad | |
| | 3: Se incluyen al menos tres dimensiones de desigualdad | |

| | | |
|---|---|---------|
| edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad/diversidad funcional, etc.). | 2: Se incluyen al menos dos dimensiones de desigualdad | |
| | 1: Se incluye una dimensión de desigualdad | |
| | 0: No se incluyen otros ejes de desigualdad | |
| Dimensión 6: <i>Financiamiento sostenible para la igualdad de género</i> | | |
| Afirmación | Grado de valoración | Puntaje |
| El proyecto contempla asignación presupuestaria a actividades para la transformación de las desigualdad de género | 4: Contempla asignación presupuestaria con perspectiva de género | |
| | 0: no contempla asignación presupuestaria con perspectiva de género | |
| | N/A | |

Fuente: Cepal (2020).

Por otro lado, y bajo el contexto mexicano, el Instituto Sonorense de la Mujer del Estado de Sonora, en el reporte técnico *denominado Transversalización de la Perspectiva de Género en los Programas de gobierno del Estado de Sonora* (Váldez, 2008), presenta como táctica de evaluación tres etapas, determinadas desde las metas del programa federal Pro-igualdad (2008-2012),

“Recolección y análisis de datos”, en este caso, del Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2004-2009, con la intención de verificar si previo a su publicación, se utilizó la perspectiva de género como base de diagnóstico para la identificación de necesidades, áreas de oportunidad, estrategias y líneas de acción. En segundo lugar, la revisión de las páginas virtuales oficiales del estado, para observar si éstas ofrecen conceptos o información relacionada con la perspectiva de género o directamente con la participación de las mujeres, o en todo caso, si el lenguaje utilizado es sexista. Y, en tercer lugar, la revisión de los Informes de Trabajo que el Poder Ejecutivo envía al Legislativo, pues en estos se plasman las acciones prioritarias realizadas cada año, seguido de entrevistas directas a las dependencias, con el propósito de ampliar la investigación, para finalmente sistematizar la

información en una base de datos elaborada desde indicadores propios, que coadyuven en la evaluación constante sobre la incorporación de la perspectiva de género en las dependencias de gobierno del Estado de Sonora, y en la generación de nuevas líneas de investigación en materia de género. De esta forma, el informe hace hincapié en cinco indicadores rectores para la transversalización de la perspectiva de género,

5. *Estudios, análisis e investigación.* Número de Secretarías de Estado que crean un departamento u oficina encargado de documentar e investigar sobre el avance de la implementación de la perspectiva de género en todas aquellas acciones y estrategias sustantivas que promuevan las mismas dependencias- en coordinación con el resto de indicadores-, así como el número de hombres y mujeres que laboran dentro de éstas.
6. *Comunicación, avances proceso de transversalidad.* Generación y acceso a información estadística con perspectiva de género en cada oficina de cada dependencia de gobierno; número de acciones contra la prevención de delitos contra las mujeres dentro y fuera de las dependencias- haciendo énfasis en la asignación de recursos; número de acciones en pro de los derechos humanos de las mujeres dentro y fuera de las dependencias; número de acciones de difusión de la igualdad sustantiva en los medios de comunicación; número de mujeres usuarias de programas y políticas formuladas desde las dependencias.
7. *Educación para reducir y erradicar la brecha de género.* Número de dependencias que cuentan con unidades responsables de dar seguimiento a la implementación de la trasnversalidad de género dentro de las mismas; número de acciones encaminadas a la sensibilización y capacitación de las y los servidores públicos sobre la igualdad de género; número de mujeres usuarias beneficiadas por los cambios anteriores al prestar servicios de cualquier dependencia.
8. *Marco normativo o institucional.* Número de espacios oficiales para la denuncia de la discriminación de género; número de acciones promotoras del reconocimiento del personal que promueva la equidad de género interna y externamente; número de acciones de sanción para el personal que violente o discrimine en razón de género dentro y fuera de las dependencias; número de mujeres beneficiadas por estrategias promotoras de la salud física y emocional del

personal de las dependencias; número de convenios con otras dependencias u organizaciones para la promoción de la igualdad de género.

9. *Participación igualitaria.* Número de mujeres y hombres en puestos de poder y decisión pública de nivel medio y superior de cada dependencia; número de mujeres beneficiadas por la mejora de infraestructura de los servicios públicos; número de acciones y personas beneficiadas por el facilitamiento del ejercicio de la maternidad y paternidad dentro de las dependencias; número de acciones en pro de la igualdad de salarios entre hombres y mujeres en mismos puestos de trabajo al interior de las dependencias; definición jurídica de propiedad de la tierra entre mujeres y hombres.

Otro ejemplo del proceso de evaluación de la Transversalización de la Perspectiva de Género en la administración pública, es el publicado por Córdoba (2022), *Implementación de la Transversalización del Género en la Secretaría de las mujeres de la Ciudad de México*, que bajo el método cualitativo, realizó un diagnóstico del sitio web de la Secretaría en cuestión para la obtención de información sobre las acciones y políticas públicas institucionales relacionadas o planificadas desde la transversalización de la perspectiva de género (TPG). Dicho proyecto recurrió a solicitudes de información a la Plataforma Nacional de Transparencia, para documentar las acciones específicas de la Secretaría en cuanto a diseño, implementación e impulso de la TPG, así como su estructura orgánica y funciones tanto al interior como al exterior de la dependencia.

Cabe mencionar, que, la Secretaría también facilitó el acceso a documentos 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, la autora del proyecto trabajó en una entrevista anónima a una funcionaria de la Secretaría con cargo estratégico en la institución, a fin de ahondar sobre el rol de la TPG en dicha dependencia y en sus respectivas actividades utilizando como ejes evaluativos el contexto político, reglas, la norma NMX-R-025-SCFI-2015 para la igualdad laboral y no discriminación, recursos financieros y humanos, y políticas y programas institucionales, así como coordinación y comunicación con otras dependencias de gobierno, desde tres niveles de análisis, uno micro, desde el personal general de la Secretaría frente a la implementación de estrategias de transversalidad (actitudes, conocimientos y posiciones valorativas); uno

meso, haciendo referencia a la dimensión organizativa de la institución- normas, recursos, coordinación; y uno macro, que hace alusión a las variables externas que afectan el proceso de aplicación de la TPG, hállese del ambiente político, económico, cultural y social de la Ciudad de México. Lo anterior, desde el enfoque de Gisela Zarembeg (2013, citado en Córdoba, 2022), *Reglas, Redes y Recursos*.

En relación con el proyecto anterior, destaca que la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, en coordinación con el Inmujeres, utiliza y promueve el *Sistema de Indicadores de Género* (SINGE) para el avance de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, segmentados en indicadores estratégicos (46 indicadores dentro de 5 ejes, Educación, Salud, Participación laboral, Participación política y vida libre de violencia y acceso a la justicia) e indicadores de cuidados (60 indicadores dentro de 3 ejes- oferta de cuidados, demanda de cuidados y contexto), con la intención de que otras dependencias de gobierno basen sus actividades y funciones desde estos, tanto para la gestión e implementación de la TPG en todas sus propuestas de trabajo y actividades, como para la capacitación de sus servidoras y servidores públicos (Semujeres, 2023).

Entre dichos indicadores, se encuentran los siguientes,

| <i>Nombre</i> | <i>Módulo o componente</i> | <i>Categoría</i> |
|---|----------------------------|------------------------|
| Tasa específica de fecundidad | Indicadores estratégicos | Sociodemográficos |
| Porcentaje de la población en edad escolar que asiste a la escuela por alcaldía, sexo y grupo de edad | Indicadores estratégicos | Educación |
| Tasa de participación de mujeres y hombres en el mercado laboral | Indicadores estratégicos | Participación laboral |
| Titulares de las secretarías del gobierno de la Ciudad de México por sexo y año | Indicadores estratégicos | Participación política |

| | | |
|--|--------------------------|--|
| Porcentaje de la población de 15 años y más que sabe leer y escribir por sexo y alcaldía | Indicadores estratégicos | Educación |
| Razón de mortalidad materna | Indicadores estratégicos | Salud |
| Prevalencia de violencia contra las mujeres de 15 años y más en los últimos 12 meses por entidad federativa | Indicadores estratégicos | Vida libre de violencia y acceso a la justicia |
| Salario de las mujeres y hombres económicamente activas en la CDMX | Indicadores estratégicos | Participación laboral |
| Mujeres y hombres en puestos directivos de la Administración Pública de la CDMX en 2022 | Indicadores estratégicos | Participación política |
| Centros de cuidado y desarrollo para la primera infancia del sector público | Indicadores de cuidados | Oferta de cuidados |
| Tiempo promedio en cuidado no remunerado a niños y niñas de 0 a 14 años por personas ocupadas en el mercado de trabajo | Indicadores de cuidados | Oferta de cuidados |
| Unidades educativas del nivel inicial y preescolar del sector público | Indicadores de cuidados | Oferta de cuidados |
| Centros de día para adultos y adultas mayores del sector público | Indicadores de cuidados | Oferta de cuidados |

| | | |
|--|-------------------------|---------------------|
| Hogares con presencia de personas con alguna dificultad física o mental de largo plazo que requieren cuidados especiales o continuos | Indicadores de cuidados | Demanda de cuidados |
| Personas adultas mayores alojadas de manera permanente en residencias privadas | Indicadores de cuidados | Demanda de cuidados |
| Promedio de alumnos y alumnas de 0 a 2 años de edad inscritos en centros de cuidado y desarrollo y/o educativos del nivel inicial del sector público | Indicadores de cuidados | Demanda de cuidados |
| Porcentaje de hogares con redes de apoyo familiares y no familiares | Indicadores de cuidados | Demanda de cuidados |
| Población de niños, niñas y adolescentes por tipo de discapacidad | Indicadores de cuidados | Contexto |
| Valor agregado del trabajo no remunerado como porcentaje del PIB según función | Indicadores de cuidados | Contexto |

Fuente: Semujeres (2023).

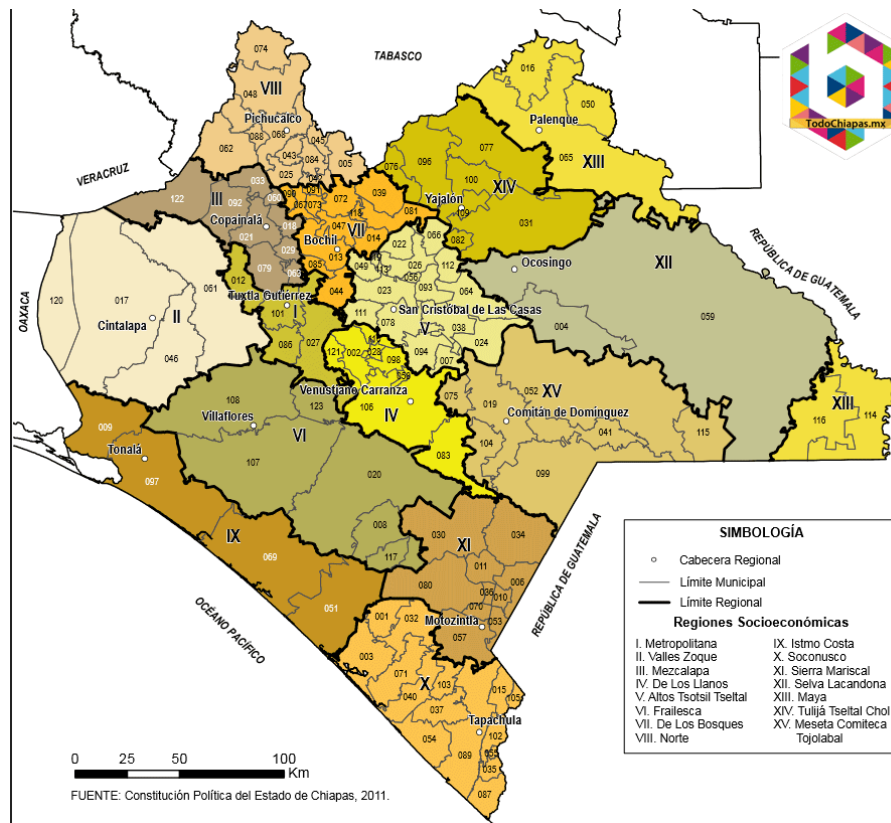
Capítulo III

En el presente capítulo se trata información general sobre el contexto geográfico e histórico social, cultural, económico y político del estado de Chiapas, haciendo énfasis en la mención de datos desagregados y planteados desde una perspectiva de género.

3.1. Monografía del Estado de Chiapas

De acuerdo a datos de la Secretaría de Turismo (Gobierno del Estado de Chiapas, 2024) Chiapas, es el octavo estado más grande de la República Mexicana, representado el 57.3 por ciento de la extensión de la Frontera Sur, localizándose al sureste de México (17°59' norte, 14°32' sur latitud norte, 90°22' este.. 94°14' oeste), colindando con los estado de Tabasco al norte, con Veracruz y Oaxaca al oeste, con la República de Guatemala al este, y con el Océano Pacífico al sur.

Figura 2. Regiones de Chiapas



Fuente: Tomado de Portal de Gobierno. Mapas del Estado (2024).

Asimismo, el estado se conforma por 124 municipios, distribuidos en 15 regiones (Región I Metropolitana, Región II Valles Zoque, Región III Mezcalapa, Región IV De los Llanos, Región V Altos Tsotsil- Tseltal, Región VI Frailesca, Región VII De Los Bosques, Región VIII Norte, Región IX Istmo-Costa, Región X Soconusco, Región XI Sierra Marical, Región XII Selva Lacandona, Región XIII Maya, Región XIV Tulijá Tsetal Chol, y Región XV Meseta Comiteca Tojolobal), que a su vez cuentan con siete tipos de regiones fisiográficas (Llanura Costera del Pacífico, Sierra Madre de Chiapas, Depresión Central, Altiplano Central, Montañas del Oriente y Llanura Costera del Golfo).

De acuerdo al Censo de población y vivienda 2020, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y a la presentación de resultados e información por estados (INEGI, 2020), Chiapas representa 3.7 por ciento del territorio nacional (73 mil 311 kilómetros cuadrados), con una población total de 5 millones 543 mil 828 habitantes, 2 millones 837 mil 881 mujeres (51.2%) y 2 millones 705 mil 947 hombres (48.8%), siendo la edad media 24 años, y ocupando el octavo lugar a nivel nacional por número de habitantes.

De acuerdo a la misma fuente, el nivel de escolaridad del estado es de siete punto ocho puntos porcentuales (7.8), menor en uno punto nueve (1.9) puntos porcentuales de la media nacional, que es de nueve punto siete puntos porcentuales (9.7).

En relación, 28 de cada 100 personas mayores de 3 años (1 millón 459 mil 648 habitantes), son hablantes de alguna lengua indígena (segundo lugar a nivel nacional), mientras que, 397 mil 179 personas de 3 años y más además de hablar alguna lengua indígena, no hablan español. En relación, en Chiapas existen los pueblos Tseltal, Tsotsil, Ch'ol, Tojolab'al, Zoque, Chuj, Kanjobal, Mam, Jacalteco, Mochó, Cakchiquel y Maya Caribe o Lacandón, representando 12 de los 62 pueblos indios oficialmente reconocidos en la nación (Gobierno del Estado de Chiapas, 2024). De igual forma, se registraron 56 mil 532 personas que se autorreconocen como afromexicanas, afromexicanos o afrodescendientes, representando el 1.0 por ciento de la población total (50.1 por ciento son hombres, y 49.9 por ciento son mujeres), de las cuales 28.6 por ciento hablan alguna lengua indígena. Además, se registró que 53.9 por ciento de la población se considera perteneciente a la religión católica, 32.4 por ciento a la religión protestante y/o cristiana evangélica, 0.3 por ciento a otras religiones, 0.3 por ciento sin adscripción religiosa (creyente), y 12.5 por ciento se considera sin religión.

Frente a la mayor presencia de mujeres en el estado, el municipio de Chamula, perteneciente a la región de Los Altos de Chiapas, tiene el mayor porcentaje de mujeres, con 54.0 por ciento, mientras que Capitán Luis Ángel Vidal, parte de la región de La Fraylesca, cuenta con el mayor porcentaje de hombres, con 52.7 por ciento. En cuanto al promedio de hijas e hijos nacidos vivos de las mujeres de 12 años y más, Chiapas tiene un promedio de 2.3 (menor en 0.2 al obtenido en el censo de 2010 y en 0.4 en el 2000), ocupando el quinto lugar a nivel nacional, siendo Chanal (Región Altos Tsotsil Tseltal) (3.4), Ocoatepec (Región Mezcalapa) (3.1) y Capitán Luis Ángel Vidal (Región La Fraylesca) (3.0) los municipios con mayor promedio y Chiapa de Corzo (Región Metropolitana) (2.0), San Cristóbal de las Casas (Región de Los Altos) (1.9) y Tuxtla Gutiérrez (Región Metropolitana) (1.8) los municipios con menor promedio (INEGI, 2020).

Con respecto a la población con alguna discapacidad o limitación en la actividad cotidiana o alguna condición mental, en el estado, se registraron en el mismo Censo 2020, 670 mil 314 personas (12.1 por ciento de la población total) 227 mil 878 (4.1 por ciento) con alguna discapacidad, 53 mil 259 (1.0 por ciento) con alguna condición mental y 420 mil 261 (7.6 por ciento) con alguna limitación. De las 227 mil 878 personas con alguna discapacidad, 49.5 por ciento son hombres y 50.5 por ciento son mujeres, conformándose en mayor proporción por personas entre los 60 y 84 años (37.5 por ciento), entre los 30 y 59 años (27.8 por ciento) y entre los 0 y 14 años (16.2 por ciento).

Por otro lado, el estado se caracteriza por contar con un Índice de Desarrollo Humano menor al promedio nacional (77.9 por ciento), con 76.2 por ciento (IDH, PNUD, 2019), relacionándose inevitablemente con el grado de desarrollo económico de las personas y, por ende, con el alto nivel de emigración, siendo la quinta entidad con mayor grado de movilización y traslado interno dentro del país en 2020 (Censo de Población y Vivienda, INEGI, 2020). Es así que el estado se ha posicionado en las últimas décadas como territorio de constante tránsito migratorio, de nivel regional, nacional e internacional.

En el 2020, Chiapas fue el estado con mayor porcentaje de mujeres y de población en general en situación de pobreza, con 75.5% de la población total, es decir, aproximadamente más de 4 millones personas (2,124,600 mujeres) de las más de 5 millones y medio que conforman la entidad, siendo Ocosingo, Chilón, Tila, Chamula y Tapachula los municipios con mayor concentración de dicha situación (CONEVAL, 2020, citado en

Vázquez et al, 2021). Aunado, de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020), el 55 por ciento de la población nacida en otro país con presencia en Chiapas, es guatemalteca, 17 por ciento hondureña, 8 por ciento salvadoreña y 20 por ciento de otros países, porcentajes de los cuales 50.5 por ciento son mujeres (INEGI, 2020).

Además, de acuerdo a cifras del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en 2021, se registraron más de 46 mil mujeres migrantes sin acreditación de estancia regular en la frontera de Chiapas (de las cuales 13 mil 827 eran niñas y adolescentes) (SemMéxico, 2021).

En relación con el acceso a la educación, hasta el 2020, se registró que entre la población de 3 a 5 años, 62.2 por ciento de niños y 62.7 por ciento niñas, asisten a la escuela, entre la población de 6 a 14 años, 89.7 por ciento niños y adolescentes y 89.2 niñas y adolescentes asisten a la escuela, y entre la población de 15 a 24 años, 36.3 por ciento adolescentes y hombres y 32.9 por ciento adolescentes y mujeres (INEGI, 2020), evidenciando que la principal brecha de acceso a espacios educativos se encuentra entre la población de 15 a 24 años. En comparación con el promedio nacional (9.7) sobre el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, Chiapas se encuentra en el último lugar con respecto al resto de entidades federativas, con 7.8 puntos porcentuales, siendo Chamula el municipio con menos grado promedio de escolaridad, con 4.4 puntos, y Tuxtla Gutiérrez el municipio con mayor grado, con 11.0 puntos (INEGI, 2020).

No obstante, la tasa de analfabetismo estatal disminuyó significativamente, con 13.7 por ciento, frente al 17.8 por ciento obtenido en el censo 2010 y el 22.9 por ciento del censo 2000, sin embargo, continúan siendo mayoría las mujeres, con 322 mil 586 personas, frente a los 190 mil 134 hombres en esta circunstancia, que, inevitablemente se relaciona con los estereotipos y prejuicios de género que con el aumento de la edad acrecentan tanto para hombres como mujeres.

En materia de seguridad y violencia en el estado, la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE [INEGI,2023]) estimó que 15.1 por ciento de los hogares chiapanecos (225 mil 717), tuvo, por lo menos, una víctima de delito durante 2022, así como que, por cada 100 mil habitantes, 14 mil 364 hombres y 11 mil 109 mujeres fueron víctimas de algún delito. Sin embargo, la encuesta evaluó que solo se denunció 15.4 por ciento de los delitos cometidos en el estado, y que de estos, la Fiscalía

Estatad inició una carpeta de investigación en 61.7 por ciento (cifras que en 2021 fueron de 14.3% en denuncia y 59.5 por ciento en carpetas de investigación). Cabe recalcar que, las principales razones de la población para no denunciar son la percepción de la pérdida de tiempo (33.6 por ciento) y el considerar demasiado largo y laborioso (trámites largos y difíciles) el proceso de denuncia.

La ENVIPE (2023) también reportó que 31.3 por ciento de la población de 18 años y más considera que vivir en su entorno (hábese de colonias o localidades) es “inseguro”. En relación, el *Reporte Mensual de Muertes Violentas y Violencias Contrás las Mujeres en Chiapas* (SEIGEN, 2024), registró que al cierre de 2023 se contabilizaron 35 feminicidios en las carpetas de investigación entregadas en las fiscalías del estado (que en 2022 fue de 45 feminicidios, es decir, una disminución del 22 por ciento), de los cuales 71 por ciento se realizaron con algún tipo de arma de fuego o punzocortante.

Por otra parte, la SEIGEN reportó una disminución en el registro de carpetas de investigación por violencia familiar, cerrando el 2023 con 972 carpetas, frente a las mil 776 integradas en 2022. Asimismo, presentó que el porcentaje mensual de partos en niñas entre 10 y 14 años disminuyó 9.6 por ciento en el 2023 (72 partos atendidos mensualmente en 2023 [863 partos en el año] frente a 80 partos mensuales en 2022), y en adolescentes de 15 a 19 años en 9 por ciento (mil 253 partos mensuales en 2023 [15 mil 33 nacimientos en el año] frente a mil 376 en 2022).

Sobre la distribución de la población afiliada a servicios de salud, para 2020 se registró en el censo correspondiente que 66.7 por ciento de la población (3 millones 698 mil 663 personas) se encuentra adscrita a alguna institución de salud, con 68.6 por ciento de afiliadas y afiliados al Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), y 18.2 por ciento al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Por otra parte, sobre las características económicas generales de la entidad, el INEGI (2021), presentó que Chiapas obtuvo un Producto Interno Bruto (PIB) nominal de 379 mil 227 millones de pesos, siendo las actividades terciarias las principales contribuyentes, con 73.6 por ciento, seguidas de las secundarias, con 18.7 por ciento y las primarias, con 7.7 por ciento. De las actividades terciarias, destacaron el comercio al por mayor y al por menos, transportes, correos y almacenamiento, información en medios masivos, servicios

inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, servicios educativos, servicios de salud y de asistencia social, entre otras.

Hasta el 2023, el Índice de Competitividad Estatal (IMCO, 2023) ha registrado un aumento del PIB per cápita, con 71 mil 343.315 pesos, frente a los 63 mil 724.924 del año anterior, con una tasa de crecimiento del PIB general de 2.615 puntos.

En relación, el INEGI (2020) reportó que tras la disminución de la tasa de participación de las mujeres del 2000 al 2010, para el 2020 aumentó 23.1 puntos porcentuales, es decir, de 21.7 puntos a 44.8 puntos. No obstante, la brecha frente a la tasa de participación de los hombres continua siendo grande, pues los hombres registraron 78.8 puntos porcentuales para el mismo año. Misma situación con el porcentaje de población de 12 años y más que se encuentra ocupada, puesto que de los 2 millones 454 mil 255 personas activas, 61.8 por ciento son hombres, mientras que 38.2 por ciento son mujeres.

Asimismo, con respecto a la distribución de la población de 12 años y más económicamente inactiva, 53.9 por ciento se dedica a los quehaceres del hogar, 31 por ciento son estudiantes, 4.6 por ciento tiene limitaciones físicas o mentales permanentes que les impiden trabajar, y 2.8 por ciento son personas pensionadas o jubiladas. No obstante, 26.5 por ciento de los hogares censales dieron como persona de referencia o jefa de la vivienda a una mujer.

Sobre el acceso a servicios básicos por vivienda, 97.7 por ciento de los hogares del estado cuentan con acceso a energía eléctrica, frente al 52.4 por ciento que registró acceso a agua entubada dentro de sus viviendas, y al 57.3 por ciento que cuenta con conexiones a la red pública de drenaje y desalojo.

En cuanto a algunos datos sobre la vida política de la entidad, en Chiapas se elige una gubernatura cada 6 años, al igual que 24 diputaciones de Mayoría Relativa y 16 de representación proporcional, así como 123 sindicaturas de mayoría relativa. Por su parte, cada 3 años se eligen 123 presidencias municipales y 875 regidurías respectivamente (INE, 2023). En relación, sobre la participación de las mujeres, hasta el 2023, el padrón nominal fue de 3 millones 780 mil 216 ciudadanas y ciudadanos, de los cuales un millón 962 mil 224 (más de la mitad) son mujeres (51.91%) (Bautista, 2023), un número transcendental retomando que el derecho a votar y ser votadas de las mujeres chiapanecas se reconoció constitucionalmente hace menos de cien años, en el mes de mayo de 1925 (Gaceta del

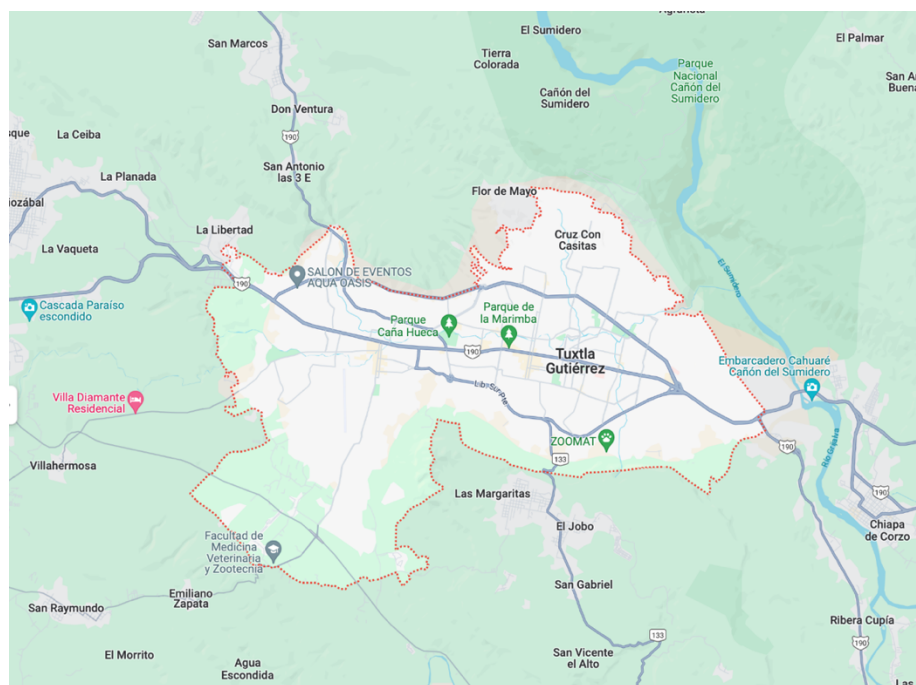
Senado, 2016), siendo gobernador interino, César Córdova. Cabe destacar que, Florinda Lazos León, pasaría a la historia un año después, al ser electa diputada local del VIII Distrito del estado (Boletines LXVIII Legislatura, Congreso del Estado de Chiapas, 2022).

En suma, a pesar de que el estado chiapaneco es colocado en la historia como precursor de la lucha de los derechos político-electoral de las mujeres mexicanas, en la actualidad, existen múltiples barreras que obstaculizan la participación de las mujeres en la vida política del estado. En marzo del 2021, se logró un dato nunca antes visto, 43 municipios eran gobernados por mujeres, es decir, 34 por ciento de las autoridades locales, sin embargo, tras la renuncia o solicitud de licencia de más de 20 presidentes (Rodríguez, 2021). La expectativa entonces recae en que en próximas contiendas, las candidatas sean elegidas desde las elecciones, y que cada vez sean más los municipios con alcaldesas, haciendo válido el principio de paridad en el Estado.

3.1.1. Referentes sociodemográficos de Tuxtla Gutiérrez

Tuxtla Gutiérrez, capital del Estado de Chiapas, tiene una extensión territorial de 412.40 kilómetros cuadrados (0.55 por ciento de la superficie total del estado), y colinda al norte con los municipios de Usumacinta y Chiapa de Corzo, al este con Chiapa de Corzo, al sur con Ocozocoautla de Espinosa y Suchiapa y al oeste con Ocozocoautla y Berriozabal. Municipio integrado por 84 localidades, 3 urbanas (Tuxtla Gutiérrez, ejido Copoya y ejido El Jobo) y 81 rurales (Emiliano Zapata, Tierra Colorada, La Libertas, San Juan, Lacandón, San Vicente El Alto, Julio César Ruiz Ferro Segunda sección y predios rurales). (EcuRed, s.f.).

Figura 3. Tuxtla Gutiérrez.



Fuente: Tomado de Google Maps. (2024).

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del INEGI (2020), Tuxtla Gutiérrez cuenta una población total de 848 mil 274 habitantes, 440 mil 42 mujeres (51.9 por ciento) y 408 mil 232 hombres (48.1 por ciento), siendo la capital y el municipio con mayor población del estado. Los rangos de edad que concentran mayor población son las personas de 5 a 9 años (74 mil 572 personas), de 20 a 24 años (74 mil 185 personas), 15 a 19 años (73 mil 66 personas), concentrando el 26.1 por ciento de la población total. De acuerdo a la misma fuente, aproximadamente, 18 mil habitantes de 3 años y más registraron que hablan al menos una lengua indígena, correspondiendo a 2.12 por ciento de la población, siendo las lenguas indígenas más habladas el Tsotsil (7 mil 89 hablantes), el Tzeltal (5 mil 466 hablantes) y el Zoque (mil 596 hablantes).

Por otro lado, el CONEVAL (2021) señaló que 38.6 por ciento de la población total se encontraba en situación de pobreza moderada, mientras que 12.4 por ciento se estimaba en situación de pobreza extrema, porcentajes de los cuales, 25.9 por ciento se contempló como población vulnerable por carencias sociales (principalmente de acceso a seguridad social, servicios de salud y servicios básicos de vivienda) y 6.1 por ciento por vulnerabilidad económica o de ingresos.

Concerniente a la discapacidad, en 2020 las principales discapacidades entre la población tuxtleca fueron de carácter físico (16 mil 400 personas), visuales (14 mil 423 personas y auditivas (7 mil 5 personas). Sobre la discapacidad visual se contabilizó que 54.7 por ciento fueron mujeres y 45.3 por ciento hombres, siendo las mujeres de 85 años y más las que concentraron mayor porcentaje (5.23 por ciento). Frente a la inmigración extranjera hasta el 2020, la mayor cantidad de personas migrantes que ingresaron a Tuxtla Gutiérrez fue proveniente de Estados Unidos (408 personas), Cuba (220 personas) y Colombia (178 personas), principalmente con causas de movilización familiares, laborales y de vivienda (INEGI, 2020, citado en Data México, 2020).

Hasta 2020, los principales grados académicos de la población del municipio fueron licenciatura (25.9 por ciento), secundaria (22.7 por ciento) y preparatoria o bachillerato general (22.3 por ciento), mientras que la tasa de analfabetismo en personas de 15 años y más que no sabe leer ni escribir fue de 5.42 por ciento, porcentaje del cual 36.7 por ciento correspondió a hombres y 63,3 por ciento a mujeres. De la misma forma, se registraron más de 229 mil viviendas en la capital, en las que 34.5 por ciento la persona de referencia fue mujer y 65.5 por ciento fue hombre. Acerca de las principales actividades económicas se encuentran el comercio (18.2 por ciento), servicios inmobiliarios (8.1 por ciento) y servicios educativos (7.6 por ciento).

Respecto al acceso a servicios de conectividad tecnológica y de comunicación, 50.8 por ciento de las viviendas de la capital chiapaneca cuenta con acceso a internet, 38 por ciento dispone de computadoras y 91.2 por ciento cuenta con acceso a un teléfono celular (INEGI, 2020, citado en Data México, 2020).

Frente a los índices de Desarrollo Humano del municipio, el “Informe de Desarrollo Humano Municipal 2010-2015, Transformando México desde lo local” realizado y promovido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2019), reportó que Tuxtla Gutiérrez se calificó como la quinta zona Metropolitana del país con mayor progreso en su IDH en el periodo 2010-2015, con una tasa de crecimiento de 4.54 por ciento, superando la tasa de crecimiento promedio de los municipios del país (2.99). De igual forma, Tuxtla relució en el Índice de Ingreso que el mismo PNUD evalúa, que en promedio nacional creció en 1.86%, y que en la capital chiapaneca se mantuvo en 5.22%, ocupando el cuarto lugar de todas las zonas metropolitanas. En seguimiento, el Atlas de Género que

comparte la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN, 2023), que recopiló los resultados 2020 del PNUD, señaló que para ese año, el IDH de Tuxtla Gutiérrez cerró en 0.781 sobre 1, menor en 0.021 frente al reportado en 2015 (0.802).

Con relación a cifras sobre inseguridad y violencia, en la capital del estado sucedieron 2 de los 35 feminicidios contabilizados en el 2023; asimismo, de las 972 carpetas de investigación entregadas en las fiscalías del estado por violencia familiar, se registraron 296 en Tuxtla Gutiérrez, siendo el municipio con mayores casos reportados, en gran medida, por ser el de mayor población y grado de urbanización, y por ende, con mayor acceso a los medios de denuncia. (Reporte Mensual de Muertes Violentas y Violencias Contra las Mujeres en Chiapas, [SEIGEN, 2024])

La misma fuente reportó que de los 863 partos atendidos en el estado en niñas de 10 a 14 años, 34 tomaron lugar en Tuxtla Gutiérrez.

Sobre el acceso a servicios de salud, las opciones de atención médica de mayor uso fueron centro de Salud u Hospital de Seguro Social (212 mil personas, 100 mil 956 usuarios y 110 mil 885 usuarias) e IMSS (184 mil personas, 98 mil 590 afiliadas y 85 mil 855 afiliados), mientras que más de 318 mil personas no especificaron o no se encuentran afiliadas a ningún tipo de servicio médico (INEGI, 2020, citado en Data México, 2020). Asimismo, el Atlas de Género (SEIGEN, 2020) anteriormente mencionado, en el desglose de los indicadores que componen el IDH, contiene el “subíndice de salud (SS) 2020” con 0.853 puntos sobre 1, menor al de 2015 (0.862) y al de 2010 (0.858). También se encontró disminución de las tasas en los subíndices 2020 en comparación con el 2015, en el área de “educación” (0.739 en 2020 frente a 0.743 en 2015) y de “ingresos” (0.757 en 2020 frente a 0.805 en 2015).

En seguimiento, el *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2022*, de la Unidad de Planeación y Evaluación de Programas para el Desarrollo, de la Secretaría de Bienestar (2022), reportó que en 2020 en la ciudad tuxtleca, existen 270 mil 10 personas en situación de pobreza, 36.4 por ciento en “pobreza moderada”, 24.4 por ciento “vulnerables por carencia social”, 7.2 por ciento “vulnerables por ingresos” y 9.8 por ciento en “pobreza extrema”. De acuerdo al mismo informe, 13.4 por ciento de la población tiene rezago educativo, 45.2 por ciento no tiene acceso a los servicios de salud, 60.5 por ciento no tiene

acceso a seguridad social, 14.5 por ciento no cuenta con servicios básicos en la vivienda y 9.7 por ciento no cuenta con espacios de vivienda de calidad.

En relación a la actividad política del municipio, Tuxtla Gutiérrez cuenta con procesos electorales locales cada 3 años, con elección a presidente municipal constitucional, 6 regidores y/o regidoras por mayoría relativa en la planilla municipal y tres por el principio de representación, así como un diputado o diputada local (Ortega, 2021). Cabe distinguir que, desde que Tuxtla Gutiérrez fue declarado municipio libre, hasta 2015 contó con 54 administraciones municipales (56 contando el ayuntamiento electo en 2018 y 2021), entre las cuales, Raquel Cal y Mayor (1919-1920), Isabel Calvo (1931-1932), María del Rosario de Fátima Pariente Javito (2006-2007), Sofía Altamirano Borges (Encargada de Despacho 2010), y Flor de María Coello Trejo han sido las únicas mujeres que han portado el cargo de mayor poder en el municipio (Monitor Sur, 2015). Cifras mínimas considerando que, hasta 2021, la lista nominal de Tuxtla se conformaba por 327 mil 398 personas, de las cuales, 51.97 por ciento eran mujeres (170 mil 137) (Central Electoral, INE, 2021).

Capítulo IV

En el presente capítulo se retoma información general referente a la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas, así como la exposición del marco y diseño metodológico, delimitando las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación y análisis de la información obtenida, considerando que la investigación se considera de enfoque cualitativo, con finalidad teórica y básica, y de tipo descriptiva.

4.1. Diseño metodológico de la investigación

La investigación, bajo el enfoque de la teoría de género², es considerada de carácter cualitativo con finalidad teórica y básica, de alcance de tipo descriptivo y de diseño narrativo, por lo que hace uso y revisión de información bibliográfica relacionada con el objeto de estudio y las preguntas de investigación, priorizando el análisis de las percepciones y del discurso de las y los actores involucrados en la Secretaría de Igualdad de Género del estado, sobre la promoción e inclusión de la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos de planeación, gestión y mantenimiento de políticas y programas públicos dirigidas a la sociedad, incidentes en el desarrollo y convivencia de la población común, y en particular, de las mujeres en Chiapas.

Al mismo tiempo, se utilizó la observación directa como técnica de investigación, al tener acceso a los ambientes y experiencias de diferentes áreas de trabajo y colaboración de la dependencia mencionada, incluyendo actividades relacionadas con las dos políticas públicas identificadas como variables fundamentales para las cuatro categorías de análisis que se desglosan más adelante, el Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres

² Para fines de este trabajo, y a partir de autoras contemporáneas, como Marta Lamas y Marcela Lagarde, se contempla que el enfoque de la teoría de género hace referencia a la creación y herramienta conceptual que identifica y diferencia los roles sociales atribuidos a mujeres y hombres, con la intención de lograr estudios y aportaciones que permitan una igualdad en el desarrollo de las personas, es decir, que reconoce las características sociales que condicionan a cada género en favor de la construcción de sociedades y culturas igualitarias; en ese sentido, la teoría de género comprende una gran cantidad de conceptos que recalcan la importancia de la inclusión de análisis e interpretaciones con perspectiva de género, conceptos que se encuentran inmersos en la presente investigación.

a una Vida Libre de Violencias (PROLIV 20-24), y el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI).

4.2. Población muestra

El universo del estudio se centró en la Secretaría de Igualdad de Género, en sus servidoras y servidores públicos, y específicamente, en sus titulares y personal de mandos medios, conformado por una Secretaria de Igualdad de Género o Encargada de Despacho, dos Subsecretarias, cuatro Directoras y trece Jefas y Jefes de Departamento.

Debido a ello, se aplicaron diez entrevistas semi-estructuradas, a nueve servidoras públicas y un servidor público, determinadas y determinado por la técnica de muestreo por conveniencia³. La selección de las y los participantes se planificó de acuerdo a los perfiles de las y los servidores públicos de la Secretaría, concertando citas presenciales de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, presentando al inicio de cada una de estas el consentimiento informado para la grabación y transcripción del contenido recabado y el acuerdo de confidencialidad.

Se tuvo como objetivo, contrastar las percepciones, vivencias y experiencias de las servidoras públicas y servidores públicos frente a la transversalidad de la perspectiva de género y cultura de inclusión de género en sus actividades y responsabilidades, así como en su lugar de trabajo como espacio de interacción y convivencia, al ser, la Secretaría de Igualdad de Género, la dependencia con mayor presencia de mujeres en el Estado (Portal de transparencia de la SEIGEN, 2023) y la institución encargada de la atención promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas, y específicamente de las mujeres del Estado de Chiapas.

Asimismo, se describió el conocimiento y profesionalización de las y los informantes, como servidoras y servidores públicos preparados en materia de género y de mandos medios y superiores dentro de la Secretaría, sin exponer los datos específicos y/o personales de las mismas personas.

³ Técnica de investigación que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017, p.230).

En seguimiento, no se determinaron parámetros y/o variables específicas de edad o procedencia, puesto que dichos elementos no fueron contemplados como necesarios para los objetivos del presente estudio; no obstante, se incluye un análisis clasificatorio de las características básicas de las personas entrevistadas.

4.3. Instrumentos de recolección de datos

Se determinó que el principal instrumento de investigación sería la entrevista profunda, de tipo semiestructurada, conformada por siete variables demográficas generales (edad, género, escolaridad, cargo, estado civil, hijas/os y trayectoria en la administración pública y áreas o espacios enfocados en materia de género) y veinte preguntas abiertas, sin límite o mínimo de tiempo de respuesta, razón por la que oscilaron entre los 25 y 75 minutos.

En relación, la observación directa a la que se tuvo acceso, a través del servicio social en la Secretaría de Igualdad de Género, objeto del estudio, permitió conocer y percibir mayores experiencias de convivencia, organización y gestión laboral dentro de la dependencia, que no necesariamente se mencionaron explícitamente en las entrevistas recabadas.

Se tuvo acceso directo a diferentes procesos de trabajo, entre ellos, al de integración del informe correspondiente al ejercicio fiscal 2023 del Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres una Vida Libre de Violencia (PROLIV 20-24), que se clasificó como indicador y categoría de análisis de la presente investigación. Aunado, el contacto cercano con diferentes áreas de la Secretaría de Igualdad de Género y con las y los enlaces de otras dependencias de gobierno permitió la propia construcción de experiencias.

4.4. Análisis de datos

Como se mencionó anteriormente, se realizaron diez entrevistas en total, grabadas y transcritas textualmente, con el propósito de conocer y dar análisis al discurso de las respuestas de las y los informantes. Para dicho proceso, se utilizaron los métodos temático y narrativo, utilizando como base las categorías e indicadores de análisis previamente construidos para dar forma y sentido a las preguntas.

Dichas categorías e indicadores fueron las siguientes: 1) transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN), teniendo como indicadores las experiencias, comentarios y opiniones de las servidoras y servidores públicos de la SEIGEN, la interinstitucionalidad y la difusión y capacitación con perspectiva de género; 2) la “cultura de inclusión de la perspectiva de género en la SEIGEN”, marcando como indicadores la paridad de género, la presencia de mujeres en puestos de poder, la distribución de mujeres y hombres en la SEIGEN, protocolos de atención y áreas de oportunidades y desafíos.

La tercera categoría se centró en los elementos y mecanismos de la transversalización de la perspectiva de género, tomando en cuenta como indicadores el diseño, aplicación y conformación de los programas PEI y PROLIV, presupuestos por programas, y consulta, participación y capacitación. En suma, la cuarta categoría se denominó: políticas y programas públicos con perspectiva de género, dentro de la cual se analizaron como indicadores los avances de los Programas seleccionados (PEI- PROLIV), y sus respectivas escalas de impacto, evaluación y diagnóstico -en el anexo número 1 puede visualizarse el formato y clasificación de las categorías, indicadores y de las respectivas preguntas.

Cabe recalcar que con el propósito de dar mayor transparencia y claridad a las vivencias, experiencias y comentarios de las y los informantes, se incluyeron distintas citas textuales de las respuestas recabadas, que se organizan más adelante mediante los temas puntuales identificados.

En conformidad, se esperaban respuestas relacionadas con la presencia de *facto* y de *jure* de programas y políticas públicas, así como de instrumentos y mecanismos con enfoque de género transversal, además de la presencia de una cultura inclusiva de género consolidada en la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN), que coadyuvara en la construcción de dependencias públicas seguras, transparentes, paritarias e igualitarias entre hombres y mujeres.

4.5. Sobre la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas

La Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) del Estado de Chiapas inició sus funciones el 8 de diciembre de 2018, con base en el Decreto número 020, publicado en el tomo III del Periódico Oficial del Estado de Chiapas, número 414, que reformó y modificó diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración pública del Estado de Chiapas, entre las que se modernizó la denominación de la anterior Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (SEIGEN, s.f.), que fue creada en 2010, durante el sexenio del ex gobernador Juan Sabines Guerrero, mediante el Periódico Oficial No. 233, y que en su momento también sustituyó a la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de la Mujer, que en 2009 también suplió y absorbió al Instituto Estatal de las Mujeres, y a la Subsecretaría de Economía Social-Coordinación Directiva de Banmujer de la Secretaría de Desarrollo Social (decreto No. 234. Publicado en el Periódico Oficial No. 164, segunda sección, tomo III, 2009) (Periódico Oficial No. 220, 2022).

En ese sentido, el Instituto Estatal de las Mujeres, adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social (Publicación No. 564-A-2007, Periódico Oficial No. 055, Tomo III, 2007) es el primer órgano administrativo antecedente a lo que hoy se conforma como la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) (Periódico Oficial No. 220, 2022).

La SEIGEN, comparte en su sitio oficial digital que como órgano centralizado de la Administración Pública del Estado, tiene como objetivos principales la promoción, protección y desarrollo de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural, mediante acciones y programas gubernamentales encaminados a lograr la igualdad e inclusión de género en Chiapas, mediante la coordinación y cumplimiento de políticas públicas con enfoque de igualdad sustantiva, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, con la visión de ser la institución estatal reconocida para asegurar el desarrollo integral entre los géneros, encargada de garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones tanto para las mujeres como hombres.

Ante lo anterior, resume la SEIGEN que su misión se traduce en:

Coordinar, proponer, difundir, ejecutar y dar seguimiento a las políticas públicas y acciones dirigidas a la promoción y aplicación de la igualdad e inclusión de género en el estado de Chiapas, impulsando la participación igualitaria de todos los géneros en la vida económica, política, social y cultural de las mujeres y hombres; haciendo énfasis en el disfrute pleno de las condiciones de igualdad de los derechos humanos (Periódico oficial No. 220, 2022, p. 35).

Al mismo tiempo, “ser un organismo público que sensibilice, promueva y propicie relaciones paritarias y equitativas entre mujeres y hombres, a través de acciones concretas para difundir los derechos de incorporación e inclusión de género, garantizando el pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos” (Periódico oficial No. 220, 2022, p. 35) se comparte como visión de la institución.

Ante lo anterior, en 2019, con la intención de aunar en el óptimo desarrollo de los planes, programas y actividades de la SEIGEN, la Secretaría de Hacienda autoriza la reestructuración orgánica de la Secretaría de Igualdad de Género, (Periódico oficial No. 220, 2022) que está conformada por la oficina de la C. Secretaría, cinco unidades (Unidad de Apoyo Administrativo, Unidad de Informática, Unidad de Apoyo Jurídico, Unidad de Planeación, Unidad de Transparencia), la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género (autorizada en 2020 de acuerdo a la publicación No, 1022-A-2020), la Subsecretaría de Igualdad e Inclusión de Género, que incluye la Dirección de Fortalecimiento para la Igualdad Sustantiva y la Dirección de Perspectiva de Género, y la Subsecretaría de Economía Social, que cuenta con la Dirección de Desarrollo Económico y la Dirección de Contabilidad y Control de Cartera (tomando en cuenta que cada dirección cuenta con diferentes departamentos).

Asimismo, bajo igual decreto de la Secretaría de Hacienda, desde 2019, se transfirieron los departamentos de Capacitación, de vinculación y Acuerdos Institucionales y del Programa Palabra de Mujer, así como los recursos humanos, materiales y financieros, que anteriormente estaban asignados al decreto “Confía Chiapas”.

En concordancia, dentro de la Secretaría, se encuentran cuatro ejes de acción coordinados, “igualdad de género”, “transversalización de la Perspectiva de Género”, “Prevención, Detección y Atención a la Violencia de Género” y “Autonomía Económica de las Mujeres”, además de contar con los Centros de Atención Especializada para Mujeres en

Situación de Violencia (CAE del Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas [PAIMEF]), Centros para el Desarrollo de las Mujeres (CDM), el Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres (FOBAM) y Caravanas Comunitarias (CONAVIM). Además, cuenta con cinco micrositos, sobre “La Albarrada”, el Banco Estatal de Datos e Información Sobre Casos de Violencia Contra las Mujeres (BAESVIM), Refugios Casas SEIGEN para mujeres en situación de violencia, sus hijas e hijas, Cero Tolerancia, NOM 025 Igualdad Laboral y No Discriminación, y sobre las Unidades de Igualdad de Género (SEIGEN, s.f.).

Al mismo tiempo, la Secretaría de Igualdad de Género es parte fundamental del Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PROLIV), así como del Consejo que organiza, evalúa y promueve dicho programa, que, en su más reciente documentación, ofrece el programa 2020-2024. El PROLIV, conformado por cuatro grupos de trabajo, “Prevención”, “Atención Integral”, “Sanción” y “Erradicación”, cada una con una dependencia que rige como presidenta de cada comisión (Secretaría de Educación, Fiscalía General del Estado, Tribunal Superior de Justicia y Secretaría General de Gobierno, en ese orden), contempla como capacidades y criterios institucionales fundamentales para la aplicación del Programa, la “governabilidad”, “coordinación y cooperación”, “transversalidad e intersectorialidad”, “participación ciudadana”, “evaluación y rendición de cuentas” y “profesionalización” (Periódico Oficial no. 140 2a. Sección, 2020).

De igual forma, el PROLIV buscando hacer énfasis en el análisis, investigación y diagnóstico con perspectiva transversal de género, y basándose en la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el estado de Chiapas, hace referencia a diversos tipos y ámbitos de violencia: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual, violencia moral, violencia obstétrica, violencia de los derechos reproductivos, violencia política en razón de género, violencia en el ámbito familiar, violencia en el ámbito institucional, violencia en el ámbito laboral, violencia en el ámbito escolar, violencia en la comunidad y violencia en los medios de comunicación (Periódico Oficial no. 140 2a. Sección, 2020).

En concordancia, también se hace presente el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI) (Publicación No. 1487-A-2021), que comparte como

objetivos prioritarios, “fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género”, “promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuvan en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado”, “transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres”, “generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes”, “alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes” y “promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes” (PEI, 2021, p.12).

Tanto el PROLIV 20-24, como el PEI 20-24, trabajan desde líneas y puntos de acción específicos y coordinados con otras dependencias, órganos desconcentrados, organismos públicos descentralizados sectorizados, organismos públicos Descentralizados desectorizados, Organismos Auxiliares del Ejecutivo, Empresas de participación social, Poder legislativo y judicial, y organismos autónomos, así como índices e indicadores de género y estadísticas desagregadas, para la evaluación de avances y progresos de los mismos programas.

Todo lo anterior bajo el marco normativo aplicable a la SEIGEN, que se confirma por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del estado de Chiapas, la Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chiapas, el Decreto por el que se establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, el Decreto de Creación del FAEM, las Reglas de Operación del FAEM, el Reglamento Interior de la Secretaría de Igualdad de Género, así como su manual de Organización y de Procedimientos (Periódico oficial No. 220, 2022).

4.6. Interpretación de Resultados

Dentro del presente apartado, se exponen los resultados obtenidos a partir de la metodología de la investigación expuesta, dando análisis a la información recabada con base en los argumentos y conocimientos previamente comunicados en el presente texto.

4.6.1. Percepciones de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género

La transversalidad de la perspectiva de género, como se mencionó anteriormente, se caracteriza por su complejidad de conceptualización, pues, al ser un término totalmente interpretativo, puede variar de acuerdo al contexto al que se busque aplicar. En ese sentido, las servidoras y el servidor público de la Secretaría de Igualdad de Género entrevistadas y entrevistado, a pesar de coincidir en las universalidades e implicaciones del concepto “transversalización de la perspectiva de género”, no comparten una visión unilateral del mismo.

En ese tenor, se hicieron constantes referencias al uso de la “mirada de género” o de los “lentes de género”, que permiten observar, analizar y permear en todas las áreas y dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales de las diferentes sociedades, entendiendo, reconociendo, visibilizando y atendiendo las diversas brechas de desigualdad, discriminación y violencias que no permiten un piso parejo entre mujeres y hombres.

La transversalización de la perspectiva de género yo la entiendo como, digamos, entender la dinámica o las problemáticas sociales a través de cómo hacer la analogía a través de unos lentes de género, es decir, la pobreza, el bienestar, la salud, la educación, mirada a través de cómo el género está impactando la vida, la realidad, la subjetividad, el bienestar de las personas. Entonces, en ese sentido, transversalizar la perspectiva de género en la dinámica institucional significa planear desde esta mirada y ejecutar desde esta mirada, entendiendo que no tenemos un piso parejo, que hay brechas de desigualdad y que la idea es homologar o generar un piso parejo para lograr una igualdad sustantiva, que no es lo mismo la igualdad formal, porque

en la ley pues tenemos ya estos avances en igualdad, pero las realidades de muchas mujeres nos hacen evidente que todavía nos falta un camino por recorrer.

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

Aunado, se hizo mayor hincapié en la dinámica institucional y burocrática que la transversalidad busca solventar y rediseñar con perspectiva de género, al ser planteada como un principio y una herramienta que busca evaluar y mejorar las políticas públicas, los procesos, proyectos sociales y demás acciones, trámites y servicios que ofrecen las dependencias, organizaciones e institutos de la administración pública, en todos sus niveles, de un espacio determinado, y en este particular caso, de México y del estado chiapaneco, coincidiendo en las generalidades con las concepciones de autores del nuevo milenio como Barquet y Benítez (2012, citado en Iapem, 2021), pero también de íconos internacionales, como el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997, citado en ONU Mujeres, s.f.) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2022), referenciados con anterioridad en el presente escrito.

“Es un principio, hablando en términos de derechos, un principio, que nos permite visibilizar, es como una estrategia que permite visibilizar como las desigualdades que hay entre hombres y mujeres y también necesidades que hay entre los dos géneros y que eso mismo permite poder hacer programas, políticas o acciones pues encaminadas a favor de los dos géneros.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Al mismo tiempo, se mencionó repetidamente, que, la transversalidad continúa siendo un enorme y complejo reto, que, tanto en el espacio público como privado, ha costado integrar en las actividades y atribuciones de los diferentes actores y ámbitos sociales. En seguimiento, dentro de las respuestas completamente coincidentes, se menciona el palpable avance en la importancia y prioridad que se le da a las implicaciones que la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el estado de Chiapas involucran, desde las dependencias

encargadas y/o encaminadas a la procuración de ello, partiendo, principalmente, desde el cambio de denominación del anterior “Instituto de la Mujer” a “Secretaría”, siendo primero “Secretaría del Empoderamiento y Desarrollo de las Mujeres” (SEDEM) y posterior y actualmente, “Secretaría de Igualdad de Género” (SEIGEN), que no solo aumentó las responsabilidades, facultades y los presupuestos asignados (federales), sino que aunó al sentido de atribución, autoridad y compromiso por parte de las autoridades mismas.

“Un elemento, es, por ejemplo, yo he aprendido que la administración pública si no está en la atribución, si no está en la ley, queda como en el aire. Entonces ya está en la ley, está en la ley orgánica, con la ley orgánica de 2019 de la presente administración, que, a la Secretaría de Igualdad de Género, antes Sedem, Secretaría de Empoderamiento, le corresponden mayores atribuciones. Si uno revisa la historia, por ejemplo, de la Secretaría de Igualdad de Género, empezó como instituto en los años 2000, y fue hasta 2008, 2009 que se vuelve secretaria, y entonces sí hay una diferencia sustantiva entre ser instituto y secretaria, sobre todo a nivel económico, a nivel monetario y sobre todo a nivel de impacto”.

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

En ese camino, actualmente la Secretaría de Igualdad de Género, buscando aplicar una visión transversal desde los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), comprende mayor presencia e incidencia en ciertos marcos rectores del estado, desde, por ejemplo, el Consejo Estatal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, el Consejo Estatal para Prevenir la Violencia hacia las Mujeres y de las unidades de igualdad de género, o incluso, desde el impulso a las normatividades de políticas públicas y reformas a la ley a través del Congreso del Estado, herramientas que no existían anteriormente, y que hoy son parte de la Ley Orgánica del Estado de Chiapas.

Lo anterior, siempre respetando las bases que sembraron las “instancias de la mujer” anteriores, puesto que, a pesar de ciertas inconsistencias e irregularidades mencionadas por las personas entrevistadas (mayormente relacionadas con la coordinación, estructura, capacidad, conocimiento y preparación de las y los servidores públicos ex integrantes de la

dependencia, y en menor pero significativa medida con la nubosidad de los procesos de transparencia y rendición de cuentas), se remarcó que estas mismas formaron las pautas que sembraron y “bajaron” a Chiapas programas federales con objetivos y funciones determinantes, que hasta la fecha la SEIGEN administra y coordina, como el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las entidades Federativas (PAIMEF), que opera desde 2006 a nivel federal, anteriormente a través del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) y hoy en día, por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar las Violencias contra las Mujeres (CONAVIM) (Secretaría de las Mujeres [Semujeres], Gobierno del Estado de México, 2023), y los Centros para el Desarrollo de las Mujeres (CDM), que tienen su origen en el Fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), a través del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género que es asignado y señalado desde el 2009 en el Presupuesto de Egresos de la Federación, y que desde el 2012, se conoce como Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (Inmujeres, 2019).

De esta forma, se reconoce el trabajo de las compañeras que, frente a la resistencia (en su momento aún mayor que en la actualidad) social, cultural, económica y política, buscaron y lograron en medida de sus capacidades, dar visibilidad, atención y prioridad a las temáticas surgidas por las necesidades de las mujeres a partir de las desigualdades, discriminaciones y violencias que estas sufren históricamente, y que, en el Estado Chiapaneco, se acentúan y diversifican por las mismas características multiculturales de la entidad.

“Me parece que con el Instituto Estatal de las Mujeres, yo recuerdo en aquel entonces que había avanzado mucho, avanzaron ellas, ellas se dedicaban más, daban todo lo que era pláticas y talleres, pero también hacían como diagnósticos, diagnósticos muy puntualizados, como de un tema de investigación, porque las que estaban como directoras pues eran de la academia, parte de la academia de la asociación civil, expertas en la administración pública, entonces me parece a mí que encaminaron muy bien el instituto y son las pioneras que bajaron toda la parte de los recursos federales, incluyendo un proyecto muy significativo que es el Paimef. Entonces, es como se vino, siento que las bases las sentaron realmente mis compañeras que

trabajaron y que yo admiro y respeto mucho su trabajo, porque es difícil, por ejemplo, este tema, ¿no? hay mucha resistencia y que ellas lograran un instituto, se logró un instituto de la mujer con un presupuesto, a lo mejor poco, pero hicieron muchas cosas, dejaron bases sentadas”.

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública
de mando media de la SEIGEN**

Regresando a la actual Secretaría de Igualdad de Género, se compartió unísonamente como unos de los cambios sustanciales identificados entre las anteriores instancias o dependencias de la mujer, en primer lugar, que la presencia de personal sensibilizado y especializado (en su mayoría conformado por mujeres) en diferentes campos o *saberes del género* ha propiciado e impulsado cambios estructurales que aúnan en el avance de nuevos puntos de vista y gestión, distintas formas de trabajo, coordinaciones y motivaciones (punto que se explye con mayor claridad más adelante), y en segundo lugar, que la SEIGEN ha hecho hincapié en brindar servicios integrales más allá de los apoyos económicos, es decir, asistencia y capacitación enfocada en dar, además de sostén monetario, recursos y herramientas humanas, intangibles incluso, pero a la vez invaluable, pues incorporan todo el acompañamiento, acuerpamiento, empoderamiento y fortalecimiento humanitario (háblese de apoyo jurídico, psicológico y de trabajo social) que incontables beneficiarias no hubieran recibido en otras circunstancias.

“Uno de los grandes aciertos, paralelo a lo que yo te comentaba, es eso, que las personas que están en puestos de titularidad, todas tienen expertiz en temas de género y lo utilizan para guiar al personal.”

**Mujer, 44 años, servidora pública de
mando alto de la SEIGEN**

En contraste, la diferencia entre las perspectivas de las personas entrevistadas radica en el enfoque de las actividades y competencias de la misma secretaría como dependencia encargada de fomentar y garantizar la “igualdad de género”, puesto que, se comparte, principalmente, dos visiones preponderantes, la primera, abierta a la ampliación y

reconocimiento de que el “género” no se refiere únicamente a las mujeres y a los hombres, sino a la “identidad de género” y a la diversidad sexual de las personas, siendo justamente la noción y postura de la actual administración, al contemplar en el núcleo o base de sus acciones, los derechos de la comunidad lgbtq+, al modificar la ley orgánica en el 2019 (tomando como argumento los objetivos de la agenda 2030 mencionada en páginas anteriores), sin dejar de considerar a las mujeres como principales objetos de atención para lograr tanto la igualdad como la prevención de la vida libre de violencias.

"Actualmente, por ejemplo, ahora somos Secretaría de Igualdad de Género, no Secretaría de la Mujer o Instituto de la Mujer como como recién se fundó y lo que permite es como ampliar un poco el panorama, reconociendo que la igualdad de género no se refiere únicamente a las mujeres, sino a la identidad de género, la orientación sexual de las personas. Y yo creo que este cambio, a partir de que entró la nueva administración, pues generó esta nueva dinámica de ampliar la perspectiva, de considerar otros géneros, de considerar la diversidad sexual, pero siempre teniendo en cuenta que las mujeres son como el núcleo o la base de las acciones para lograr tanto la igualdad como la prevención de la vida libre de violencias."

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

En contraste, la segunda perspectiva, recalca que el enfoque inicial de las “instancias de las mujeres” debe estar enfocado, primordialmente en la atención a las mismas, es decir, no perdiendo el enfoque de que las violencias y las brechas de las mujeres y las personas de la comunidad lgbtq+ no son las mismas, haciendo incluso hincapié en la necesidad de instancias independientes dedicadas y enfocadas exclusivamente al campo de los derechos lgbtq+, que al enfrentar también diversas brechas, desigualdades y violencias, también requieren de una autoridad dirigida a ellas, ellos y ellos. Lo anterior, con la intención de respetar y visibilizar las diferentes necesidades de acuerdo a las características y diferenciadores de cada grupo considerados, innumerables veces, como “vulnerables”.

“Entonces el objetivo primero tiene que replantearse, porque a veces el dar un paso atrás no es retroceder necesariamente. Las condiciones, las brechas son diferentes, y lo digo con todo el respeto que la comunidad merece, incluso, que se hiciera un instituto para los derechos LGBT, sería totalmente bienvenido”

**Mujer, 44 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

Pasando a otro punto clave sobre el impulso de acciones transversales, se destacó que la SEIGEN, con el objetivo de encaminar acciones de promoción y realización de investigaciones en colaboración con otras instancias y dependencias que fundamenten y procuren conocimientos, diagnósticos y estudios desagregados y con perspectiva de género, cuenta hasta el día de hoy, con diferentes microsítios dentro del portal digital de la Secretaría, como el del “Atlas de género”, que ofrece, gracias a la coordinación de actores como el Inegi, el Coneval, Fiscalía General del Estado y el Banco Estatal de Datos e Información sobre casos de violencia contra las Mujeres (BAESVIM) (que obedece al Banco Nacional de Violencia contra las Mujeres [BANAVIM]), estadísticas, indicadores, apoyos visuales, como mapas temáticos e infografías, e información relevante sobre las acciones gubernamentales desplegadas en los municipios del estado frente a las brechas, violencias y desigualdades entre mujeres y hombres, describiendo la condición y posición de las mujeres, midiendo la magnitud de los fenómenos, y fortaleciendo y monitoreando el desarrollo y avance de las políticas públicas implementadas para lograr la igualdad (Atlas de Género de Chiapas, 2019-2024).

Asimismo, SEIGEN ha trabajado en conjunto con organismos internacionales como la ONU Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés), el PNUD y CEDAW, logrando acreditaciones y reconocimientos por parte de los mismos, como el que recibió la secretaría en 2023, a través de la convocatoria “Reconocimiento a las experiencias promisorias para la promoción de masculinidades no violentas y corresponsables con hombres indígenas y afro mexicanos en México”, con la iniciativa “Masculinidades: hacia una cultura de paz e igualdad”, implementada desde el 2019 en el estado, siendo pionera a nivel nacional en impulsar el tema en la Administración Pública y en municipios (El Sol de Chiapas, 2023). Otro ejemplo radica en los protocolos

que la Secretaría, en coordinación con otras instancias ha creado, en temas, como la prevención del embarazo adolescente, educación sexual integral, hostigamiento y acoso sexual.

“Se han realizado algunas investigaciones a inicio de sexenio con presupuesto federal. Recuerdo que hicieron uno relacionado a masculinidades. También se han realizado varias investigaciones, sobre todo de temas estadísticos desde el departamento de investigación y se han también realizado o coadyuvado en general investigaciones con organismos internacionales, por ejemplo, con el PNUD, también relacionados con trabajo del hogar, trabajadores del hogar”.

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

Además de contar con una jefatura de departamento de investigación, encargada, justamente, de nutrir los contenidos y estudios que genera la dependencia, así como diferentes convenios con instituciones académicas como la Secretaría de Educación del estado de Chiapas, el Colegio de la Frontera Sur y la Universidad Autónoma del Estado de Chiapas (UNACH), que ayudan a la revisión y validación de información y contenidos, fungiendo como invitados permanentes como Comité evaluador.

“Hay un departamento aquí de investigación que busca también como reforzar estos temas de, pues que buscan como visibilizar un poquito los temas de género que muchas veces pues no se hablan en otras instituciones y han buscado también como colaboración con instituciones educativas también para fortalecer estos temas... con ECOSUR han trabajado también mucho para pues, para fortalecer, y para algunas publicaciones se ha buscado a través del Atlas de género también cómo fortalecer la coordinación con varias instituciones que nos puedan alimentar de esta información y que así en Chiapas también podamos tener información, como más certera y más real de lo que está pasando con las mujeres”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

En cuanto a la coordinación interinstitucional con otras dependencias del estado para el progreso de acciones conjuntas encaminadas a la transversalidad, se ratificó en diez de las diez entrevistas, que el principal desafío que ha enfrentado la Secretaría de Igualdad de Género ha sido la resistencia de las y los funcionarias a involucrarse en materia de género, es decir, la falta de apropiación y sensibilización sobre el sentido y los objetivos que se buscan alcanzar mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades y decisiones administrativas y gubernamentales, y de la propia convivencia y desarrollo social.

“Los desafíos es que muchas de las instituciones no están como inmersas en el tema, nosotras como secretaria somos el eje rector del tema de la igualdad, de la política transversal y muchas de las instituciones pues les cuesta como un poquito, entonces por eso desde acá se realizan capacitaciones para efecto de sensibilizar el tema de todos los temas de las mujeres, entonces es uno de los desafíos porque no todas están como con esa disposición de colaborar.”

**Mujer, 35 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Yo creo que el principal reto es que las personas no se apropian de lo que significa transversalizar la perspectiva de género, no hay una comprensión global ni particular. Entonces, por ejemplo, con otras dependencias, sin mencionar nombres, pues de pronto nos encontramos con percepciones sociales pues que se basan en estereotipos y en roles de género y, finalmente como que no aterriza el trabajo completamente”.

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

En ese sentido, las resistencias del funcionariado público, sean propias de las instituciones o meramente de las personas, ha obstaculizado el rendimiento y progreso de las actividades diseñadas y marcadas dentro de los distintos planes de trabajo con perspectiva transversal de género, haciendo énfasis en el trabajo con los municipios, donde la SEIGEN

no puede incidir más allá de lo que los alcaldes y alcaldesas permitan, y específicamente, los planes de los dos grandes consejos con los que guía sus principales actividades interinstitucionales la SEIGEN y el resto de las dependencias y autoridades del estado, el Consejo Estatal para Garantizar a las Mujeres una vida Libre de Violencia, que dirige al Programa Estatal para Garantizar a las Mujeres una vida Libre de Violencia (PROLIV 2020-2024) y el Consejo Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que ejecuta el Programa Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres (PEI 2019-2024).

“Yo creo que cualquier acción de transversalización, si no tienen como eje rector los dos grandes consejos que tiene el Estado, que es el de igualdad y el de violencia, difícilmente van a tener impacto hacia abajo, hacia abajo porque son los dos ejes rectores. ¿Por qué te digo estos dos grandes consejos? Porque ahí en teoría sesionan las máximas autoridades del gabinete legal, es decir, quienes toman las decisiones, quienes tienen poder de decisión.”

Hombre, 45 años, antropólogo, servidor pública de mando medio de la SEIGEN

Al respecto, la SEIGEN contempla la capacitación en materia de género entre el personal administrativo, interno y externo, como prioridad, al estar dentro de las atribuciones de la Secretaría, contando con diferentes instrumentos, concordantes con el Índice de Fortalecimiento Institucional (IFI), a través del Programa Único de Capacitación en materia de Igualdad y Derechos Humanos (que se encuentra en proceso de mandato estatal), el Programa de Formación en Género (PROFEG), cursos desde las Unidades de Igualdad de Género en las dependencias y desde la Unidad de Apoyo Administrativo de la SEIGEN, lineamientos y compromisos de comunicación no sexista y contra las violencias desde la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género (DAVG) en los 7 municipios del Estado que la tienen, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y el Centro de Capacitación Virtual (CECAVI), que ofrece diferentes cursos y diplomados a las y los servidores públicos de las dependencias del estado, contando, actualmente, con más de 30,000 personas registradas a alguna actividad del programa (CECAVI, SEIGEN, 2024). En relación, a nivel interno, la Secretaría realiza encuestas

anuales a través de la Dirección de Fortalecimiento para la Igualdad Sustantiva, dirigidas a las y los servidores públicos de la SEIGEN de todos los niveles, sobre sus percepciones, necesidades y sugerencias en materia de capacitación, con el fin de promover la constante profesionalización de todo el personal.

“Está en el artículo 32 de la administración pública que tenemos como atribución la Secretaría de Igualdad de Género, capacitar no solamente a la Secretaría de igualdad, a toda la administración pública estatal y municipal. Tenemos un programa de formación en género, un programa que se ha construido a lo largo de cinco años que contempla cuatro componentes que es sensibilización, capacitación, formación y profesionalización, que incluye cuestiones básicas más adelantadas sobre capacitación, diplomados, maestría y certificaciones. Todo ese proceso se está encaminando.”

**Mujer, 42 años maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Este diagnóstico al interior de secretaria de Igualdad de Género lo hacemos todos los años, todos los años, a inicios de años se hace un diagnóstico de necesidades de capacitación, se manda un formulario al personal para que indiquen qué cursos han tomado, en qué curso se quieren fortalecer y qué curso desean tomar, de tal manera que así no vamos como al aire, sino ya tomamos en cuenta las necesidades.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor
pública de mando medio de la SEIGEN**

De igual forma, la Secretaría de Hacienda, a través de la Dirección de Recursos Humanos de la SEIGEN, en comunicación con la Dirección de Capacitación de Hacienda, ofrece a las y los funcionarios públicos diferentes cursos, como la “Ética del Servidor Público”, “Excel Avanzado”, “Derechos Humanos”, “Administración Pública”, “Resolución de Conflictos” entre otros, que, cabe mencionar, son de índole “básica”, y que no necesariamente cumplen con las necesidades o el nivel y/o profundidad de contenido que el personal de estructura requiere.

“Desde mi perspectiva y valorando y admirando el trabajo que hacen, que hace dirección, me parece que debería de subir un poquito de nivel y tal vez lo estoy pensando desde la óptica de que estoy inmersa en una secretaría donde vemos esos temas, entonces para mí me parece que debe subir un poquito de nivel, por ejemplo, cuando hablan de... cuando traen el curso de perspectiva de género, me parece que debería ser un poquito más arriba el nivel, pero de ahí me parece que es una buena acción.”

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Abarcando otro punto, las y el informante aludieron colectivamente a que, el presupuesto, principalmente estatal, que recibe la Secretaría de Igualdad de género es limitado (contemplando que solo se recibe en los meses que los recursos federales “no bajan”, que son enero, febrero, marzo y abril), por lo que, en términos generales, la Secretaría mantiene todas sus actividades, acciones, políticas y programas con gastos federales.

“Entonces uno de los mayores retos que hay a nivel Chiapas, se puede decir, bueno y a nivel también nacional, es que no contamos con presupuestos públicos estatales específicos para la transversalidad de la perspectiva de género”

**Mujer, 48 años, Maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

“No tenemos los 1000 millones de la administración pasada, tenemos un recurso de 67 millones institucionales que van dirigidos al capítulo 1000 que es salarios y servicios, no tenemos recursos estatales distintos a lo... un recurso es un recurso humano, pero no contamos con más que eso, únicamente se sobrevive a través de los proyectos federales que nos da gobierno federal”

**Mujer, 30 años, Maestra, servidora pública de
mando alto de la SEIGEN**

En seguimiento, cuatro de las personas entrevistadas hicieron alusión a la “hiperlegislación” como reto central de la Secretaría, expresando que, a pesar de que existen diversos instrumentos y bases legales para la construcción, protección y garantía de la igualdad entre mujeres y hombres, estos, por diversos escenarios y factores externos, en múltiples ocasiones se complican al momento de su aplicación, en la “baja” de los procesos a la sociedad, dificultando los beneficios y mejores condiciones que estos deben y buscan generar. En concordancia, se mencionó también que dos de los grandes retos, radican, primero, en el exceso de procedimientos y requisitos burocráticos que solicitan la mayoría de los programas federales que también limitan el alcance de los mismos, al contar con requisitos y/o lineamientos que no necesariamente aplican al estado de Chiapas.

“Pero los procesos administrativos son también muy engorrosos para poder bajar esos recursos, o son muy limitantes porque están elaborados con los lineamientos... o las convocatorias son como muy limitadas y aparte no están contextualizadas, están como muy centralizadas a Ciudad de México y pues en Chiapas tenemos población rural e indígena, entonces el contexto es completamente distinto, eso hace que tengamos limitantes para no poder llegar a todo el estado, porque si nos requieren factura y en un municipio donde ni siquiera hay luz, ¿cómo vamos a facturar? Entonces no podemos llegar a hacer acciones ahí porque no hay forma de comprobar gastos.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Y, segundo, en el fortalecimiento de la identidad de la Secretaría de Igualdad de Género como dependencia, es decir, a través de una reestructuración de los límites o atribuciones de la Secretaría, porque, como bien se señaló en las entrevistas, existen algunos objetivos o líneas de acción de programas como el PROLIV y el PEI, que, por su magnitud y objetivos, simplemente, bajo la misma ley, no corresponden a las facultades de la SEIGEN.

“El gran desafío es tener como la claridad cuál es el objetivo de esta secretaría, ¿por qué? Porque luego pensamos que nosotros prevenimos, atendemos, sancionamos y

erradicamos las violencias contra las mujeres, cuando nuestras atribuciones no lo permiten.”

**Mujer, 44 años, maestra, servidora pública
de alto mando de la SEIGEN**

A pesar de lo anterior, unánimemente, se respondió positivamente frente a la percepción del gobierno del estado actual como promotor de la inclusión y construcción de la perspectiva y cultura de género en las dependencias e instancias gubernamentales y administrativas, mencionando que, en primer lugar, existe, en el discurso y en la toma de decisiones “voluntad política” y “cero tolerancia” a la discriminación en todas sus manifestaciones, y en segundo lugar, que el esquema de austeridad presupuestal para las dependencias fue generalizado, y que con lo poco o mucho que la SEIGEN ha contado, ha trabajado y administrado los recursos de la mejor manera posible, destacando logros como la legislatura paritaria, el gabinete paritario, el “Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública” (que mandata a la SEIGEN como responsable de las acciones preventivas y a la secretaría de Honestidad y Función Pública, junto con el Órgano interno de control lo correspondiente a atención y sanción), el impulso coordinado con el Congreso del Estado y la Cámara de Diputados local para la creación fija de las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y el decreto de la destinación del 4% del presupuesto de todas las dependencias de la administración pública a acciones encaminadas a la prevención de las violencias, que el gobernador, Rutilio Escandón Cadenas ha impulsado.

“En las normas presupuestarias para el estado de Chiapas que establecen los recursos, aparece que deben usar los recursos que reciben las dependencias en un 4% para atender las violencias y para transversalizar la perspectiva de género. Un 4 % del recurso que recibes. Pero también está el obstáculo que, pues que la administración de los recursos ya viene siendo a conciencia del titular de la dependencia, entonces la dependencia y entidades, las 68 deben ocupar un 4% por institución para atender los esquemas para las mujeres”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

En ese camino, sobre otros logros y acciones destacables de la SEIGEN, se mencionó repetidamente la integración de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el resto de las dependencias del estado, como decreto estatal, es decir, con asignación de recursos financieros y humanos obligatorios, unidades que, justamente, tienen el objetivo general de institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en la Administración Pública, para lograr la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres chiapanecos. Es por ello que, las UIG contemplan la certificación y profesionalización del personal de las entidades y dependencias, el seguimiento y evaluación de las políticas públicas que implementen las mismas, así como promover y asegurar el uso de un lenguaje y contenido de comunicación interinstitucional con perspectiva de género (Portal digital SEIGEN 2019-2024).

“Las unidades de igualdad de género. Yo creo que a partir de ellas fue un logro, porque además se pone como decreto que las tienen que crear, se les tiene que destinar personal, se tiene que destinar a una coordinación y también a través de las acciones permanentes que hacemos de sensibilización, capacitación y formación”.

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor
pública de mando medio de la SEIGEN**

Aunado, se destacó la creación del Programa de Formación de Género (PROFEG) - que se planea subir a decreto estatal, para que toda la administración pública, obligatoriamente se capacite por lo menos una o dos veces al año-, la creación del Fondo de Apoyo a la Economía de las Mujeres (FAEM), la creación de los dos refugios Casa SEIGEN, y el aumento de los Centros de Desarrollo de las Mujeres (CDM), que actualmente, son 40 en todo el estado, los Centros de Apoyo de Atención a las mujeres, distribuidos en 18 de los municipios de la entidad y que pertenecen a la jurisdicción del PAIMEF, las propuestas y modificaciones a instrumentos jurídicos, como las reformas a la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la creación de su Reglamento Interno, así como el Proyecto de Fortalecimiento Estatal de Atención a las Violencias, que opera en los meses en que los programas federales de PAIMEF no están activos, los avances que se han trabajado con las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y con la construcción de sus respectivos Planes para la Igualdad entre

Mujeres y Hombres y Módulos de Atención Inmediata (MAI), a través del Manual de Mecanismos de Género, que también ofrece la SEIGEN, así como la creación de la Plataforma digital para PROLIV y PEI, que permitió por primera vez, la digitalización directa de los informes correspondientes al ejercicio fiscal 2023 de las líneas de acción que cumplieron las dependencias integrantes de ambos Consejos.

“Pues creo que de los principales aciertos ha sido que se logró por decreto, la SEIGEN gestionó y logró que el gobernador emitiera ese decreto de crear las Unidades de Igualdad de Género, creo que ha sido uno de los más grandes logros. También la creación de la Puesta en Marcha del PROFEG, del Programa de Formación en Género, creo que ha sido un gran acierto. También la creación del Fondo de Apoyo a la Economía de las mujeres, lo que es el FAEM, otro logro es la creación de los dos refugios, casas SEIGEN que no existían. También el que los CDM, los Centros para el Desarrollo de las mujeres, las mujeres empezaron me parece que con 15 y ahora ya son 40, entonces sí es muchísimo, es muy significativo”.

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de
mando de medio de la SEIGEN**

En ese camino, también se hizo constante mención de las estrategias de comunicación y difusión social que la Secretaría de Igualdad de Género utiliza para dar mayor promoción a los programas transversales que desarrolla y ofrece, como el programa de radio “Violetas al Sur” que transmite, ininterrumpidamente (sin considerar vedas electorales), desde 2020, diversos temas al público en general, incluyendo cuestiones de género, tipos de violencias, asistencia y apoyo social a migrantes, centro de acopio, albergues, derechos de las mujeres indígenas, servicios de la SEIGEN, entre otros, además de diferentes campañas con enfoque intercultural, multicultural y afrodescendiente para la prevención de las violencias y el fomento a la igualdad, que también se han trabajado en coordinación con el Instituto de Comunicación Social y Relaciones Públicas (ICOSOyRP) y con algunos medios privados, generando convenios y ofreciendo capacitaciones en materia de derechos humanos, perspectiva de género, tratamiento y lenguaje de las violencias contra las mujeres en los medios de comunicación.

“Cada año a partir de 2020, 2020 21, 22 y 23 se ofrecieron procesos de formación a medios de comunicación y generaron guías, una Guía del Lenguaje incluyente, otra guía de tratamiento correcto de casos de violencia hacia las mujeres. Esto pues con el afán de ofrecer herramientas para que el sector, la sociedad y los medios privados y también la administración pública pues pueda comunicar de manera más eficiente y libre de violencia. Y también de manera paralela para comunicar las acciones que nosotras hacemos o visibilizar los temas que consideramos importantes, se deben posicionar en la agenda de la sociedad estos temas relacionados con nuestros derechos humanos.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

Asimismo, la SEIGEN ha buscado estrategias que se adapten a todos los contextos de la población chiapaneca, desde darle mayor atención a las redes sociales, como Facebook, Instagram y Twitter, donde se comparte contenido relacionado con todas las actividades que la Secretaría realiza, con la intención de darlas a conocer y de que la información llegue al máximo público posible, hasta las campañas puerta por puerta en las comunidades y colonias que no cuentan con acceso a internet, radio o televisión, y que hace uso de material impreso y oral para difundir los servicios de la Secretaría. De igual forma, cabe mencionar que los spots de radio y televisión, el materia visual, como carteles, infografías, banners o trípticos son traducidos a las tres lenguas indígenas más habladas en el Estado, tzotzil, Ch’ol y tojolabal.

“Una de las cosas que hemos hecho, es mucho caminar, caminar fue una estrategia que se implementó desde ya como dos años, caminar en las colonias o de mayor incidencia o sin acceso a redes para que conozcan un poco de estos proyectos que se tiene en la Secretaría de Igualdad de Género y eso nos ha dado buenos resultados...hemos tratado de llegar a las comunidades dependiendo las características que tienen y creo que eso es importante porque no todos tienen acceso a la red social, a televisión, a radio, entonces tenemos que buscar cuáles son las formas y caminar mucho en estos lugares donde tienen focos rojos”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de
mando alto de la SEIGEN**

Aunado, algunas entrevistadas mencionaron algunas sugerencias sobre el alcance de las estrategias utilizadas hasta el momento, tomando en cuenta a las nuevas generaciones, que no necesariamente hacen uso de las redes “comunes”.

“También se podría dar un poco más de dinamismo a las redes sociales, porque únicamente se enfoca en tres, que son Facebook, Twitter e Instagram y a lo mejor podrían explotar un poquito más el potencial de cada una de estas redes sociales, no publicando exactamente lo mismo en las tres, sino basándose como en las particularidades de cada red, pues hacer los reels o hacer las transmisiones en vivo, publicar información básica y precisa en Twitter, etc.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

4.6.2. Percepciones sobre la cultura de inclusión de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género

Dentro de esta categoría, se priorizó la obtención de respuestas relacionadas con los elementos y/o factores que conforman o permiten el desarrollo de una cultura de inclusión de la perspectiva de género en la SEIGEN, por lo que se cuestionó a las personas entrevistadas sobre la presencia de mujeres en puestos de decisión y/o poder, paridad de género, protocolos de atención y áreas de oportunidad y desafíos sobre lo anterior.

En ese tenor, la Secretaría es la dependencia del Estado con mayor presencia de mujeres, tanto en personal de estructura (mandos operativos y titulares), como en personal por servicios de honorarios, sobre lo que, se generaron dos principales opiniones, la primera, que hace énfasis en que esta distribución debe replicarse en el resto de dependencias e instituciones, dando validez al principio de paridad en todos sus niveles, y la segunda, que hace hincapié en que no se trata únicamente de abrir mayores oportunidades y accesos a las mujeres, sino de que las que lleguen a nuevos espacios, tengan la preparación y

profesionalización indicada y necesaria, porque el que lleguen o esté presente una mayoría de mujeres en puestos directivos, no garantiza que se trabaje bajo una perspectiva de género.

“El hecho de que haya mujeres en tomas de decisiones no te van a garantizar los derechos de las mujeres, porque si esa mujer es con pensamiento machista, pues va a replicar el pensamiento machista, es decir, va a bloquear a hombres y a mujeres y va a ser igual de agresora que cualquier hombre o mujer machista.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

“Cuerpo de mujer no necesariamente es conciencia y menos conocimiento de los derechos humanos de las mujeres. ¿A qué me refiero con esto?, a que no necesariamente la Secretaría está dando resultados porque seamos mujeres, sino porque las que estamos tenemos un caminar de años en el campo, en los derechos de las mujeres.”

**Mujer, 44 años, maestra, servidora pública de
mando alto de la SEIGEN**

“Es importante que las mujeres que están en cargos de toma de decisión si tengan la perspectiva de género y no solo en un tema teórico, sino que también sean mujeres sensibles al tema del género, que sean empáticas y pues que muestren el respeto hacia los derechos humanos de quienes están en nuestros departamentos o nuestras áreas.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Aunado, surgieron comentarios contrastante sobre la distribución de mujeres y hombres en la SEIGEN, los primeros, que cuestionan que, por una “cultura” intrínseca, se atribuye que las instancias de las mujeres, y en este caso, la Secretaría de Igualdad de Género, debe estar conformada, en su gran mayoría, por mujeres, por creer que el género se trata, justamente, “de una tema de ellas, de mujeres”, y los segundos, que califican que la Secretaría si debe ser la dependencia donde hayan más mujeres, por la deuda histórica que se tiene con

las mismas y su participación e incidencia en los temas que más les “llegan”, que más les afectan y determinan como personas activas en la sociedad.

“Esta es la única dependencia que tienen tantas mujeres, entonces creo que eso a nivel social es muy importante, pero a la vez es como “ah bueno, es la secretaria de las mujeres”, o sea es lógico que estén ahí y, hasta cierto punto se entiende como que hay una, vamos a decirlo así, una regla implícita, porque pues no está escrito en ningún lado que sean mujeres las que estén trabajando y que tengan los puestos de toma de decisión, pues porque se asume que por ser mujeres ya van a tener todo este conocimiento de la teoría feminista, de la teoría de género, de toda la reflexión teórica analítica que se ha desarrollado y no necesariamente...Creo que se debería de replicar en otras dependencias, porque es muy importante que observemos a mujeres en puestos de poder, pero también que las mujeres que lleguen tengan pues especialización en la materia, que puedan tomar decisiones que realmente generen un impacto.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

“Yo lo veo como, incluso como una acción afirmativa el hecho de que, en esta Secretaría de Igualdad de Género, digo porque antes se llamaba Secretaría de las mujeres, pues una secretaria donde se le de la prioridad a las mujeres, justamente siento yo que sería bastante contradictorio que no pudiera ser ni en este lugar, un lugar donde pudieran tener pues esta mayor oportunidad o mayor acceso.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de
mando alto de la SEIGEN**

Asimismo, se destacó en más de la mitad de las respuestas de las personas entrevistadas, que, por primera vez, Chiapas cuenta con un gabinete paritario, gracias al constante y gran trabajo que han llevado las mujeres dentro y fuera de la administración pública.

“Por primera vez se tiene un gabinete paritario, esto no es casual, porque también ha habido avances y estos avances, hay que decirlo con negritas y subrayado, son por el logro de los movimientos de mujeres, es decir, no es que al gobernador se le haya ocurrido de la noche a la mañana, son los logros de los movimientos de mujeres que han puesto el dedo sobre la llaga.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

Con lo anterior, se aplaude el hecho de que mujeres lleguen a cargos titulares, sin embargo, también se expone que, sin contar a la Secretaría de Igualdad de Género (70% del personal son mujeres [Quinto Informe de la SEIGEN, 2023]), la mayoría de las dependencias que presumen de contar con personal paritario, designan a las mujeres a los puestos operativos, en personal administrativo- que, generalmente, cuentan con los salarios más bajos y con menos incidencia y oportunidades de toma de decisiones- a pesar de que haya una mujer o mujeres en los cargos directivos, por lo que resulta necesario continuar re categorizando a las mujeres, para que cada vez se reduzca la brecha salarial y laboral en general.

“A pesar de que ahorita, por ejemplo, la titular de obras públicas es mujer, su plantilla son hombres, entonces, es lo que justamente no se está viendo, resulta que son los esquemas a los que nos está costando, a las mujeres, acceder.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Es una ventaja ya para las mujeres decir que la mayoría aquí en la secretaría pues son mujeres...pero si nosotros vemos la estadística a nivel de las 60 y tantas dependencias que hay en el Gobierno del Estado, si bien es cierto el gabinete legal esta al 50%, pero cuando tú llevas y vas disminuyendo y desagregando los datos hasta nivel operativo, nos damos cuenta que todavía no, que todavía hay cargos de unidades, por ejemplo de informática que la sigue ocupando un hombre, y entonces la pregunta es y ¿por qué no la puede ocupar una mujer?... Hay mujeres, estoy

hablando en general en la administración pública, hay mujeres que hacen los mismos trabajos de directores y ganan como jefe de departamento.

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Sobre los mecanismos con los que cuenta la SEIGEN para la atención de denuncias por violencia de género, se cuenta con el Programa de Apoyo a Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, los protocolos internos de los programas federales como PAIMEF, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que mandata la conformación de una comisión específica (Comité de Igualdad y no Discriminación Laboral), que procure espacios libres de violencia en los entornos de trabajo, designando a una persona como “Ombudsperson”, encargada de emitir los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Seigen (Portal SEIGEN, 2024), además del Departamento de Asistencia y Orientación en Violencia de Género, las líneas digitales con vinculación al C5, la certificación como “espacio libre de violencia” por la CONAVIM, el Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (y sus respectivas consejeras y consejeros), que atiende y previene la violencia en el centro de trabajo, y que se conforman por personas de diferentes categorías y jerarquías laborales.

“Hay diversas figuras dentro del comité, también están las estructuras, hay jefaturas hay titulares de unidades, pero también integran personas del personal operativo para que así cualquiera que sufra algún caso de violencia pueda acudir directamente con la persona consejera o si no con alguna persona integrante del comité con quien más se sienta en confianza.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Dicho lo anterior, destaca que las y el informante, unánimemente, hicieron énfasis en la necesidad de especializar aún más los protocolos existentes- sin hacerlos más complejos o poco entendibles o accesibles a la población- por tipo o manifestación de violencias, además

de darles mayor visibilidad y promoción. Por ejemplo, la SEIGEN cuenta con un convenio con el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana (IEPC), para atender casos por violencia política contra las mujeres candidatas o pre candidatas a puestos de elección popular, sin embargo, no existe un instrumento específico para mujeres activistas, o mujeres con discapacidad, etc.

“Un reto que tiene el estado es precisamente actualizar estos protocolos y los protocolos que todavía nosotros utilizamos a nivel nacional debería de ser un protocolo estatal y que estos protocolos estén visibles en la fiscalía, en el tribunal, en el CEJUM, en las páginas oficiales, que estén visibles estos protocolos, estas guías de atención, estos modelos de atención ecológicos que le llaman para atención a las mujeres.”

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Internamente, se hizo alusión a que la Secretaría también ha dado atención a las mujeres trabajadoras de la dependencia que lo han requerido, sin embargo, se destacó que dichos protocolos están enfocados a las mujeres, por lo que no se ha dado atención al personal conformado por hombres, a pesar de que tampoco se ha requerido.

“Sí, sí se ha dado atención psicológica a las mujeres trabajadoras de la SEIGEN, a los hombres no, porque las políticas del programa son para mujeres.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Ante lo anterior, sobre los retos de la SEIGEN para lograr la total integración de la cultura de género en todas sus posturas, acciones y relaciones de trabajo, se mencionaron, las prácticas machistas, la falta de suficientes recursos, la necesidad de mayor empatía, sensibilización, entendimiento, comunicación asertiva y coordinación entre las actividades y responsabilidades de cada área, mejorar o replantear la distribución de las cargas y tiempos de trabajo, y continuar y profundizar la profesionalización constante que se le da al personal

en general, para generar equipos de trabajo no solo homologados en conocimientos y capacitación, sino relaciones de confianza de verdadero apoyo y de resolución.

“El que haya un recurso limitado pues genera que haya a veces que haya poco personal, que el personal que haya pues se tiene que estirar lo más que pueda su tiempo, esfuerzo, sus ideas, entonces creo que un reto importante, es un desafío, es cómo le hacemos para que nos den más recursos.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Pues creo que inicia desde las y los compañeros ¿no? Porque quizá aún cuando la secretaria dentro de las acciones que realiza está el de capacitarte, “lee por acá o por allá”, para efectos de los trabajos y de que todos sepamos nuestros derechos y lo que es el género y la perspectiva, muchos de los compañeros son un poco renuentes, no están como muy interesados, entonces siempre se está como trabajando en esa parte para que todos vayamos a la par y trabajemos las acciones que nos marca la normativa.”

**Mujer, 35 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Creo que hace falta como más sensibilizar a todas las partes, porque te decía hace un momento que todos nos capacitamos, pero no necesariamente todo el que se capacita tiene que estar sensibilizado, entonces yo siempre lo he dicho, creo que es muy diferente saber qué es género, saber qué son los derechos humanos, a estar realmente comprometido y sensibilizado en el tema y eso es lo que lo que hace falta.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

4.6.3. Elementos y mecanismos de la transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género

Como se ha explicado anteriormente, la Secretaría de Igualdad de Género cuenta con diversos programas y proyectos activos, sin embargo, por la misma magnitud de los mismos, se exploró con las personas entrevistadas, los mecanismos y elementos que utiliza la Secretaría para garantizar la transversalización y armonización de estos. Al respecto, se indagó sobre las similitudes que algunas acciones puntuales de programas diferentes tienen entre sí, con la intención de averiguar si la SEIGEN busca evitar la duplicidad de sus actividades, y con ello, la dirección y unificación de sus objetivos.

Dicho lo anterior, se ratificó unánimemente como primer punto, que, el “corazón de la SEIGEN” son los programas federales, y que gracias a ellos la Secretaría ha podido ofrecer diferentes servicios a la población en general, y en especial, a las mujeres, puesto que los recursos estatales no serían los suficientes para mantener todos los programas de la dependencia.

“Yo creo que el corazón de la SEIGEN, y esto te lo van a decir pues prácticamente todas las personas, son los proyectos federales, el PAIMEF, el PROABIM, el FOBAM, CONAVIM, que está considerado como caravanas comunitarias... y pues estos proyectos son bien bonitos, bien interesantes porque proporcionan una capacidad que la SEIGEN no tiene para atender todos los casos, sino que se operan pues a través de estos programas y que brindan atención integral a mujeres, niñas y niños en diferentes puntos del Estado. Entonces lo que tratan cada uno de estos programas es atender como temáticas específicas, por ejemplo PAIMEF pues es prevención y atención de la violencia, PROABIM se enfoca un poquito más en cómo fortalecer la parte digamos... de profesionalización, Fobam se enfoca un poquito más en los derechos sexuales y reproductivos, caravanas comunitarias se enfoca en prevención y atención de la violencia con relación a las zonas de los Altos, es decir, población indígena, también hubo un tiempo en que se estuvo atendiendo a población migrante y me hacía falta uno que no me acordaba, pero ahorita ya me acordé que son los CDM, los Centros de desarrollo para las mujeres que en comunidades rurales

pues va un grupo de especialistas a dar sobre todo pláticas y orientaciones a ellas y ellos.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“La Secretaría funciona más con los proyectos federales, es decir, si no tuviéramos los proyectos federales, ¿cuánto es el monto estatal? Entonces prácticamente el monto estatal no está haciendo parte fundamental para poder avanzar en las dos grandes políticas que tenemos.”

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Como segundo punto, se hizo énfasis en que, a nivel estatal, el Programa Estatal para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (PROLIV 2020-2024) y el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEI 2021-2024), son las dos grandes guías transversales que direccionan las actividades de la Secretaría, además del plan de trabajo que la Declaratoria de Alerta de Género en municipios del Estado marca y lo que la normativa, desde la ley orgánica determina para cada dependencia.

“Los dos grandes consejos, el de igualdad y el de violencia son nuestros ejes rectores porque tienen indicadores de medición, es el Pro igualdad y el PROLIV, yo creo que es la única forma en que la Secretaría de Igualdad tiene, entre comillas, para asegurar que todas nuestras acciones vayan encaminadas hacia buen puerto, como se dice. Esos son dos, uno más, no olvidemos que Chiapas tiene alerta de violencia de género por violencia estructural que impacta en los feminicidios, también el plan de trabajo que tiene la alerta para siete municipios y 16 en la zona altos, tienen indicadores, entonces esa es otra forma de cómo ir midiendo el grado de avance de todas las dependencias involucradas en el plan de trabajo de la alerta.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

En ese sentido, también se rescató que pese a que, desde la presente administración, se recortó el presupuesto no solo de la SEIGEN, sino de todas las dependencias estatales, se ha logrado mantener a flote el cumplimiento de los compromisos y metas que marcan ambos programas en la medida de lo posible. Las y el informante, comentaron repetidamente, que las cargas de trabajo son sumamente superiores a la cantidad de personal especializado disponible, y que, es un reto para la siguiente administración lograr una distribución de actividades más igualitaria entre las dependencias integrantes de los Consejos Estatales de ambos programas, puesto que, se ha dejado caer demasiada responsabilidad en la Secretaría de Igualdad de Género, cuando los estatutos manifiestan responsabilidades compartidas con otras varias dependencias del Estado, evidenciando que el compromiso con las acciones transversales aún no es suficiente.

“Cada dependencia o cada organismo tiene líneas de acción que tenemos que cumplir, entonces hay dependencias que no han cumplido casi nada o muy poco, entonces eso ya es un indicador de que les falta, les falta todavía caminar en ese sentido.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Cuando entramos a la presente administración, hubo un recorte significativo de casi, se habla de casi un 80% del presupuesto que recibía esta dependencia, entonces ese fue un impacto muy fuerte, sobre todo en materia de derechos humanos y de la atención y la prevención en el trabajo. Sin embargo, con ese 20% o 30% por ser optimista, pues han hecho muchas cosas, muchas cosas, hemos impactado muchas cosas, se han avanzado en grandes cosas porque tenemos personal, me atrevo a decir, pues consciente y sensible, que venimos del activismo y que nos sumamos a la administración pública pues con el único deseo de sumar con lo que haya, con lo que haya. Sin embargo, los recursos que sigue ofreciendo el Estado, aunque parecieran muchos, siguen siendo pues no suficientes.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

“En cuanto a los programas como el PROLIV y el PEI, como son transversales, como requieren la coordinación y vinculación de diferentes instituciones, quien tiene una propuesta, por ejemplo si SEIGEN dice” vamos a crear un protocolo x”, SEIGEN tiene que poner el recurso humano, tiene que poner el recurso material, y también el recurso financiero para que se pueda llevar a cabo esto, entonces se vuelve una carga y excesiva para la dependencia que lo propone y por ello no hay como un trabajo claro y específico, pues más que nada, de distribución de los recursos.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Como tercer punto, las y el informante ratificaron que debido a que los presupuestos son limitados, y las asignaciones federales ya son fijas, el recurso que SEIGEN tiene a disposición se distribuye o categoriza utilizando como principal criterio, el nivel o magnitud de resultados que ha logrado cada programa o proyecto, como los Centros de Desarrollo para las Mujeres (CDM) o el Programa de Fortalecimiento, que cubre el período de tiempo que el recurso federal no está disponible.

“Todo se decide a través para la asignación de beneficio de las mujeres, por ejemplo, ahorita tenemos dos proyectos chicos estatales, es decir, con el estado se cubre lo que no cubre la federación, por ejemplo, hablemos del Paimef, ahorita tenemos con recurso estatal de enero a abril, porque en ese tiempo no lo cubre la federación y cuando viene el recurso federal pues terminamos ya el año.”

**Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

“Los CDM que tienen que ser de continuidad, ¿cuál es el criterio? Pues de que se han funcionado y se hacen evaluaciones todos los años”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

Además, se hicieron referencias a la necesidad de ampliar o “flexibilizar” los criterios que la federación mandata para el desarrollo de los programas federales en las entidades, pues en algunos casos, las pautas son creadas y diseñadas bajo un enfoque centralizado, lo que limita la incidencia, aplicabilidad e impulso de otras herramientas o elementos que no necesariamente la federación contempla, pero que los estados, y en este caso, Chiapas, necesita.

“Por ejemplo queríamos hacer una observación de medios y no, no pasó, aunque sea una necesidad en el estado, porque Chiapas apenas el 1% de los medios de comunicación mencionan noticias o artículos que tienen que ver con mujeres, si te pones a analizar las portadas de los medios, puros hombres, solo el uno por una mujer va a aparecer, entonces para la federación no era una necesidad ese observatorio, pero para nosotras sí, entonces los criterios pues sí han sido como muy centralizados, creo yo que sí se debería tomar en cuenta un poquito más los contextos de cada estado.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Abarcando un punto relacionado, todas las dependencias integrantes de los Consejos de ambos programas (PEI y PROLIV), cuentan con enlaces institucionales y operativos designados, responsables de la continuidad, actualización y entrega de las actividades y líneas de acción que le corresponden a cada instancia, por lo que se buscó profundizar sobre las nociones y opiniones del personal de la SEIGEN entrevistado, sobre el nivel de capacitación y profesionalización con la que cuentan las y los enlaces sobre transversalización de la perspectiva de género, obteniendo que, el primer obstáculo radica no en el nivel de conocimiento de las y los enlaces, sino en la excesiva rotación de dicho personal, que dificulta la coordinación entre las dependencias y que, incluso causa constante triangulación de la información.

En segundo lugar, ciertamente, la falta de conocimiento, conciencia y sensibilización frente al surgimiento y origen de ambos programas, dificulta que las y los enlaces se identifiquen y comprometan completamente con los objetivos de los mismos, además de que,

en algunos casos, las condiciones laborales y salariales no son las óptimas ni compatibles con las cargas de trabajo, sumando al “desinterés” o falta de motivación de las y los empleados por cumplir óptimamente con sus responsabilidades. Entonces, en algunos casos, no necesariamente es que no tengan acceso a herramientas de capacitación, o en dado caso, que necesiten más, sino que, la sobrecarga de asignaciones es tal que no se dan a basto.

“Es poco personal, entonces eso obstaculiza porque carga de trabajo a las áreas, entonces hace que el trabajo sea más difícil, no es que no sepan, es que tienen mucha chamba y hay poco personal, porque, resulta que todos esos problemas en administraciones anteriores lo cargamos nosotros, por ejemplo, despedían de manera masiva la gente, la gente demandaba, o sea a nosotros la plantilla nos quitaron el 42% de la plantilla cuando llegamos trabajamos con un 5% de lo que tenían antes en personal y, súmale que el recurso humano tenemos casi el 50 % menos, ahora imagínate que no tengamos recursos estatales.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Muchas veces hay rotación de enlaces y lo vuelve complicado, porque lo que ya avanzaste con un enlace, luego viene otro enlace y retrasa la situación, entonces por eso es importante que los enlaces que se establezcan pues puedan ser personas tal vez de un mando medio, que tal vez que no roten tanto, y otra que puedan tomar también decisiones, porque pues también eso es importante, siempre que nombras un enlace, si no tiene como esta posibilidad de comprometerse, de nada sirve que esté llegando un enlace y luego baja la información y de aquí a que baja se hace todo más lento.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Conozco personas que han estado ahí y que han hecho un trabajo bastante loable, bastante comprometido, pero pues las condiciones en las que están son terribles, entonces la gente buena se va porque no le facilitan las condiciones para tener un

trabajo digno. Creo que todas las personas merecemos tener condiciones accesibles, condiciones dignas, un buen espacio, pero sobre todo que se retribuye el trabajo que haces en lo salarial.”

Mujer, 31 años, maestra, servidora pública de mando medio de la SEIGEN

“Tiene cada dependencia o cada organismo tiene líneas de acción que tenemos que cumplir, entonces hay dependencias que no han cumplido casi nada o muy poco, entonces eso ya es un indicador de que les falta, les falta todavía caminar en ese sentido.”

Mujer, 40 años, maestra, servidora pública de mando medio de la SEIGEN

“Yo creo que uno de los grandes retos es que ha habido mucha rotación de personal, ese es una, la otra es que la designación de enlace... pues deben de ser los enlaces los que asistan y no mandar a sus representantes porque ahí se pierden, y entonces empiezan a hacer las hiper reuniones y al final de cuentas como que llega el enlace “es que yo no lo vi, no lo sabía” y entonces no se lleva... se pierde el seguimiento.”

Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de mando medio de la SEIGEN

Aunado, con la reciente incorporación de las plataformas digitales tanto del PEI como del PROLIV, que buscan digitalizar toda la información que se recolecta en los informes anuales, la necesidad de capacitación sobre temas informáticos resulta fundamental para dar ligereza y cohesión a los reportes que cada dependencia cargue en las plataformas, y con el fin de evitar, justamente, duplicidades de información.

“Si se requiere mayor capacitación, sí, porque las bases de datos son nuevas, es decir, no las teníamos, están recientes...la base de datos del Pro igualdad creo que tiene un año, si no me equivoco, y la del PROLIV creo, apenas es reciente. Entonces, sí falta capacitación técnica en el manejo de la base de datos y en tener claridad qué

se pide para poderlo subir. Y yo creo que uno de los riesgos va a ser lo que está en tu pregunta, ¿no? Esa duplicidad de información, porque como es nueva, como apenas nos estamos poniendo de acuerdo, entonces un reto es capacitar a todas las que vayan a subir para no duplicar y si coincidimos o coadyuvamos, como se dice, pues subir solo un documento.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de
mando medio de la SEIGEN**

En concordancia, con la intención de ofrecer recursos y apoyos que refuercen las capacidades en materia de transversalidad de género de otras dependencias e instancias gubernamentales, la Secretaría de Igualdad de Género promueve, además de los cursos y acciones enfocadas vía CECAVI y a través del PROFEG que se explicaron en subtemas anteriores, certificaciones en conjunto con el Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas (IAP), entre las que se encuentra el estándar de competencia EC0779, específica a la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, que aporta importantes herramientas a todos los municipios del estado y, sobretodo, a las y los enlaces de los municipios con DAVG, que, justamente, son parte del Consejo Estatal del PROLIV y del PEI. Asimismo, se ofrece a los municipios que no cuentan con DAVG un diplomado financiado para la elaboración de sus planes municipales para la Igualdad, y que son asesorados y atendidos por el Departamento de Asistencia y Orientación en Violencia de Género de la SEIGEN.

“Capacitaciones presenciales, virtuales, en línea, manuales, diagnósticos, se les ha otorgado diagnóstico, manuales, programas, encuentros, se les ha invitado seminarios, diplomados y también se les ha ofertado, por ejemplo, las certificaciones del IAP, tenemos un convenio donde nos permite que el personal de programas o personal mismo operativo de la Secretaría puedan acceder a certificaciones de manera gratuita o a bajo costo, entonces también esos recursos o apoyos se les otorga a las otras instancias. Se les da la certificación 779, que creo que es la de transversalización de la perspectiva de género justamente, entonces pues creo que esos tipos de recursos y apoyos son muy valiosos.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Hay municipios como los de la alerta de violencia de género que tienen mayores capacidades institucionales y recursos financieros, a los que también se les estuvo apoyando para la transversalización de la perspectiva de género, pero hay muchos otros que no están dentro de la alerta, que no reportan, por ejemplo PROLIV, pero que les instruyen acciones que se hace a través del departamento de Asistencia, que engloban asesorías a municipios en temas de igualdad, de prevención de violencia y de cómo transversalizar sus acciones.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

Sobre los mecanismos de consulta y participación que promueve la Secretaría para asegurar que las voces y experiencias de mujeres y personas participantes y beneficiarias de sus programas, tomando como ejes los resultados parciales del PEI y el PROLIV, se mencionó que, para la misma estructuración del PEI, alineado al Programa Nacional de Igualdad, se realizaron foros de consulta ciudadana y mesas de discusión, que el FOBAM contempla dentro de sus líneas de acción para impulsar y crear mecanismos de participación, observación y vigilancia ciudadana (impactando directamente en el PEI y el PROLIV), y que desde 2019, se han incorporado grupos focales, contralorías sociales y encuestas de satisfacción para las mujeres que reciben apoyo a través del programa PAIMEF.

“Para que se estructurara el Programa Nacional de Igualdad se hicieron foros en cada entidad, convocando mujeres en los diferentes estados. Entonces eso también se replicó aquí para el Programa Estatal de Igualdad.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“El FOBAM, el Fondo para el Bienestar y Avance de las Mujeres, que es un proyecto y que muchas de las actividades cubren líneas de acción de ambos programas,

PROLIV y PEI sí ha creado un mecanismo de participación donde se invita, abre una convocatoria y se invita a personas de la academia, de sociedad civil o cualquier persona interesada en ser parte de ese mecanismo para que esté vigilando o incluso asesorando la ejecución del proyecto.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública de
mando medio de la SEIGEN**

“Se han venido aplicando estas encuestas de satisfacción, se han hecho como estas muestras que “en tal municipio apliquen tantas, en tal municipio apliquen tantas” y así. Entonces para como un poco para evaluar el servicio que se da del programa Paimef, digo no es específico del PEI ni del PROLIV, pero como el programa PAIMEF impacta tanto en el PROLIV como en el PEI, podríamos decir que ahí hay un proceso de evaluación.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“En los proyectos se manejan también grupos focales, estos grupos focales se han tratado de que estén también usuarias, academias, asociaciones que permitan también evaluar, aparte que también se lleva contraloría social de los proyectos y estas contralorías sociales pues también sirven para que puedan cómo evaluar también estos proyectos.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

Además de que, las convocatorias de ingreso a programas federales, son muy precisas y claras en cuanto a las fases de selección y requisitos del personal (de nuevo ingreso y/o continuidad), con la intención de que quienes formen parte de los programas, tengan el perfil indicado para las actividades que buscan implementar dichos programas, y de procurar procesos de selección y resultados transparentes.

“Por transparencia todos los años se saca convocatoria para esos programas federales, se entrevista al personal, se elige bien a quienes pueden ser de continuidad, pero eso no las exime de pasar otra vez el filtro de hacer tu evaluación, de pasar tu entrevista y de ver tu deseo de seguir en el trabajo y a las personas nuevas pues pasar todo ese filtro, que conocimientos tienes.”

Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de mando medio de la SEIGEN

Aunado, se celebró un encuentro de las 35 Instancias Municipales de las Mujeres que cuentan con sus Programas Municipales para la Igualdad, con la intención de evaluar los avances, los obstáculos, y las facilidades que han tenido en el área y de socializar o escuchar las propuestas que los mismos municipios tengan, con el objetivo de fortalecer el impacto y alcance de sus acciones y actividades (Portal SEIGEN, 2019-2024).

“Con las instancias de las mujeres municipales, también se hacen reuniones y discusiones de mesa y eso se hace a través de una metodología específica para poder ver qué tanto van avanzando en materia de prevención, de atención, sanción y erradicación.”

Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de mando medio de la SEIGEN

4.6.4. Políticas y programas públicos con perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género

Para este apartado, se tomaron como principales variables los dos grandes programas que, de acuerdo a lo expuesto anteriormente por las personas entrevistadas, son los ejes principales de acción y dirección de la Secretaría de Igualdad de Género, el Programa Estatal para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (PROLIV 20-24) y el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEI 2020-2024), por lo que, se indagó, en primera instancia, si la Secretaría contempla la realización de evaluaciones periódicas sobre la

eficacia de la coordinación interinstitucional en materia de género como una prioridad, y en dado caso, cómo jerarquiza las áreas de oportunidad.

Al respecto, se consideraron como herramientas de monitoreo, las reuniones que cada comisión convoca internamente y las sesiones ordinarias y extraordinarias de los Consejos Estatales, así como las mesas de trabajo que SEIGEN realiza de acuerdo al surgimiento de asuntos por atender y los resultados de las auditorías que se han hecho a la Secretaría.

“A nivel SEIGEN pues hay también como esta detección de niveles de riesgo, de qué es lo que estamos haciendo bien, qué es lo que estamos haciendo mal y bueno, la verdad que las auditorías siempre nos sirven, auditorías de mejora y pues hemos salido bien en las auditorías porque hemos sido de las pocas instituciones que se han llevado a cabo estas auditorías de desempeño.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Cada cierto tiempo pues hay reuniones del Consejo, del Consejo Estatal de Igualdad y del Consejo para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en estas pues se van evaluando los avances que se han tenido. También pues yo creo que algo valioso son las reuniones de trabajo en donde se establecen acuerdos, se generan minutas donde se espera que se sigan estos acuerdos, que se les de seguimiento. Y para mejorar la vinculación interinstitucional pues, pues yo creo que igual con estas reuniones de trabajo, con estas dinámicas se busca conciliar desacuerdos o conflictos.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Sí, se hacen mesas de trabajo, se hacen mesas de trabajo dependiendo lo que se necesita atender, por ejemplo, el trabajo con universidades que marcan ciertas líneas de acción, se hacen mesas de trabajo con los enlaces de género de las universidades y con ellas, por ejemplo, vemos cuáles son las necesidades, si requieren más capacitación, si requieren más capacitación técnica. Se detectan las necesidades, se

detectan vacíos y sobre todo para ir continuando y ir mejorando. Y eso es importante porque ya tenemos un programa o ya hay dos programas que ya nos están apretando las tuercas para decirte todo lo que haces abona o no abona.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

En relación, se investigó si la SEIGEN fomenta y aplica los mecanismos necesarios para la transparencia, en cuanto registro, presupuesto, operación y resultados de programas y actividades (incluyendo el PROLIV y el PEI), a lo que se respondió afirmativamente en todas las entrevistas realizadas, agregando que, desde la normativa, la Secretaría esta mandatada a realizar informes anuales de todas sus actividades, además de contar con una Unidad de Transparencia y un Portal de Transparencia con todas las solicitudes de información que la ciudadanía realiza a la dependencia, categorizadas por temas de interés o impacto; además de que, para las convocatorias para proyectos federales, se publican en el Portal digital y en las redes sociales de la SEIGEN los resultados de cada paso de los procesos de selección.

“Para los federales se realizan convocatorias, mesas de trabajo a efecto de que todo el público que desea participar esté con esa certeza de que fueron elegidos, porque se les hace una entrevista, un examen, hay filtros para poder acceder al proyecto, al programa, entonces siempre es con el tema de y con la finalidad de la transparencia.”

**Mujer, 35 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Yo creo que nuestro eje rector es la transparencia y la rendición de cuentas. Entonces yo creo que sí se ha logrado, fíjate si se ha logrado tener una rendición de cuentas bastante transparente y esto me lleva al portal de Transparencia, en donde cualquier persona que no sea de la administración pública puede solicitar la información correspondiente. Es decir, si hay mecanismos de rendición de cuentas, si podemos presumir de eso.”

**Hombre, 45 años, antropólogo, servidor
público de mando medio de la SEIGEN**

“Al menos la SEIGEN en esta administración se ha esmerado en transparentar todos los proyectos, los montos como se ejercen, en comprobar precisamente por el antecedente que se tiene con la SEDEM y en el afán de quitarnos como esa etiqueta y hacer una diferencia, se tienen portales de transparencia en la página de la SEIGEN, ves una de las páginas como más completas creo entre todas las dependencias, y la unidad de transparencia si ha hecho también con mucho esfuerzo... llega una solicitud de transparencia y la responde.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

No obstante, también se comentó repetidamente que hace falta un rediseño de los indicadores y mecanismos de evaluación que contempla el PEI -puesto que el PROLIV no incluye como tal índices de monitoreo, evaluación o seguimiento-, y no solo eso, sino de las atribuciones o responsabilidades que le corresponden a cada dependencia o municipio integrante de los programas, pues, algunos vacíos se prestan a interpretaciones que eximen a las autoridades de realizar o cumplir ciertos objetivos, o en caso contrario, que indican que se tienen que completar acciones específicas, pero sin darles las herramientas para tal cosa.

“Creo que un área de oportunidad es mejorar los indicadores, y también los mecanismos de evaluación, porque en ocasiones pues quienes hacen estos programas no son quienes los operan, entonces se presta a interpretaciones, de pronto pues son tan ambiguas que pueden haber ciertas actividades, pero de pronto son tan específicos que una dice ¿cómo se hace esto y cómo consigo los recursos para aquello?... el PROLIV, por ejemplo, no tiene indicadores. Entonces, pues podemos ver acciones puntuales, pero no podemos evaluar qué impacto ha tenido específicamente en las personas beneficiarias de estos programas.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

Por lo anterior, en ninguna de las entrevistas se logró respuestas específicas sobre los indicadores de resultados que destacarían en favor de la cultura transversal de género en la administración pública estatal y de la erradicación de violencias en razón de género a través del PEI y del PROLIV, mencionándose en su lugar, los logros generales de la SEIGEN que contemplan las y el informante, que si impactan en los objetivos de ambos programas estatales, y a los que ya se les dio amplitud en subtemas pasados. Con ello, no se demeritan los grandes y significativos avances que ha logrado la dependencia en los casi seis años de administración, pero se evidencia la necesidad de resultados directos y compactos del impacto o avance del PEI y del PROLIV, para concretar o abonar a los estándares que han logrado dichos programas.

“No, hasta el momento no te puedo mencionar, porque me parece que, si no hay indicadores de evaluación, ¿cómo podemos saber qué resultado estamos haciendo impacto tiene? y nos estamos viendo nada más como que estamos picando, ¿no?”

Mujer, 48 años, maestra, servidora pública de mando medio de la SEIGEN

“Tener integradas bases de datos, yo creo que ese es un indicador de muy buen resultado, se tiene la base de datos del BAESVIM y del Atlas de género, se tiene por ejemplo el programa único de capacitación que es el eje rector, se tienen acciones para atender y prevenir el tema de violencia política... somos parte del Observatorio de Violencia política, eso no lo había comentado, pero está en el PROLIV y en el PEI, por lo mismo, lo que yo considero que hace falta es el dictamen, si tenemos que tener un dictamen, es decir, a mediano plazo que cumpliste, a corto plazo que te falta por cumplir y a largo plazo que se necesita y te van indicando con base a estos indicadores si vas o no por buen camino.”

Hombre, 45 años, antropólogo, servidor público de mando medio de la SEIGEN

En ese sentido, dentro de las actividades programadas para el Ejercicio Fiscal 2024, se tiene contemplada una evaluación global a los logros de ambos programas, en la que, una

consultoría externa se de a la tarea de evaluar los resultados alcanzados en la presente administración, considerando que el monitoreo que realiza la SEIGEN es parcial o anual, y que para fines de transparentar los logros y áreas de oportunidad de ambos programas es necesaria una evaluación completa que contemple las acciones logradas de principio a fin de los años que marcaron los planes de trabajo de dichos programas.

“Prácticamente va a ser un consultor, una consulta externa que nos evalúe, porque si nos evaluamos nosotros van a decir que todo esta bien, entonces se va a hacer evaluación a los dos programas, por eso te digo, haciendo mis cálculos, pienso que el 85% de cumplimiento si vamos a tener.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

En suma, como pregunta reflexiva, se preguntó sobre las experiencias o vivencias, personales y laborales, más rescatables de las personas entrevistadas como personal de la Secretaría de Igualdad de Género, a la que se contestó positiva e incluso, nostálgicamente. Destaca que diez de las diez entrevistas hicieron especial alusión al constante proceso de aprendizaje que contempló estar en la dependencia, además de la apertura que se les dio para expresar ideas, proyectos y comentarios, el reconocimiento profesional desde los ascensos de puestos, y en general, el apoyo y el desarrollo de una comunidad institucional afable, motivada y comprometida con su trabajo.

Asimismo, resaltó que más de la mitad de las personas informantes, tienen antecedentes de activismo, academia y sector privado, y que el paso a la administración pública les ha impactado y formado de sobremanera, pues han encontrado mayor apertura desde un puesto de gobierno que desde la sociedad civil, además de nuevas percepciones de lo que implican los procesos de atención y avance de los derechos de las mujeres en México, y en Chiapas.

“Yo creo que lo que más rescato es el aprendizaje profesional, el aprendizaje o el crecimiento personal y el ampliar la red de personas con las cuales vincularme.”

**Mujer, 31 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Profesionalmente me han exigido, me han exigido pues prepararme, si desconocía de algún tema, pues meterme leyendo al tema, colaborar con otras áreas de aquí de la misma SEIGEN, entonces yo me llevo como mucho aprendizaje y también me queda claro que muchas compañeras que estamos aquí están muy comprometidas con el tema, entonces, eso es muy satisfactorio, ver cómo, pues nosotras, mujeres, muchas feministas, activistas, trabajadoras de acá, otras están en otros cargos, pues han logrado que la secretaria siga adelante y eso sí me da, pues me da mucha satisfacción. Me llevo muchas satisfacciones de ver a como un equipo de mujeres, predominantemente de mujeres, pues estamos o logramos desempolvar esta dependencia y lograr que funcionara, porque estaba desvirtuada.”

**Mujer, 40 años, maestra, servidora pública
de mando medio de la SEIGEN**

“Yo sí sabía de la administración pública, pero yo era activista y feminista, porque somos de las mujeres fuera, dentro de institución, entonces para mí fue formarme mucho en los temas al interior, entonces, eso hace que nosotras allá afuera exijamos cosas y aquí adentro dices ¿cómo le hago para lograr lo que antes pedía?, entonces ahora somos el resultado, no somos el problema, somos el resultado.”

**Mujer, 30 años, maestra, servidora pública
de mando alto de la SEIGEN**

“Conocer la administración pública, yo creo que esa ha sido una experiencia muy valiosa para mí, porque ya he entendido cómo son los procesos en la administración pública, desde el activismo pues siempre somos muy contestatarios, con las denuncias, porque la violencia pues no para, no termina y los derechos humanos cada vez están siendo violentados, pero ya que estás en la administración pública te das cuenta que los procesos son diferentes, a veces son más lentos, a veces son más

despacio, a veces son más rápidos y que tiene que ver mucho con la voluntad también política de los tomadores de decisiones.”

Hombre, 40 años, antropólogo, servidor público de mando medio de la SEIGEN

Conclusiones

Tomando en cuenta los resultados de las entrevistas realizadas, y la información y vivencias recabadas por observación y participación directa dentro de la Secretaría de Igualdad de Género, se construyeron las siguientes conclusiones.

A fin de fomentar la visibilización y atención de las desigualdades en razón de género de las mujeres dentro de las políticas públicas, normativas y convivencias del actual gobierno, se buscó identificar el grado de transversalización de la perspectiva de género en la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas, esperando encontrar estrategias, programas y acciones construidas con base en las percepciones de autores del nuevo milenio, como Barquet y Benítez (2012, citado en Iapem, 2021), Pérez y Garda (2020), así como de íconos internacionales, como el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997, citado en ONU Mujeres, s.f.) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2022) -referenciados con anterioridad en el presente escrito-, pero también definidas desde las necesidades, condiciones y brechas que caracterizan al estado de Chiapas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, acceso a servicios públicos, educación, salud, participación ciudadana, entre otros puntos, que diferentes fuentes evidencian constantemente, como la CEPAL, el INEGI, el INMUJERES, o las mismas Instancias en las Mujeres en las Entidades Federativas e Instancias Municipales de las Mujeres.

Al respecto, destaca que, las y los titulares de la SEIGEN, si cuentan con conocimientos y percepciones sobre lo que la transversalidad de la perspectiva de género implica y representa, sin embargo, también que hace falta que se de mayor especialización sobre la materia al personal operativo de la dependencia, para formar equipos de trabajo más igualitarios en conocimiento y profesionalización, y, por ende, construir mejor rendimiento y coordinación entre las áreas de la Secretaría. Es palpable que la SEIGEN construye un espacio con cultura de inclusión de la perspectiva de género, desde los principios que fomenta la dependencia, hasta la sensibilización y compañerismo que existe entre su personal, pero también que aún queda camino por recorrer, principalmente, con la revalorización y delimitación del enfoque y los objetivos de la presencia de una Secretaría de Igualdad de Género en el Estado de Chiapas.

En relación, la SEIGEN sí presenta y ofrece herramientas y programas que contemplan la transversalidad como objetivo y base de sus acciones, como el avance que se ha construido con las Instancias Municipales de las Mujeres, el Atlas de Género que vincula a la SEIGEN con otras dependencias investigadoras, entre otros ejemplos que se desglosaron con mayor detalle en apartados anteriores. Aunado, sobre el caso del PEI y del PROLIV que, también se han mencionado en la presente investigación repetidamente, se elogia la iniciativa de crear, desarrollar e impulsar programas con perspectiva transversal de género, sin embargo, también se señalan componentes a mejorar, e incluso, rediseñar.

Como primer punto, ambos programas podrían aumentar su impacto, incidencia y/o alcance social, si desde las autoridades de mandos altos de poder y decisión- hablese de las y los titulares o responsables del cumplimiento de los objetivos del PEI y el PROLIV-, aumentaran el compromiso y voluntad política que tienen por los mismos; no existen como tal, sanciones o penalizaciones a las dependencias que no cumplen con las líneas de acción que les corresponden, lo que deja “un vacío”, o “al aire” la importancia y atención que deben dar las instancias encargadas o partícipes a ambos programas. Es así que, la disposición que dan las y los titulares, se refleja o influye en el interés que dan en capacitar y profesionalizar a las personas enlace, que, justamente son, el primer contacto con otras dependencias, y con la SEIGEN, que es la responsable de informar año con año los avances de ambos programas.

Aunado, se encontraron detalles sobre la distribución de responsabilidades de algunas líneas específicas de ambos programas, y en especial del PROLIV 20-24, pues en ciertas acciones puntuales se marca como dependencias “coordinadoras” a instancias que, por sus mismas atribuciones de ley, no cuentan con las facultades para lograr las metas u objetivos que se les marcan, o, al contrario, existen líneas donde se encuentra ausente la presencia de dependencias que deberían estar contempladas. Por mencionar un ejemplo, la Secretaría de Igualdad de Género únicamente “previene y atiende”, por lo que dictarle responsabilidad en líneas de acción de las comisiones de sanción y erradicación, es, prácticamente, “chocar con pared”; o, no incluir al Congreso del Estado en líneas sobre reformas de ley con perspectiva de género, es quitarle responsabilidad e incidencia a quien la merece y a quien le corresponde por regla.

Por otro lado, la metodología elegida facilitó el acceso a información, a vivencias y experiencias, tanto de las personas entrevistadas, como de la investigadora del presente estudio. La cercanía y el acceso de primera mano a las actividades, procesos y convivencias de la Secretaría, y especialmente, sobre aquellas relacionadas con la coordinación interinstitucional con otras dependencias para la integración del Informe del PROLIV 20-24 correspondiente al ejercicio fiscal 2023, permitió conocer, observar y ser partícipe de los procedimientos y mecanismos que utilizan tanto la SEIGEN como el resto de las dependencias integrantes del Consejo del PROLIV para reportar las acciones que les corresponden.

En seguimiento, se analizó el nivel del interés, profesionalización y capacitación (en materia de género y de captura e integración de la información correspondiente) con la que cuentan las y los enlaces del programa. Resalta que, a pesar de la constante insistencia de la SEIGEN por capacitar a las personas enlace, en varios casos, se encuentra resistencia, desinterés, y falta de compromiso, ya sea por motivos personales o por las posturas o inclinaciones que sus dependencias les comparten, coincidiendo con el análisis de Diana Martínez (2019, citado en Córdoba, 2022) presentado en páginas anteriores. Esto mismo, se evidencia en la constante rotación del personal designado como enlace, que causa continua triangulación de información, y determinando, en gran medida, el alcance del programa, y los resultados que se obtienen y se presentan en los informes del PROLIV.

Es así que, a partir de la investigación surgieron inquietudes, comenzando con que, de las nueve servidoras públicas entrevistadas, siete se encuentran solteras, entre los 30 y 50 años de edad y sin hijas o hijos, principalmente, por motivos y objetivos profesionales y personales, lo que abre pauta al cuestionamiento sobre si la falta de responsabilidades de cuidados a terceros, les ha permitido enfocarse con mayor albedrío en sus aspiraciones personales y laborales, lo que, a su vez, puede implicar o suponer que, para lograr llegar a un puesto de mando alto dentro de la Secretaría de Igualdad de Género, o en cualquier otra dependencia de gobierno, es un requisito contar con la libertad de utilizar el tiempo a la demanda que la carga de trabajo implica.

En segundo lugar, destacó que, hasta el momento, no hay una forma concreta de determinar el alcance de programas como el PEI y el PROLIV, pues, a pesar de que contemplan evaluaciones generales como objetivo de fin de sexenio, durante el tiempo que

ambos programas han estado activos, no se han dispuesto o diseñado indicadores específicos que busquen medir lo anterior. Al respecto, se considera valioso que, en lo mediano, puedan aplicarse a la SEIGEN los mecanismos de evaluación y monitoreo que contemplan el Sistema de Indicadores de Género (SINGE, 2023) que desarrolló la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México en coordinación con INMUJERES, o las seis dimensiones de la Guía para la Transversalización del enfoque de Género en Programas y Proyectos, que comparte la CEPAL (2020), entre otras metodologías nombradas en apartados anteriores.

Como tercer punto, acentuar que la paridad de género no solo implica aumentar o ampliar los espacios que las mujeres ocupan, ya sea en la Secretaría de Igualdad de Género o cualquier dependencia u organismo del Estado, sino hacerlo con la conciencia e importancia de que se realice en todos los niveles de poder e incidencia, y con la certeza de que quienes lleguen cuenten con los perfiles (hábese de conocimiento, preparación y capacitación en la materia indicada) necesarios para el desarrollo y óptimo avance de la participación de las mujeres mexicanas, y chiapanecas, desde cualquier espacio o área de convivencia e interés social.

En suma, tras la experiencia que supuso realizar el presente trabajo, la autora contempla pertinente plasmar su propia concepción combinada de dos términos que suponen la base teórico-práctica de la investigación, “perspectiva de género” y “transversalización”, que, como bien se menciona anteriormente, por su extensa disposición interpretativa, giran entorno a la inclusión de las implicaciones de los géneros en todas las actividades, acciones y áreas sociales, y en especial, el entorno político, enfatizando que, dichos términos, se relacionan indiscutiblemente con la institucionalización de la perspectiva de género.

Por ello, la transversalización de la perspectiva de género, es contemplada no solo como la metodología que considera y potencializa la visibilización y valoración de los géneros o de las diferencias o desigualdades entre las relaciones y vivencias de hombres y mujeres, la intervención o añadidura de un “componente femenino” o el mero aumento de la participación ciudadana de las mujeres, sino como la herramienta que junto a lo anterior, planifica, emprende, monitorea y evalúa acciones que aúnen o posibiliten verdaderas condiciones de cambio, que permitan avanzar hacia la construcción de sociedades igualitarias entre los géneros, a través de políticas públicas, proyectos y/o programas de cualquier dependencia de gobierno o instancia u órgano de incidencia social, en todos los niveles.

Finalmente, se espera que en posteriores investigaciones se haga énfasis en las cuestiones mencionadas, con el objetivo de ampliar los estudios y análisis con perspectiva transversal de género en el Estado de Chiapas, y en México.

REFERENCIAS

- Archivo General de la Nación. (2023). Documentos de la lucha de las mujeres en México exhibidos durante marzo en el AGN. <https://www.gob.mx/agn/articulos/documentos-de-la-lucha-de-las-mujeres-en-mexico-exhibidos-durante-marzo-en-el-agn?idiom=es>
- Bautista, M. (2023). Se cumplen 68 años del voto de la mujer en Chiapas. *Diario del Sur*. <https://www.diariodelsur.com.mx/local/se-cumplen-68-anos-del-voto-de-la-mujer-en-chiapas-10312019.html>
- Bermúdez, F. (2012). Transversalidad de género en el ámbito universitario: el caso de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH). Biblioteca ECOSUR. 37-56. <https://biblioteca.ecosur.mx/bib/53744>
- Central Electoral INE. (2021). Lista Nominal definitiva para elecciones 2021 en Chiapas. <https://centralectoral.ine.mx/2021/04/29/lista-nominal-definitiva-para-elecciones-2021-en-chiapas/>
- Censo de Población y Vivienda 2020. (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/RresultCenso2020_Chis.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2020). Acerca de Evaluación de políticas y programas públicos. <https://www.cepal.org/es/temas/evaluacion-de-politicas-y-programas/acerca-evaluacion-politicas-programas-publicos>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2020). Guía para la transversalización del enfoque de género en programas y proyectos. <https://plataformaurbana.cepal.org/sites/default/files/2022-06/R2-1%20SP%20DAG%20Guía%20Escáner%20de%20Transversalización%20del%20Enfoque%20de%20Género%20en%20Programas%20y%20Proyectos%20VF%20%282%29.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Desarrollo. Mapas de ruta para el desarrollo.

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=>

Congreso del Estado de Chiapas. (2022). Reconoce diputada Elizabeth Escobedo a mujeres en la lucha por alcanzar espacios de elección popular. *Boletines LXVIII Legislatura*.

<https://web.congresochiapas.gob.mx/comunicacion-social/boletines/748-reconoce-diputada-elizabeth-escobedo-a-mujeres-en-la-lucha-por-alcanzar-espacios-de-eleccion-popular>

Córdoba, M. (2022). Implementación de la Transversalización del Género en la Secretaría de las mujeres de la Ciudad de México. [Proyecto terminal, Universidad Autónoma del Estado de México.

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/112020/riYadira%20Monserrat%20Cordoba%20López_%20Proyecto%20Terminal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Corriente Alterna. (2020). Polakas Feminista: desde el interior de la toma de la FCPYS. Cultura UNAM. <https://corrientealterna.unam.mx/genero/polakas-feminista-desde-el-interior-de-la-toma-de-la-fcpys/>

Cruz, P. (2020). Análisis organizacional del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social de los años 2014 al 2018. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/109275>

Data México. (2020). Tuxtla Gutiérrez. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/tuxtla-gutierrez-99702>

Delgadillo, L. (2020). Mujeres forzadamente requeridas, aparentemente reconocidas pero violentadas. *Violencia política de género en México*. Iapem. 53-78. <https://iapem.edomex.gob.mx/editorial/revistas/RIAPEM109.pdf>

Diagnóstico del avance en monitoreo y evaluación en las entidades federativas 2021. (2021). Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Chiapas/Documents/Chiapas_2021.pdf

- Diario Oficial de la Federación. (2001). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_200521.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Dirección de Legalización y Publicaciones Oficiales (2021). Periódico Oficial número 191, Decreto número 005. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20191204112126_4_149.pdf
- Dirección de Legalización y Publicaciones Oficiales (2023). Periódico Oficial número 303, Tomo III. Decreto Número 228. https://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/LEY_0133.pdf?v=Mw==
- División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas frente al cambio climático en América Latina. https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/sintesis_pp_cc_la_transversalizacion_del_enfoque_de_genero.pdf
- EcuRed. (s.f.). Tuxtla Gutiérrez. [https://www.ecured.cu/Tuxtla_Gutiérrez_\(México\)#Historia](https://www.ecured.cu/Tuxtla_Gutiérrez_(México)#Historia)
- Gaceta del Senado. (2016). Conmemoración del Derecho al voto para la mujer en México. https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/66626#:~:text=En%20Chiapas%2C%20se%20reconoció%20el,a%20las%20mujeres%20en%201925.
- Grau, Mireia y Mateos, A. (Eds.) (2002). Introducción. El Estudio de las Políticas Públicas: Enfoques y Metodologías de Análisis, Análisis de Políticas Públicas en España: enfoques y casos. 29-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4773480>
- Índice de Competitividad Estatal (IMCO). (2023). Subíndices e indicadores Chiapas. <https://imco.org.mx/indices/indice-de-competitividad-estatal-2023/resultados/entidad/07-chiapas>

- Instituto de Administración Pública del Estado de México. (2021). La mujer en la Administración Pública. Revista Iapem. 5-22. <https://iapem.edomex.gob.mx/editorial/revistas/RIAPEM109.pdf>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2020). Censo de población y Vivienda 2020 Chiapas. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_chis.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2024). Censo Nacional de Gobierno Federal (CNGF) 2023. Comunicado de prensa número 119/24. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CNGF/CNGF2023.pdf>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2019). Estadísticas a propósito del día de la administración pública. Comunicado de prensa número 317/19. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/publica2019_Nal.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (INEGI). (2017). Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) 2017. <https://www.inegi.org.mx/programas/enh/2017/>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (INEGI). (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021). https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/07_chiapas.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2015). Porcentaje de nacimientos registrados de madres adolescentes (menores de 20 años) por entidad federativa de residencia habitual de la madre, serie anual de 2010 a 2022. https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Natalidad_Natalidad_02_e2497dbe-f31a-4743-b2ec-ecb13e1a24a2
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (INEGI) (2021). Producto Interno Bruto por Entidad Federativa Chiapas. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/PIBEF/PIBEF_Chis.pdf

- Inmujeres. (2019), Antecedentes IMEF. Portal Gobierno de México. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/antecedentes-96871?state=draft>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2020). La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-de-justicia?idiom=es>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2007). Glosario de Términos Relacionados con la Transversalidad de Género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/transversalidad-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2019). Glosario para la igualdad: género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2007). Glosario para la igualdad: perspectiva de género. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/perspectiva-de-genero>
- Instituto Nacional de las mujeres (Inmujeres). (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad). http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf
- Instituto Nacional Electoral (INE). (2023). Chiapas 2024. <https://www.ine.mx/voto-y-elecciones/elecciones-2024/chiapas-2024/>
- Instituto Veracruzano de Desarrollo Municipal. (2019). Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal. http://www.invedem.gob.mx/wp-content/uploads/sites/26/2020/02/transversalizacion_revision1.pdf
- Johnson, N. (2022). De la cuota a la paridad: lecciones de América Latina. Diálogo Político. <https://dialogopolitico.org/wp-content/uploads/2022/10/4.-De-la-cuota-a-la-paridad.-Johnson.-Diálogo-Político.-2-2022.pdf>
- Lagarde, M. (1996). El género, fragmento literal: “La perspectiva de género”. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Pp. 13-38. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf

- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. Seminario de Educación Superior de la UNAM. https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas. (2023). Periódico Oficial No. 286, Decreto No. 194, 07 de junio de 2023. Secretaría de Hacienda. http://www.haciendachiapas.gob.mx/marco-juridico/estatal/informacion/Leyes/ley_organica.pdf
- Medición de Pobreza 2020. (2020) CONEVAL. <https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Chiapas/Paginas/principal.aspx>
- Moctezuma, D., Narro, J., Orozco, L. (2017). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales, 59 (220). <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/47520>
- Molina, H. (2018). Suman 16 mujeres políticas que han sido asesinadas. El Economista. <https://www.economista.com.mx/politica/Suman-16-mujeres-politicas-que-han-sido-asesinadas-20180617-0085.html>
- Morales, J. (2011). ¿Qué es género?. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5398/4.pdf>
- Murguialday, C. (2006). Mujeres, Enfoques de políticas. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/146.html>
- Naciones Unidas. (2023). Objetivo 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Oikión, V. (2017). El Frente Único Pro Derechos de la Mujer de cara al Debate Constitucional y en la Esfera Pública en torno de la Ciudadanía de las Mujeres, 1935-1940. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 107-135. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5908/7.pdf>
- Olvera, J. (2009). El paradigma de la ciencia política y la administración pública: retos a los que se enfrentan en el siglo XXI. Revista SciELO Analytics. 16(50).

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352009000200015

ONU Mujeres. (s.f.). Incorporación de la perspectiva de género.

<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming%23:~:text=Las%2520conclusiones%2520convenidas%2520del%2520ECOSOC,sectores%2520y%2520a%2520todos%2520los%2520niveles>

ONU Mujeres & Parlatino. (2015). Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria.

https://parlatino.org/pdf/leyes_marcos/leyes/consolidar-democracia-paritaria-pma-27-nov-2015.pdf

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1948). Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210609142702_4_1007.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1952). Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de trabajo igual valor.

http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210609143119_4_1009.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). Definición de la transversalización de la perspectiva de género.

<https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Ortega, J. (2021). Conoce a los integrantes del nuevo Ayuntamiento. *Cuarto Poder de Chiapas*.

<https://www.cuartopoder.mx/chiapas/conoce-a-los-integrantes-del-nuevo-ayuntamiento/381336>

Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio, *Revista Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2018-2024. (2019). Gobierno del Estado de Chiapas.

<http://www.haciendachiapas.gob.mx/planeacion/Informacion/PED/PED-2019.pdf>

- Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024. (2021). H. Ayuntamiento Constitucional Cabildo de Tuxtla Gutiérrez 2021-2024. <https://tuxtla.gob.mx/pg/muni/archivos/Plan-Municipal-de-Desarrollo-2021-2024.pdf>
- Portal Digital SEIGEN 2019-2024 (s.f.). <http://seigen.chiapas.gob.mx/unidades-genero/>
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. (2019). Gobierno de México. <https://framework-gb.cdn.gob.mx/landing/documentos/PND.pdf>
- Primer Encuentro de Economía Social en México 2014. (2014). La transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/115034/INMUJERES-Lourdes_vila_Santacruz.pdf
- Procuraduría Federal del Consumidor. (2021). La “Ley Olimpia” y el combate a la violencia digital. <https://www.gob.mx/profeco/es/articulos/la-ley-olimpia-y-el-combate-a-la-violencia-digital?idiom=es>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025. <https://www.undp.org/es/publicaciones/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-pnud-2022-2025>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD México). (2006). Guía Transversalización de género en proyectos de desarrollo. https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4604/resource_files/guia_transversalizacion_de_genero.pdf
- Ramírez, G. (2010). La Declaración de Derechos de la Mujer de Olympe de Gouges 1791: ¿una declaración de segunda clase? Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM. https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/CONACYT/18_Clinicas_Gdl/Clinicas2/Contenidos/14.RamirezG.OlympeGouges/14.CuadernoGR_DIDH2012.pdf
- Redacción Animal Político. (2013). Gráfico: las mujeres que han marcado la política en México. Animal Político. <https://www.animalpolitico.com/sociedad/la-mujer-y-la-politica-en-mexico>

- Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL). (2020). La institucionalización del enfoque de género en los ministerios de trabajo de las américas: una actualización. http://rialnet.org/sites/default/files/documents/Estudio_Genero_esp.pdf
- Rodríguez, C. (2021). En Chiapas, 43 municipios son gobernados por mujeres. *AeroPress*. <https://amecopress.net/En-Chiapas-43-municipios-son-gobernados-por-mujeres>
- Rubio, G., Serrano, V. (2020). Presencia o resistencia del liderazgo femenino en la gestión y administración pública. *Iapem*. 39- 52. <https://iapem.edomex.gob.mx/editorial/revistas/RIAPEM109.pdf>
- Salazar, R., Nuche, A. (2018). La violencia política en el proceso electoral 2017-2018. Casede. <https://www.casede.org/index.php/biblioteca-casede-2-0/atlas-2020/720-la-violencia-politica-en-el-proceso-electoral-2017-2018/file>
- Secretaría de Bienestar. (2022). *Informe anual sobre la situación de pobreza y rezago social 2022*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/698081/07_101_CHIS_Tuxtla_Gutie_rrez.pdf
- Secretaría de Economía. (2016). Conoce la SE/Transversalidad de la Perspectiva de Género. <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/transversalidad-de-la-perspectiva-de-genero?state=published>
- Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN). (s.f.). Acerca de la Secretaria de Igualdad de Género. <http://seigen.chiapas.gob.mx/conocenos>
- Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN). (2023). Chiapas, índice de Desarrollo Humano por municipio 2020. <http://atlasdegenero.chiapas.gob.mx/docs/tH1SPukAbepiFruSpaJU01.pdf>
- Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN). (2019). Dirección de Estructuras Orgánicas. Dictamen No. SH/CGRH/DEO/183/2019. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210907124118_4_1279.pdf
- Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas (SEIGEN). (2021). Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Publicación No. 1487-A-2021. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20210308145334_4_934.pdf

- Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN). (2023). Quinto Informe Secretaría de Igualdad de Género. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20231221212602_4_2858.pdf
- Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN). (2024). Reporte Mensual de Muertes Violentas y Violencias contra las Mujeres en Chiapas. <http://atlasdegenero.chiapas.gob.mx/docs/202401Enero28ziyoka4Riprldragl0.pdf>
- Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de México. (2020). Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de género. http://semujeres.edomex.gob.mx/transversalidad_genero
- Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México (Semujeres). (2023). Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas. Gobierno del Estado de México. http://semujeres.edomex.gob.mx/paimef_mujeres%23::~:~:text=El%2520Programa%2520de%2520Apoyo%2520a,Erradicar%2520la%2520Violencia%2520contra%2520las
- Secretaría de las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México (Semujeres). (2023). Sistema de Indicadores de Género de la Ciudad de México (SINGE). <https://indicadoresdegenero.semujeres.cdmx.gob.mx>
- Secretaría General de Gobierno. (2020). Periódico Oficial No. 139. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20201201151259_4_776.pdf
- Secretaría General de Gobierno. (2021). Periódico Oficial No. 155. http://seigen.chiapas.gob.mx/uploads/files/20201201151259_4_776.pdf
- Secretaría General de Gobierno. (2024). Ubicación Chiapas. <https://www.chiapas.gob.mx/ubicacion/>
- SemMéxico. (2021). 46 mil mujeres y niñas migrantes “irregulares” viven en campamentos y estaciones migratorias de Chiapas y padecen violación a sus derechos. <https://semmexico.mx/46-mil-mujeres-y-ninas-migrantes-irregulares-viven-en-campamentos-y-estaciones-migratorias-de-chiapas-y-padecen-violacion-a-sus-derechos/>

- Sitio Oficial del H. Congreso de la Unión (2003). El marco teórico - conceptual de la evaluación de las políticas públicas. <https://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/dps22/4dps22.htm#7>
- Sotomayor, Y. (2021). Género y políticas públicas en América Latina: una visión integral de la problemática. 7(1), 118-136. <http://www.uc3m.es/femeris>
- Torres, V., Jaramillo, A., & Valverde, K. (2020). La perspectiva de género en el estudio de la ciencia política mexicana (2010-2020). Revista mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 65 (240). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcyps/article/view/76631>
- Tula, M. (2004). La Ley de Cupos en la Argentina: reforma electoral y representación política. VI Jornadas de Sociología. <https://cdsa.academica.org/000-045/229.pdf>
- Váldez, E. (2008). Transversalización de la Perspectiva de Género en los Programas de Gobierno del Estado de Sonora. Instituto Sonorense de la Mujer. 1-31. <https://ism.sonora.gob.mx/nuestros-programas/estatales/institucionalizacion-y-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero.html>
- Vázquez, L., et al. (2021). Mujeres migrantes en Tapachula: barreras y facilitadores para el acceso a la salud sexual y reproductiva en 2020. Population Council. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/688064/ACTUALIZADO_17-12-2021Mujeres_migrantes_en_Tapachula_barreras_y_facilitadores.pdf
- Zaramberg, G. (2010). Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. [Conferencia]. II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, DF, México. https://www.researchgate.net/publication/272418731_Redес_reglas_y_recursos_incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_en_la_politica_publica_mexicana

Anexos

Anexo 1. Tabla de categorías, indicadores y preguntas para la construcción de las entrevistas aplicadas.

| CATEGORÍAS E INDICADORES | PREGUNTAS |
|--|--|
| <p>Transversalización de la perspectiva de género en la SEIGEN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencias, comentarios y opiniones de las servidoras y servidores públicos de la SEIGEN. • Interinstitucionalidad • Difusión y capacitación con Perspectiva de Género | <p>¿Cómo conceptualizaría en sus propias palabras la transversalidad de género?</p> |
| | <p>¿Contempla que se han suscitado cambios entre el enfoque de las dependencias anteriores “de la mujer”, a la administración de la actual Secretaría de Igualdad de Género?</p> |
| | <p>¿La Secretaría de Igualdad de Género promueve y realiza investigaciones en colaboración con otras instancias y/o dependencias? En caso de ser así, ¿qué temas se han abordado mayormente?</p> |
| | <p>¿Cuáles considera que son los principales logros y desafíos que la Secretaría de Igualdad de Género ha enfrentado en su trabajo de coordinación con otras instancias gubernamentales en materia de transversalidad de género?</p> |
| | <p>¿Considera que el gobierno del estado ha sido promotor de la inclusión y construcción de la perspectiva y cultura de género en las dependencias e instancias gubernamentales y administrativas? Si, no, ¿por qué?</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>¿La Secretaría de Igualdad de Género contempla la capacitación en materia de género entre el personal como una prioridad? -De ser así, ¿qué criterios utiliza para priorizar las necesidades de capacitación identificadas?</p> |
| | <p>¿Qué estrategias de comunicación y difusión social considera que podría aplicar la Secretaría para dar mayor promoción a los programas transversales que desarrolla y aplica la dependencia?</p> |
| <p>Cultura de inclusión de la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paridad de género • Presencia de mujeres en puestos de poder • Distribución y número de mujeres y hombres en la SEIGEN. • Protocolos de atención • Áreas de oportunidad-desafíos. | <p>De acuerdo a datos del portal de transparencia de la Secretaría, al finalizar el 2023, de los 29 cargos que reportaron datos de sus servidoras y servidores públicos, 24 estaban ocupados por mujeres (incluyendo a la titular, a las dos subsecretarias y a jefas de unidad, área y departamentos) y 5 por hombres (jefes de departamento y unidad). Contemplando lo anterior, ¿considera que se han desarrollado beneficios ante la mayor presencia de mujeres en puestos de poder y/o decisión?</p> <p>En caso afirmativo, ¿cuáles son? ¿Valora que dicha asignación de cargos debe replicarse en otras instancias de gobierno?</p> <p>De suscitarse un caso de denuncia por violencia de género dentro de la Secretaría, ¿considera que la dependencia cuenta con los protocolos de atención necesarios? Si, no, ¿por qué?</p> <p>¿Qué desafíos identifica como los principales a enfrentar por parte de la Secretaría para la total integración de la cultura de género en todas sus acciones y relaciones internas de trabajo?</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Elementos y mecanismos de la transversalización de la perspectiva de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño, aplicación y conformación del PEI y PROLIV. • Presupuestos por programas • Consulta, participación y capacitación | <p>¿Cómo asegura la Secretaría de Igualdad de Género la armonización de políticas y programas para evitar duplicidades y garantizar respuestas y avances efectivos en materia de transversalidad de género?</p> |
| | <p>¿Estima que los presupuestos asignados desde el Presupuesto de Egresos Estatal a los programas de la Secretaría de Igualdad de Género son los adecuados, incluyendo el PEI y el PROLIV? Si, no, ¿por qué?</p> |
| | <p>¿Qué criterios utiliza la Secretaría de Igualdad de Género para la asignación de presupuestos a sus programas y actividades, y qué mecanismos se aplican para su seguimiento y rendición de cuentas?</p> |
| | <p>¿Considera que las y los enlaces de las dependencias integrantes de programas como PROLIV y el PEI están lo suficientemente capacitadas y capacitados en atención y operación con perspectiva de género? Si, no, ¿por qué?</p> |
| | <p>¿Qué tipo de recursos y apoyos ofrece la Secretaría de Igualdad de Género a otras dependencias e instancias gubernamentales para fortalecer sus capacidades en materia de transversalidad de género, incluyendo a las integrantes de los programas PROLIV y PEI?</p> |
| | <p>¿La Secretaría de Igualdad de Género promueve y aplica mecanismos de consulta y participación para asegurar que las voces y experiencias de mujeres y personas beneficiarias de programas como el PEI y el PROLIV, se tengan en cuenta en la recopilación de resultados y mejoras de diseño, elaboración y aplicación de los mismos programas?</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Políticas y programas públicos con perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avances de los Programas seleccionados (PEI-PROLIV) • Escalas de impacto, evaluación y diagnóstico | <p>¿La Secretaría de Igualdad de Género realiza evaluaciones periódicas sobre la eficacia de la coordinación interinstitucional en materia de género y qué medidas se toman para mejorar esta coordinación en caso de identificar áreas de oportunidad?</p> |
| | <p>¿Considera que la Secretaría de Igualdad de Género fomenta y aplica los mecanismos necesarios para la transparencia en cuanto a registro, presupuesto, operación y resultados de programas y actividades, y específicamente sobre el PROLIV y el PEI?</p> |
| | <p>¿Qué indicadores de resultados resaltaría como avance de programas estatales como el PROLIV y el PEI, en favor de la cultura transversal de género en la administración pública estatal y de la erradicación de violencias en razón de género?</p> |
| <p>PREGUNTA REFLEXIVA</p> | |
| <p>Para finalizar, ¿qué experiencias rescataría de su experiencia laboral y personal como servidora pública dentro de la Secretaría de Igualdad de Género hasta este momento?</p> | |