

**“Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la  
Administración Pública del Estado de Chiapas, Etapa IV”**

**Consultoría para el diseño y aplicación de un plan estratégico para la apropiación y  
seguimiento del manual de transversalidad de la perspectiva de género  
“Tejiendo igualdad”**

**Plan Estratégico para la apropiación y seguimiento del Manual de  
Transversalidad de la Perspectiva de Género “Tejiendo Igualdad”.**

**Coordinadora: Marcela Laguna Morales.**

**Desarrollo, Género y Ciudadanía, A.C.**

**Equipo de trabajo:**

**María Angélica López Villaseñor**

**Cristina Fuentes Lara Norbi**

**Verónica Pérez López Rosy**

**Dalia Arroyo Rivero Miriam**

**Noriega Legorreta**

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".

"Las opiniones, análisis y recomendaciones de política, no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como tampoco de su Junta Ejecutiva ni de sus Estados Miembros".



Secretaría para el Desarrollo y  
Empoderamiento de las Mujeres



## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PRESENTACIÓN</b>   | <b>4</b>  |
| <b>I.- INTRODUCCIÓN</b>   | <b>6</b>  |
| <b>II.- METODOLOGÍA</b>   | <b>8</b>  |
| II.1.- Objetivos generales  | 9         |
| II.2.- Objetivos específicos  | 9         |
| II.3.- Estrategia general.  | 10        |
| <b>III.- RESULTADOS.</b>  |           |
| III.1.- Características generales de los municipios atendidos.  | 12        |
| III.2.- Diagnóstico de la situación de las y los participantes en el conocimiento del tema de género y necesidades de capacitación.   | 16        |
| III.3.- Análisis del marco jurídico, normativo y de políticas públicas en el estado de Chiapas.   | 21        |
| <b>IV.- PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA IMPLEMENTAR PROCESOS DE CAPACITACIÓN CON TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. (IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL “TEJIENDO IGUALDAD”).</b>                       | <b>27</b> |
| IV.1.- Definición de los sujetos  | 28        |
| IV.2.- Estrategia de apropiación del Manual. Conocimiento del Manual, aplicación y obstáculos para su aplicación.   | 31        |
| IV.2.1.- Temas prioritarios a impulsar para proceso de apropiación  | 32        |
| IV.2.2.- Perfil de competencias.  | 34        |
| IV.2.3.- Definición de áreas de oportunidad para el desarrollo de una agenda de transversalidad que permita la elaboración de curriculum y competencias de acuerdo a los actores. | 36        |
| <b>V.- IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES PRIORITARIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO.</b>  |           |

|   |           |
|---|-----------|
| V.1.- Transversalidad de género y políticas de desarrollo con base al marco de la Agenda Chiapas ONU. | 40        |
| V.2.- Transversalidad de género y cultura institucional incluyente.                                   | 43        |
| V.3.- Curriculum de acuerdo a cada uno de los actores.  | 46        |
| V.3.1.- Equilibrio entre conceptos teóricos, metodología y técnicas didácticas                        | 46        |
| V.4.- Proceso pedagógico.   | 49        |
| V.5.- Ejemplos de capítulos en base a Módulos Integrales  | 50        |
| <b>VI.- MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.</b>  | <b>51</b> |
| <b>VI.- RETOS</b>   | <b>52</b> |

#### INDICE DE CUADROS.

|   |    |
|---|----|
| Cuadro No. 1. Población total y relación hombre-mujer de los municipios atendidos.  | 14 |
| Cuadro No. 2. Cuadro No. 2. Participación en los talleres por sexo y municipio  | 15 |
| Cuadro No. 3. Legislación Estatal y Cultura Jurídica de Género  | 23 |
| CUADRO No 4.- Identificación de actores de la capacitación de acuerdo a funciones y análisis de competencias.   | 29 |
| Cuadro No. 5.- Situación de las y los funcionarios en relación al conocimiento y aplicación del Manual.   | 32 |
| Cuadro No. 6. Cuáles son los temas que considera más importantes para incluir en un proyecto de capacitación en género.   | 32 |
| Cuadro No. 7.- Temas de Desarrollo prioritarios para incluir en un proceso de capacitación.   | 33 |
| Cuadro No. 8. Perfil de competencias y conocimientos por nivel de toma de decisión.   | 35 |
| Cuadro No. 9.- Matrices de identificación de áreas de oportunidad para el diseño curricular y metodológico, competencias y perfil de ingreso y egreso del Plan Estratégico. | 37 |
| Cuadro No. 10. Propuesta de indicadores de implementación y avance del plan.  | 51 |



## PRESENTACIÓN.

La aplicación de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres ha sido una preocupación del gobierno mexicano. México se ha adherido a diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y paralelamente las legislaciones estatales han promovido salvaguardar los derechos de las mujeres. La aplicación del marco jurídico y su actualización para el diseño de políticas públicas en materia de equidad de género, ha sido una de las estrategias que el gobierno de Chiapas ha asumido teniendo como base diversos mecanismos de cooperación internacional.

En el marco de la Cumbre del Milenio, el gobierno mexicano junto con 189 países suscribió la Declaración del Milenio, que contiene ocho compromisos conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), entre los que destacan erradicar la pobreza y el hambre, mejorar la educación, la equidad de género, la sostenibilidad ambiental, incrementar la salud y fomentar una asociación global para el desarrollo. Estos Objetivos tienen como fecha límite de consecución el año 2015.

El 23 de julio de 2009 el Congreso del Estado de Chiapas aprobó, con la validación de la mayoría de los municipios, la declaratoria que da rango constitucional a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Dichos compromisos implican alinear las políticas estatales a los 8 objetivos, convirtiéndose en el primer estado que avanza en dicha dirección en respuesta a la difícil situación social y económica de Chiapas.

La situación de la población del estado de Chiapas puede ser medida por el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que no obstante mostró un avance de 0.7092 a 0.7303, en el período 2000 a 2005, sin embargo, el estado se sigue ubicando en el último lugar en la clasificación nacional.



La situación es más preocupante para las mujeres de Chiapas por los altos niveles de marginación y pobreza en el estado más pobre del país, y que al mismo tiempo sostiene los indicadores más bajos en relación al índice de desarrollo relativo al género y de potenciación de género.

Estos índices por otra parte, no reflejan suficientemente la situación de desventaja de la población indígena y particularmente de las mujeres indígenas.

El gobierno de Chiapas asumió el compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), que representan el reto más importante para el mundo del siglo XXI, a favor de los países más pobres, pero cuyo vencimiento está fijado para el año 2015 y cuyos resultados tienen que ser evaluados en el marco de su cumplimiento y cuyas metas, objetivos e indicadores que están planteados para obtener mediciones y evaluaciones periódicas de los avances en cada país a través de informes nacionales.

La Declaración del Milenio paralelamente reconoce no solamente que las mujeres han sido las menos beneficiadas del desarrollo, sino que pueden ser agentes para lograr un desarrollo sustentable, por lo que las políticas de género son una prioridad para que los gobiernos cumplan sus compromisos relacionados al cumplimiento de las Metas del Milenio.

La importancia de realizar el presente plan estratégico deriva de la falta de instrumentos concretos que permitan incorporar la perspectiva de género en el proceso de alineación a los Objetivos de Desarrollo del Milenio dentro de los procesos de planeación del gobierno del estado, por lo que es de fundamental importancia impulsar herramientas que reflejen los marcos jurídicos y normativos en las políticas públicas para el desarrollo. La hipótesis que se plantea es que el uso de herramientas que permitan hacer transversal la perspectiva de género en las políticas estatales y municipales, significan un avance en el camino de hacer realidad los derechos de las mujeres en Chiapas y particularmente de las mujeres viviendo en situación de alta marginación y pobreza.



## I.- INTRODUCCIÓN

Para contribuir a llenar el vacío instrumental y metodológico en el proceso de implementar procesos de transversalidad en los programas, las normativas y prácticas institucionales, y traducir el marco jurídico y legislativo que tutela los derechos de las mujeres fue elaborado en el año 2009 el Manual para transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas “Tejiendo Igualdad”. Con este instrumento se buscó avanzar en la traducción de las normas y preceptos jurídicos a estrategias operativas, políticas y programáticas que hicieran de la transversalidad, un instrumento real para disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y contribuir a una mayor justicia social.

Dicho documento, que parte de un diagnóstico de género alineando los derechos de las mujeres, los objetivos de desarrollo del milenio y las políticas públicas, es un aporte importante para que las y los funcionarios tanto de la administración pública federal, estatal y municipal, puedan realizar prácticas institucionales que les pueden permitir realizar procesos de planeación con perspectiva de género.

Sin embargo, el uso del material ha sido insuficiente tanto a nivel estatal como por las y los funcionarios municipales.

De acuerdo al proceso hasta ahora efectuado, consistente en la realización de 20 eventos regionales y tres mesas de trabajo, se ha podido notar que son diversos los obstáculos que se presentan para una adecuada apropiación del manual tanto de índole interna a la estructura del material, como de la dinámica externa asociada a los ciclos de planeación y a la falta de sincronía entre los procesos de sensibilización y capacitación con la presupuestación.

Una condición que parece ser necesaria para implementar cualquier proceso de transversalización, continúa siendo la sensibilización y la capacitación, aspectos que se conjugan para que el funcionariado estatal pueda asumir la equidad de género como un

asunto de política pública más allá del discurso. Sin embargo, y de acuerdo a lo observado en este proceso, se deberá pensar en una estrategia diferenciada para los niveles del funcionariado de acuerdo a un conjunto de factores que permitan hacer mucho más eficaz la capacitación y la sensibilización ya que los tiempos, necesidades, perfiles y competencias a desarrollar son muy diversas por lo que una estrategia que no distinga estas diferencias no tendrá la posibilidad de ser implementada con éxito lo que implica que se realice un diseño curricular específico de acuerdo a los perfiles detectados.

Por otro lado, la gran variabilidad regional con relación a la problemática social, económica y política local y el carácter pluriétnico del estado, así como la existencia de 28 municipios en donde se han focalizado una serie de políticas para el combate a la pobreza implican un gran reto metodológico. De la misma manera, los gobiernos municipales requieren un acompañamiento más específico adaptando las estrategias de planeación a la estructura de los planes de desarrollo municipal, cuya estructura no siempre es coincidente con el plan estatal de desarrollo. Esta diversidad y heterogeneidad aún dentro de un mismo estado, argumenta a favor de la necesidad de plantear una estrategia con líneas de acción diferenciadas para que los ahora 124 municipios tengan herramientas para la planeación de acuerdo a sus necesidades y potencialidades y ello supone afinar la estrategia metodológica para municipios donde la mayor parte de su población es indígena. Todo lo anterior implica un esfuerzo adicional del gobierno del estado de Chiapas para que el proceso de alineación que ha realizado con los objetivos de desarrollo del milenio y las políticas públicas, tengan una concreción real y las acciones que se derivan de los compromisos adquiridos puedan ser implementadas, monitoreadas y evaluadas

## II.- METODOLOGÍA

El Plan Estratégico para la Implementación de la Transversalidad de Género en las políticas públicas del gobierno de Chiapas, se elaboró posterior a un proceso de sensibilización, capacitación y asesoría a funcionarias/funcionarios públicos de los niveles federal, estatal y municipal y a partir de un proceso de análisis y sistematización de la información resultado de las siguientes actividades:

- a) Realización de 20 talleres en 20 municipios del estado de Chiapas a más de 400 funcionarios/as del orden federal, estatal y municipal.
- b) Sistematización y ordenamiento de la información.
- c) Implementación de 400 cuestionarios de entrada y 400 cuestionarios de salida.
- d) Implementación de 3 mesas de trabajo con funcionarios/as con quienes se implementó el Manual para la Transversalización de la Perspectiva de Género, Tejiendo Igualdad.
- e) Realización de 5 asesorías a ayuntamientos municipales.
- f) Elaboración de un cuestionario a 15 funcionarios/as para definir y priorizar aspectos sustantivos del Plan Estratégico.

La metodología incluyó la formación, capacitación, sistematización e investigación, por lo que se considera que el Plan que se construye surge de un proceso participativo y de la realidad económica, política y social del estado de Chiapas.

Con el planteamiento que se presenta en este trabajo, se busca mejorar la capacidad técnica, metodológica y operativa del funcionariado estatal y municipal para el logro de un desarrollo humano integral, equitativo y sostenible que conduzca a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y que incorpore las necesidades específicas de mujeres y hombres en todos los procesos de diagnóstico, planeación, monitoreo y evaluación tanto al interior, como al exterior de las organizaciones.

Se abona a institucionalizar la perspectiva de género en las normas y procedimientos, incluyendo los documentos rectores, programáticos y en los procesos de planeación y



presupuestación, estableciendo objetivos, metas e indicadores que permitan medir el avance de la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos de la organización.

La estrategia general se centra en fortalecer las competencias y capacidades de las instituciones y de las y los servidores, fomento de la igualdad de género e incidir en un clima laboral que permita mejores resultados de eficiencia y calidad.

Finalmente para la validación del plan, se pretende establecer indicadores y metas que conforme a la línea basal, permita evaluar y monitorear el avance del Plan Estratégico de acuerdo al contexto específico del municipio, institución y/o sector.

Con el fin de validar la ejecución del plan estratégico, que incluye a la administración pública estatal y municipal se plantean los objetivos generales y específicos del Plan.

### **II.1.- Objetivos generales:**

-Elaborar y dar seguimiento a la propuesta estratégica para implementar la transversalidad de género en las políticas del gobierno del estado de Chiapas que permita articular acciones de corto, mediano y largo plazo en los ámbitos político, programático e institucional.

-Elaborar un plan de seguimiento al plan estratégico para que pueda ser evaluado.

### **II.2.- Objetivos específicos:**

-Apoyar en la incorporación de la transversalidad de género en los procesos de diagnóstico, formulación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas estatales y municipales en las áreas de oportunidad priorizadas.

-Contribuir al fortalecimiento de capacidades y mecanismos institucionales para la institucionalización y la aplicación de la perspectiva de equidad de género a través del seguimiento al Plan Estatal de Desarrollo con los actores y sujetos priorizados de acuerdo a un perfil y análisis de funciones y competencias.

-Fortalecer el proceso de diseño de políticas con el fin de lograr la equidad de género dentro de la estructura gubernamental estatal y municipal de acuerdo a las propuestas que se deriven de las acciones en el ámbito institucional.

### II.3.- Estrategia general.

La estrategia se centrará en la elaboración de una propuesta que incluya un diagnóstico de la situación observada a partir del proceso de intervención con más de 400 hombres y mujeres que cumplen un papel importante en el diseño, ejecución, implementación y evaluación de políticas públicas a nivel estatal y municipal, definir en términos generales una estrategia para el seguimiento y apropiación del manual como parte de una estrategia de sensibilización y capacitación, así como poner los temas de desarrollo, contenidos y competencias que se consideran importantes para abonar a la transversalidad. Así mismo se propondrán líneas generales para elaborar un Plan Operativo del Plan Estratégico que busque alcanzar resultados mediante acciones programadas al 2012. Sin embargo, corresponde al gobierno del estado, ayuntamientos y gobiernos municipales precisar las acciones, presupuestos y responsables para así como las medidas ordinarias y extraordinarias para alcanzarlos de acuerdo a las diferentes prioridades en cada área de intervención para que el Plan no quede en un documento que no se aplique. La corresponsabilidad de los distintos sectores será un elemento fundamental para su cumplimiento, así como la adecuación de mecanismos de coordinación y concertación con el fin de lograr en el mediano plazo los objetivos propuestos. La estrategia habrá alcanzado un grado satisfactorio de resultados en la medida que mejoren los indicadores que se formulan como línea de base y que forman parte de las preocupaciones del personal surgidas del proceso de capacitación, sensibilización y análisis de la encuesta de entrada. Asimismo, se conseguirá reducir las inequidades observadas a partir de las intervenciones y acciones municipales si mujeres y hombres se incorporan equitativamente en sus programas de desarrollo

La diversidad regional ha permitido conocer a manera de muestra, la situación, las necesidades, las potencialidades y las posibles líneas de acción y acciones específicas de un plan estratégico para la apropiación de una serie de instrumentos teóricos y metodológicos para avanzar en un sentido de transversalización en donde el Manual “Tejiendo Igualdad”, de acuerdo a lo experimentado durante el proceso de capacitación, es un elemento que coadyuva al logro de dicho objetivo. Sin embargo, la utilización de un manual con las características del instrumento monitoreado, requiere del diseño de una estrategia que acompañe su difusión y apropiación, de acuerdo a una serie de consideraciones que se expondrán en el presente apartado.

En este documento, elaboramos una propuesta metodológica que surge a partir de un análisis del proceso de implementación citado, tanto como a la realización de un mapeo de políticas públicas que alineadas al marco jurídico estatal y a los objetivos de desarrollo del milenio, nos ha permitido generar una estrategia en donde se pueden visualizar los siguientes elementos:

- a) Identificar los factores clave que forman parte de una agenda pendiente para la transversalización de la equidad de género en Chiapas.
- b) Identificar a los actores clave, entendiendo que los procesos de sensibilización y capacitación tienen que ir dirigidos de manera específica de acuerdo a un perfil de participantes.
- c) Identificar las competencias necesarias a ser desarrolladas que supongan llegar al cumplimiento de las acciones que en lo político, programático e institucional pueden formar parte de una agenda para la transversalidad.
- d) Identificar las áreas de oportunidad en donde es necesario incidir para que la transversalidad sea más efectiva tanto por la carencia de políticas públicas específicas, como por la problemática que se presenta y que puede tener una incidencia regional como puede ser la mortalidad materna, la violencia de género, el feminicidio, u otras problemáticas que requieren una urgente aplicación de medidas de protección para las mujeres.

- e) Aportar en la construcción de un curriculum que parta de las competencias a ser desarrolladas de acuerdo a cada uno de los actores.
- f) Aportar en la construcción de lineamientos metodológicos que permitan la sensibilización y la capacitación a partir del análisis de posibles ejes que formen parte de una “agenda pendiente” para la transversalidad y que distinga a los actores a quienes se enfoca el proceso y de distinguir los temas clave de un curriculum con base a competencias, perfil de ingreso y perfil de egreso.
- g) La conjunción de los elementos anteriores son los puntos clave en la construcción de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas del gobierno del estado de Chiapas, materia del presente trabajo.

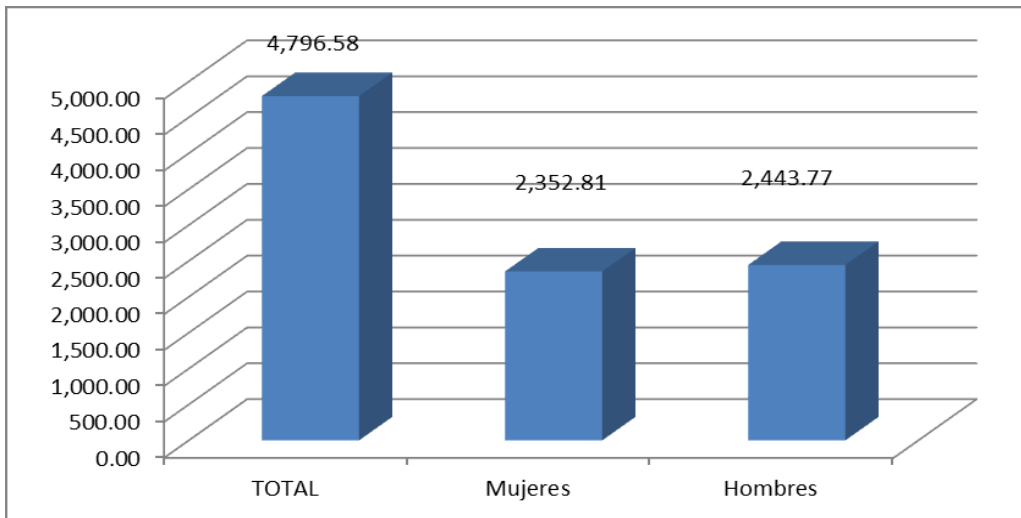
### III.- RESULTADOS.

#### III.1.- Características generales de los municipios atendidos.

El estado de Chiapas contó con una población total de 4, 796,580, siendo Chiapas el estado número 6 en relación al tamaño de su población. El total de hombres es de 2, 352,807 y mujeres de 2, 443,773. La población de Chiapas representa el 4.3 % del total del país. Para el mismo período, la relación- hombre mujer fue de 96.3, la cual es ligeramente más baja que la que se tiene a nivel nacional. <sup>1</sup> Los municipios atendidos correspondieron a las regiones administrativas Altos, Fronteriza, Fraylesca, Norte, Costa, Centro y Selva, aspecto que permitió tener un panorama más general de la diversidad socioeconómica y cultural de Chiapas y de esta manera la posibilidad de incluir en el plan estratégico una serie de líneas de acción que no permitan perder la especificidad regional.

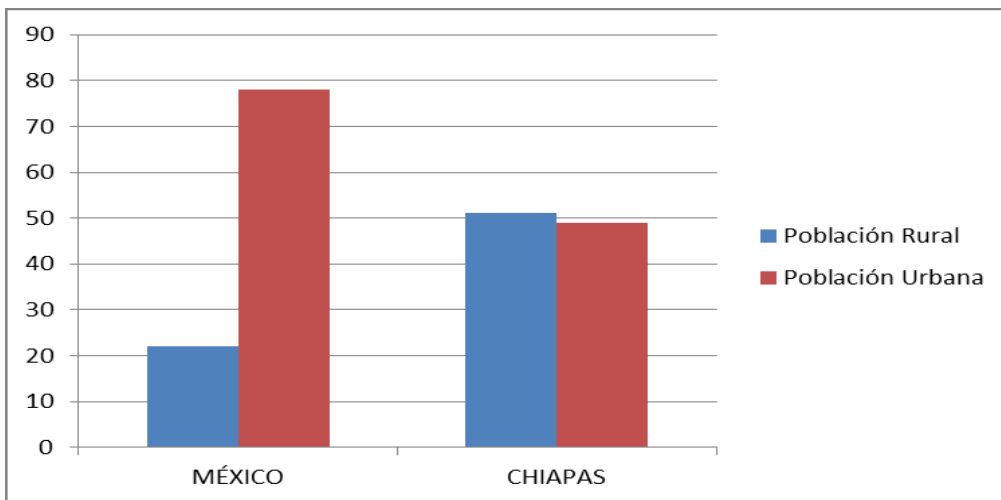
<sup>1</sup>

INEGI. CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2010.



**Gráfica 1. Población total en Chiapas. Fuente. INEGI Censo de población y vivienda 2010.**

El estado de Chiapas cuenta con una distribución de la población en donde un 51% vive en zonas rurales, contra un 49% en zonas urbanas. A nivel nacional, la tendencia es un porcentaje de población urbana de 78% y 22% de población rural.



**GRAFICA 2. Relación Entre Población Urbana Rural. Fuente. INEGI Censo De Población Y Vivienda 2010.**

Con base al indicador de población y a la relación hombre-mujeres, podemos analizar que los municipios atendidos muestran una disparidad significativa en términos del promedio nacional y estatal ya que municipios como San Cristóbal de las Casas tiene una población masculina significativamente inferior al promedio mientras que municipios como Ocosingo, Venustiano Carranza, Cintalapa, Tecpatán y Acala presentan una proporción de hombre y mujeres casi de 100 lo que implicaría averiguar cuál es la situación de la población femenina en los casos en donde pudiera estarse presentando migración, altos índices de mortalidad, u otros fenómenos de tipo poblacional o de salud y en ese sentido ir identificando los aspectos problemáticos regionales.

**Cuadro No. 1. Población total y relación hombre-mujer de los municipios atendidos.**

| Municipios                 | Población total | Relación hombre-mujer |
|----------------------------|-----------------|-----------------------|
| San Cristóbal de las casas | 185,917         | 91.8                  |
| Comitán                    | 141,013         | 92.3                  |
| Huixtán                    | 21,507          | 97.2                  |
| Villa Corzo                | 74,477          | 97.7                  |
| Bochil                     | 30,642          | 98.7                  |
| Pichucalco                 | 29,813          | 98.9                  |
| Tuzantán                   | 28,137          | 97.6                  |
| Motozintla                 | 69,119          | 97.0                  |
| Ocosingo                   | 198,877         | 99.4                  |
| Palenque                   | 110,918         | 97.6                  |
| Yajalón                    | 34,028          | 95.7                  |



|                     |        |       |
|---------------------|--------|-------|
| Tecpatán            | 41,045 | 99.0  |
| Acalá               | 28,947 | 100.0 |
| Tonalá              | 84,594 | 98.3  |
| Cintalapa           | 78,114 | 100.9 |
| Venustiano Carranza | 61,341 | 100.7 |
| Berriozabal         | 43,179 | 99.8  |
| Osumacinta          | 3,792  | 99.8  |
| Tecpatán            | 41,045 | 99.0  |
| Ixtacomitán         | 10,176 | 99.6  |
| Escuintla           | 30,068 | 96.8  |

**Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.**

El proceso de capacitación y la implementación del Manual de Transversalización “Tejiendo Igualdad, ha sido revelador en términos del desconocimiento que la mayor parte de funcionarios y funcionarias tiene respecto al marco jurídico y de alineación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el marco jurídico estatal y la perspectiva de género.

### III.2.- Diagnóstico de la situación de las y los participantes en el conocimiento del tema de género y necesidades de capacitación.

Durante el proceso de capacitación al que asistieron un total de 423 personas, un 48% fueron mujeres y el resto hombres, lo que implicó una alta participación de hombres.

**Cuadro No. 2. Participación en los talleres por sexo y municipio**

| Municipio           | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------|---------|---------|-------|
| Berriozábal         | 13      | 8       | 21    |
| Yajalón             | 8       | 17      | 25    |
| Venustiano Carranza | 9       | 10      | 19    |
| Tonalá              | 7       | 15      | 22    |
| Huixtán             | 10      | 5       | 15    |
| Tecpatán            | 13      | 8       | 21    |
| Acala               | 12      | 15      | 27    |
| Escuintla           | 8       | 4       | 12    |
| Bochil              | 8       | 12      | 20    |
| Tuzantán            | 9       | 5       | 14    |
| Motozintla          | 11      | 7       | 18    |
| Comitan             | 16      | 19      | 35    |
| Osumacinta          | 18      | 6       | 24    |
| Palenque            | 13      | 11      | 24    |
| San Cristóbal       | 9       | 15      | 24    |
| Villacorzo          | 3       | 15      | 18    |
| Ixtacomitan         | 10      | 11      | 21    |
| Pichucalco          | 9       | 15      | 24    |
| Cintalapa           | 12      | 12      | 24    |
| Ocosingo            | 4       | 11      | 15    |
| Total               | 202     | 221     | 423   |
| %                   | 48%     | 52%     | 100%  |

Para tener una caracterización general tanto de las y los participantes, como para tener un marco de evaluación se realizó un cuestionario de entrada, cuyos resultados se exponen a continuación. Las principales funciones de los participantes fueron:



Atención ciudadana

Instancia de la mujer

Regidoras (es)

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio que más mencionaron los participantes fueron:

- Pobreza
- Salud
- Educación
- Equidad de género
- Medio ambiente

Del 75% al 90% consideran que en su trabajo realizan atención especial a las mujeres

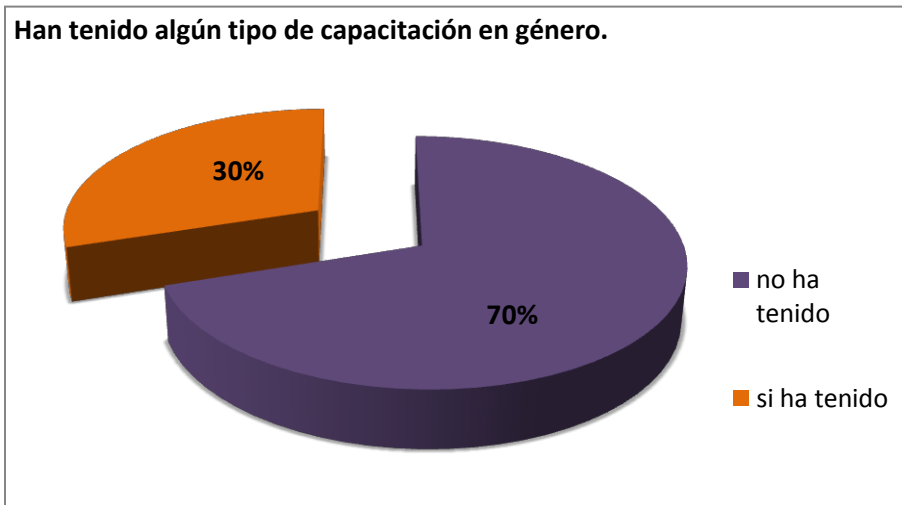
. El concepto de género lo entienden principalmente como:

- La diferencia entre hombres y mujeres
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Construcción social entre hombres y mujeres

Al preguntar ¿qué entendían por perspectiva de género?

- Se menciona repetitivamente que es la igualdad entre ambos sexos
- Una misión integrando lo femenino y lo masculino
- Son las características socioculturales tanto de los hombres como las mujeres.

Se encontró que un alto porcentaje de las personas participantes no había tenido anteriormente un proceso de sensibilización o capacitación en el tema de equidad de género.



**GRÁFICA 3: Porcentaje de personas que habían tenido algún tipo de sensibilización o capacitación en género. (Fuente: elaboración propia, cuestionario de entrada)**

Se les pidió que mencionaran los instrumentos jurídicos que conocían a favor de la equidad de género en el Estado.

En esta pregunta un alto porcentaje no contestaron y otros dijeron no conocer ninguno, los pocos que contestaron mencionaron:

- Ley de acceso a una vida libre de violencia
- Ley para la igualdad entre hombres y mujeres
- Constitución del Estado de Chiapas

Por último les preguntamos ¿Qué dificultades consideraban como las más relevantes para aplicar la perspectiva de género en el trabajo que se realiza en los municipios?

A lo que respondieron:

- Machismo (sobre todo en comunidades indígenas)

- Falta de sensibilización y conocimientos
- Discriminación

Con relación a la evaluación de los talleres, se realizó un cuestionario de salida con el fin de conocer percepciones de aprovechamiento, así como Les preguntamos si la capacitación del taller le había sido útil en su trabajo y el 100% respondió que si.

Se les pregunto ¿cómo pensaban aplicar el conocimiento adquirido?

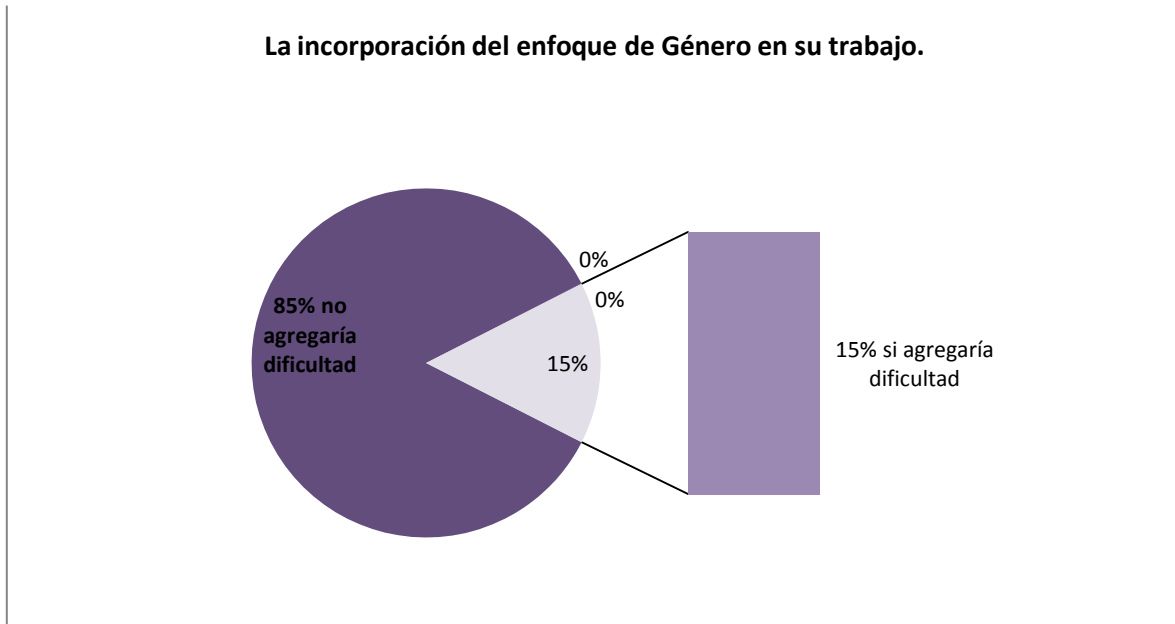
- Aplicándolos en el trabajo cotidiano
- Poniendo en práctica lo aprendido
- Sensibilizando y compartiendo el conocimiento

El 100% de los participantes consideran que el Manual de Transversalización “Tejiendo Igualdad” es un instrumento útil para su trabajo.

El 100% consideran positivo incorporar el enfoque de género en sus tareas cotidianas para:

- Iniciar un cambio en las políticas públicas en el municipio
- Porque se fomenta y gestiona la importancia de la mujer
- Porque ayudaría a mejorar el municipio.

La mayor parte de la población participante consideró que la incorporación del enfoque de género no agregaría dificultades a su trabajo.



**GRÁFICA 4.- ¿Usted considera que la incorporación del enfoque de género agregaría dificultades a su trabajo?**

Por último les preguntamos ¿qué conocimientos les gustaría tener que no fueron impartidos en el taller?

- Conocer más a fondo los Objetivos del Milenio
- Las leyes que ayudan a proteger los derechos de la mujer
- Teoría de lenguaje en género

El diagnóstico anterior nos permite concluir que el Manual de Transveralización de la perspectiva de género, una vez que se utiliza como un material para la sensibilización y la capacitación, permite su aplicación, toda vez que se tradujo a nivel técnico y metodológico utilizando diversas técnicas de metodología de educación popular con perspectiva de género. (Ver anexos de cartas descriptivas y relatorías)

### III.3.- Análisis del marco jurídico, normativo y de políticas públicas en el estado de Chiapas.

En este apartado se pretende identificar los avances, obstáculos y retos para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, particularmente en lo relativo al Objetivo de Desarrollo 3, relacionado con la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. Se realiza una alineación jurídica y programática que permita mostrar en qué medida las políticas públicas han incorporado en el discurso, metodología, reglas de operación y presupuestos avanzar en los compromisos internacionales mencionados suscritos a través de diversos convenios y agendas específicas como la Agenda Chiapas-ONU.

Lo anterior nos aportará un conjunto de elementos que permitan mostrar si los preceptos internacionales en materia de derechos de las mujeres y en este caso, para la lucha contra la pobreza se reflejan en las políticas locales. Esto permitirá contar con una alineación programática con relación al marco de los ODMs a través de la revisión de leyes, reglamentos, reglas de operación y resultados de los proyectos. A través de la investigación documental y la realización de las mesas de trabajo se profundizará en el conocimiento de cómo se han aplicado los preceptos internacionales signados por el estado y los municipios por parte de tomadores y tomadoras de decisiones del poder ejecutivo.

Lo anterior nos dará la pauta para plantear la agenda pendiente para la transversalidad considerando los niveles político, programático y presupuestal, de acuerdo a una matriz de indicadores seleccionados como significativos.

Paralelamente, a través de las mesas de trabajo se conocerá la percepción que sobre los avances, retos y limitaciones de este proceso tienen las propias instituciones. Con base a un análisis cualitativo de la información retomando los preceptos del Paradigma del Desarrollo Humano y del paradigma de Género en el Desarrollo, se contrastará y comparará la visión entre el marco jurídico y normativo, la visión de funcionarios (as) y

tomadores (as) de decisión, sociedad civil y academia y se logrará tener una comprensión integral que incluya a los múltiples actores del desarrollo a fin de tener una mayor comprensión de los avances y vacíos con el fin de focalizar acciones, temas y estrategias hacia aquellos temas en donde se considera como prioritario avanzar en perspectiva de transversalidad en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La revisión bibliográfica se ha enfocado a la recopilación de los documentos que constituyen el marco legal, programático e institucional que nos permita afinar la estrategia para la implementación de la transversalidad tratando de contestar las siguientes preguntas:

- a) ¿Cómo se han traducido los diversos convenios y acuerdos signados entre el gobierno del estado de Chiapas en el marco jurídico, programático e institucional?
- b) ¿Cuáles son los aspectos clave de la agenda pendiente para la transversalidad?

Como es sabido, los Objetivos del Plan de Desarrollo Estatal se han alineado a los Objetivos del Milenio (ODM), aspecto que facilita el monitoreo de su cumplimiento. En este caso, se propone el análisis del objetivo Número 3: PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES, y en particular situar en qué medida el Gobierno de Chiapas está avanzando en el cumplimiento de los ODM a través de las estrategias e indicadores que el mismo seleccionó en alineación a las políticas internacionales.

En el cuadro siguiente se muestran de forma compilada los objetivos correspondientes al tema que nos ocupa, y la alineación con el ODM correspondiente.

Se plantea hacer un proceso de alineación y evaluación como el que se presenta abajo. Posterior a este proceso es necesario ubicar en que color del semáforo se encuentran los indicadores en los ámbitos político, programático e institucional con lo que podemos avanzar en una caracterización y estado de la cuestión de las políticas públicas, específicamente dirigidas al cumplimiento del objetivo 3 del Milenio.

## AVANCES REGISTRADOS.

### EJE 2.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO

#### 2.4.1. Defensa y pleno Ejercicio de los Derechos de las Mujeres

**OBJETIVO.** Impulsar la armonización de la legislación estatal con los instrumentos nacionales e internacionales en materia de equidad de género

#### ESTRATEGIAS.

- 1.1. Se impulsarán reformas legislativas para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Se armonizarán los códigos civil, penal y procesal.
- 1.2. Iniciativa de ley para la creación de las instancias municipales de la mujer con estructura y presupuesto propio

#### Cuadro No. 3. Legislación Estatal y Cultura Jurídica de Género

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>LEGISLACIÓN INTERNACIONAL</b> | Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing. |
| <b>LEGISLACIÓN NACIONAL</b>      | Constitución Política de los EUM<br><br>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.<br>Ley de Acceso a una vida libre de violencia para las mujeres,<br><br>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación<br><br>Pendiente agregar   |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| <b>LEGISLACION ESTATAL</b>        | <p>-Reformas a la Constitución de Chiapas del 28 de julio del 2009 y del 25 de julio del 2011.</p> <p>- Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia publicada en el P.O. del Estado el 12 de septiembre de 2007, derogada por reformas publicadas en el P.O.E. del 31 de octubre de 2009 y Septiembre de 2011.</p> <p>-Reglamento a la LAVLVM de Febrero, 2010</p> <p>- Reforma a la Ley p/ la Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Chiapas. Sep. 2009 y 2011</p> <p>- Ley que Previene y Combate la Discriminación en Chiapas. Abril del 2009.</p> <p>- Ley para Combatir, Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en Chiapas .</p> <p>- Reglamento de la Ley para Combatir, Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en Chiapas. Abril 2009</p> <p>-Reformas al Código Penal y de Procedimientos Penales (ver detalles en cuadro siguiente)</p> <p>-Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJE)</p> |
| <b>ENTE RECTOR</b>                | <p>-Consejo Estatal para Garantizar una vida libre de violencia hacia las mujeres y Consejo Estatal de Equidad y Derechos Humanos.</p> <p>-Se crea dirección General de Justicia para Mujeres que tendrá la facultad de coordinar los servicios multi-agenciales de instancias gubernamentales, para la prevención de la violencia en contra de las mujeres y niños (noviembre 2011).</p>  |
| <b>CULTURA JURÍDICA DE GÉNERO</b> | <p>La cultura de la denuncia es aún un desafío para las mujeres, especialmente para aquellas en situación de vulnerabilidad. Asimismo el acceso es aún muy limitado.</p> <p>La mayoría del personal del Ministerio Público y de los Ayuntamientos es masculino, y pocas veces cuenta con la sensibilidad cultural y la visión de género para proteger el derecho de las mujeres al acceso paritario y expedito de la justicia.</p> <p>Los Juzgados Municipales Indígenas tienden más a una cultura de conciliación que</p>   |



|  |   |
|--|---|
|  | no siempre favorece a la denunciante y a la familia.  |
| <b>OBSTÁCULOS PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA</b>                               | <p>a).El desconocimiento o rechazo de los MP y Presidencias Municipales a seguir la nueva legislación, prefiriendo seguir la ley de usos y costumbres en vez de aplicarla.</p> <p>b). Las Fiscalías en áreas indígenas no cuentan con abogadas bilingües y con sensibilidad de género para proteger los derechos de las mujeres.</p> <p>c) Resistencia en MPs y fiscalías para generar averiguaciones previas cuando estas proceden, terminando los casos de violencia física en sanciones administrativas.</p> <p>d) Protocolos de atención pendientes. e) Controles estadísticos insuficientes para evaluar la intervención judicial. f) Carencia de protección a la mujer denunciante.</p> |
| <b>ACCIONES CONCRETAS PARA LA ASISTENCIA LEGAL Y EL ACCESO A LA JUSTICIA</b> | La creación de Instancias Municipales de la Mujer. SEDEM, Procuradurías Municipales, Fiscalías especializadas en violencia intrafamiliar, atención de profesionales en psicología y trabajo social, asesoría jurídica en pensiones alimentarias a través del DIF, capacitación sobre el tema al personal judicial, y funcionarias/os y creación de albergues.   |
| <b>AREAS DE OPORTUNIDAD</b>  | <p>Protocolos de atención a mujeres víctimas de violencia doméstica, especialmente a mujeres indígenas.</p> <p>Protocolos de atención diseñados para la atención de niñas y adolescentes (UNICEF está probando un protocolo piloto en Chiapas)</p> <p>En los casos donde el sistema jurídico indígena no salvaguarda los derechos de las mujeres, el acceso a la justicia podrá resultar de la complementariedad de los sistemas de justicia.</p>   |

**Fuente: Elaboración propia.**

Como se puede observar en el cuadro anterior, la actualización del marco jurídico del estado de Chiapas para el impulso de la transversalidad de género incluyó la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las mujeres y los hombres en Chiapas, la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas, la Ley que Previene la Trata de Personas, así como la Ley para Prevenir, para sancionar y erradicar la discriminación en el estado de Chiapas.

Estos cambios legislativos, fueron acompañados por la creación de instancias para la transversalidad. En mayo de 2010 se crea la Secretaría para el Desarrollo y el Empoderamiento de las Mujeres SEDEM con base en el decreto 232 de fecha 15 de mayo de 2010. La SEDEM orienta sus objetivos, principios y estrategias en el marco del Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007 – 2012, el acuerdo Estatal por la Igualdad Entre las Mujeres y Hombres, considerando la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como con los compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano en esta materia, tales como: igualdad, derechos y vida libre de violencia.

Lo anterior ha permitido un incremento en el número de mujeres en cargos de decisión a nivel de las dependencias estatales y en la conformación del H. Congreso del Estado de Chiapas. Sin embargo, a pesar de la voluntad política del gobierno estatal y de la existencia de un marco jurídico favorable a la igualdad de género, dichos logros no se han visto reflejados en el conjunto de prácticas, políticas y valores institucionales hacia la equidad y la igualdad de género, específicamente a nivel de los Ayuntamientos Municipales. A pesar de que existe un marco jurídico que de carácter obligatorio tendría que regular los procesos de transversalidad e institucionalización a fin de darles cumplimiento, aún falta mucho para consolidar dichos procesos y lograr un mayor reflejo en las políticas públicas y por tanto en el adelanto de las mujeres en el marco de sus derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

#### IV.- PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA IMPLEMENTAR PROCESOS DE CAPACITACIÓN CON TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. (IMPLEMENTACIÓN DEL MANUAL “TEJIENDO IGUALDAD”).

La dificultad de hacer operativo el marco teórico conceptual del análisis de género es un obstáculo metodológico que ha dificultado que la perspectiva de género se convierta en una herramienta real para la planificación de género y desarrollo en el ámbito de la agenda central del desarrollo como se ha pretendido impulsar dentro del proceso de alineación de las políticas públicas del gobierno de Chiapas. En este apartado se pretende avanzar en la estrategia para fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género, teniendo como eje transversal la sensibilización y capacitación con base al uso del manual Tejiendo Igualdad.

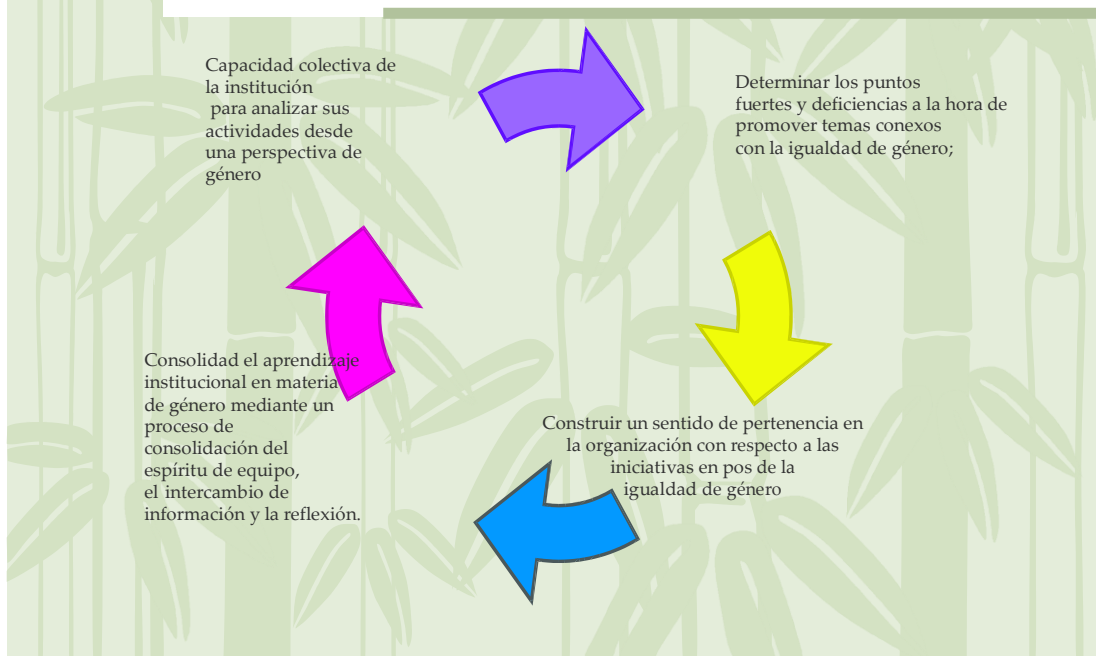
- A) Definición de las y los sujetos a quien va dirigido y diseño de estrategias de aplicación y multiplicación de acuerdo al sujeto (s).
- B) Definir claramente las capacidades que se pretende desarrollar, así como los mecanismos para su evaluación.
- C) Definir las etapas en que el documento acompañará los procesos de diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las políticas.
- D) Definir el enfoque metodológico y el balance teórico-conceptual, glosario de términos, estrategias metodológicas, indicadores y herramientas concretas que tendrá que abarcar considerando las particularidades del proceso de planeación estatal y la alineación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012 y los principales instrumentos nacionales e internacionales sobre los que se sustenta.

- E) Dedicar un capítulo del Plan al tema de la multiplicación, diseño de talleres, charlas, conferencias y otras estrategias de capacitación y sensibilización y la utilización y construcción de indicadores.
- F) Elaborar un glosario de términos más utilizados en el tema de género y desarrollo relevante al perfil de puestos y funciones.
- G) Elaborar ejemplos de anexos didácticos para el diseño de talleres y reuniones

#### **IV.1.- Definición de los sujetos**

Atendiendo a la necesidad de impulsar un plan estratégico que defina con mayor claridad a los sujetos de atención y así brindar estrategias específicas diferenciadas y con base a la identificación de pirámide de funciones y puestos, se plantea realizar un ejercicio que jerarquizar y ordenar con base a sujetos y funciones, aquellos elementos teóricos y metodológicos en los ámbitos político, programático e institucional a fin de fortalecer el desarrollo de competencias y la elaboración de curriculums específicos y lineamientos metodológicos particulares con base a un cruce de las siguientes.

## COMPETENCIAS A DESARROLLAR A TRAVÉS DEL MANUAL DE TRANSVERALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL GOBIERNO DE CHIAPAS



En el siguiente cuadro se muestra una ruta posible de construcción de competencias específicas con base a identificación de puestos y funciones de acuerdo a la institución a la que se dirigirá el proceso de fortalecimiento de capacidades.

### CUADRO No 4.- Identificación de actores de la capacitación de acuerdo a funciones y análisis de competencias.

| <b>INSTITUCIÓN</b>   | <b>PUESTO</b>  | <b>FUNCIONES</b>   | <b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b>  |
|--|--|--|--|
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL<br>GOBIERNO SEDEM<br>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN<br>DESARROLLO SOCIAL | Secretarios(as)<br>Subsecretarios (as)<br>Coordinadores (as)<br>Asesores (as)<br>Jefaturas de Depto. | Diagnosticar, implementar, monitorear y evaluar políticas públicas con perspectiva de género.<br>Diseñar presupuestos sensibles a género.<br>Punto de partida: Determinar los puntos fuertes y deficiencias a la hora de proponer temas conexos con la equidad de género | <b>Político:</b> Construir un sentido de pertenencia en la organización con respecto a las iniciativas jurídico-políticas en pro de la equidad e igualdad de género.<br><br><b>Programático.</b><br>Capacidad colectiva de la institución para analizar sus acciones desde una perspectiva de género.<br><br><b>Institucional.</b><br>Consolidar el aprendizaje institucional en materia de género |



|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  |  | mediante un proceso de consolidación del espíritu de equipo, el intercambio de información y la reflexión colectiva.  |
| ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL. SECTOR FINANZAS. PLANEACIÓN Y HACIENDA. CONTRALORIA                              | Secretario/a, Subsecretario, a/Directores/as.                  | Elaboración de presupuestos de ingresos y egresos a fin de promover el desarrollo de la entidad.   | <b>Político.</b> Asumir el compromiso institucional de la transversalidad de género a partir de los presupuestos públicos.<br><b>Programático.</b> Impulsar propuestas de transversalidad de género en los temas relevantes para el combate a la pobreza, el desarrollo social y económico y la igualdad de género.<br><b>Institucional.</b> Impulsar un área de transversalidad de género que proponga, monitoree y evalúe.  |
| INSTANCIAS DE COORDINACIÓN. COPLADEM COPLADER SUBCOMITÉ ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO. CONSEJOS CONSULTIVOS      | Puntos focales de género y responsables de unidades de género. | Velar por la transversalidad de género dentro de sus instituciones.  | <b>Político.</b> Impulsar la voluntad política a favor de la equidad de género dentro de sus instituciones.<br><b>Programático.</b> Permea que todos los programas y proyectos incorporen la transversalidad de género.<br><b>Institucional.</b> Impulsar la creación de unidades de género, responsables y puntos focales.   |
| PRESIDENCIA MUNICIPAL CABILDO SECRETARÍAS Y DIRECCIONES Presidente (a) Síndico (a) Secretario (a) Regidores (as) |  | Implementar políticas municipales con perspectiva de género de acuerdo al marco jurídico y normativo avalado por el gobierno del estado con carácter mandatorio a nivel municipal. | <b>Político:</b> Construir un sentido de pertenencia en la organización con respecto a las iniciativas jurídico-políticas en pro de la equidad e igualdad de género en el municipio.<br><b>Programático.</b> Elaborar agendas municipales de desarrollo con perspectiva de género.<br><b>Institucional.</b> Consolidar las instancias municipales de la mujer y la transversalidad a partir de impulsar programas de igualdad y planes municipales de desarrollo con transversalidad. |
| INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  | Responsables de las instancias.                                | Impulsar la transversalidad de género en todas las decisiones, programas, presupuestos y acciones de los municipios.   | <b>Político:</b> Asegurar la puesta en marcha de las Instancias Municipales con presupuesto y estructura propia y adecuación y aplicación del marco jurídico a favor de los derechos de las mujeres a nivel municipal.<br><b>Programática:</b> Impulsar planes de igualdad  |



|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  |   | municipales.<br><b>Institucional:</b> Fortalecer las capacidades en el tema a nivel municipal, detectar vacíos institucionales para impulsar la transversalidad, fortalecer las instancias con equipamiento y estrategias financieras.   |
| PODER JUDICIAL<br>PROCURADURÍAS<br>FISCALÍAS<br>MINISTERIOS PÚBLICOS<br>ABOGADOS<br>DEFENSORES/as<br>PERSONAL DE<br>PSICOLOGÍA Y ATENCIÓN<br>A LA VIOLENCIA. | Implementar la justicia con equidad de género.   | Administrar la justicia con sensibilidad de género.<br>Traducir, cumplir y hacer cumplir las leyes que protegen los derechos de las mujeres en Chiapas.<br>Impulsar el acceso de las mujeres a una justicia pronta y expedita sin discriminación por etnia, clase, género y adscripción social. | <b>Político:</b> Asegurar la aplicación del marco jurídico a favor de los derechos de las mujeres a todos los niveles.<br><b>Programática:</b> Impulsar acciones afirmativas para el cumplimiento de los derechos de las mujeres en los temas de violencia, derechos sexuales y reproductivos y acceso a la justicia.<br><b>Institucional:</b> Fortalecer las capacidades de todo el personal que aplica la justicia, fortalecer la figura de defensorías populares. |
| PODER LEGISLATIVO<br>DIPUTADOS/AS  | Impulsar reformas y marcos jurídicos acorde a los lineamientos internacionales a favor de los derechos de las mujeres. | Proponer, modificar y actualizar el marco jurídico a favor de los derechos de las mujeres, así como los instrumentos que se deriven a nivel de reglamentos y leyes secundarias.   | <b>Político:</b> Fortalecer el marco jurídico y su aplicación y armonización legislativa.<br><b>Programática:</b> Impulsar el cumplimiento de las leyes.<br><b>Institucional:</b> Fortalecer las capacidades de diputados y diputadas en materia de género.  |

**Fuente: Elaboración propia.**

#### **IV.2.- Estrategia de apropiación del Manual. Conocimiento del Manual, aplicación y obstáculos para su aplicación.**

De acuerdo a lo planteado en la matriz de competencias por actor en los ámbitos político, programático y presupuestal, la metodología que se utilizará para el diseño de un programa basado en competencias, se define de acuerdo a las siguientes fases.

Diagnóstico de los sujetos de formación.

Como se observa en el cuadro, y que puede ser un reflejo de la situación que prevalece en el estado, de las y los funcionarios estatales, alrededor de un 50% conoce al manual, y si lo comparamos con el nivel municipal, los mayores rezagos en cuanto a conocimiento de cuestiones de género se reflejan en el municipio ya que declararon que únicamente un

30% tenía ciertos conocimientos en género, contra un 50% de las y los participantes en las mesas de trabajo que conocían el manual en un 50%. Igualmente se pueden notar algunos avances en su aplicación.

**Cuadro No. 5.- Situación de las y los funcionarios en relación al conocimiento y aplicación del Manual.**

| Indicador                     | Si  | No  |
|-------------------------------|---|-----|
| Conocimiento del Manual       | 50%   | 50% |
| Aplicación                    | Talleres con personal.<br>Instrumento para el fortalecimiento.<br>Difusión con las titulares de las Instancias Municipales.<br>Ayuntamientos, diversas dependencias.<br>Lectura para elaborar materiales de difusión.   |     |
| Dificultades en su aplicación | -Cierta resistencia a leer manuales por parte de compañeros y compañeras<br>-Su incorporación en la totalidad de la institución el proceso es lento<br>-Que a nivel municipal es necesario un taller o capacitación para la implementación, ya que no lo comprenden con claridad<br>-La falta de actualización de los contenidos<br>-Apenas se está implementando |     |

**Fuente: elaboración propia, cuestionario aplicado.**

**IV.2.1.- Temas prioritarios a impulsar para proceso de apropiación.**

Para la definición de los temas prioritarios del Plan Estratégico es importante partir de un diagnóstico que permita conocer el grado de conocimiento de las y los funcionarios en los distintos temas estratégicos como el marco jurídico, los Objetivos de Desarrollo del milenio y su aterrizaje en políticas y presupuestos públicos. Los datos se presentan a continuación.

**Cuadro No. 6. Cuáles son los temas que considera más importantes para incluir en un proyecto de capacitación en género.**

| Indicador/Frecuencia                     | Conocimiento del marco jurídico a favor de los derechos de las mujeres. | Objetivos de Desarrollo del Milenio, Indicadores de género y diseño de políticas públicas. | Diseño de Políticas Públicas | Presupuestos Públicos. |
|--|---|--|------------------------------|------------------------|
| ¿Cuál considera que es el tema/temas más | 80%   | 20%  | 30%                          | 20%                    |

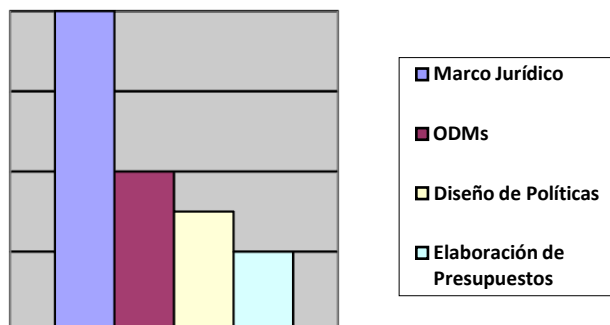




|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| importantes para incluir en un proyecto de capacitación? |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

**Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado.**

Como se puede notar, el mayor tema que se considera necesario y prioritario en un proyecto o de capacitación es en primer lugar el conocimiento del marco jurídico, siguiendo diseño de políticas públicas, ODMs, indicadores y presupuestos públicos.



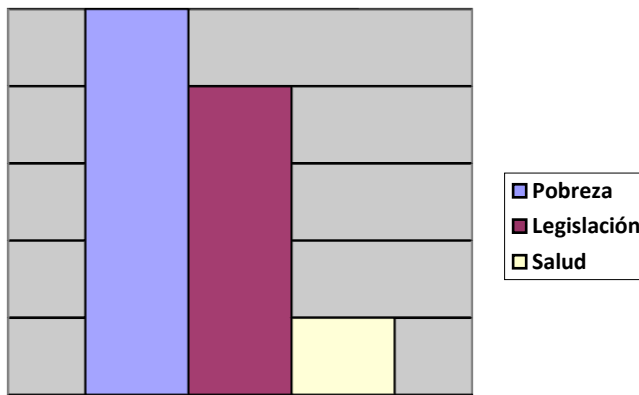
**Gráfica No. 6 Priorización de temas de capacitación.**

En relación a los ejes del Plan de Desarrollo en donde falta fortalecer la transversalidad se planteó como el más importante el relacionado con la pobreza, en segundo lugar la legislación y en tercer lugar el tema de la salud.

**Cuadro No. 7.- Temas de Desarrollo prioritarios para incluir en un proceso de capacitación.**

| Indicador/Frecuencia  | Pobreza | Legislación con Perspectiva de Género. | Salud |
|---|---------|--|-------|
| ¿Cuál considera que es el tema/temas más importantes para incluir en un proyecto de capacitación? | 50%     | 40%                                    | 10%   |

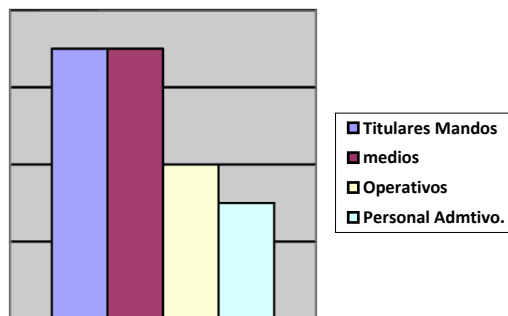
Fuente: Elaboración propia. Cuestionario aplicado.



**Gráfica No. 7. Ejes del Plan de Desarrollo a fortalecer.**

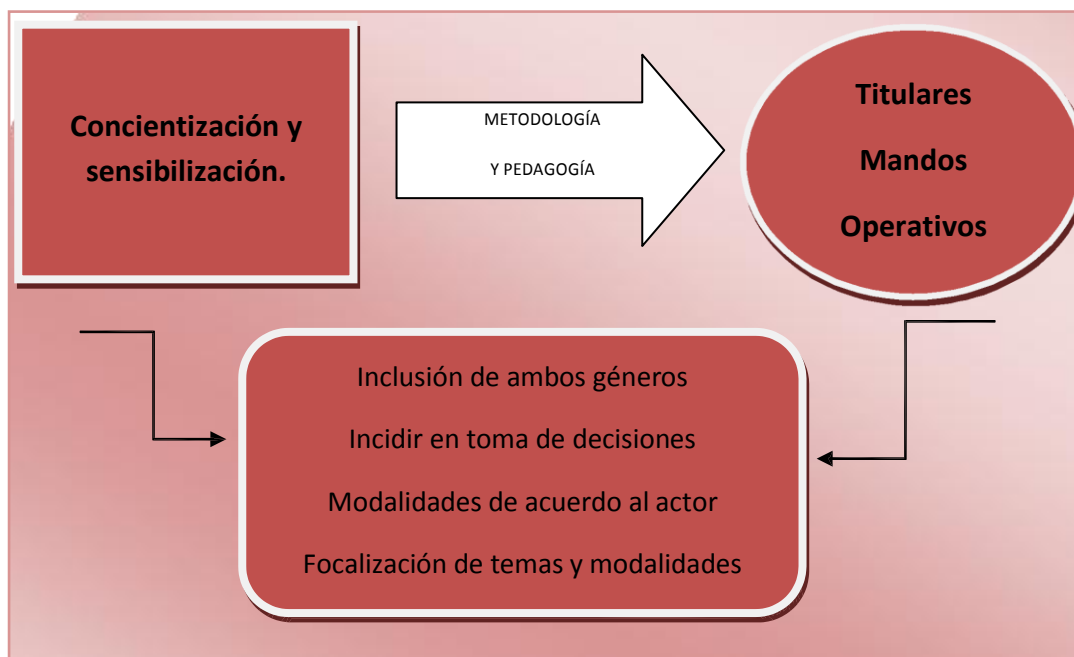
En relación a los sujetos de la capacitación se consideró fundamental que el mayor esfuerzo recayera en titulares y mandos medios, como se puede observar.

**Gráfica No. 8 ¿A quién considera que debe ir dirigida prioritariamente la capacitación en género?**



#### IV.2.2.- Perfil de competencias.

De acuerdo a un análisis de los resultados se consideró muy importante orientar los temas de desarrollo de acuerdo al nivel de toma de decisiones, enfatizar una modalidad de capacitación haciendo énfasis en el desarrollo de ciertas competencias de acuerdo al nivel de toma de decisiones. Se considera como modelo general la siguiente propuesta: centrar en la concientización y sensibilización, a través de la metodología y pedagogía de educación popular con enfoque de género se dirige a las y los titulares y se cierra la pinza con mandos medios y operativos, focalizando temas, modalidades y contenidos.



Esquema: Modelo de sensibilización y capacitación para implementar el Manual de Transversalización.

**Cuadro No. 8. Perfil de competencias y conocimientos por nivel de toma de decisión.**

| Nivel de Toma de decisión. | Tema de Desarrollo             | Sub Tema   | Modalidad                       | Énfasis   |
|----------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|---|
| Titulares                  | Legislación                    | Marco jurídico a favor de los Derechos de las Mujeres. | Conferencia o charla            | Sensibilización/Concientización/Conceptos de género                                   |
|                            | Pobreza                        | Diseño de Políticas Públicas.                          | Taller corto<br>Cursos en línea | Sensibilización/Concientización/Conceptos de género<br>Fortalecimiento de capacidades |
| Mandos Medios              | Legislación/Pobreza/<br>Salud. | Indicadores de Género                                  | Taller/Diplomado                | Fortalecimiento de capacidades/Elaboración de diagnósticos/evaluación de proyectos.   |

|                                |   |   |   |   |
|--------------------------------|---|---|---|---|
|                                | Legislación/Pobreza/<br>Salud.          | Diseño de<br>políticas<br>públicas                                      | Taller/Diplomado                                      | Fortalecimiento de<br>capacidades/Elaboración y<br>evaluación de planes y proyectos |
| Operativos                     | Legislación                             | ODM   | Diplomado<br>Especializado (4<br>módulos, 740 horas)  | Generar expertos/as   |
|                                | Pobreza                                 | Presupues<br>tos<br>Públicos  | Diplomado<br>Especializado ((4<br>módulos, 740 horas) | Generar expertos/as   |
| Personal<br>Administrativ<br>o | Legislación<br><br>Pobreza<br><br>Salud | Marco<br>Jurídico a<br>favor de<br>los<br>derechos<br>de las<br>mujeres | Curso intensivo (5 a<br>6 horas)                      | Motivación/sensibilización/<br>fortalecimiento de capacidades.                      |
|                                | Pobreza<br>Salud                        | Indicador<br>es de<br>Género  | Curso intensivo (5 a<br>6 horas)                      | Motivación/sensibilización/<br>fortalecimiento de capacidades.                      |

#### IV.2.3.- Definición de áreas de oportunidad para el desarrollo de una agenda de transversalidad que permita la elaboración de curriculum y competencias de acuerdo a los actores.

De acuerdo al análisis de las políticas municipales y de las políticas estatales, se nos presenta un panorama general y específico que pretende aportar al diseño del Plan Estratégico en la medida en que señala los ámbitos problemáticos y propuestas desde los mismos sujetos a fin de incorporar la perspectiva de género de forma transversal con base a un autodiagnóstico. En el siguiente cuadro se presentan los resultados que se obtuvieron con base a la realización de los 15 eventos municipales, tomando la problemática desde el ámbito local y a partir de las estrategias de planeación propias que se concretan en la Agenda desde lo Local.

#### CUADRO No. 9.- Matrices de identificación de áreas de oportunidad para el diseño curricular y metodológico, competencias y perfil de ingreso y egreso del Plan Estratégico.

| INSTITUCIONES   |   | TEMAS FUNDAMENTALES PARA IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA A NIVEL MUNICIPAL.   |
|---|---|---|
| H. Ayuntamiento Presidencia Sindicatura Regidurías, direcciones, secretarías. |   |   |
| EJE RECTOR  |   | ÁMBITOS DE INCIDENCIA   |
| Desarrollo Institucional para un Buen Gobierno                                | Hacienda<br>Contraloría<br>Planeación<br>Finanzas<br>Secretaría Municipal | <p><b>POLÍTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Difundir los derechos constitucionales que promuevan los derechos de las mujeres.</li> <li>-Promover que las leyes y reglamentos que protegen a las mujeres se cumplan.</li> <li>-Revisar, conocer y difundir el marco jurídico estatal a favor de los derechos de las mujeres y detectar vacíos en su aplicación para prevenir y erradicar la discriminación contra las mujeres en la procuración de justicia.</li> </ul> <p><b>PROGRAMÁTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Crear programas de información a hombres y mujeres en cuanto a derechos y obligaciones.</li> <li>-Elaborar y presentar proyectos para bajar recursos para beneficio de la población municipal y las comunidades.</li> <li>-Hacer conciencia en cuanto a los derechos y obligaciones para la mujer.</li> <li>-Otorgar asesorías jurídicas accesibles a las mujeres en sus comunidades.</li> <li>-Impartición de talleres y foros en los cuales todos los habitantes sepan sus derechos y obligaciones, forjándoles una mentalidad libre de violencia e igualdad de oportunidades y equidad de género.</li> <li>-Crear módulos de atención jurídica para dar seguimiento a procesos legales.</li> <li>-Difundir ampliamente entre las organizaciones de mujeres las funciones de la Fiscalía Especializada en Delitos contra las mujeres.</li> <li>-Crear mecanismos que garanticen y faciliten el acceso a la justicia a mujeres en circunstancias especialmente difíciles en el marco del ejercicio de sus derechos humanos.</li> <li>-Diseñar campañas de difusión para dar a conocer las leyes de protección y ayuda a las mujeres, así como asistencia social.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Establecer sistema de sanciones a funcionarios corruptos.</li> <li>-Impulsar procesos de sensibilización y capacitación para que se cumpla el marco jurídico que garantice la atención de las necesidades de las mujeres, especialmente las que por su condición sean más vulnerables.</li> <li>-Cultura y sensibilización dentro de la institución.</li> <li>-Capacitación de funcionarios públicos para ejercer mejor sus funciones.</li> <li>-Aplicación correcta de los proyectos y programas.</li> </ul> |

| EJE RECTOR                      |  | ÁMBITOS DE INCIDENCIA   |
|---------------------------------|--|---|
| Desarrollo Económico Sostenible | Secretaría del Campo<br>Secretaría de Economía<br>Secretaría de Turismo.               | <p><b>POLÍTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Detectar vacíos legislativos que promueven la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y los recursos productivos para las mujeres.</li> <li>-Hacer convenios con dependencias o empresas.</li> <li>-Realizar estudios y diagnósticos que permitan detectar la violación de los derechos de las mujeres en el marco de la aplicación de normas y procedimientos para el acceso de las mujeres a sus derechos.</li> <li>-Aumentar los recursos para los proyectos para mujeres.</li> </ul> <p><b>PROGRAMÁTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementar más programas productivos dirigidos a mujeres</li> <li>-Impulsar a los habitantes para que generen sus propios empleos.</li> <li>-Implementar un programa de capacitación para la atención a la ciudadanía impartiendo talleres y cursos en actividades que fomenten el empleo en actividades no tradicionales.</li> <li>-Crear un proyecto de capacitación para hombres y mujeres, para generar empleos enfocados a la atención al turismo, como: Viveros de peces, elaboración de alimentos, elaboración de artesanías y manualidades.</li> <li>-Gestionar proyectos productivos innovadores o impactantes en el campo con nuevas técnicas y estrategias a través de cursos agropecuarios para hombres y mujeres.</li> </ul> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Difundir un Plan de Cultura Institucional en los Ayuntamientos que incorporen la PEG, en la toma de decisiones y mejore las condiciones de trabajo en las mujeres al interior y al exterior del Ayuntamiento.</li> <li>-Sensibilizar y capacitar al personal del ayuntamiento encargado de ofrecer proyectos económicos en perspectiva de género.</li> </ul> |
| EJE RECTOR                      |  | ÁMBITOS DE INCIDENCIA   |
| Desarrollo Social Incluyente.   | Salud, Educación, Obras Públicas, Servicios Públicos, Juventud, Instancia de la Mujer, | <p><b>POLÍTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Vigilar el cumplimiento del marco jurídico en relación a los permisos y número de bares y cantinas en los municipios costeros y fronterizos.</li> <li>-Adoptar las medidas a nivel municipal para la equidad de género establecidas en la Ley Orgánica Municipal en relación al presupuesto etiquetado y a la creación de la comisión de género dentro del Ayuntamiento.</li> </ul> <p><b>PROGRAMÁTICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Difundir funciones de la Fiscalía Especializada a fin de que las mujeres tengan apoyo jurídico y psicológico durante todo el proceso de atención de la violencia.</li> <li>-Crear una ventanilla única de canalización para la atención de la violencia que brinde consejería, asesoría y orientación psicológica, legal y programática que permita dar seguimiento a los casos.</li> </ul>   |

|                                  |   |  |
|----------------------------------|---|--|
|                                  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gestionar recursos para brindar educación universitaria en los municipios.</li> <li>-Implementar escuelas de calidad.</li> <li>-Gestionar más recursos para becas a niños para erradicar el trabajo infantil.</li> <li>-Implementar proyectos o programas dentro de instituciones educativas.</li> </ul> <p>INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres de equidad de género a todas las autoridades de cada comunidad.</li> <li>-involucrar a todas las autoridades en el proceso de transversalidad de género, empezando por el Presidente Municipal.</li> </ul>  |
| EJE RECTOR                       |   | ÁMBITOS DE INCIDENCIA  |
| Desarrollo Ambiental Sustentable | Medio Ambiente<br><br>Consejos Consultivos, Cuencas, Agua, Reservas de la Biósfera. | <p>POLÍTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Impulsar el cumplimiento de la ley de aguas y medio ambiente.</li> <li>-Impulso de políticas de reordenamiento territorial dentro de los planes de desarrollo municipales.</li> <li>-Hacer cumplir las leyes para terminar con la tala de árboles.</li> <li>-Celebrar convenios entre autoridades y sociedad (Ong's).</li> </ul> <p>PROGRAMÁTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>--Educación ambiental.</li> <li>-Programas de involucramiento a la sociedad en actividades de limpieza de ríos y áreas verdes, recuperar fuentes de abastecimiento de ríos limpios.</li> <li>-Impulsar programas de manejo integral de riesgos ante desastres con perspectiva de género y etnia.</li> <li>-Impulsar campañas de reforestación enfocadas a mujeres.</li> <li>-Impulsar mayor vigilancia para evitar la tala.</li> <li>-Invitar a la ciudadanía para proponer acciones para reforestar árboles.</li> </ul> <p>INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Implementar programa de capacitación integral a funcionarios tomando en cuenta las necesidades de las mujeres en el diseño de estrategias de desarrollo sustentable.</li> <li>-</li> </ul> |

**Fuente: Sistematización de 20 talleres regionales.**

## V.- Identificación de acciones prioritarias para dimensionar las líneas de acción específicas del Plan estratégico.

### V.1.- Transversalidad de género y políticas de desarrollo con base al marco de la Agenda Chiapas ONU.

La transversalidad de la perspectiva de género se define como 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.<sup>2</sup>

La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de igualdad de género, ingresan en las rutinas y normas de las instituciones.<sup>3</sup>

La institucionalización es el camino en que la transversalidad puede llegar a ser parte de las normas y preceptos cotidianos y no quedarse en la invisibilidad. Por tanto proponemos integrar la transversalización de la equidad de género dentro de las políticas institucionales del gobierno de Chiapas, no como un tema separado de las acciones fundamentales e incorporarla en todos los departamentos y áreas de intervención, así como en todos los niveles y procesos de toma de decisiones.

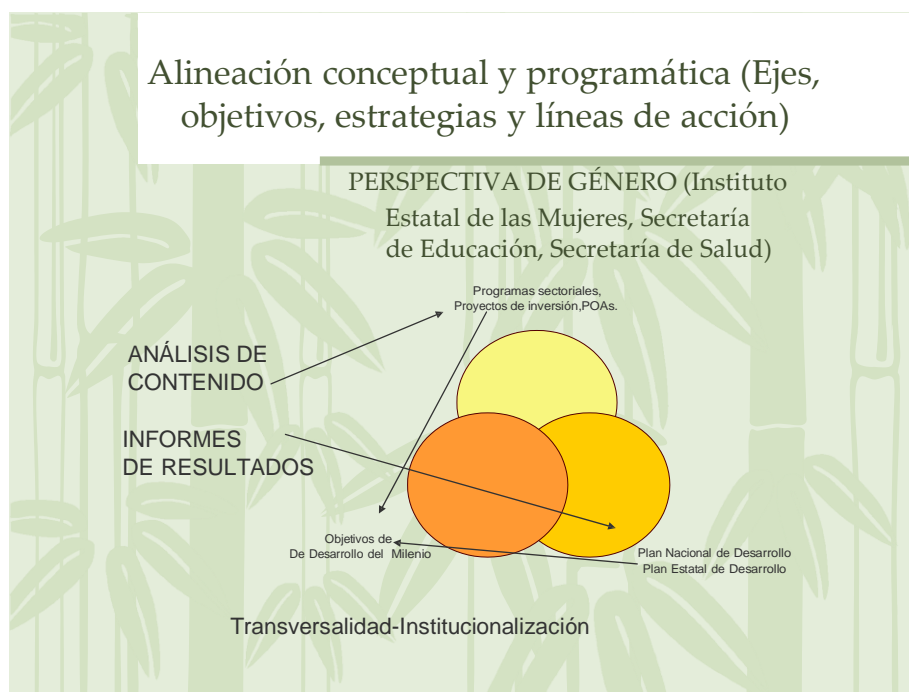
El Plan Estratégico para la apropiación del Manual propondrá el desarrollo de acciones a ser implementadas por las y los funcionarios (as), mandos medios, promotores (as) y técnicos de los programas, en tanto que la transversalidad supone la participación de todos los agentes del desarrollo, incluyendo a las y los tomadores de decisiones al mismo tiempo que se propone avanzar en el proceso de institucionalización.

<sup>2</sup> Economic and Social Council, ECOSOC (2002). Gender Mainstreaming. An Overview. United Nations. New York.

<sup>3</sup> Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A.C. Como parte del Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres, D.F. Del año 2004.



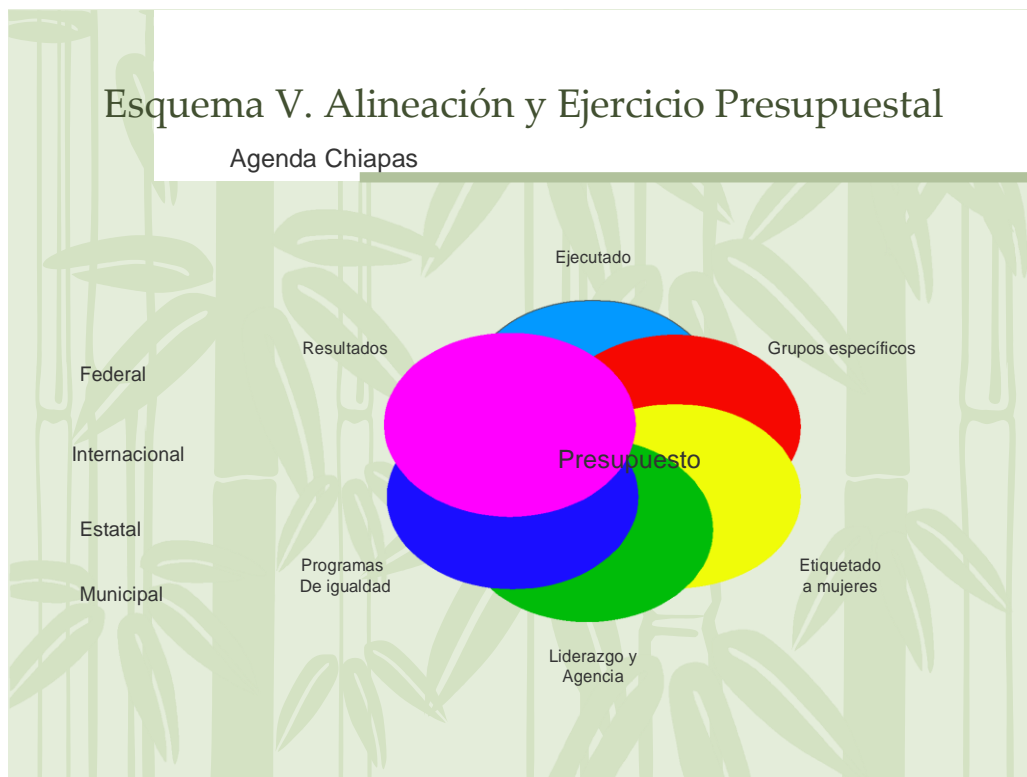
Transversalidad e institucionalización no son sinónimos pero si van tomados de la mano en la planeación como se observa en el esquema de abajo. La transversalidad significa incorporar género en todos los procesos y la institucionalización implica desarrollar los mecanismos para hacer efectiva tal incorporación dentro de todo el proceso institucional. Esto significa que la institucionalización es en gran medida el mecanismo mediante el cual la transversalidad se legitima, se aplica y se normaliza en el oficio de la planeación, evaluación y en general en la toma de decisiones.



Uno de los principales obstáculos para que la transversalidad de género avance en las normas y procedimientos institucionales, trabajar de manera separada los aspectos normativos y de planeación de los aspectos sociales del contexto de trabajo.

El proceso presupuestario es un proceso de toma de decisiones políticas, que supone partir de un efectivo conocimiento y compromiso con la equidad de género y visibilizar

presupuestariamente la formulación de metas. Por ello, otro de los instrumentos fundamentales que planteamos es la “alineación presupuestaria” que permita dar seguimiento a las políticas de género desde el punto de vista de la alineación presupuestal con los planes y programas macroeconómicos y de la cooperación internacional como es la Agenda Chiapas-ONU como se puede notar en el esquema siguiente.



Nos proponemos desarrollar las herramientas específicas que ayuden a la transversalidad, la institucionalización y que promuevan los derechos de las mujeres de acuerdo al diagnóstico de necesidades de las mujeres producto de los talleres implementados en los municipios y que a grandes rasgos se mencionaron en las matrices presentadas anteriormente.

El enfoque de género en el desarrollo y la alineación conceptual y programática desde la planeación, garantiza no sólo un mayor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para el desarrollo, sino también una mejor comprensión de la diversidad de las capacidades humanas involucradas.<sup>4</sup>

Por eso, en esta propuesta abordaremos esta interacción entre transversalidad e institucionalización y proponemos medidas concretas para avanzar en ambos caminos sabiendo de antemano que requiere un proceso de consenso que implica transformar la cultura institucional para incorporar este nuevo paradigma en el proceso de planeación, en las rutinas y en los valores que norman las culturas institucionales.<sup>5</sup>

## **V.2.- Transversalidad de género y cultura institucional incluyente.**

Conforme al planteamiento metodológico que permitirá construir contenidos, perfil de ingreso, egreso y competencias de acuerdo al proceso de alineación y evaluación del PED Chiapas solidario y de las áreas de oportunidad detectadas, se presenta, a manera de ejemplo, el desarrollo del programa que en el ámbito institucional, será necesario construir dentro de una de las líneas estratégicas del Plan.

Los cambios culturales y de valores que implica asumir la perspectiva de equidad e igualdad de género en las políticas públicas han sido recientemente estudiados y promovidos dentro de las propuestas enmarcadas dentro del concepto de cultura institucional o cultura organizacional. De acuerdo a Mendoza (S/A) : “El concepto de “cultura organizacional” ha sido introducido alrededor de los años 70 en la discusión sobre teorías de organización y permite abrir el concepto del estudio de las tareas y actividades

<sup>4</sup> FAO. Propuesta Modular de Capacitación para Técnicos Agropecuarios, PROYECTO CP/PAN/6611 (T) 1999.

<sup>5</sup> Teresa Incháustegui y Yamileth Ugalde. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C. Como parte del Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres, D.F. Del año 2004.

de la organización, a las cualidades sociales menos racionales, más expresivas que dan significado a las tareas.

El concepto de cultura organizacional propuesto por Anzizu<sup>6</sup>, contiene los siguientes elementos: La cultura organizacional es definida como el conjunto de valores, creencias y principios básicos compartidos por un conjunto de personas en una organización, que se expresan a través de los comportamientos, expresiones, ritos y demás productos, que muestran el carácter adquirido por la organización y que la hacen diferente de las otras. 2) ha sido aceptada por la organización de una manera inconsciente y se manifiesta exteriormente a través de las políticas, estructuras, procesos y normas de conducta y por tanto c) tiene repercusión en el ámbito externo de las organizaciones.

El INMUJERES puntualiza las diferencias entre “Cultura Institucional y Cultura Organizacional” y explica las interrelaciones entre ambas en el ámbito del Programa de Cultura Institucional (PCI). Señala que la Cultura institucional se define como “el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman”. (INMUJERES:22) Por otro lado, la Cultura Organizacional, señala, “determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto así como sus medios para ejercer influencia. La cultura organizacional es, por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidos por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, discernir lo correcto de lo que no lo es”. (INMUJERES: 23)

Por lo anterior se plantea que para comprender la organización y su gestión, es necesario entender el contexto cultural en el cual opera y ello implica el conocimiento y los procesos sociales, valores y mecanismos que inciden y operan internamente en las instituciones y organizaciones. El papel de la cultura institucional es fundamental en la consecución de

<sup>6</sup>. Anzizu. J. (1997) Cultura Organizativa. Su incidencia en el funcionamiento y desarrollo de la empresa en alta dirección. Madrid.

objetivos, formas de interrelacionamiento, comunicación y gestión de las demandas de las personas o cultura organizacional. Aunque estos conceptos han tenido mayor utilidad en el ámbito de la empresa, recientemente se ha impulsado en el marco de la incorporación de las políticas del género y desarrollo para fortalecer los procesos de institucionalización y transversalidad como una de las estrategias que pueden coadyuvar a lograr las metas de igualdad entre hombres y mujeres.

Aunque existen pocos estudios que relacionen de manera directa el ámbito de la cultura institucional y organizacional relativas a género y el acceso a los recursos para lograr disminuir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, tal como se señala por Lagunas y Bernabeu,<sup>7</sup> es posible que exista un desfase entre los valores de la organización (expresados en los planes, políticas y discursos institucionales), y los valores y prácticas vividas y asumidas por las personas que trabajan en las instituciones y cómo esta interrelación está permeada por la construcción social de género tanto en las interrelaciones entre el personal, la promoción de puestos, los sistemas de competencia laboral, la conciliación entre los diferentes ámbitos de la vida cotidiana (personal, laboral, familiar), la forma en cómo se dirimen los conflictos, las relaciones de poder y finalmente la forma en que se relacionan con la población y el acceso de la población a los recursos de manera equitativa. Por ello, una prioridad y una estrategia para la transversalidad y la institucionalización, es el impulso y consolidación de una cultura institucional favorable hacia las metas de la igualdad de género.

De lo anterior también se desprende que los cambios en las prácticas, valores y relaciones de poder donde están presentes las construcciones sociales de género podrían influir en superar los procesos de resistencia para los cambios institucionales que se requieren para integrar la perspectiva de género. Por ello, se requiere abordar de manera específica el cambio institucional como un proceso que requiere medidas tanto de corto y mediano

<sup>7</sup>. Lagunas, R. y Bernabeu, N. (2004) Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país. Diagnóstico Institucional de Género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. San Salvador

alcance para influir en cambios de actitud en el personal en general, como en la estructura misma de las instituciones municipales.

Esto se facilitará mediante las acciones que se plantean como la realización de un diagnóstico institucional, los procesos de sensibilización y consenso para la construcción de un programa estratégico y su dimensión en el marco de un Plan Estratégico general y de acuerdo a la problemática, necesidades y propuestas detectados, y la implementación de la estrategia con el fin de lograr incorporar en el corto y mediano plazo, acciones coordinadas para facilitar los procesos de implementación de planes municipales con igualdad de género y un mayor acceso de las mujeres a los recursos para fortalecer su participación a nivel municipal y contribuir a la generación de buenas prácticas que permitan a través de su sistematización y difusión generar modelos de atención integrales que a nivel municipal muestren la ruta, estrategia y metodología para hacer del municipio un espacio para propiciar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en Chiapas.

### **V.3.- Curriculum de acuerdo a cada uno de los actores.**

#### **V.3.1.- Equilibrio entre conceptos teóricos, metodología y técnicas didácticas**

El desarrollo del curriculum, además de estar alineado a los procesos de planeación del gobierno de Chiapas, tendrá que partir de una concepción integral de desarrollo de competencias: conocer, ser y hacer. En este sentido, el currículum por competencias se diseñará para desarrollar en las y los funcionarios, una serie de competencias que les permitan ampliar sus horizontes de conocimiento como herramientas para la vida cotidiana y que al mismo tiempo, debe estar enmarcado en la valoración del nivel de desarrollo de sus competencias laborales, cuyos indicadores de logro definirán en gran medida los conocimientos y habilidades a adquirir, de suerte que la implementación del manual tenga un proceso claro de evaluación y seguimiento en el nivel de competencias a

través de los instrumentos manejables que permiten recoger esa valoración del proceso. Uno de los problemas que se enfrenta en el diseño de políticas públicas con transversalidad de género, específicamente en el ámbito municipal, es la separación entre los elementos teóricos y conceptuales con la metodología y los procesos de operacionalización en indicadores, metas, objetivos, resultados y acciones, dando como producto materiales que tienen poca utilización práctica en los procesos de planeación y la dificultad en su multiplicación y uso cotidiano.

La dificultad de hacer operativo el marco teórico conceptual del análisis de género, el uso indiscriminado de materiales utilizados para otros contextos y o el uso simplista de los conceptos de género aplicados como meras dinámicas o técnicas aisladas son algunos de los obstáculos que esta consultoría pretende enfrentar mediante la elaboración de un documento integrador dentro de un proceso de planificación de género y desarrollo en el ámbito de la agenda central del desarrollo o “gender mainstreaming”.

La propuesta es sugerir un curriculum que con base al manual de transversalización mantenga un equilibrio entre teoría y práctica, incorpore elementos conceptuales del enfoque de género y desarrollo y una discusión sobre las estrategias de desarrollo y género, así como herramientas metodológicas concretas que apoyen los procesos de: sensibilización, capacitación, planificación, evaluación y sistematización cuyo eje conductor sean los elementos sustantivos de la Agenda Chiapas-ONU.

Los ejercicios, se enfocan hacia el análisis de casos, experiencias concretas de quienes participan, análisis de estadísticas sobre pobreza, violencia intrafamiliar, participación política y otros temas, con el fin de identificar la problemática entre hombres, mujeres y grupos de población; en los sectores del desarrollo, aportando paso a paso conceptos, metodologías y herramientas que facilitan la apropiación del enfoque de Equidad y la orientación hacia nuevas prácticas. En esta parte se retomarán las áreas de oportunidad detectadas, el análisis del mapeo de políticas y los avances y agenda de pendientes, así como el perfil de las y los participantes, buscando un diseño curricular que en una

perspectiva integral aporte los elementos teóricos y prácticos de acuerdo al nivel de toma de decisión, posición dentro del gobierno (estatal, municipal, federal) y al análisis de competencias.

Los principios metodológicos sobre los que se sustenta la elaboración del Plan Estratégico son los siguientes:

- a) Partir de un proceso de autodiagnóstico de los principales actores institucionales que permita ubicar el estado de la cuestión en relación a: conocimientos, avances de la incorporación, fortalezas, debilidades, retos y oportunidades.
- b) Partir de un diagnóstico de la realidad chiapaneca desde una perspectiva de género incorporando indicadores básicos de desigualdad de género, por región, etnia y posición social.
- c) Incorporar la perspectiva de género, clase, etnia y posición social incorporando la diversidad cultural, étnica, religiosa, económica y ecológica.
- d) Considerar las voces de las mujeres en cada uno de los temas a fin de incorporar sus demandas considerando que una política pública, no puede concebirse sin un proceso de participación social en su diseño y elaboración.
- e) Conjuntar la experiencia local, el marco conceptual de género y desarrollo, el marco normativo, la alineación programática y presupuestal y elaborar un guión consensado con las y los actores institucionales.

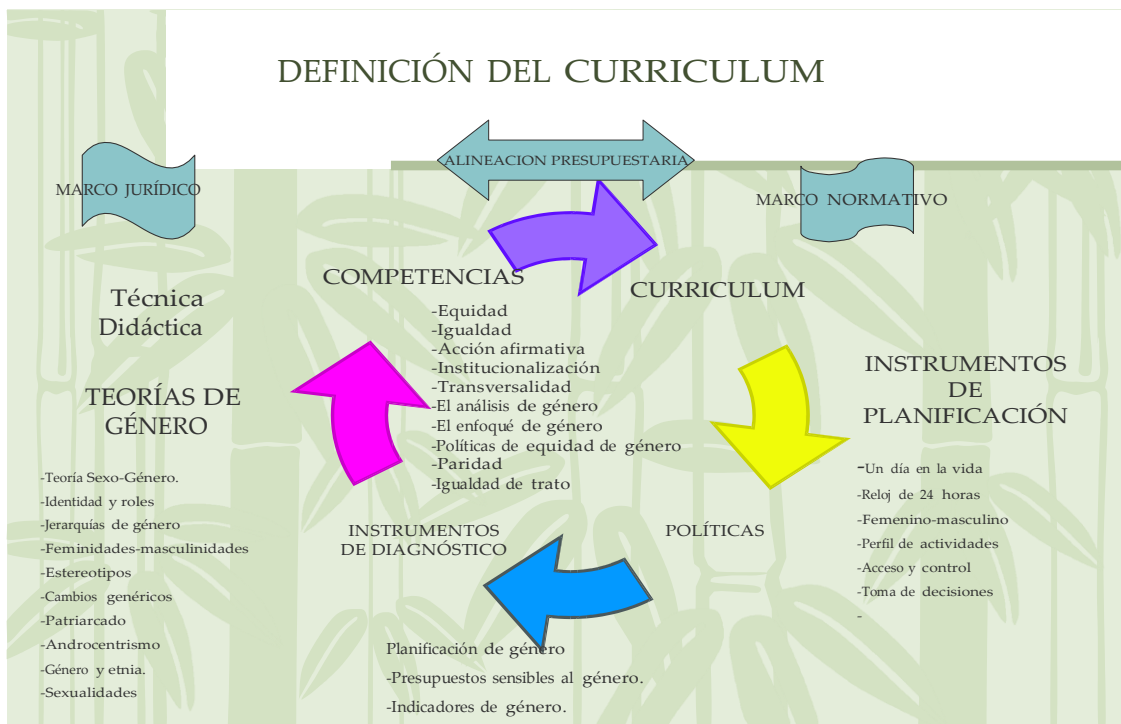
El plan estratégico tendrá un enfoque integral, como un instrumento metodológico que permita su utilización a diferentes actores institucionales y que permita a partir de un marco conceptual sobre género y desarrollo, concretar los procesos de sensibilización, diagnóstico, planeación, monitoreo y evaluación y que tenga un carácter multiplicador.



#### V.4.- Proceso pedagógico.

La propuesta de sensibilización-capacitación, partirá de una experiencia vivencial (individual o colectiva) que tenga que ver con los procesos de la realidad estatal en un ámbito comunitario y problemático (violencia, salud, acceso al crédito, roles de género, división sexual del trabajo, etc.) que a partir de problematizar la realidad, se pase a la reflexión sistematizando conceptos relevantes al tema y que a través de herramientas prácticas y de planeación, diagnóstico, evaluación, diseño, monitoreo y evaluación, permita tener un hilo conductor que facilite el uso del manual para diversos usos: charlas de sensibilización, análisis de presupuestos públicos, elaboración de indicadores, diseño de proyectos de inversión, y todas aquellas acciones que tengan que ver con la planificación estratégica de género. En todo el proceso de elaboración y capacitación para la utilización del manual, aplicamos los principios, conceptos y herramientas desarrolladas por la Metodología de Educación Popular con Enfoque de Género, aplicamos técnicas en el marco del laboratorio de la microenseñanza y hacemos adaptaciones a la metodología del Marco Lógico para el análisis de políticas y presupuestos, incluyendo herramientas como matriz de participantes, árbol de problemas, árbol de objetivos, matriz de planificación de proyectos.

Existe una gran diversidad temática que puede ser sugerida en base a perfiles de ingreso y egreso, sin embargo, es necesario considerarlo de acuerdo al proceso anteriormente señalado, incluyendo el análisis de las competencias, ya que un exceso de información o la carencia de la misma, podría complejizar el logro del objetivo que se pretende lograr. Sin embargo podríamos proponer como ejemplo algunos de los siguientes temas.



#### V.5.- Ejemplo de Capítulos en base a módulos integrales.

Para la apropiación y utilización del manual se propondría una estructura similar a la siguiente que se articulará con los contenidos aportados en el Manual de Transversalización “Tejiendo Igualdad”. Algunos de los temas que podrían ser implementadas en estrategias específicas (de sensibilización, capacitación, divulgación y otro) y que pueda ser más o menos especializado incluyen los siguientes:

MODULO I. -La transversalidad de género.

MODULO II.- El diagnóstico de género

MODULO III.- La planificación de género.

MODULO IV.- La evaluación estratégica de género.

MODULO V.- Diseño de políticas públicas con enfoque de género.

MODULO VI.- Presupuestos sensibles al género.

MODULO VII.- DISEÑANDO POLÍTICAS PÚBLICAS (De acuerdo a las áreas de oportunidad, competencias y de acuerdo a cada uno de los ámbitos: político, programático e institucional), violencia, salud, educación, pobreza, medio ambiente y desarrollo sustentable.

MÓDULO IX.- METODOLOGÍA DE EDUCACIÓN POPULAR CON ENFOQUE DE GÉNERO.

GLOSARIO DE TERMINOS

ANEXOS. CD INTERACTIVO

### VI.- MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.

Un ejemplo para la implementación del seguimiento se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro No. 10. Propuesta de indicadores de implementación y avance del plan.**

| RESULTADOS AL 2012   | INDICADORES DE LOGRO  | ACCIONES ESTRATÉGICAS   | RESPONSABLES  |
|--|---|---|---|
| 2.1 La equidad de género de asume como un mandato para todo el personal y se presentan los resultados de avances en el marco del Plan de Desarrollo Municipal, Agenda desde lo Local, POAs.            | -Informes de acciones en los ámbitos político, programático e institucional por perfil de puesto y competencias del personal con criterios de incorporación de género en su práctica cotidiana. | ❖ Elaboración de un plan estratégico que incluya medición de resultados con respecto a incorporación de género en las políticas y procedimientos de acuerdo al área en que se desempeñe.  | SEDEM.<br>Ayuntamiento Municipal.<br><br>Directores |
| 2.2.- Se aumenta la capacidad técnica y metodológica en equidad de género con un programa amplio de capacitación al personal y se incorporan a los criterios de calidad establecidos por el municipio. | -Aumento del número de hombres y mujeres con conocimientos de género a nivel conceptual y metodológico aplicado al trabajo comunitario.   | ❖ Diseñar un programa de capacitación y acompañamiento al trabajo de campo para mejorar la comprensión de los temas de género en su trabajo con las comunidades.  | Coordinadores<br><br>Técnicos                       |
| 2.3.- Se han adecuados a los procedimientos de planeación, el uso de instrumentos de planificación de  | -Los documentos de rectore de género en Chiapas son conocidos y retomados en sus prácticas laborales por el   | ❖ Revisar la difusión y presentación de materiales relativos a género a lo interno del personal y diseñar materiales que permiten conocer las políticas institucionales relativas a género y mediante el uso de medios electrónicos, especialmente los que tengan | Responsable de planeación institucional             |



|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| género, y la política del ayuntamiento.  | 90% del personal.   | que ver con las políticas de igualdad y equidad de género.  | Responsable de divulgación institucional |
| 2.4.- Aumenta el presupuesto destinado a la equidad de género en la formación del personal y para el desarrollo de actividades comunitarias que tiendan al empoderamiento de las mujeres.                                      | -Número de técnicos capacitados (as) y presupuesto aplicado para el fortalecimiento de capacidades en el tema de género.  | ❖ Capacitar y sensibilizar a personal técnico y responsable de los proyectos de manera integral y sistemática de acuerdo a un diagnóstico de necesidades de capacitación.   |  |
| 2.5.- Se crea y consolida un área que promueva la transversalidad (instancia de la mujer, coordinación, equipo, red de puntos focales) y se le dota de carácter decisorio en los aspectos relacionados con la transversalidad. | -Tipo de acciones y presupuesto aplicado a nivel de campo surgidos del análisis de género que reorientan los proyectos en el campo y que beneficien directamente a las mujeres. | ❖ Elaborar perfil de funciones del equipo de género en el marco del organigrama de ayuntamiento y definir su carácter en el seguimiento de la estrategia, incluyendo la elaboración de propuestas y la incidencia en las decisiones de la planeación. |  |
|  |   | ❖   |  |

## VI.- RETOS

a) **PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN Y COMPROMISO DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS.** Se considera que la falta de sensibilización y compromiso de funcionarios que toman las decisiones es un obstáculo para aplicar la perspectiva de género de una manera transversal y a todos los niveles institucionales. Se propone generar una estrategia de sensibilización con modalidad de conferencias, charlas cortas y firma de compromisos institucionales, incluyendo a los y las presidentas municipales.

b) **ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS METODOLOGICOS QUE PERMITAN TRADUCIR Y APLICAR EL MARCO JURIDICO Y LOS COMPROMISOS DE TRANSVERSALIDAD A NIVEL MUNICIPAL.** A nivel local se observa un grave desconocimiento del Marco Jurídico de la mayoría de las personas que trabajan el tema, procedimientos concretos de transversalidad, indicadores, presupuestos, etc. Se propone elaborar una guía a nivel

municipal que replique y actualice los contenidos del Manual Tejiendo Igualdad y que se convierta en una Guía Municipal para la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género en Chiapas y que retome la metodología aplicada en los talleres de implementación del manual a fin de apoyar los procesos de sensibilización y capacitación, además de dar productos concretos: planes municipales de equidad de género, sensibilización y capacitación, etc. Se trabajaría con los 20 municipios para dar seguimiento y 10 municipios nuevos.

C) Diseñar un camino que desde lo político y programático permita elaborar y dar seguimiento a un presupuesto específico para disminuir la desigualdad de género, además de un presupuesto transversal y que se pueda concretar en la elaboración de planes de igualdad a nivel municipal en 5 municipios que tuvieron mayor interés.

D) Fortalecer las áreas de género a todos los niveles dotando de estructura y presupuesto propio. Implica crear y generar un programa de capacitación a las titulares de las instancias de las mujeres, proponer curriculum, estrategia, modalidades de capacitación para fortalecer sus habilidades de gestión y elaboración de propuestas. Todo lo anterior puede venir en la Guía municipal para la implementación de la transversalidad y acompañar el proceso de multiplicación y aplicación de la transversalidad tomando como base al municipio. Este programa se implementaría a nivel estatal y con un trabajo piloto en los 20 municipios ya trabajados.

E) Fortalecer el diseño de políticas públicas desde lo local atendiendo el marco jurídico a nivel municipal, ejemplificar el uso y distribución de los presupuestos públicos, y elaborar y difundir agendas de género que desde lo local tiendan al fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres. Para ello se propone la asesoría y acompañamiento



a 5 municipios para elaborar planes municipales de igualdad que sienten un precedente de buenas prácticas al estar alineado a ODMs, plan estatal y agenda desde lo local.

