



Seminario en Cultura Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal

Modalidad Virtual

**Módulo 3. Sesión 5.- El ciclo de las políticas públicas con
perspectiva de género**

Fecha: 12 de octubre de 2021

Facilitadora:

Guadalupe López García



Objetivo

Revisar la instrumentación de las políticas públicas de género en el estado de Chiapas, así como la integración de los recursos humanos en su aplicación.

Temas

- ☐ Políticas públicas con perspectiva de género
- ☐ Políticas de género en el estado de Chiapas
- ☐ Diagnostico institucional



Políticas públicas con perspectiva de género







Fuente: Inmujeres (2012). Desarrollo Local con Igualdad de Género. Vol. 3. Planeación municipal para la igualdad entre mujeres y hombres.



Elaboración: Guadalupe López



Políticas para la igualdad y para erradicar la violencia contra las mujeres

En México, las dos políticas de relevancia que articulan las acciones para la protección de derechos humanos de las mujeres, derivadas de esos marcos normativo y programáticos, son:

❑ **Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres** (derivada de la LGIMH)

❑ **Política Nacional Integral desde la Perspectiva de Género para Prevenir, Atender, Sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres** (derivada de la LGAMVLV)

Ambas disposiciones son de observancia en todo el territorio nacional (de acuerdo con las leyes generales).

**Política Nacional en Materia de
Igualdad entre Mujeres y
Hombres**

10



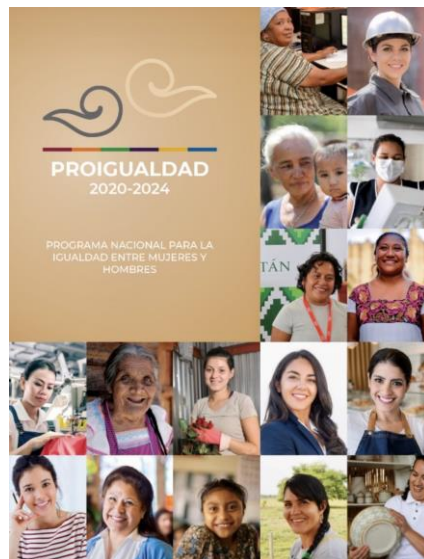
LGIMH. Esquema: Guadalupe López

11

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Este Programa deberá integrarse al Plan Nacional de Desarrollo así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación (LGIMH, art. 29).

El Proigualdad 2020-2024 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2020 (dos años después de que el gobierno federal actual entró en funciones).





13

**Política Nacional Integral desde la
Perspectiva de Género para Prevenir,
Atender, Sancionar y Erradicar la
Violencia contra las Mujeres**

Violencia contra las mujeres

- ☐ Tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres
- ☐ Violencia feminicida y Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres
- ☐ Órdenes de protección
- ☐ Atención a víctimas
- ☐ Refugios para las víctimas de violencia
- ☐ Responsabilidades y sanciones

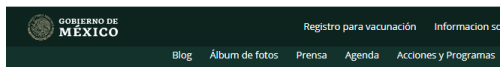
(LGAMVLV)



Componentes de la Política Integral

- ☐ **Sistema Nacional** para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres.
- ☐ **Programa Integral** para Prevenir, Atender, Sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres.
- ☐ **Distribución de competencias** (ámbito federal, estatal y municipal) en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres



» Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres » **Prensa**

Presenta CONAVIM el PIPASEVM ante el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Se aprueba en lo general el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (PIPASEVM) 2019-2024, en la XVIII sesión extraordinaria del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

El Gobierno trabaja incansablemente para terminar con la violencia contra las mujeres y las niñas, afirmó la secretaria de Gobernación, Olga Sánchez Cordero al encabezar la XVIII sesión extraordinaria del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Asimismo, en el Salón Revolución de la sede de Bucarelli, enfatizó que en este Gobierno se atiende a las víctimas y a sus familias, porque la única manera de erradicar la violencia de género es a través de la coordinación y de la responsabilidad compartida.



Octubre de 2021, sigue detenido en Hacienda.



18

Políticas de género en el estado de Chiapas

19



**LEY DE DESARROLLO CONSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y
ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES**

CAPÍTULO II

DE LOS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD

Artículo 16.- Son instrumentos de la política estatal en materia de igualdad entre personas, los siguientes:

I. El Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

II. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; ←

III. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; ←

IV. El Plan Estatal de Desarrollo;

V. El Plan de Derechos de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres en Chiapas; y,

VII. La observancia en materia de Igualdad entre personas. ←

LIBRO SEGUNDO

DEL ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

TÍTULO TERCERO

**DEL SISTEMA ESTATAL PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

CAPÍTULO I

**DEL SISTEMA ESTATAL PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA
VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

CAPÍTULO III

**DEL PROGRAMA ESTATAL PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS MUJERES A
UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

Contextos políticos, sociales, económicos, culturales

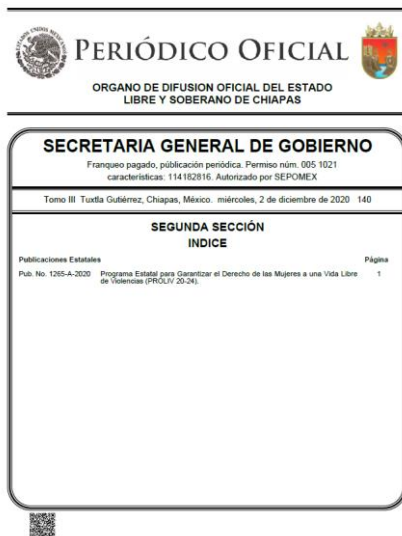




5 Objetivos prioritarios

El Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres como documento rector define las metas y líneas estratégicas de acción para la implementación de la política transversal de Igualdad de Género a partir de los siguientes seis objetivos prioritarios:

No.	Objetivos prioritarios
1	Fortalecer la autonomía económica y patrimonial de las mujeres para la superación de la desigualdad de género.
2	Promover acciones para encaminar políticas públicas que coadyuven en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito público y privado.
3	Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de niñas, adolescentes y mujeres.
4	Generar mecanismos institucionales para combatir los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes.
5	Alcanzar la participación igualitaria en ámbito político, social, público y privado de las mujeres, niñas y adolescentes.
6	Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres niñas y adolescentes.



5.1. OBJETIVO GENERAL

El Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencias tiene el siguiente

Objetivo General: Reconocer, promover y garantizar el derecho de las niñas, adolescentes y mujeres, sin distinción de condición social, económica, origen étnico, edad, discapacidad, condición migratoria, preferencia sexual, a una vida libre de violencias mediante la implementación y evaluación del "Programa Estatal para garantizar el Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias 20-24" "PROLIV 20-24", a fin de promover la igualdad, el desarrollo y la plena participación de las mujeres en el Estado de Chiapas.

5.2. OBJETIVOS PRIORITARIOS Y ESTRATEGIAS:

Objetivos Prioritarios del Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias,

1. Disminuir las incidencias y prevalencias de las violencias contra las mujeres y las niñas mediante la implementación de medidas de prevención primaria y secundaria desde un enfoque interseccional, intercultural y territorial.
2. Reforzar la oferta de servicios de atención integrales, oportunos, de calidad y articulados a mujeres y niñas en situación de violencia a fin de disminuir los impactos y promover la resiliencia
3. Garantizar la procuración e impartición de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres para asegurar la sanción, reparación del daño y la no repetición con las instancias competentes
4. Promover la erradicación de las violencias contra las mujeres mediante acciones de investigación, armonización normativa, transparencia y la rendición de cuentas.

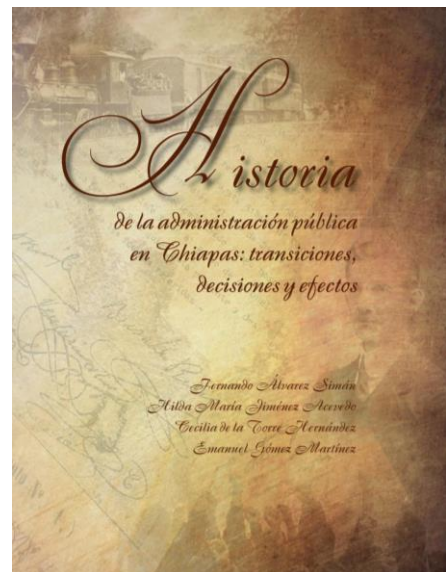
Dudas, comentarios, preguntas

Por el *chat* de la plataforma virtual

Diagnóstico institucional

La cultura Organizacional de la administración pública

- ❑ La cultura organizacional en las dependencias de la administración pública es fundamental para facilitar el cumplimiento de objetivos de las políticas para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ❑ La transversalidad de la perspectiva de género no se da únicamente en la aplicación de las políticas públicas, sino en la estructura y las relaciones de trabajo de las dependencias, para evitar que se reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres.
- ❑ Con la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional, se pretende transformar las prácticas, conductas, creencias compartidas, hábitos y costumbres, relaciones internas procedimientos de trabajo y la prestación de un servicio dentro de las instituciones públicas.



Programa de Cultura Institucional, Inmujeres, 2009



PERIÓDICO OFICIAL



ORGANO DE DIFUSION OFICIAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE CHIAPAS

SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

Franqueo pagado, publicación periódica. Permiso núm. 005 1021
características: 114182816. Autorizado por SEPOMEX

Tomo III Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. miércoles, 25 de noviembre de 2020 139

LINEAMIENTOS PARA LA INSTALACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Artículo 18.- Elaborar y Aplicar un Diagnóstico Situacional para Conocer el estado que Guarda la Administración Pública Estatal.

La implementación del diagnóstico identificará los avances y retrocesos de la política transversal basadas en:

1. Políticas Públicas en materia de Igualdad de Género y No Discriminación.
2. Acceso a las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
3. Presupuestos con Perspectiva de Género.
4. Monitoreo y Evaluación de la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
5. Brechas Salariales.
6. Avance de la Incorporación del Lenguaje Incluyente.
7. Incorporación de la Perspectiva de Género en la comunicación social.
8. Seguimiento y Evaluación de los procesos de formación y capacitación con perspectiva de género.
9. Interseccionalidad en las estadísticas institucionales.

Diagnóstico para la cultura institucional con perspectiva de género

- 1) Política Nacional y deberes institucionales
- 2) Clima Laboral
- 3) Comunicación Incluyente
- 4) Selección de Personal
- 5) Salarios y prestaciones
- 6) Promoción Vertical y horizontal
- 7) Capacitación y formación profesional
- 8) Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
- 9) Hostigamiento y Acoso Sexual



Política Nacional y deberes institucionales

¿Cuál es tu conocimiento del marco normativo en materia de derechos humanos de las mujeres?

¿Qué sistema de valores y códigos de ética y conducta y los mecanismos para incorporar la perspectiva de género en la cultura Institucional conoces?



Clima Laboral

¿Qué elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), así como informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.) influyen en tu desempeño laboral?



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020

Es importante conocer **tu percepción** sobre esta emergencia sanitaria del COVID 19 y otros aspectos negativos o positivos que afectan el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución.

Tu participación es anónima y confidencial

<http://rhnet.gob.mx>

¡PARTICIPA!
Queremos saber cómo te sientes

Cualquier duda, comunícate a tu área de Recursos Humanos

 **GOBIERNO DE MÉXICO** | **FUNCIÓN PÚBLICA**
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Comunicación Incluyente

¿Qué tipo de comunicación y mensajes existentes en la organización tanto **formal** (oral, visual, escrito, reglamentaciones, difusión) como **informal** (lenguaje coloquial –jerga-, códigos y símbolos) se da en la administración pública estatal?



Selección de personal

¿Existen factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres?



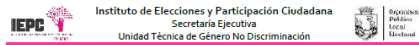
Salarios y prestaciones

¿Existe un nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etcétera)?



¿Hay criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres?

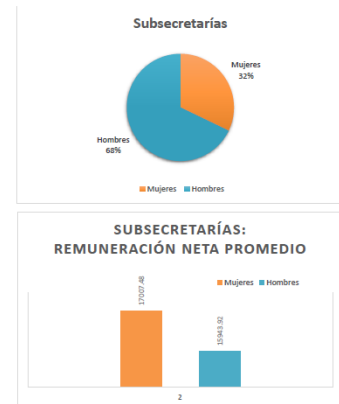
Promoción vertical y horizontal



De las tablas anteriores se observa que del total de las Secretarías de Estado, el 55% están ocupadas por mujeres, es decir 6 de 11. Con base en el portal de transparencia, las mujeres que ejercen estos cargos perciben una Remuneración Neta Promedio por encima de la media de quienes ocupan este nivel de la Administración Pública Estatal.

SUBSECRETARÍAS

SUBSECRETARÍAS		
	Total de espacios	Remuneración neta promedio
Mujeres	9	\$17,007.48
Hombres	19	\$5,943.92



En el Gobierno del Estado de Chiapas hay 28 subsecretarías, de las cuales el 32% están ocupadas por mujeres, quienes según el portal de transparencia perciben una Remuneración Neta Promedio por encima de la media de quienes ocupan este nivel de la Administración Pública Estatal.

Capacitación y formación profesional

¿La capacitación que realiza la organización atiende el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional?




Catálogo de talleres/cursos 2021

La Secretaría de Igualdad de Género a través de la Dirección de Capacitación pone a su disposición el catálogo de cursos 2021, dirigido a servidoras y servidores públicos de la administración pública estatal, centro educativos, y público en general.

● **Objetivo:**

Sensibilizar a las personas con herramientas que les permita identificar la discriminación estructural que viven las mujeres; el patriarcado como matriz de la violencia hacia las mujeres, las violencias vividas por las mujeres a partir de un análisis desde una perspectiva de géneros y de derechos humanos. De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, corresponde a la Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) en el artículo 32, fracción XIX, establecer el programa único de capacitación, sensibilización, formación y profesionalización, en materia de derechos humanos, igualdad e inclusión de género, que deberá de promoverse entre las y los servidores públicos del Gobierno del Estado.

● **Modalidad:**

Derivado de la contingencia sanitaria COVID- 2019, la Secretaría de Igualdad de Género, habilitó el Centro de Capacitación Virtual (CECAVI), un espacio permanente y continuo para procesos de formación en línea para el funcionamiento público y población en general.

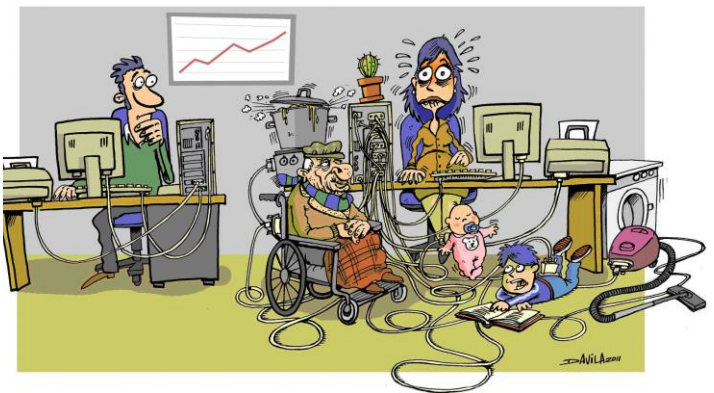
La estrategia de capacitación será abordada dependiendo de la modalidad:

- 1 **Cursos presenciales:** las personas que enseñan y las que estudian se encuentran en el mismo lugar. Estos serán posibles o realicen cuando las condiciones estén dadas, y con los respectivos cuidados y sana distancia.
- 2 **Cursos virtuales:** las personas que enseñan y estudian se encuentran en lugares distintos y se conectan a través de una plataforma de comunicación en la cual se conectan de manera sincrónica, es decir el mismo día y a la misma hora, ejemplo de plataformas: zoom, meet, etc.
- 3 **Cursos virtuales presenciales:** son también conocidos como cursos mixtos por que tienen reuniones virtuales y reuniones presenciales, ejemplo unas clases en zoom y otras en algún lugar de reunión.
- 4 **Cursos en línea:** las personas que estudian y las que enseñan no se conocen, el curso es asincrónico, es decir vas a tu propio ritmo y no tienes(s) que ir al mismo tiempo en el estudio del curso que el resto del grupo, ejemplo en el Centro de Capacitación Virtual (CECAVI) de SEIGEN.

Torre Chiapas Anexo 1B Nivel 1, Tuxtla Gutiérrez, Chis. ☎ 01 (961) 264.30.24 📧 @SEIGENCHIS 📧 @SEIGEN_CHIS

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

¿Existen medidas para garantizar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional para mujeres y hombres?



Hostigamiento y Acoso Sexual

¿Hay un protocolo y medidas para combatir el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución?



CHAPAS SECRETARÍA DE SEGURIDAD DE GÉNERO

Cursos 2021

Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

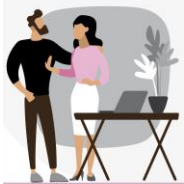
• **Objetivo:**
Comprender las disposiciones del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como, propiciar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un clima laboral de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual.

• **Temario:**

- 1 La importancia del Protocolo
- 2 Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual desde la Perspectiva de Género
- 3 Ruta de Atención a los casos de HS y AS

• **Duración:**
2 horas

• **Modalidad:**
Virtual y en línea



Torre Chapas Anexo 1B Nivel 1, Tuxtla Gutiérrez, Chis. ☎ 01 (961) 264 30 24 📧 @SEIGENCHIS 📧 @SEIGEN_CHIS

REFLEXIÓN FINAL

Como servidoras y servidores públicos no se está exento de juicios anticipados, creencias y valores.

Son aspectos que se van confirmando, dejando o transformando en las diferentes etapas y procesos individuales y colectivos de las personas.

Para cerrar, se proponen tres niveles de reflexión permanentes:

- ✓ En lo individual
- ✓ En lo colectivo
- ✓ En lo institucional

En lo individual:

Reflexionar sobre las ideas y creencias que tiene cada quien acerca de las mujeres y los hombres, cómo fuimos educadas/os al respecto y cómo han repercutido en nuestro crecimiento personal, profesional, laboral o en la comunidad en la que vivimos.

En lo colectivo:

Conocer las opiniones compartidas o divergentes sobre las mujeres y los hombres y de qué forma se van alimentando o reproduciendo en beneficio o perjuicio de uno u otro sexo.

El reto es el aprendizaje continuo, el fortalecimiento de capacidades, desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas para el desempeño de funciones.

En lo institucional

Reconocer la responsabilidad como servidor/a pública/o en la aplicación de leyes que garantizan el principio de la no discriminación y de la igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestro marco de actuación son desde las leyes, no desde nuestros valores o creencias.

Dudas, comentarios, preguntas

Por el *chat* de la plataforma virtual

Receso

15 minutos

Ejercicio

Tiempo de trabajo: 30 minutos

Organización: Una o un moderador y una o un relator

Preguntas para trabajar:

Del programa estatal de igualdad:

- ¿cómo se ha trabajado? ¿Ha habido seguimiento y evaluación?

Para el diagnóstico institucional:

- ¿Qué elementos de la perspectiva de género podrías integrar a tu área de trabajo?
- ¿Qué obstáculos dentro de la administración pública considerarías que obstaculizan la aplicación de la política estatal para la igualdad?
- La relatora o el relator presentará los resultados al grupo en general en un tiempo máximo de 10 minutos.