

LIBRO DE TESTIMONIOS SOBRE LA AGENDA DE ACCESO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN JALISCO

Periodo 2019-2024



Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres



CONTENIDO

Presentación	3
Introducción.....	5
Derecho a una Vida Libre de Violencia.....	11
Derechos Sexuales y Reproductivos.....	37
Derecho al Cuidado Digno.....	49
Derecho a la Participación Política de las Mujeres	62
Derecho al Trabajo Decente.....	70
Interseccionalidad.....	86
Transversalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública...102	
Transversalización de la Perspectiva de Género en la Iniciativa Privada.....	121
Miradas desde Adentro.....	130
Reflexiones Finales.....	157
Anexo. Personas Entrevistadas.....	160

PRESENTACIÓN

Mensaje de la Secretaria de Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado
de Jalisco



Este libro forma parte de un ejercicio evaluativo impulsado desde la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) a través del equipo de investigación de Demoskópica México, con el ánimo de conocer y comprender la percepción que se tiene de nuestro trabajo como Mecanismo de Adelanto para las Mujeres en Jalisco, a partir de la recuperación de los testimonios de personas de distintos sectores sociales que han sido aliadas estratégicas durante estos primeros casi seis años de operación como Secretaría responsable del impulso y desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad y de una vida libre de violencias para las niñas, las jóvenes y las mujeres.

Gracias a quienes participaron en las entrevistas, nos regalaron su tiempo y su reflexión en torno a su manera particular de colaborar y sumar al trabajo de la SISEMH; por conversar con nosotras y retroalimentar nuestro quehacer con su visión, experiencia y recomendaciones. Gracias por abrirnos las puertas de sus oficinas, organizaciones, colectivos, centros de trabajo, hogares, albergues, negocios, empresas, instituciones y equipo. Por darnos la oportunidad de platicar, debatir, analizar y preguntarnos juntas, si acaso este modo de intentar hacer gobierno y política pública con perspectiva de género y de derechos humanos, se traduce en una verdadera posibilidad de mejorar las condiciones de vida, de convivencia, de desarrollo y de relación entre mujeres y hombres en Jalisco.

Los testimonios aquí recuperados permiten mirarnos en un espejo común, uno que hemos construido a lo largo de estos años mediante múltiples ejercicios de

diálogo, de compartir ideas, preguntas y de “arrastrar el lápiz” para comprender mejor la realidad social e intentar intervenir en ella para transformarla de manera colaborativa.

Toda auténtica colaboración precisa conversación, esos diálogos donde, mientras jugamos -sin juzgarnos- con las ideas, forjamos alianzas. La acción colectiva gana fuerza cuando somos capaces de verbalizar nuestras debilidades y complejidades. Sin miedo, asumiendo el peligro, ya que al escuchar corremos el riesgo de que nos convenzan. De hecho, “conversar” proviene del latín *versare*, “girar”. Se refiere a convivir, converger, pero también cambiar, darse la vuelta en compañía. De alguna forma, con-versar es una actividad de calado político y poético -tejer versos con otras personas-. (Irene Vallejo, *El País*, domingo 25 de agosto, 2024).

Los testimonios aquí recuperados, son justo un reflejo nítido de algunos de los avances y pasos firmes alcanzados como equipo SISEMH, de la mano de ustedes (los que aparecen aquí y los que no, pero que también han sido parte de la historia de construcción de esta Secretaría); y a la vez, naturalmente, son un vislumbre de los retos, las ausencias, las deliberaciones faltantes para articular de manera más efectiva y sostenida, mejores caminos para la igualdad sustantiva, la justicia y la erradicación de las violencias.

Estamos convencidas de que el desafío por alcanzar la igualdad no puede asumirse en solitario, ni de manera individual, es definitivamente una apuesta colectiva y comunitaria. No podemos solas, pero tampoco podemos dejar a nadie afuera, y a nadie atrás. Sirva cada idea y cada reflexión aquí recuperada, para seguir urdiendo formas más cercanas y horizontales de hacer gobierno, poniendo al centro a las niñas, las jóvenes y las mujeres, para construir con ellas y a partir de todas ellas, en su diversidad y particularidad.

Paola Lazo Corvera

Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

INTRODUCCIÓN

El libro de testimonios nace de la inquietud de reflexionar junto a quienes formaron parte del trabajo colaborativo para dar vida y forma a las agendas de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que emprendió la nueva Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) que fue creada en 2019 para integrarse a la estructura de la administración pública estatal.

Al ser heredera del Instituto Jalisciense de las Mujeres y establecerse como el Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres en la entidad, en un contexto con muchos retos relacionados con brechas por cerrar y la alerta de violencia contra las mujeres que había sido declarada pocos años antes, se abrió un camino por recorrer que no habría logrado avanzar las distancias, ni con la misma velocidad, sin el apoyo de muchas de las voces que recoge el documento que aquí se presenta, así como muchas otras que también formaron parte de esta travesía y a quienes expresamos un profundo agradecimiento por su dedicación y compromiso.

El objetivo de las siguientes páginas es recorrer con estas voces parte de ese camino que, si bien no se trata del fin de los esfuerzos, sino el momento

del relevo que sucede cada seis años en la administración estatal y donde las metas continúan en un marco de derechos que esperamos sigan ensanchándose de la mano de las organizaciones de la sociedad civil, las colectivas feministas, la academia y la iniciativa privada, ya que los desafíos son de tal tamaño que sólo será posible afrontarlos y lograr condiciones más justas, igualitarias y libres de violencias para mujeres y hombres.

En este marco de transición, es importante hacer un recuento de las experiencias y lecciones aprendidas con una red muy amplia de personas



actoras gubernamentales que incluyen instituciones del gobierno federal, dependencias estatales y municipales, así como quienes forman parte espacios no gubernamentales que cruza las fronteras.

La estructura del libro se organiza en ocho apartados con fines analíticos que tienen el objetivo de agrupar los testimonios recogidos a través de entrevistas semiestructuradas para facilitar su lectura a la luz del acceso a derechos y enfoques que marcaron el abordaje de las agendas de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que encabezó la SISEMH durante el periodo 2019-2024, así como los logros obtenidos y los retos pendientes.

Los primeros cinco apartados corresponden a derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes, mientras que los últimos tres se refieren a enfoques transversales que son necesarios para que la igualdad sea sustantiva en todos los sectores de la sociedad.

Como se puede apreciar en los apartados dedicados a los derechos, existen redes de personas actoras integradas a través de sistemas, órganos colegiados y convenios de colaboración que instrumentan las acciones que fueron pensadas, discutidas e implementadas de manera conjunta para garantizar el

acceso a derechos desde diversos frentes; en donde el disenso también fue clave para enriquecer la mirada sobre los problemas que se buscan resolver.

En los enfoques transversales discutidos en los últimos apartados, la articulación gubernamental y no gubernamental trasciende cualquier intento por mapear los esfuerzos en conjunto, pues tanto la interseccionalidad como la transversalización de la perspectiva de género, acompañan todas las acciones, programas, convenios y colaboraciones realizadas en contribución de la agenda.

En orden de presentación, el primer apartado recupera las contribuciones enfocadas en prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Este derecho y su marco normativo a nivel estatal, nacional e internacional fundamentan una de las agendas neurales impulsadas por la SISEMH a través de una de las dos Subsecretarías que la conforman: la Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El segundo apartado destaca las estrategias empleadas para que las mujeres puedan decidir de forma segura, libre, informada y consciente sobre el ejercicio y la expresión de su sexualidad, así como de discernir si desean embarazarse o no y en qué

circunstancias hacerlo. Entre las principales agendas destacan la prevención del abuso sexual, la promoción de la educación sexual integral, el acceso a la interrupción legal del embarazo, la prevención del embarazo adolescente y la inclusión de las mujeres que forman parte de la comunidad de la diversidad sexual.

El tercer apartado aborda prácticas relacionadas con el reconocimiento, la redistribución, la reducción, la representación y la recompensación de las labores de cuidado identificadas en los testimonios. Estas acciones buscan garantizar el acceso a un cuidado digno que sustente la vida y proporcione elementos materiales e inmateriales suficientes y de calidad para el desarrollo integral de personas en situación de



dependencia, como niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad temporal o permanente.

Asimismo, se analizan las condiciones necesarias para que las personas cuidadoras, tanto remuneradas como no remuneradas, puedan desempeñar su labor en un entorno de igualdad, dignidad, corresponsabilidad y autocuidado.

El cuarto apartado se centra en experiencias relacionadas con la disminución de la brecha de participación política entre mujeres y hombres. Se incluyen acciones orientadas a promover el desarrollo del liderazgo femenino y facilitar su acceso a espacios de toma de decisiones en la sociedad, así como a la organización y articulación de grupos de mujeres para incidir en el ámbito público. Algunos aspectos clave en este sentido son las políticas de paridad de género, los programas de formación en liderazgo político, la instalación de comités y la realización de eventos que fomenten la participación activa de las mujeres en la esfera pública.

El último apartado que versa en torno a derechos específicos está dedicado a las condiciones necesarias para que las mujeres ejerzan su derecho al trabajo decente. Esto incluye no solo el acceso a oportunidades de empleo

y autoempleo que les permitan generar ingresos suficientes, sino también el desarrollo de capacidades humanas, psicológicas, sociales y profesionales que contribuyan a la construcción de su autonomía económica.

En este orden de ideas, se identificaron acciones destinadas a detonar procesos de empoderamiento en las mujeres que les permitan generar mejores condiciones económicas y tomar decisiones de manera informada, libre y responsable para hacer el uso más eficiente de sus recursos en favor de su propio bienestar y el de sus familias. La reducción de las brechas económicas por razón de género y el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres exigen la transformación de estructuras desiguales y la creación de condiciones que les permitan acceder a mejores oportunidades de desarrollo, incluyendo la tenencia de la tierra y el fortalecimiento de empresas lideradas por mujeres.

El enfoque interseccional implica reconocer los distintos ejes de desigualdad que atraviesan a las personas, como el género, la clase social, la edad, el origen étnico, el color de piel, la orientación sexual, la discapacidad, entre otros. Por ello, el sexto apartado tiene como objetivo visibilizar las agendas que se intersectan con el trabajo que la

SISEMH realiza como mecanismo de adelanto para las mujeres en toda su diversidad. Esto incluye temas relacionados con personas migrantes y refugiadas, mujeres indígenas, personas que forman parte de la diversidad sexual y mujeres con alguna discapacidad.

La perspectiva de género es un enfoque que identifica y analiza las desigualdades y desequilibrios de poder basados en el género, visibilizando estructuras de exclusión y ofreciendo herramientas para transformarlas. La transversalización de este enfoque en la administración pública es clave para garantizar que las políticas, programas y acciones no perpetúen brechas de desigualdad, sino que contribuyan a reducirlas. Por ello, el apartado número 7 incluye los



testimonios que reflejan la incorporación de esta perspectiva en las etapas de las políticas públicas y que promueven una transformación cultural dentro de las instituciones gubernamentales, asegurando prácticas inclusivas y equitativas que impulsen una sociedad más igualitaria.

Al igual que el sector público, la iniciativa privada desempeña un papel crucial en la transformación de las desigualdades sociales. Es por ello, que la última categoría recupera las verbalizaciones relativas a la transversalización de la perspectiva de género en las empresas para visibilizar los avances y retos en este campo.

Algunos aspectos cruciales para promover espacios laborales más igualitarios que generen mejores oportunidades de desarrollo para las mujeres son: la promoción de la paridad de género en todos los niveles jerárquicos, especialmente en puestos directivos; la prevención y sanción del acoso y el hostigamiento sexual; el fomento de la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente asociados a los hombres; y el desarrollo de procesos de recursos humanos libres de discriminación.

No obstante, es fundamental reconocer que los derechos humanos son interdependientes, lo que significa que están profundamente interconectados, de manera que la vulneración o garantía de uno impacta directamente en el resto. Además, son indivisibles, es decir, no pueden fragmentarse ni jerarquizarse, y deben ser garantizados, respetados, promovidos y protegidos de manera integral para asegurar su ejercicio pleno. El trabajo que se presenta a continuación organiza estos derechos en categorías para facilitar el reconocimiento de la progresividad de los derechos humanos de las mujeres y dimensionar el contexto de su situación actual.

Para cerrar el libro de testimonios, se agrega un apartado titulado “Miradas desde adentro” que incluye un análisis de los testimonios del equipo de SISEMH a manera de reflexiones sobre el trabajo realizado estos casi seis años y los aprendizajes provenientes de la proximidad con las vidas de mujeres en el campo y en la ciudad, jornaleras, empresarias, emprendedoras, asalariadas, cuidadoras sin y con remuneración, trabajadoras del hogar, migrantes y una multiplicidad de contextos que comparten metas relacionadas con igualdad y una vida libre de violencia .



DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA



El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende la prevención, atención, sanción y erradicación de los distintos tipos de violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, en donde la federación, las entidades federativas y los municipios tienen obligaciones compartidas y específicas. En el caso de Jalisco, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres es el mecanismo institucional a nivel estatal para dirigir y coordinar las políticas de igualdad de género y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, incorpora los distintos tipos de violencias que experimentan las mujeres en distintos momentos y etapas de su vida: física, psicológica, patrimonial, económica, sexual, digital, a través de interpósita persona, o cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. Mientras que las modalidades de violencia que se refieren a las formas, manifestaciones o los ámbitos donde se presenta la violencia contra las mujeres consideran los ámbitos familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional, política y feminicida.

Actoras (es) que forman parte de la agenda de colaboración para garantizar el derecho a una vida libre de violencia.

A nivel INTERNACIONAL

- ONU Mujeres.
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
- Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).
- Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA)
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR).
- Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD).

A nivel FEDERAL

- Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM).
- Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).^{SNPASEVM, GIM}
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.^{GIM}
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (hoy Instituto Nacional para los Pueblos Indígenas)^{SNPASEVM}
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional de las Mujeres.^{SNPASEVM, GIM}
- Instituto Mexicano del Seguro Social^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)^{SNPASEVM}
- Instituto Mexicano de la Juventud^{SNPASEVM}

- Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. ^{GIM}
- Suprema Corte de Justicia de la Nación ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Gobernación ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Bienestar ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Educación Pública ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Salud. ^{SNPASEVM}
- Fiscalía General de la República. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Cultura. ^{SNPASEVM}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Relaciones Exteriores ^{SNPASEVM}
- Sistema Nacional para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) ^{SNPASEVM}
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) ^{SNPASEVM}
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. ^{SNPASEVM}
- Consejo Nacional para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) ^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional Electoral. ^{SNPASEVM}
- Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres de los 32 Estados. ^{SNPASEVM}
- Confederación Nacional de Gobernadores (CONAGO) ^{SNPASEVM}
- Centros de Justicia para las Mujeres ^{SNPASEVM}.
- Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR).

A nivel ESTATAL

- Sistema Unificado de Atención Integral a Mujeres y Niñas Víctimas de Violencia (SIAMUVIV).¹
- Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CEPAEVIM).
- Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo Adolescente (GEPEAJAL).
- Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Adolescentes, Niñas del Estado de Jalisco (PASE).
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del estado de Jalisco (CEAVJ)
CEPAEVIM
- Centro Especializado para la Erradicación de las Conductas Violentas hacia las Mujeres (CECOVIM).^{PASE}
- Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico ^{PASE}
- Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social ^{PASE}
- Coordinación General Estratégica de Seguridad ^{PASE}
- Fiscalía del Estado de Jalisco ^{CEPAEVIM, PASE}
- Escudo Urbano C5 ^{PASE}
- Red de Centros de Justicia para las Mujeres ^{PASE}
- Secretaría de Administración del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEEJ) ^{GEPEAJAL}
- Secretaría de Infraestructura y Obra Pública del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco ^{PASE}

¹ Para conocer a detalle la composición del SIAMUVIV en sus tres niveles de atención, véase el documento Modelo de Atención Integral a Mujeres, Adolescencias y Niñez Víctimas de Violencias por Razón de Género en Jalisco, pp.86-94. Disponible en https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2024/07/SIAMUVIV_Modelo_de_Atencion_Victimas_de_Violencia_por_Razon_de_Genero.pdf



- Secretaría de Salud del Estado de Jalisco GEPEAJAL ^{PASE}
- Secretaría de Seguridad del Estado de Jalisco (SS) ^{CEPAEVIM, GEPEAJAL, PASE}
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco (STPS) ^{GEPEAJAL}
- Secretaría de Transporte del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Secretaría General de Gobierno del Estado de Jalisco GEPEAJAL ^{PASE}
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes ^{GEPEAJAL, PASE}
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Jalisco (DIF Jalisco) ^{CEPAEVIM, GEPEAJAL, PASE}
- Contraloría del Estado de Jalisco ^{PASE}
- OPD Servicios de Salud ^{CEPAEVIM, GEPEAJAL}
- Instituto de Justicia Alternativa ^{PASE}
- Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (IEPC) ^{PASE}
- Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses (IJCF) ^{CEPAEVIM, PASE}
- Poder Judicial del Estado de Jalisco ^{PASE}
- Poder Legislativo del Estado de Jalisco. ^{CEPAEVIM}
- Procuraduría de Protección a Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Jalisco (PPNNA) ^{PASE}
- Procuraduría Social del Estado de Jalisco ^{PASE}

A nivel MUNICIPAL

- A través de Programas como Estrategia Ale, Barrios de Paz y Nos Movemos Seguras:
- Gobiernos Municipales
- Comisarías Municipales
- Contralorías Municipales
- DIF Municipales
- Instancias Municipales de las Mujeres / de Igualdad Sustantiva.
- Institutos Municipales de la Juventud

Actoras(es) NO GUBERNAMENTALES

- Academia y universidades.
- Organismos de la Sociedad Civil.
- Participantes en la estrategia de Nos Movemos Seguras (Programa Barrios de Paz y la acción Puntos Púrpura).
 - Servicios de plataforma de transporte y taxis amarillos.
 - Establecimientos y locales comerciales.



Entrevista Erika Marisol Troncoso Saavedra [Coordinadora de Vinculación Estratégica Interinstitucional de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres del Gobierno Federal]

Innovación para atender la violencia desde los CJM

[En relación con el trabajo de la SISEMH]...Han sido muy innovadoras en términos de que normalmente los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) dependen de Fiscalías. En todo el país tenemos 70 Centros de Justicia. Algunos estados que dependen totalmente de Fiscalía, otros que dependen de alguna parte del Ejecutivo.

Eso creo que lo lograron muy bien en Jalisco. Es decir, no dejar el Centro de Justicia sin la parte ministerial, que es uno de los retos más complicados, porque las Fiscalías, pues hacen lo que les corresponde. Ahí la Secretaría, la SISEMH, fue muy hábil para lograr dos cosas que creo que son muy importantes.

Uno, la negociación presupuestal en el Estado, para que tuvieran presupuesto etiquetado claramente, sin dudas. Y dos, para que las áreas de Fiscalía correspondientes no se hicieran omisas, sino que, al contrario, asumieron su responsabilidad, es decir, todavía se emiten órdenes de protección, no hay dificultad en esto, se siguen haciendo periciales, el área de Fiscalía dentro del Centro de Justicia sigue siendo amplia.

Inversión estatal en infraestructura para la atención de las violencias

[...] reconocer que Jalisco es uno de los pocos estados que tiene inversión estatal en construcción, eso creo que hay que dejarlo muy claro. Yo me encargo de subsidios a nivel federal y la mayoría de los estados colocan cuatro pesitos, la barra del fondo, voy a pintar voy a hacer el paisajismo les voy a poner el pasto. Eso nos ha complicado muchísimo, pero se ha tomado una decisión de dar menos recursos con construcciones más sencillas, sin embargo, lo que hizo Jalisco, fue decir tú dame los cuatro pesos que tú quieras, pero yo sí voy a construir mi Centrote de Justicia.

Les puedo decir que hay otros Centros de Justicia donde tú llegas al área de empoderamiento y casi que hay polvo, yo me siento a llorar, pero bueno, Guadalajara no pasa eso, entonces tenemos el Centro de Justicia para las Mujeres de Guadalajara, Puerto Vallarta, que era la red inicial. Esta

administración decidió construir Colotlán, recursos 100% estatales, y decidió construir Tlajomulco.

Cobertura: descomprimir AMG y necesidad de ampliar cobertura al interior del Estado

Yo creo que la estrategia en una primera fase de una administración que realmente le interesó el tema de las mujeres, me parece fantástica. Yo quisiera pensar que en la siguiente administración va a mejorar la cobertura, porque ahorita creo que el paso, como yo lo identifiqué, era de descomprimir la zona metropolitana, que es un nudo. Yo creo que tiene que haber una segunda urgencia, que es el tema de cobertura en todo el Estado. Y eso esperaríamos que lo pudiera hacer una siguiente administración que le siga interesando el tema, porque lo que sí tenemos que reconocer es que, al gobernador le interesó. Le puso dinero, le puso, por lo menos no le puso trabas, que hay un punto básico en estos temas que son sensibles para ellos, en donde él, incluso lo lograron, y ya no sé si fue la SISEMH que le vendió bien la idea, o qué, pero lograron entender que hasta la alerta podemos sacarle provecho. Creo que ese es uno de los retos que tenemos en el nivel más alto político. Es como que una alerta de género es una maldición. Sí, 25 estados en este país tienen alerta, y es la oportunidad de fortalecer capacidades.

Trabajo colaborativo a nivel estatal y municipal

Otra cosa que hay que reconocerles, el trabajo entre Estado y municipio, en Jalisco, si me lo preguntan, es bastante, bastante fluido. [...] Los municipios de Jalisco son absolutamente innovadores, Zapopan, Guadalajara. Creo que son los más innovadores en términos de violencia. Son de los pocos municipios en que tienen, por ejemplo, pulsos de vida, que ya tienen estructuras muy claras de medidas y órdenes de protección. Entonces, creo que esa es una parte que también la administración actual ha logrado sacar muy bien de coordinación con los municipios, porque hay atribuciones que son municipales. Medidas de protección, el seguimiento de medidas y órdenes de protección por definición es municipal. Entonces, si no tienes esa coordinación con las policías locales, pues no lo vas a lograr.

La atención como puerta de entrada a la prevención

La ley de acceso habla de cuatro cosas, prevención, atención, sanción y erradicación. Nosotros durante esta administración en CONAVIM hemos dedicado nuestro esfuerzo a mejorar la atención. En eso hemos coincidido mucho

con Jalisco: esto es un engranaje. Hacer todo al mismo tiempo no existe. Eso no podemos. Es física y humanamente imposible. Entonces, en este engranaje lo hemos discutido con Jalisco, necesitamos fortalecer la atención para que podamos alimentar la prevención. La próxima administración tiene que mejorar cobertura y tiene que pasar, es lo que aprende, lo que ha aprendido de atención para ver cómo podemos prevenirlo realmente, no esa prevención primaria. Ese es un siguiente paso, comparado con otros estados, sí tengo que insistirles que el avance en Jalisco que yo veo es fenomenal.

En Jalisco, si me lo preguntan, lo lograron. Lograron meterse con seguridad pública, a pesar de que los señores siguen haciendo caras.

Resulta que la prevención tendría que ser mucho más alimentado en saber cómo focalizamos. Si estamos aprendiendo que hay un lugar o hay un tipo de violencia, que estamos atendiendo más, eso es lo que tendríamos que hacer en prevención.

Cambio de enfoque

En términos generales, de la Convención de Belém Do Pará, hay un diseño muy enfocado en la sanción. Y ese diseño enfocado en la sanción, a mí me encantaría algún día que creo que no lo voy a ver yo, pero bueno, que nosotros podíamos revertir esto y que podíamos entender que las mujeres y los hombres tienen que estar en el centro, no en la sanción. Si tú ves todo el discurso es supremamente punitivista sobre violencia, por eso nos involucramos con seguridad pública, pero seguridad pública no entiende.

El sistema de violencia está enfocado en que se generen sanciones y ese es un sistema que genera nudos y frustración en las partes. En los estados el tema de violencia realmente no le terminan entrando, Jalisco es una de las excepciones. Es que tenemos que entender que entres por acá o entres por el lado que entres, vas a tener un potencial de detección. Y Jalisco lo hace bien.

Liderazgo y equipo a cargo de la agenda en Jalisco

Paola es muy buena gestora y voy a utilizar los nombres porque no estoy hablando de manera institucional, no estoy hablando de la institución, sino muchas veces quienes están en la cabeza son las que generan estos links. Paola es muy generosa, muy amable, muy sensata. Esas características que parecen cosas sencillas, no lo son. Yo creo que ahí sí seleccionaron, la selección de una Secretaria tiene que ir impulsada con eso. Malena que es muy buena. Son personas que tienen una gran

habilidad en el servicio público y en un contexto muy complicado, sin dejar de levantar su voz.

Ellas hacen evaluaciones, ellas preguntan, hicieron una evaluación de reeducación, hicieron una evaluación de pulsos de vida. Eso les ayuda a tomar decisiones. Creo que tenemos todavía mucho que aprender de Jalisco y ojalá, pido a las diosas, que lo podamos lograr, que seleccionen una Secretaria que tenga esa habilidad, que sea la Secretaria una persona que tenga esas habilidades de interlocución, como lo que he visto en el personal que tiene Jalisco.

Ellas han sido muy independientes, más bien nos han informado. Jalisco es un estado que no da problemas, por así decirlo, no tienes que llevarlo, porque tiene además personal muy altamente calificado. Entonces, te voy a decir algo simple. La firma de un convenio, la elaboración de un convenio, la carga no nos queda a nosotros, sino que les termina quedando a ellos porque tienen el personal que tiene las capacidades. Eso es algo muy valioso frente a otros estados donde la carga del trabajo nos queda, nos cae más a nosotros.

Retos: Cuidados y transporte en los espacios de atención

Y ahí, el tema de cuidados, de manejo de espacios de atención para las infancias, de todos esos facilitadores. Eso lo hemos discutido dentro de los Centros de Justicia. Nosotros decimos que nuestros servicios son gratuitos y no es cierto. Nuestros servicios le cuestan al usuario. Si bien no está pagando la consulta, llegar a un Centro de Justicia le cuesta. Entonces, el transporte a los centros de justicia. Esa es una (cosa simple, que resulta) complicadísima (para las mujeres). Es de una simpleza increíble, pero no sabes cómo cuesta de trabajo y puede hacer la diferencia.

Sobre los materiales de difusión de la agenda

Entonces, tienen buenas diseñadoras, generan material atractivo. Hay que reconocerles que han generado una imagen de la Secretaría muy moderna, la selección de colores, si te das cuenta, creo que sus diseñadoras, diseñadores lograron generar una imagen de la Secretaría y que son materiales atractivos, la diagramación, tienen diagramaciones atractivas.



Entrevista a Mariana Espeleta (ITESO)

Mejora en la atención a las violencias

Me parece que la atención a las violencias ha mejorado en los Centros de Justicia. La Red de Centros de Justicia para las mujeres es un logro y es un logro que sea una OPD que le rinda cuentas a la Secretaría en vez de ser parte de la Fiscalía. [...] Es un logro parcial, porque la atención en la parte de la OPD es excelente, pero las mujeres siempre tarde que temprano se topan con la Fiscalía, que sigue siendo la misma de siempre. La atención en lo que corresponde a los primeros respondientes me parece que ha mejorado muchísimo, incluso la atención de la Secretaría de Seguridad Pública, el código violeta, pues va mejorando un montón. Pero en el momento en el que te topas con la fiscalía, pues ya no hay nada que hacer.



Entrevista a Mónica Teresita Ballescá Ramírez (Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana)

Dificultades para transversalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Seguridad y en Fiscalía.

En estas dependencias donde el perfil es de mando y conducción, la estructura es súper vertical, de nada te sirve capacitar al policía nivel 1 si los mandos medios y los mandos altos no están formados. Entonces, las unidades de género parten del trabajo de personal de base, pero no tienen ni a los mandos medios ni a los mandos alto. Y más si no tienes la posibilidad de tener actores de cambio, gestores de cambio, con un perfil alto que puedan incidir sobre las agendas de los secretarios o de los directores generales o de los subsecretarios. Entonces, se vuelve un ciclo bastante complicado.

No es suficiente con traerte a alguien que sea experto y que te eche un rollo, ¿me explico? Tienes que generar un contexto para habilitar capacidades de quien quieres que sea tu socio al interior de la dependencia. Entonces no es suficiente con que se hable sobre el tema, sino necesitan fortalecerse las capacidades y las condiciones, que no sé cómo se puede hacer, de las gentes que deben empujar el tema dentro de las secretarías.



Entrevista a Tania Libertad Zavala (IMEPLAN)

Acompañamiento a los municipios para impulsar su programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Mujeres.

Lo que hicimos, junto con Malena, fue llevar la mesa, primero diagnosticar qué necesitaban los municipios (estas fueron las realidades que nos pidieron). Después armamos una agenda como muy *soft* de presentar proyectos y se volvió un espacio más de compartir que de construir cosas; porque justo creo que esta generación de institutos de las mujeres se abocó mucho a la atención de violencias. Casi toda su agenda era eso y siempre estaban rebasadas, entonces tuve muy poca participación de mi grupo de trabajo este trienio; muy poco enganche político como para estar participando activamente, pero de todas formas logramos ver varios temas como capacitación en tema de datos. Malena presentó esta plataforma preciosa que tienen de acceso a datos sobre violencias geolocalizados en temas municipales.

Les sirvió bastante. Desde el instituto les hicimos a los municipios un mapa de equipamientos de atención en sus municipios, que era la información que nos solicitaban. Malena buscó impulsar que todos los municipios metropolitanos tuvieran su PASE publicado a diciembre del 2023. De los nueve municipios, creo que siete lo tienen. Estaban pendientes dos, que se quedaron como en cabildos y ya este primer semestre del año fue más difícil aún reunir a los municipios para darles seguimiento [...] Entonces, a mí me parece maravilloso ofrecerles estos mecanismos para poder avanzar más rápido en las agendas, porque homologar reglamentos ayuda en dos sentidos, ayuda a las personas que ejecutan y diseñan, y ayuda en la atención.



Entrevista a Concepción Guadalupe Lomelí Delgado (Seguridad Pública)

Articulación para trabajar la agenda de género.

Yo rescato que se dicta una política y una estrategia clara. Yo creo que, en mis veintitantos años, que tengo trabajando en temas de seguridad, es la primera vez que veo una articulación, independientemente que sea buena, si ha sido suficiente, o si le ha faltado, creo que es la primera secretaría que se sienta a nivel de las

secretarías, de las policías, de las UAVIFAM, de otros instrumentos ... que se ha sentado a tratar de trabajar y a tratar de entender el tema.



Entrevista a Ingrid Hernández (Secretaría de Salud)

Aprovechamiento de la información generada en la Mesa de Alto Nivel de Seguridad en materia de prevención.

En la Mesa de Alto Nivel de Seguridad, ellas participan (la SISEMH) y nos difunden cada mes los resultados para que nosotros como dependencias podamos redirigir nuestras estrategias. Eso es muy importante. Es un insumo que antes no teníamos y que hoy por hoy nos permite decir, 'aquí voy a llevar más mis actividades de prevención', 'aquí le voy a pegar más con esto', 'mis presupuestos los voy a redirigir'.

Apoyo a hijas e hijos de mujeres víctimas de feminicidio.

También creo que son un gran avance los apoyos que tienen para hijos que han sido víctimas de violencia feminicida. Generalmente, no son el centro, por así decirlo, pero tienen un impacto muy grande, y (la SISEMH) ha buscado atenderlos no solamente con apoyos económicos, sino, por ejemplo, a nosotros nos ha tocado la puerta (la SISEMH) para decir: 'tenemos un hijo de una persona que falleció por feminicidio ... y tiene esta condición médica, necesita este apoyo'.



Entrevista a la Comisaria Violeta Castillo (Secretaría de Seguridad)

Acompañamiento especializado para la Secretaría de Seguridad.

La SISEMH ha jugado una parte importante al apoyarnos en el reclutamiento de mujeres policías y en la búsqueda de perfiles para la atención a las violencias. Después de la marcha 8M, que fue la segunda más grande a nivel nacional, estamos trabajando muy de cerca con ellas, porque ellas nos ven como ese brazo operativo de atención... de primer contacto a las mujeres víctimas de violencia.

Apoyo para la conformación y capacitación de las Unidades Especializadas en la Atención a la Violencia contra las Mujeres.

Todas las policías de la zona metropolitana hoy cuentan con unidades especializadas de atención a la violencia de las mujeres, al interior todavía faltan, (pero) la SISEMH ayudó a los municipios al interior del Estado, a que entraran a la convocatoria de la estrategia ALE, para obtener subsidio y que se generaran esas unidades especiales. Hoy día las unidades ya están certificadas con la ECO 359, que es la de atención a violencia, en donde la Subsecretaría de Igualdad es la que nos ha apoyado con las capacitaciones de sensibilización, de lenguaje incluyente, nuevas masculinidades, y de temas de igualdad [...] también nos apoyó en la capacitación del grupo táctico operativo de las Ateneas, que son puras mujeres policías, con temas de los ciclos de la violencia, clasificar tipos de violencia ... Las policías hoy son más humanas, más sensibles, y justo por eso, por las capacitaciones [...] Nos hemos ganado credibilidad y hemos tenido espacios de denuncia. [...] A lo mejor si antes recibíamos una denuncia de violencia intrafamiliar, que era el vecino, o que eran los hijos... Hoy tenemos a la propia mujer que habla a pedir apoyo.



Entrevista a Evelyn Trasviña López (CONAVIM)

Resultados objetivos en materia de prevención y atención a la violencia contra las mujeres.

Pude observar que había mucha consistencia en la cantidad de órdenes y de medidas emitidas y capturadas en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres. Es decir, muy consistente, muy consistente año con año, pero este año (2024) precisamente ocurre que hay una baja [...] una disminución de casos que requirieran medidas y órdenes de protección. Es un elemento que es objetivo, que es cuantificable... me parece que sí da vista de que los mecanismos de prevención y de atención a la violencia que se están llevando a cabo en Jalisco están surtiendo efecto y la verdad es que eso me da mucho gusto.



Entrevista a Isaura Matilde García Hernández (CEI)

Creación de la Unidad Regional de Atención Integral a Mujeres y Niñez en territorio indígena

La experiencia más significativa es la unidad de atención a mujeres víctimas de violencia en un territorio indígena, el lugar se llama Tuxpan de Bolaños, es un territorio Wixárika. Las experiencias en atención a mujeres indígenas, en general en Jalisco, es muy diferente a que se atienda en territorio de comunidades indígenas, y ese ha sido lo más significativo y el reto más grande que nos ha tocado, coordinar con la Secretaría y acompañarnos en atención a mujeres víctimas de violencia.



Entrevista a Beatriz Adriana Hernández Suástegui (REDCJM)

Avances en la implementación de programas sociales dirigidos a las mujeres

En toda mi experiencia trabajando dentro del gobierno del estado, no había visto que se pusiera tanta atención o que hubiera tantos programas destinados a las mujeres. La cobertura ha sido buena, pero lo tomaría como un buen inicio y para una agenda de mejora de las siguientes administraciones, tendrían que hacerlo igual o mejorar el presupuesto destinado a todas las oportunidades y programas destinados hacia las mujeres.

El uso de la tecnología en la atención de las mujeres víctimas de violencia

El SIAMUVIV es el sistema de atención a violencias y en la última sesión que tuvimos del CEPAEVIM se anunció la plataforma virtual, que es un proyecto muy ambicioso y que creo que va a traer muy buenos resultados para que todas las instancias, por lo menos municipales y estatales, podamos tener en la misma plataforma el registro de las usuarias víctimas de violencia por razón de género. Que todas aquellas instituciones que atiendan a una víctima de violencia registren en la misma plataforma a fin de optimizar procesos, sintetizar procesos y evitar la revictimización y que tengamos una coordinación mucho más automática.



Entrevista a Sandra Samaniego Breach (CONAVIM)

Incidencia multiescala en la agenda de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Esta Secretaría (SISEMH), ha tenido una participación con incidencia, no solamente a nivel estatal, sino incluso en el municipal, es muy importante, es donde se trabaja en el territorio, con las vinculaciones que logra. Pero también, muy activamente, en lo que es la agenda global del Estado mexicano, esto con su participación activa en el sistema nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. [...]

Entonces, Jalisco, y desde luego la Secretaría, ha aportado mucho. [...] Desde aquí de la CONAVIM se han organizado una serie de reuniones regionales para ir revisando cómo están ciertas modalidades de violencia contra las mujeres, que han ido cambiando incluso los ámbitos, por ejemplo, la violencia digital, la obstétrica, etc. Ir detectando las formas graves que hay para tener un diagnóstico autorizado de la violencia. Y desde luego, en esto, la Secretaría (SISEMH) también tuvo un aporte importante en la reunión regional que se realizó en Nayarit, su acción siempre ha estado, en dar respuesta a todo lo que sume para ir mejorando la prevención, la atención y la sanción de la violencia contra la gente.



Entrevista a Augusto Chacón Benavides (Jalisco Cómo Vamos)

La relevancia del capital social en el sostenimiento de la agenda

Lo que ha construido la SISEMH es capital social y eso no es común. Y lo ha construido del gobierno hacia la sociedad y viceversa. Por supuesto, tiene sus detractores que, insisto, es símbolo de salud, pero sobre todo ha construido confianza, es una interlocutora de confianza, es decir, le ha aportado capital social al gobierno de Jalisco. [...]

¿Y qué medimos? Que esa es la especialidad de Jalisco ¿Cómo vamos? Eso ¿Cuántas mujeres son violentadas? Son muchas. Siguen siendo muchísimas. ¿De qué tamaño es la brecha? Digamos, la salarial sigue siendo altísima. Pero se han logrado cosas. Simplemente no podemos salir a festejar porque todavía sigue sucediendo. La buena noticia, al menos para quien observamos la vida pública, es

que estamos seguros de que la SISEMH y el modo de hacer de la SISEMH durante esta administración marca una ruta muy clara para todos quienes han sido sus interlocutores, desde empresarios agrupados en organismos, cierto espacio de la sociedad civil, la academia, el mismo gobierno, y me refiero a todo, incluida la Fiscalía Autónoma, incluido el Poder Judicial, con quien tienen una interacción intensa, y el Poder Legislativo. [...] tenemos que abrazar lo que se ha logrado, pero al mismo tiempo soltarlo rápido e ir a lo demás. Si es abrazable, este cierre de administración es emocionante por todo lo logrado. Pero tenemos que decir hasta aquí y vamos adelante.

El camino está trazado y esa es una ventaja. No hay que inventar. Y es uno de los méritos que yo todavía percibo respecto a esta política pública. Parece que por la diversidad de actores que intervienen en su puesta en práctica se va a volver muy difícil que no sea transexenal. O si quiere el siguiente gobierno, quien sea, cambiarla, va a tener un alto costo político hacerlo, justo porque no es solo que cambies a la cabeza de la Secretaría. Es la multitud de actores que ya están convencidos de que ese es el camino. Porque ha sido un camino, además, donde se corrige. No ha sido un camino definitivo. A veces hay que dar vuelta. Los Centros de Justicia para las Mujeres fue una innovación que se tuvo mientras estos se crearon. Así que esa es una de las virtudes de esta Secretaría.



Entrevista a Elvira Mireya Pasillas [IEEG Jalisco]

La experiencia define las acciones a seguir en un futuro

Hay que seguirlo fortaleciendo con las fiscalías, con el Poder Judicial, porque toda esa es la institucionalidad que tiene que garantizarles protección y justicia a las mujeres. Entonces eso se tiene que seguir fortaleciendo, colocando temas puntuales, agenda puntual.

Por ejemplo, el acceso a la justicia, nosotros estamos impulsando a los juzgados especializados con competencia mixta. Creo que en Jalisco no hay, que es lo que nosotras estamos proponiendo [...] es que un solo juzgado, una sola jueza o juez pueda resolverle a una mujer que ya está en una situación de violencia, pues todo el asunto, o sea, que si quiere la pensión, que si quiere el divorcio, la medida de protección, o sea, que tanto en materia penal, y civil pueda resolverlo un solo juez.

Tener un programa para la autonomía económica sin duda es una herramienta para prevenir también las violencias. Entonces tener esta perspectiva clara de

que para prevenir las violencias hay que reducirlas, hay que atender las causas, me parece central.



Entrevista a Magdalena Rodríguez (PROSOCIEDAD)

El rol desempeñado desde la Secretaría

[Desde la Secretaría] ... Se analizó sobre todo la estructura de cómo atender las agendas urgentes, que son naturalmente las asociadas a la violencia, a cómo garantizar una vida libre de violencia para las mujeres.

[...] requiere de atención y trabajo [...] pero sin dejar de lado también la cuestión de la igualdad y la importancia de la prevención, yo la entiendo así, y creo que en el diseño institucional que se generó se cumplían todos los mandatos que, a nivel internacional, nacional y todas las regulaciones nacionales; o sea, fue un proceso, insisto, muy analizado para garantizar el cumplimiento de sus deberes y responder a las necesidades urgentes.

El trabajo realizado y su valor público

Se han puesto algunas acciones afirmativas [...] por ejemplo, en programas de igualdad como Fuerza Mujeres, mujeres en situación de violencia tengan como mayor preferencia o acceso a estos apoyos.

También sé que por el lado de los centros de justicia para las mujeres [...] incluyó como dentro del avance al tema de la agenda de violencia, de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

Reflexión y aprendizaje institucional a futuro

[...] me parece que los cómo específicos todavía no están y creo que es una gran área de oportunidad para poder [...] focalizar los esfuerzos en aquellas poblaciones, en aquellas mujeres que tienen mayores barreras de acceso a las condiciones básicas de sus derechos humanos para lograr resultados de salud.

[...] una comunicación debe venir acompañada de una solución, sobre todo cuando se trata de una crisis, entonces [...] pensando en las políticas de prevención de violencias y atención a las violencias, se comunica desde la solución, (se comunica) que se está atendiendo (el problema de la violencia hacia las mujeres). Obviamente eso no resuelve lo lamentable de estas situaciones (pero es importante hacerlo) [...] (aunque) al final, el problema de fondo lo vamos a resolver teniendo mejores políticas y programas.

[Sobre la estructura institucional y trabajo hecho] yo abogaría porque no le hagan cambios hasta no, no agarrar muy bien todos los temas, yo creo que se está haciendo muy buen trabajo [...].



Entrevista a Susana Muñiz Moreno (Coordinadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara)

Contar con un sistema único de información sobre la violencia es esencial

En el diseño (institucional de la SISEMH), hay muchísimas cosas muy positivas. Para empezar, el grado de responsabilidad que tiene elevado por ser una Secretaría, a diferencia de un Instituto. Entonces, lo que implica recursos, personal... cosas por las que siempre se están peleando en estas agendas. Y hay otras cosas, o sea, por ejemplo, eso que estaban trabajando sobre el Sistema Único de Información, es esencial y tiene que hacerse de manera coordinada desde la parte del Estado, y eso no lo puede hacer alguien con una atribución, Secretaría, e incluso es una cosa que debería estar arriba, o sea, arriba de Secretaría, porque es intersectorial, la creación del sistema único de información sobre la violencia, porque va a atravesar a los municipios, va a atravesar a otras secretarías, a la Fiscalía. Entonces como un espacio con esa capacidad de interlocución y articulación de las instancias, en términos de diseño me parece muy bien, y la idea del sistema único, que entiendo que la Secretaría ha trabajado, es fantástica.



Entrevista a Ana Rodríguez (COPIIJAL)

Grandes logros en el contexto de la pandemia

La relación con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres ha sido favorable, muy favorable, porque nosotros vivimos la pandemia [...] junto con las mujeres, porque estamos [...] directamente colaborando en la zona rural de La Ribera, y cuando ocurre la pandemia [...] esta situación de enclaustramiento que vivieron tantas familias afectó de una manera terrible y la violencia se incrementó. Se incrementó de manera que [...] nosotros recibimos capacitación, hasta el manejo del Código Violeta, también todos estos programas que tienen en Jalisco.

[Las mujeres] se fueron atreviendo a denunciar poco a poco [en COPIIJAL] tanto así tenemos en la Ribera de Chapala, en San Juan Cosalá, es un centro seguro. Entonces, las mujeres tuvieron la confianza de buscar ese apoyo y nosotros

canalizábamos a través de SISEMH y a través de los canales que tienen en la región para que las mujeres fueran resguardadas.



Entrevista a Ana Santellanes (ONU Mujeres)

Profesionalización en los equipos

Un esfuerzo que hizo la SISEMH muy reconocible es que a todo el personal [destacando a] ...las tres chicas que están en el de Segunda Oportunidad [...] se certificaron en atención de primera instancia a mujeres víctimas de violencia. Ese tipo de cosas es esencial [...] Entonces creo que ese también ha sido un esfuerzo muy importante de contención de primera, profesionalizar a los equipos en diferentes temas.

Otra fortaleza que ha hecho la SISEMH en términos institucionales [tiene que ver] con estos puentes [que se han tendido] ...independientemente de la agenda en la que estés, que tengas esta sensibilización.



Entrevista a Talía Magdalena Mora Castillo (Secretaría de Salud Jalisco)

Capacidades instaladas de la SISEMH

[Sobre las capacitaciones]... se ha venido haciendo por todo el Estado, tanto puede ser desde nosotros, desde Servicios de Salud, como también de SISEMH, [...] para todo lo que es el tema de violencia, pues es más fácil, porque también SISEMH tiene obviamente difusión, pero también cuentan con este material.

Sobre la comunicación estratégica en la agenda

Lograr la comunicación con todos los grupos de edad, sobre todo la parte estudiantil, [...] también continuar trabajando en la alerta de violencia para que ahora sí se pueda lograr, no solamente es que se elimine esta alerta, sino que también se trabaje en la parte de lograr esa parte de concientización y sensibilización para la población.



Entrevista a Luis Enrique González Araiza (FM4)

El impacto de las modificaciones estructurales en el Centro de Justicia para las Mujeres en el derecho de acceso a la justicia y a una atención integral para las mujeres que han recibido violencia

El centro de justicia para las mujeres, hasta antes de la SISEMH, era administrado completamente por la Fiscalía del Estado. Lo que hizo la SISEMH fue tratar de congeniar ambas agendas, la denuncia ante el Ministerio Público, pero la atención alrededor de la denuncia. Una cosa es la función concreta que tiene el Ministerio Público para substanciar la denuncia, para llevar a cabo la denuncia del proceso de investigación, que depende de la Fiscalía Estatal, pero en el mismo espacio congeniar esa atención integral que se le debe de dar a una mujer que vivió violencia. Esa es chamba de la SISEMH. Entonces, ¿cómo conciliar la agenda de justicia con la agenda de acceso a esos derechos que están alrededor de ese proceso de la acción de la justicia? Me parece que no era una tarea fácil inicialmente y que tenía que ver también con una cuestión de recursos, de capacidades de personal, de capital humano. La atención dentro de los centros de justicia para las mujeres mejoró a partir de eso, sobre todo en versus antes la hegemonía que tenía la fiscalía en estos espacios.



Entrevista a Antonio Lancaster -Jones González (Consejo de Cámaras
Industriales de Jalisco)

Sobre el protocolo de atención a casos de acoso laboral en el centro de trabajo

Nosotros hicimos nuestro propio centro, nuestro propio órgano de denuncias interno [...] Hoy yo te puedo decir que dentro del Consejo de Cámara yo no sé quiénes son las personas que están tomando las decisiones de estos casos de acoso. No tengo ni siquiera la más remota idea. La directora sabe, pero yo no, ni ningún consejero lo conoce. ¿Y por qué eso? Queremos darle esa autonomía para que el poder de yo como presidente o yo como consejero no pueda influir en la decisión [...] Tenemos seis denuncias y seis respuestas directas. Nos han llegado otras doce que les hemos contestado que nosotros no podemos resolverlas y se hemos derivado a las instituciones que lo tienen.



Entrevista a Abigail Rizo de la Torre (Despacho del Gobernador)

Ventajas de la reconfiguración en la estructura organizacional

No estoy segura yo que tanta injerencia tenía el Instituto Jalisciense de la Mujer en la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública, pero es una de las fortalezas que yo definitivamente destacaría de ser una secretaria. Al ser una secretaria, básicamente te conviertes en una unidad responsable de gasto y en este caso también fueron responsables y corresponsables de un anexo transversal presupuestal.

Entonces, estar al nivel del resto del gabinete, o sea, estar a nivel de secretaria, para bien o para mal, la jerarquía sí importa, y que la secretaria pueda estar en el mismo nivel que cualquier otra secretaria del Estado, con la misma importancia, con el mismo peso y con la misma oportunidad de sentarse directamente con Hacienda para planear presupuestos y proyectos durante varios años.

Relaciones interinstitucionales eficientes

Si lo comparamos con otras dependencias, o sea, si lo comparo yo con otras secretarías que también tienen como mucho trato con agencias federales, internacionales, yo diría que SISEMH es de las que tienen una mejor colaboración [...] es una agenda que está tan estudiada y está tan prescriptiva ya de las acciones que se tienen que hacer, tiene una metodología concreta de lo que se tiene que hacer, que es muy sencillo hablar en los mismos términos con las dependencias federales e internacionales [...] para mí el éxito tiene que ver con que ya está tan homogenizada la evaluación del trabajo que se tiene que hacer en esta agenda por organismos que es muy sencillo darle seguimiento. Hablas el mismo idioma con las otras dependencias y al final de cuentas el objetivo siempre es el mismo, que no sucede a lo mejor con otras dependencias que puedes tener distintos objetivos.



Entrevista a Sandra Samaniego (PAIMEF)

La estrategia que dio resultados

Los logros más importantes han sido precisamente [...] esa vinculación que he reiterado con todas las instancias estatales para hacer entre todas ese trabajo.

El trabajo de la erradicación de la violencia no se puede hacer en solitario, se tiene que hacer en conjunción con lo que dije, con la academia, con la sociedad civil, con otras instancias de gobierno, porque se está implementando una política estatal también de desarrollo con perspectiva de género, con enfoque de derechos humanos y entonces a través de ella se asegura el acceso de las mujeres y de las niñas jaliscienses a una vida libre de violencia, que es lo que nos va a llevar a un desarrollo de la propia sociedad, porque no es una acción, digamos, concreta, la erradicación, sino que constituye algo que se tiene que conjuntar con otras acciones.

Todas las acciones que se han venido haciendo para profesionalizar al personal, ya se cuenta con una plantilla en el Estado a partir del propio trabajo que ha hecho la Secretaría, que no solamente se restringe a la propia Secretaría, sino que también lleva a otras instancias esa profesionalización o esa capacitación, pues cuenta con una, digamos, ¿qué se podría decir? Pues una masa crítica de profesionistas en el propio Estado que son una de las cuestiones fundamentales de tener ahí una, a profesionistas como las que se tienen para poder prevenir y atender la violencia contra las mujeres, pues es algo de los logros importantes.

¿Qué se ha hecho desde Jalisco?

Lo que hace es que, las mujeres vayan desnaturalizando esa situación de violencia, se vayan dando cuenta de que están en ella, que muchas mujeres piensan que es lo natural, pero con esas acciones que hace la secretaria, pues se van dando cuenta de que no es natural, también se dan cuenta de que hay una secretaria y que tiene una serie de, de unidades locales de atención a los cuales puede acudir para que tenga una atención.

La Secretaría que va logrando, todavía nos falta mucho y por eso seguimos trabajando, hace que las mujeres se acepten a solicitar ayuda, a solicitar servicios, y al tener una plantilla tan profesionalizada, se les pueden dar estos servicios integrales en materia de trabajo social, jurídico, como gestiones jurídicas, acompañamiento, órdenes de protección, etc.

Sugerencias ante la renovación de administración

En muchas ocasiones las profesionistas se van, porque sienten que todavía no empieza el programa, los pagos se difieren, son cosas de trámites, por eso desafortunadamente parece que no, pero se interponen en lo que son los programas. Entonces, allí hay que volver a empezar con otras profesionistas, volver a empezar los caminos. Muchas veces también en algunos estados es muy

difícil encontrar, por ejemplo, trabajadoras sociales y las trabajadoras sociales son esenciales porque son el primer contacto.

Es entendible que haya cambios, los cambios son naturales y hasta benéficos muchas veces, pero cuando son cambios casi forzados, pues ahí se descontinúa todo [...] en el caso del cambio que va a venir para la Secretaría, [espero se pueda] ... resguardar todo lo que ha sido, lo que la Secretaría aporta y ha tenido con logros y solidez.



Susana Muñiz Moreno [Coordinadora del Centro de Estudios de Género de la
Universidad de Guadalajara]

Aspectos susceptibles de mejora en los órganos colegiados.

Son demasiados. Entiendo que cada uno tiene su propósito, pero [...] a veces somos los mismos, las mismas personas en todas esas instancias. Está el Observatorio de Participación Política, que es muy específico y trata de una cosa muy distinta al del SEIM, el Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el CEPAVIM. (También está) el Consejo Ciudadano, que tiene su función. (Pero) yo hablo desde a quien le toca transitar en varios. A mí me ha parecido [...] un poco excesivo. Muy burocrático, mucho tiempo destinado al trámite y muy poco el espacio para la deliberación. Donde sí he ganado, es en términos de acceso a información, enterarte de cosas y poder aportar, pero podría haber maneras más eficientes de enterarse de esas cosas.

[...] Entiendo que la parte en la que te reúnes y deliberas y dialogas es la parte rica de reunirse, pero luego puedes tener, por ejemplo, en el CEPAVIM, reuniones de 80 personas, bueno, no sé cuántas, pero puede haber decenas de personas, y no hay manera [...] Entonces, es muy breve, es testimonial lo que uno puede decir, queda ahí medio sueltito y uno puede decir, oigan, yo pido... hago esta sugerencia, y quedará como en un saquito de comentarios, a ver si luego lo recuperan, y de todos a ver si en la siguiente sesión se vuelve a retomar. Entonces, creo que podría ser mejor. Lo que uno gana de estos espacios se podría articular de una manera más efectiva [...] a mí el tema de lo híbrido para ese tipo de reuniones me parece muchísimo mejor. Porque de otra manera te obligan a desplazarte, (y se vuelve complicado) para personas que estamos de tiempo completo en otras funciones. (Creo que) funcionaría mejor, si, por ejemplo, dejan una reunión mucho más ejecutiva, a ver, son 10 minutos, 20, media hora, tan, tan, les pedimos esto, aquí está la indicación.



Rosario Ramírez (Consejo Ciudadano de Mujeres)

La estrategia que dio resultados

La verdad es que (participar en el Consejo Ciudadano de Mujeres) fue una experiencia muy enriquecedora porque tuve oportunidad de conocer el funcionamiento de la Secretaría desde dentro y desde quienes, no solo quienes tomaban las decisiones, sino también quienes hacían funcionar toda la maquinaria que implica echar a andar y mantener la propia secretaría [...] el logro que tengo mucho más presente es sobre todo la Red de Centros de Justicia. Creo que esa red, esa articulación y todo el trabajo que se hizo ahí, yo creo que fue uno de los logros que más, dimos seguimiento (desde el Consejo Ciudadano de Mujeres). Quizás había otros, pero insisto, es el que más, como el que más me movió. Yo creo que fue ese [...] Y creo que, si bien falta un montón por hacer en ese sentido, creo que la propuesta y la puesta en marcha de los Centros de Justicia y el acompañamiento que se hizo también desde el Consejo fue súper valioso.

Esta administración puso las bases de muchos proyectos, que han sido muy valiosos, que necesitan reforzarse y necesitan fortalecerse y mantenerse, sobre todo. Yo creo que más que pendiente, yo lo que haría sería llamar a la continuidad del fortalecimiento de varios de los proyectos y procesos que esta administración puso ahí. Por supuesto que una de las agendas, que no dejaría para nada de lado, que, si de todo eso pudiera poner el acento en alguna, sería atención a violencia de género, con todas las diferentes variantes que existan.

DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS



En esta categoría se destacan las estrategias empleadas para que las mujeres puedan decidir de forma segura, libre, informada y consciente sobre el ejercicio y la expresión de su sexualidad, así como de discernir si desean embarazarse o no y en qué circunstancias hacerlo. Entre las principales agendas destacan la prevención del abuso sexual, la promoción de la diversidad sexual, el acceso a la interrupción legal del embarazo, la prevención del embarazo adolescente y la educación sexual integral.

La Ley Estatal de Salud dicta la obligación del Gobierno del Estado a promover programas de salud sexual y reproductiva, mientras que el Reglamento Interno de la SISEMH le da atribuciones para hacerlo, también señala su responsabilidad de ofrecer atención médica y ginecológica del Centro de Reunión y Atención para las Mujeres (CREA) y promover la educación, capacitación y difusión sobre información en salud sexual y reproductiva. Aunado a ello, tiene la facultad de promover y evaluar medidas, políticas, programas y acciones afirmativas para erradicar el embarazo infantil y disminuir, prevenir y atender el embarazo adolescente.

Actoras (es) que forman parte de la agenda de colaboración para garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

A nivel INTERNACIONAL

- ONU Mujeres.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
- Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de Mujer (CSW)
- Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA)
- The World Association for Sexual Health (WAS)

A nivel FEDERAL

- Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM).
- Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario (GIM) de la Interrupción Legal del Embarazo (ILE).
- Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo Adolescente (GIPEA).
- Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGRS)
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).^{SNPASEVM, GIM}
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.^{GIM}
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (hoy Instituto Nacional para los Pueblos Indígenas)^{SNPASEVM}
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional de las Mujeres.^{SNPASEVM, GIM}
- Instituto Mexicano del Seguro Social^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)^{SNPASEVM}
- Instituto Mexicano de la Juventud^{SNPASEVM}

- Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. ^{GIM}
- Suprema Corte de Justicia de la Nación ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Gobernación ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Bienestar ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Seguridad Pública y Protección Ciudadana ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Educación Pública ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Salud. ^{SNPASEVM}
- Fiscalía General de la República. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Cultura. ^{SNPASEVM}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano. ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público ^{SNPASEVM}
- Secretaría de Relaciones Exteriores ^{SNPASEVM}
- Sistema Nacional para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) ^{SNPASEVM}
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) ^{SNPASEVM}
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. ^{SNPASEVM}
- Consejo Nacional para el Desarrollo e Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) ^{SNPASEVM}
- Instituto Nacional Electoral. ^{SNPASEVM}
- Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres de los 32 Estados. ^{SNPASEVM}
- Confederación Nacional de Gobernadores (CONAGO) ^{SNPASEVM}
- Centros de Justicia para las Mujeres ^{SNPASEVM}.

A nivel ESTATAL

- Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CEPAEVIM).
- Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo Adolescente (GEPEAJAL):
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del estado de Jalisco (CEAVJ) ^{CEPAEVIM}
- Fiscalía del Estado de Jalisco ^{CEPAEVIM}
- Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEEJ) ^{GEPEAJAL}

- Secretaría de Salud del Estado de Jalisco ^{GEPEAJAL}
- Secretaría de Seguridad del Estado de Jalisco (SS) ^{CEPAEVIM, GEPEAJAL}
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco (STPS) ^{GEPEAJAL}
- Secretaría General de Gobierno del Estado de Jalisco ^{GEPEAJAL}
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes ^{GEPEAJAL}
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Jalisco (DIF Jalisco) ^{CEPAEVIM, GEPEAJAL}
- OPD Servicios de Salud ^{CEPAEVIM GEPEAJAL}
- Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses (IJCF) ^{CEPAEVIM}
- Poder Legislativo del Estado de Jalisco. ^{CEPAEVIM}

A nivel MUNICIPAL

- A través de la implementación del programa Asociaciones Por la Igualdad y de la vertiente Educando por la Igualdad del Programa Barrios de Paz:
 - Gobiernos Municipales
- A través de la estrategia para la Interrupción Legal del Embarazo (ILE) por las causales previstas en la ley.
 - Hospital Comunitario Colotlán
 - Hospital Regional de Tepatitlán.
 - Hospital Regional de Ciudad Guzmán.
 - Hospital Regional de Puerto Vallarta.
 - Hospital Regional de Occidente.
 - Hospital Materno Infantil de San Martín de las Flores.
 - Hospital Materno Infantil Esperanza López Mateos.
 - Nuevo Hospital Civil Dr. Juan I. Menchaca.

Actoras(es) NO GUBERNAMENTALES

- Consejo Ciudadano de las Mujeres (CCM).
- Academia y universidades.
- Organismos de la Sociedad Civil.
- Participantes en el programa Asociaciones Por la Igualdad.
- Mesa de Salud y Educación Integral en Sexualidad (Mesa SEIS).



Entrevista a Bárbara Miranda González (SIPINNA)

Modificación al Código Penal en el Estado de Jalisco en materia de interrupción legal del embarazo.

Una de las agendas que fue muy importante (tanto para la SISEMH y como para el SIPINNA), fue visibilizar que la problemática del embarazo en personas menores de edad es multifactorial y además se tiene que especificar. Porque el embarazo adolescente no es igual al embarazo infantil que es un tema de abuso sexual infantil. [...] Hubo una modificación en el Código Penal en el Estado de Jalisco, que para nosotros fue, wow, ya lo podemos poner en la ruta NAME (ruta para la detección, atención y protección integral de las Niñas y Adolescentes Madres y/o Embarazadas), ya podemos obligar a los hospitales (a que respeten ese derecho).

Está una observación del Comité de los Derechos del Niño que te está diciendo textual, 'tienes que garantizar el interés superior de las niñas', ¿y qué es garantizar el interés superior de las niñas? Pues que las niñas y los adolescentes no maternen. Estamos hablando además de que accedan a una vida libre de violencia. No está bien que una persona mayor de edad se esté vinculando con niños, adolescentes menores de edad. Entonces si te llega un adolescente o una niña a atención, ya sea en la escuela, en el centro, en casas de la cultura, en cualquier lado, donde un servidor público se dé cuenta que hay una niña o un adolescente que está embarazada, a partir del Código Nacional de Procedimientos Penales en el artículo 222, tiene la obligatoriedad de denunciar. al final de cuentas quien dictamina si es un delito o no es fiscalía.



Entrevista a Mariana Espeleta (ITESO)

Sensibilización al personal de Salud en materia de interrupción legal del embarazo

En derechos sexuales y reproductivos, la SISEMH no ha quitado el dedo del renglón en la mejora de los servicios de la NOM 025, que es la interrupción legal del embarazo, sobre todo en niñas y adolescentes, que por lo tanto implican violencia sexual. [...] (Como resultado de su acompañamiento) se ha disminuido notablemente la resistencia de los operadores de la Secretaría de Salud, creo que ahí sí ha sido claro que la SISEMH ha impulsado mucho.



Entrevista a Ingrid Hernández (Secretaría de Salud)

Coordinación con el Hospital Civil para garantizar la interrupción legal del embarazo al interior del Estado.

En materia de prevención y atención de víctimas, ha sido muy fuerte la coordinación y la vinculación que se ha logrado con Salud, particularmente en lo que corresponde a interrupción del embarazo. La unidad del Hospital Civil, por ejemplo, además de capacitar a su personal en el tema de interrupción del embarazo, están como unidad de igualdad promoviendo estas acciones, y se está encargando de coordinar todas esas acciones al interior, buscando cuidar la perspectiva de género, y créeme que ese tema no es nada sencillo



Entrevista María Rolón Razo (Despierta, Cuestiona y Actúa, A.C.)

Estrategias para multiplicar esfuerzos en educación sexual y reproductiva de infancias y adolescencias.

La SISEMH fue pionera en utilizar a las asociaciones civiles como aliados para poder tener un mayor alcance en temas de educación sexual y reproductiva. Eso a mí sí me parece que fue innovador en su modelo, que en vez de 'yo dedicarme, yo contratar y yo ir a dar talleres', (mediante el programa de Asociaciones Por la Igualdad API) utiliza la experiencia que tienen (los organismos de la sociedad civil) y los distintos modelos que tienen de intervención para llegar a distintas poblaciones en mucho más territorio.



Entrevista a Evelyn Trasviña López (CONAVIM)

Diseño de iniciativas de calidad.

Tuve oportunidad de hacer una revisión puntual a una iniciativa que tiene que ver con menstruación digna en su análisis completo, desde dónde nace la iniciativa, cómo hacen el análisis de la información de las personas susceptibles o que se verían beneficiadas con esta propuesta. Me pareció muy acertada, muy bien diseñada, muy bien ejecutada. Y también en una evolución, o sea, una vez

obtenidos los resultados, cómo hacen el ajuste para seguir evolucionando con la propuesta. Entonces, iniciativas como esa me parecen que son muy de avanzada.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

Pertinencia cultural en la difusión de los derechos sexuales y reproductivos

Si bien en temas de salud sexual y reproductiva se busca y se atiende, se incide con muchos jóvenes, las juventudes rurales, esa información llega con menor fuerza. Y no solo en temas de cobertura, sino también en temas interculturales.

Los jóvenes rurales y las juventudes indígenas, desde sus creencias, abordan de manera diferente los temas de salud sexual y reproductiva. Y a veces la información que se difunde es más desde la agenda urbana. Eso ya genera una brecha incluso en el acceso a la información y si a eso le agregas el factor de juventudes indígenas, todavía llega con una información muy diferente a como ellos lo perciben o como lo comunican.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

Pertinencia cultural en la difusión de los derechos sexuales y reproductivos

Si bien en temas de salud sexual y reproductiva se busca y se atiende, se incide con muchos jóvenes, las juventudes rurales, esa información llega con menor fuerza. Y no solo en temas de cobertura, sino también en temas interculturales.

Los jóvenes rurales y las juventudes indígenas, desde sus creencias, abordan de manera diferente los temas de salud sexual y reproductiva. Y a veces la información que se difunde es más desde la agenda urbana. Eso ya genera una brecha incluso en el acceso a la información y si a eso le agregas el factor de juventudes indígenas, todavía llega con una información muy diferente a como ellos lo perciben o como lo comunican.



Entrevista a Isaura Matilde García Hernández (CEI)

El embarazo adolescente desde la cosmovisión de los pueblos indígenas

[Por ejemplo, la experiencia de Maternidades por la paz que se trabajó con la Secretaría de Seguridad] ha sido significativa con sus particularidades porque yo

sé que donde hay mucho embarazo en adolescentes a nivel estatal es en municipios donde hay mayor presencia indígena y eso nos marcaba un gran reto, de cómo intervenir en ese tema desde los protocolos de género estatal, institucional, con la realidad y el sistema de usos y costumbre de los pueblos.

Al final se logró dar, pero para las chicas adolescentes era como “pues no es problema que yo esté embarazada, tú me dices que es un problema, para mí no es un problema”, dentro de las realidades muy propias entonces eso fue como el gran reto de que nosotras íbamos a la institución y que sí, yo también estoy de acuerdo que no debería de haber adolescentes ni niñas embarazadas pero sí hay muchas y era como que “nosotras estamos bien todas nuestras abuelas, mamás nosotras nos hemos embarazado muy jóvenes y no lo vemos como un problema”. Y en cambio, la justificación de esta intervención de Maternidades por la Paz, se justificaba precisamente en estas problemáticas que enfrentaba una mujer adolescente embarazada criando un bebé, ¿cómo transformar ese argumento de que las mujeres tienen que cuidarse más o cuidar no embarazarse a temprana edad?



Entrevista a Marco Ocegueda (Coordinación Estratégica de Desarrollo Social)

Maduración de agenda

Los derechos sexuales reproductivos, por lo que hemos hecho del GEPEAJAL, que ha sido un trabajo impresionante [...] hemos trabajado también el tema de la Norma, en la actualización del protocolo de la Norma 046 para la interrupción legal del embarazo y todo el acompañamiento profundo que hemos tenido en salud sexual y reproductiva de las mujeres en la Secretaría de Salud.

Se hizo, por ejemplo, de esta red de no objetores de conciencia, nos han ayudado a, por ejemplo, a reducir muchos de los impactos que hemos tenido por ejemplo al socializar este tema que en conjunto con los servicios amigables a los adolescentes y jóvenes pues, de acudir, que las niñas principalmente bueno las adolescentes principalmente, tienen acceso a servicios para su vida, que las acompañan y las protegen dentro de su vida sexual y reproductiva.

La perspectiva a futuro

Fortalecería mucho [la] ... formación que se le tiene que dar a las niñas, bueno a los niños y a las niñas, pero principalmente a las niñas que no tiene que ver con educación sexual, sino que tiene que ver como con tu proyecto de vida, que tiene que ser casi que desde el kínder [...] creo que estamos perdiendo alguna formación,



no le voy a decir valores, pero como formación en el camino de proyecto de vida, los estamos empezando hasta secundaria.

Puedes tener una política increíble de salud sexual reproductiva, una política increíble de educación para generar factores protectores, pero las últimas millas del proceso [...] los maestros del salón, la enfermedad del centro de salud, son las que deciden no hacerlo porque es su creencia particular en su función pública.



Entrevista a Sofía Reynoso (GIM ILE)

Diálogo y gobernanza pública

En el tema de los órganos colegiados [...] hay un trabajo intenso por parte de la autoridad de la Secretaría de Igualdad. Yo he estado presente y soy parte [...] del grupo sobre la prevención de embarazo en adolescentes [...] la convocatoria que se hace y ahí están [...] sea el director, directora, o quien sea.



Entrevista a Ana Santellanes (ONU MUJERES)

Cambio de paradigma

LA SISEMH ha sabido nadar a contracorriente y posicionar el tema y sensibilizar el tema y al final, que es lo importante, generar mecanismos para garantizar los derechos sexuales de las mujeres en el Estado [...]el desafío es enorme y falta un montón de cosas por hacer, pero [...] hace ocho años pensar en ver un flyer de tú tienes derecho al aborto [...] era imposible. Y hoy en día es una realidad.



Entrevista a Talía Magdalena Mora Castillo (Secretaría de Salud Jalisco)

Los principales logros

[...] facilitar el acceso a las personas al servicio de aborto seguro [...] El otro es facilitar el que tengan un manejo fácil, en este caso que fueron los insumos. También fue el crear toda esta agenda de capacitaciones, pues también nos ayuda mucho para el crecimiento y la aplicación profesional. Y [...] material de difusión, sobre todo porque desde el programa acá en Servicios de Salud.

Entrevista a Alex Alí Méndez Díaz (México Igualitario)

Acercamiento con Sociedad Civil y acompañamiento humano hacia las mujeres.

El trabajo que hemos hecho en este tema (desde México Igualitario A.C.) tiene que ver con el tema de la defensa de derechos sexuales y reproductivos de mujeres y otras personas con posibilidad de gestar. Es ahí donde enmarco el trabajo que hemos hecho con la Secretaría de las Mujeres para Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco. A mí me ha tocado trabajar con distintas instituciones de gobierno de distintos estados por el trabajo que hacemos a nivel nacional. En esta perspectiva, algo que me gusta del trabajo que se ha desarrollado en Jalisco es que creo que la Secretaría ha podido tener un acercamiento con Sociedad Civil y sobre todo escuchar las necesidades de las usuarias de los servicios.

Creo que, pocas instituciones en el país, y me atrevo a decirlo de esta manera, han tenido ese nivel de conexión con Sociedad Civil y han tenido esa posibilidad de escuchar y acompañar literalmente a las mujeres a las distintas instituciones en los procesos que acompañan, hablemos de fiscalía, hablemos de temas de salud, creo que no solo es un servicio público en donde te dan el oficio y “ve, tú lo llevas y si te dicen que no, regresas...”

El personal, digamos, tiene un compromiso, además del servicio público, para hacer efectivos los derechos de las mujeres en este caso. Entonces, yo creo que eso es algo que pocas veces se ve. Creo que sí hay un sentimiento de acompañamiento real más allá de las gestiones que a veces la burocracia termina sepultando las necesidades específicas de las mujeres.

Alineación con directrices de vanguardia

Algo que también identifiqué es que la SISEMH da un seguimiento puntual, por ejemplo, a los criterios de la corte, es decir, cómo el trabajo a nivel estatal dialoga con estas directrices en materia de Derechos Humanos, en materia de derechos de las mujeres, desde los últimos avances en tema de Derechos Humanos definidos por la Corte. Entonces, yo creo que sí hay una preocupación por identificar esos avances, lo cual me parece también bastante valioso.

En Jalisco yo creo que ha habido una preocupación de cómo el ejercicio de derechos no puede dejarse en espera cuando ya hay criterios importantes de la corte, que es lo que habíamos dicho. Entonces, yo creo que aventarse ese reto con todos los temas políticos y sociales y todo lo controvertido que es, yo lo pondría como de los avances.

DERECHO AL CUIDADO DIGNO



La Constitución Política del Estado de Jalisco, reconoce en su Artículo 4 los derechos de las personas en situación de dependencia que requieren cuidados y de personas que realizan trabajo doméstico no remunerado o de cuidados. La Ley del Sistema de Cuidados Integrales para el Estado de Jalisco (LSCIEJ) protege el derecho al cuidado digno de niñas, niños y adolescentes; de las personas que requiere cuidados por tiempo determinado o permanente, por motivos de discapacidad o enfermedad; de personas mayores de 65 años y; de las personas que brindan cuidados de forma remunerada o no remunerada.

Dicha Ley señala que la SISEMH tendrá un rol primordial en la construcción de las políticas de cuidados y fungirá como Secretaría Técnica de la Junta de Cuidados del Sistema Integral de Cuidados. Además, mandata que el Estado velará por el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los trabajos de cuidados, así como la transformación de la división sexual del trabajo que genera una carga desproporcionada del trabajo de cuidados para las mujeres y desigualdades estructurales de género que perpetúan el ciclo de la pobreza, la marginación y la desigualdad.

Actoras (es) que forman parte de la agenda de colaboración para garantizar el derecho al cuidado digno.

A nivel INTERNACIONAL

- ONU Mujeres.
- Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Confederación Internacional OXFAM
- Alianza Global por los Cuidados.
- Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá.
- Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

A nivel FEDERAL

- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Simone de Beauvoir.
- Sindicato de Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)

A nivel ESTATAL

- Sistema Integral de Cuidados para el Estado de Jalisco (SIC)
- Junta Estatal del SIC.
- Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEIMH)
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD).
- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco ^{SIC SEIMH}

- Comisión Estatal Indígena ^{SEIMH}
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico ^{SIC SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social ^{SIC SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio ^{SIC SEIMH}
- Contraloría del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Fiscalía del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Jalisco (SADER) ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEEJ) ^{SIC SEIMH}
- Secretaría de Gestión Integral del Agua del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Infraestructura y Obra Pública del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH}
- Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de la Hacienda Pública del Estado de Jalisco (SHP). ^{SIC SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (SPPC) ^{SIC SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Salud del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH}
- Secretaría del Medio Ambiente y Desarrollo Territorial del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Sistema de Asistencia Social del Estado de Jalisco (SSAS) ^{SIC SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Transporte del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría General de Gobierno del Estado de Jalisco ^{SIC, SEIMH}
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes ^{SEIMH}
- Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Fondo Jalisco al Fomento Empresarial (FOJAL) ^{PROIGUALDAD}
- Instituto de Planeación y Gestión del Desarrollo del Área Metropolitana de Guadalajara (IMEPLAN) ^{SIC PROIGUALDAD}
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG). ^{SIC}

- Poder Legislativo del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Procuraduría Social del Estado de Jalisco ^{SIC SEIMH}
- Protección Civil del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Jalisco (DIF). ^{SIC}
- Secretaría Ejecutiva del Sistema Integral de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (SE-SIPINNA) ^{SIC}

A nivel MUNICIPAL

- A través de los Sistemas Municipales de Cuidados.

Actoras(es) NO GUBERNAMENTALES

- Academia y universidades.
- Organismos de la Sociedad Civil.
- Red de Empresas por la Igualdad.
 - Cámaras empresariales.
 - Empresas y centros laborales.
 - Organizaciones sindicales.



Entrevista a Yara Tarabulsi (Alianza Global por los Cuidados)

Avances que inspiran

Nuestra relación principal con el gobierno del estado de Jalisco en general es porque es integrante de la red Alianza Global por los Cuidados desde, si no me equivoco, enero de 2023. Esta alianza empezó a finales del 2021, en ese momento teníamos pocos gobiernos locales y Jalisco entró justo cuando estábamos tratando de expandir la membresía a gobiernos locales.

Al ser (Jalisco) uno de nuestros miembros que sí tiene avances y que sí está trabajando en esta agenda, para nosotras es un modelo, una inspiración para otros gobiernos locales u otros actores que estén trabajando en la agenda, porque es un estado que ha avanzado en, bueno, primero, crear un sistema municipal de cuidados y luego un sistema estatal de cuidados (a pesar de que) falta un sistema nacional y una reforma constitucional y legislativa a nivel federal.

Entonces para nosotras ha sido como un tipo de buena práctica de cómo los gobiernos locales también pueden avanzar cuando son más lentas, o a veces más complejas (las agendas federales), y que a nivel local se puede hacer mucho en un plazo más corto, [...] sabemos que a nivel nacional a veces las estructuras son más rígidas, más estrictas y a veces en lo local se puede ser más creativa y encontrar más soluciones. Esto nos gusta llevarlo a nuestra membresía para ilustrar qué se puede hacer e inspirar otras buenas prácticas.

Alineación con la Agenda Regional de América Latina y el Caribe.

Me parece que la manera en la que la Secretaría está abordando el tema de cuidados, sí está totalmente alineado, sobre todo, con la agenda regional (que es) donde hay más avances. En la agenda regional de América Latina y el Caribe, con el compromiso de Buenos Aires, con toda la idea de sistemas integrales de cuidados, me parece que hay un entendimiento, por lo menos desde la Secretaría, muy claro, muy progresista, muy alineado también con los objetivos de igualdad de género.

A nivel también de gobiernos locales, por supuesto tenemos el ejemplo clásico de la alcaldía de Bogotá, pero fuera de eso tenemos pocos gobiernos locales que realmente hayan tenido avances o hayan tenido modelos prácticos de cómo abordamos los cuidados, quizás otra sería la ciudad de Buenos Aires, o la ciudad

de México, pero yo creo que, en este conjunto de gobiernos locales, Jalisco seguramente es un modelo, e incluso a nivel nacional creo que está bastante reconocido.

El doble impacto de las acciones de la agenda de cuidados.

Cuando hay espacios de cuidados (mediante la) recuperación de espacios públicos, se tiene doble impacto: tanto reconocer, reducir y destruir el trabajo de cuidados, como también de ofrecer espacios públicos, espacios recreativos que ayudan a la población a tener opciones de desarrollo propio, de bienestar, que los alejan o las alejan de la violencia o del crimen u otros aspectos así [...] invertir en una agenda de cuidados y en la autonomía económica de las mujeres permite a las mujeres tener más herramientas para combatir la violencia de género y poder detectarla, tener herramientas para no depender de una pareja o de una relación que pudiera ser violenta.

La importancia de los movimientos sindicales del gremio de personas cuidadoras.

Una cosa que hemos escuchado de un sector de la membresía es que también la alianza con movimientos sindicales es muy importante. Porque los sistemas de cuidados necesitan trabajadoras y trabajadores, y estos trabajadores y trabajadoras tienen que tener, por supuesto, derechos, salarios dignos, condiciones de trabajo dignas, y también, pues, serían una de las primeras líneas de defensa en contra de un desmantelamiento de estos servicios. Entonces, esto también es algo para considerar.

Con la alcaldía de Bogotá, no se sabía si iba a sobrevivir el sistema de cuidados al cambio de administración y hubo muchos reclamos desde el sector sindical, desde toda la sociedad civil, por supuesto, pero el sector sindical tiene aún más herramientas, más poder de negociación que otros, porque está organizado [...] El aspecto de organización, negociación colectiva y diálogo social, es muy poderoso, muy potente y no hay que olvidarlo.

Consideraciones para ampliar el alcance de la agenda de cuidados.

Una postura que tenemos desde la Alianza es que también hay que entender que el tema de la agenda de cuidados está al centro de toda la agenda de desarrollo, porque es una forma en que la gente se relaciona basado en un principio de interdependencia, que todas las personas se necesitan y necesitan cuidados para desarrollarse, para estar bien, y eso también puede contrarrestar relaciones económicas o sociales explotativas, de extractivismo, que llevan a otros temas

como la pobreza, la violencia, el cambio climático, todo esto. O sea, la agenda de cuidados tiene intersecciones con todo esto también. Y al abordar los cuidados, pues podemos también ver cómo las mujeres cuidan el medio ambiente y cómo esto tiene que ser apoyado y redistribuido para que todo el mundo lo haga y no solo las mujeres. Esto es un ejemplo, con la violencia y la construcción de la cultura de paz sabemos que también hay mucho vínculo. Entonces, algo que recomendaría también es que, si se trabaja en cuidados, pues que se vea también el cuidado en forma mucho más amplia, porque eso ayuda también a abordar otros temas como la inseguridad, la crisis climática, el envejecimiento poblacional, todo ese tipo de temas que, bueno, son problemas de la humanidad, que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.



Entrevista a Ingrid Hernández (Secretaría de Salud)

Incorporación a la comunidad internacional de cuidado

(En materia de cuidados) se retomaron algunas acciones de otros países y de otros estados también, y actualmente Jalisco se va posicionando a la vanguardia en esa materia. [...] Y de esa misma línea, quedaron comunicaciones internacionales. [...] Actualmente participamos de una comunidad de cuidado, donde cada mes hay personas de diferentes países que exponen qué están haciendo al respecto.



Entrevista a Mariana Espeleta (ITESO)

Retos pendientes en materia de cuidados

Me parece que la Ley Estatal de Cuidados es claramente un avance. Pero la ley es un papel. Para medir los resultados de eso, tendríamos que tener indicadores de resultados, por lo menos indicadores de impacto que se apliquen a mediano y largo plazo.



Entrevista a Pierre-Alexis Delord. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

Consideraciones importantes para fortalecer el derecho al cuidado digno

Sé que se trabajó en la agenda de cuidados, pero es un tema que hay que reforzar porque condiciona al final la posibilidad de trabajar [...] El empleo condiciona derechos sociales, que, o se hacen universales o hay que conseguir un empleo formal (para las personas cuidadoras).



Entrevista Elvira Mireya Pasillas [IIEG Jalisco]

Visión a futuro y retos persistentes

[Es necesario...] un sistema de acceso universal a guarderías cuando se requiera y eso necesita mucha, se necesita infraestructura y evidentemente la SIOP debe de estar ahí también participando en un plan de construcción de guarderías, aunque estas guarderías pueden ser subrogadas, pueden ser pagadas a privados y el esquema puede ser diferente, pero definitivamente se deben de construir centros de viaje, para personas con discapacidad y para adultos mayores.

Y el punto es que vamos, como sociedad, estamos envejeciendo. Entonces, el problema de la discapacidad, sobre todo en adultos mayores, porque obviamente por la edad también se pierden capacidades para hacer cosas, movilidad, se pierden un montón de cosas que recaen principalmente en las mujeres. Entonces se tiene que pensar en el mediano a largo plazo en un plan para que los adultos mayores también sean atendidos.

En otros países, por ejemplo, hay programas que son como mixtos en donde pueden entrar, o sea, hay centros de día donde se pueden cuidar [...] por ejemplo, una mujer que no tiene opciones y tiene que cuidar a un adulto mayor o una persona con discapacidad, reciben un apoyo económico que es suficiente para que esa persona también viva bien.

En la Secretaría de Salud, ahí también tiene que estar muy pendiente en este esquema, porque esta carga de cuidados, si bien, las personas con discapacidad de altos mayores requieren atención médica, también la requieren las personas cuidadoras [...]



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

La agenda de cuidados en contextos rurales

El tema de cuidados es un tema que nos interesa mucho a la FAO y ahí lo trabajamos de manera colaborativa con ONU Mujeres. Tuvimos esa oportunidad de colaborar en el proyecto de Cerrando Brechas, tanto ONU Mujeres, como OIT y la FAO [...] hicimos un mapeo de servicios de cuidado en contextos rurales. Y a nosotros como FAO, quien nos ayudó a llegar a las instancias o a la información que había sobre la materia de cuidados, era la SISEMH, con todos sus aliados del sector público y del sector privado.

No logramos “cuajarlo” como tal en una agenda de cuidados en contextos rurales, porque bueno, si en la agenda urbana eso va dando algunos pasos todavía, en contextos rurales todavía tiene otros desafíos. Bueno, ojalá lo podamos concretar en algún otro momento, pero es un tema que requiere ser abordado de manera integral como una responsabilidad del Estado, las mujeres rurales, dentro de estas triples cargas de trabajo que tienen, aparte del trabajo de la familia, el trabajo productivo, el trabajo comunitario, en las tres intersectan el tema de los cuidados.



Entrevista a Nancy Estrada (ACNUR)

Los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en tránsito: un trabajo pendiente en materia de cuidados

Los niños, niñas, adolescentes que huyen de sus países y generalmente los que viajan solos... Nosotros hemos intentado tener una comunicación mucho más puntual con la Procuraduría para la protección de ellos. Y cómo funciona con las personas adultas, también ya se presenta que viajan muchas niñas solas. No parece que aquí hay un tema de protección ni para ellas, siendo niñas viajando solas, ni mucho menos con perspectiva de género al ser adultas. Bueno, femeninas, nosotros hemos intentado tener ahí capacitaciones, ida y vuelta, nos dicen que sí, pero no parece que amarramos este espacio, y sí creo que al ser un fenómeno que parece tan pequeño, que no parece relevante, no hay tanto interés de muchos otros actores de quienes deberían de depender la protección de sus derechos. Entonces sí pensaría que este es un tema que toca también a la SISEMH y que pudiese ser interesante que lo abordaran en próximos años si es que van a

mantener el trabajo como lo hacen hasta el momento. La protección de las niñas es fundamental.

Las estancias infantiles, un vacío que vulnera el derecho a recibir cuidados y el derecho al trabajo decente

Pienso mucho en una de las problemáticas a nivel nacional sobre las estancias infantiles. Este sexenio eliminó las estancias infantiles a las que muchas de las mujeres podían acceder para continuar con sus trabajos. Y está bien lo que ha hecho la SISEMH en términos de la vinculación empresarial, está bien lo que se ha hecho. DIF local para que sigan estando estas estancias infantiles, pero definitivamente hay una falla estructural que ahora imposibilita que muchas mujeres puedan acceder a todos estos, espacios de igualdad empresarial, espacios de educación, de emprendimiento, que también la SISEMH en algún momento generó, porque no hay estancias infantiles. Entonces, esto no depende de la SISEMH, no depende del Estado de Jalisco, pero sí es un problema para el Estado de Jalisco. Y es un problema que no sé cómo, no soy yo quien puede sugerir cómo resolverlo, pero que sí creo que es muy necesario que presten atención para próximo sexenio [...] se está dejando atrás a muchas mujeres que tienen la capacidad, la necesidad y el interés de continuar con su trabajo, más allá de ser mamás. Y no solo de las mujeres refugiadas, que nosotros atendemos que sí son muchas, pero de la población local seguramente.



Entrevista a Anabel López (INMUJERES)

La incidencia de la SISEMH en la conformación de agenda pública

Me parece que desde la Secretaría han logrado colocar este debate del tema de los cuidados. Todo eso, por supuesto, que contribuye... a avanzar en los cimientos para una política pública más sólida para la igualdad.



Entrevista a Marta Ferreyra (INMUJERES)

Un rasgo particular de Jalisco y sus mujeres

Jalisco es un estado de jornaleras agrícolas también, es un estado agrícola. Y ese es un tema candente, pero que, está en el centro ahora del debate de los cuidados. Cómo apoyar, cómo liberar, no solamente cómo liberar el tiempo de las mujeres jornaleras, porque las mujeres no solamente están saturadas, sino los niños van con ellas y hacen trabajos en el espacio agrícola, ¿cómo protegemos a la infancia?

Eso es una puerta de entrada al respeto, a la dignidad, a los derechos, a una vejez digna. O sea, es una puerta de entrada, pero hay que pensar en ello. ¿Sabes?, no pensar, bueno, las mujeres ahora tienen dos horas que se empleen.

No, porque no están formadas, porque resulta que el tema de los cuidados impacta brutalmente en la formación y la capacitación de las mujeres. Las mujeres no terminan la primaria, no terminan la secundaria, no saben leer y escribir, ¿cómo van a buscar un empleo de calidad?



Entrevista a Marco Ocegueda (Coordinación Estratégica de Desarrollo Social)

El reto persistente del sistema de cuidados

Los sistemas en el sistema de cuidados [...] somos uno de los primeros estados que tiene una ley de sistema de cuidados y que además [...] es fruto del trabajo y la persistencia de las compañeras que trabajan en la secretaría en conjunto con su gestión con poder legislativo. Muchos de los criterios que trabajamos fue desde el enfoque de los cuidados [...] entonces, asegurando patrones como la alimentación adecuada, la crianza, cercana y cariñosa, entre otras cosas.



Entrevista a Tania Libertad Zavala (IMEPLAN)

Estrategia para disminuir los costos de los viajes para el cuidado

El Fondo de Prosperidad buscaba impulsar proyectos que, como dicen, generan prosperidad en los territorios, pero con un enfoque de derechos humanos atendiendo a las personas con mayores vulnerabilidades. Naturalmente ahí estaban etiquetados los temas de género.

Lo que decidieron hacer con el Fondo de Prosperidad, la SISEMH, la Coordinación General Estratégica del Territorio y el IMEPLAN como el gran articulador, sacar adelante un proyecto que se llamó en su momento Tarifa Social.

Sabemos que las tareas de cuidado demandan una cantidad de viajes impresionantes; sabemos que las mujeres no somos poseedoras de vehículos automotores por mil y un razones; pero también sabemos que las ofertas de trabajo hacia las mujeres luego suelen ser complejas y muy única. En el sentido de que enfrentamos las distancias, los recorridos...

Este grupo, SISEMH, Coordinación e IMEPLAN, decidieron apostarle a la tarifa social buscando un mecanismo que permitiera, regalar o abaratar el transporte

público para las mujeres en ciertos sectores. Así de general “¿Cómo hacemos para que las mujeres no tengan una brecha más o no tengan una barrera más de acceso a la vida en general como el transporte en lo económico?”. Así empezaron a diseñar la tarifa social que ahora es un programa muy exitoso que se llama Mi Pasaje Apoyo a Mujeres.

Mi pasaje Apoyo a Mujeres lo que logra primero es identificar los polígonos a nivel territorial en el área metropolitana de Guadalajara, creo que ya el proyecto o el programa se lleva a Puerto Vallarta y fuera del área metropolitana, como en Ciudad Guzmán y polígonos así... Yo hablaré del área metropolitana de Guadalajara, identificaron polígonos de la metrópoli donde hubiera, según datos de INEGI, mayor nivel de jefaturas femeninas, pero también mayores niveles de desigualdad, y entonces se enfocaron territorialmente ahí los apoyos.

Segundo, las mujeres tendrían que cubrir que fueran las jefas de familia y sobre todo las responsables económicas de la población, y lo que hace el subsidio del transporte, que es la tarifa social, es dar, dos viajes diarios de transporte público y una membresía anual del sistema público MiBici.

DERECHO A LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES



Este derecho tiene el propósito de garantizar el acceso equitativo de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, fortaleciendo su liderazgo en la vida pública y política mediante la implementación de acciones afirmativas y mecanismos que promuevan la paridad de género, el acceso a candidaturas, la capacitación en liderazgo y la protección contra la violencia política por razones de género.

El Código Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco obliga a los partidos políticos a generar planillas paritarias en las candidaturas legislativas locales. Mientras que fortalecer la ciudadanía y la participación política de las mujeres para garantizar la democracia paritaria es responsabilidad de la SISEMH y para ello cuenta con atribuciones encaminadas a promover liderazgos femeninos mediante procesos de formación, capacitación y programas de mentorías en los municipios

Actoras (es) que forman parte de la agenda de colaboración para garantizar el derecho a la participación política de las mujeres.

A nivel INTERNACIONAL

- Red Internacional sobre Mujeres en la Política iKNOW Politics
 - ONU Mujeres.
 - International IDEA.
 - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

A nivel FEDERAL

- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto Nacional Electoral.
- Red de mujeres electas.

A nivel ESTATAL

- Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEIMH)
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD)
- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco ^{SEIMH}
- Comisión Estatal Indígena ^{SEIMH}
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio ^{SEIMH}
- Contraloría del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}

- Fiscalía del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Jalisco (SADER) ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEEJ) ^{SEIMH}
- Secretaría de Gestión Integral del Agua del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Infraestructura y Obra Pública del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de la Hacienda Pública del Estado de Jalisco (SHP). ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (SPPC) ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Salud del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría del Medio Ambiente y Desarrollo Territorial del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Sistema de Asistencia Social del Estado de Jalisco (SSAS) ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Transporte del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría del Transporte del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Secretaría General de Gobierno del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes ^{SEIMH}
- Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Fondo Jalisco al Fomento Empresarial (FOJAL) ^{PROIGUALDAD}
- Instituto de Planeación y Gestión del Desarrollo del Área Metropolitana de Guadalajara (IMEPLAN) ^{PROIGUALDAD}
- Poder Legislativo del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Procuraduría Social del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Protección Civil del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Jalisco (OPPMJ).
- Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (IEPC) ^{OPPMJ}
- Tribunal Electoral del Estado de Jalisco (TEJ) ^{OPPMJ}
- Fiscalía Especializada en Materia de Delitos Electorales ^{OPPMJ}

A nivel MUNICIPAL

- A través del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Jalisco (OPPMJ).
 - Gobiernos municipales.

Actoras(es) NO GUBERNAMENTALES

- Red Nacional de Mujeres
- Academia y universidades.
- Organismos de la Sociedad Civil.
- Red de Empresas por la Igualdad.
 - Cámaras empresariales.
 - Empresas y centros laborales.
 - Organizaciones sindicales.



Entrevista a Sandra Hernández Ríos (Instituto Electoral y de Participación
Ciudadana del Estado de Jalisco)

Capacitación para visibilizar la violencia política contra las mujeres

La violencia política contra las mujeres en razón de género ha sido un reclamo constante de las candidatas cuando estamos en proceso electoral. En el proceso anterior lo que resultaba un poco desgastante para ellas, era que al acercarse a las instituciones que atendemos la violencia política: IEPC, la SISEMH, o Fiscalía, ellas sentían que había desorientación porque les decían: ‘es que no es competencia del Instituto, no es competencia de la Secretaría o no es competencia de la fiscalía’.

A partir de que se tipifica como delito la violencia política, es que se considera que era importante que tanto hombres como mujeres la conocieran y en ese sentido, por parte del Observatorio de la Participación Política de las Mujeres (con personas de la función pública de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, y del Tribunal Electoral del Estado), se llevaron a cabo capacitaciones para mujeres y hombres militantes de los partidos políticos, así como para los medios de comunicación [...] Esto permitió que mujeres que apenas iniciaban con esta vida pública tuvieran una sensibilización sobre el cargo, y que los hombres tuvieran una sensibilización sobre la violencia política, que es un obstáculo para que las mujeres puedan desarrollarse de una manera más libre, más activa y más participativa en la vida pública.

En la capacitación participaron los altos mandos, por parte del Instituto Electoral, la consejera Claudia Alejandra Vargas Bautista, la doctora Paola Lazo de la SISEMH, y por parte del Tribunal Electoral, la magistrada Gabriela del Valle Pérez. Tratamos de que todo se conformara desde el ámbito de la Secretaría, del ámbito administrativo electoral y del ámbito jurisdiccional.



Entrevista a Isaura Matilde García Hernández (CEI)

La sensibilización en la cosmovisión indígena para fortalecer la participación política de las mujeres indígenas jaliscienses

[para promover el entendimiento de la cosmovisión de las mujeres indígenas] en la Comisión Estatal Indígena hicimos un encuentro estatal de mujeres [llamado “Participación Política de las Mujeres Indígenas del Estado de Jalisco”], donde ellas rescatan esta visión, Y bueno, pudiera ser un insumo más específico, más cercano a la realidad de las compañeras que pudiera sumar. También, el tener la perspectiva total, hay muchas referencias bibliográficas escritas de mujeres indígenas para mujeres indígenas, que pudieran aportar. Hay también redes de mujeres nacionales, internacionales, indígenas de México, estatales, que también pudieran aportar desde mesas de trabajo, desde reflexiones, podremos aprovechar esos espacios para seguir fortaleciendo esta perspectiva y atención a mujeres indígenas a nivel estatal.

Acompañamiento técnico en las acciones del Observatorio de la Participación Política de las Mujeres

Además, se le solicitó a cada fuerza política, que reportara qué tareas hacían ellos para poder disminuir, erradicar o prevenir la violencia política en su institución. Eso permitió entonces tener indicadores que nosotros posteriormente presentábamos en las diferentes sesiones del observatorio, para que justo se hiciera evidente lo que se trabajaba desde las instituciones. Entonces también ahí hay como cierta medición para ellos, retos para los partidos políticos de decir: ‘ah, este sí presenta’, ‘ah, yo presenté menos’, ‘ah, yo presenté más’... Y nos sirve a nosotros también para ir impulsando que se involucren y que sigan trabajando por la agenda.

Hemos hecho capacitaciones (desde el Observatorio de la Participación Política de las Mujeres) que favorecen la participación de las mujeres, hemos sensibilizado a medios de comunicación, hemos también tratado de que los partidos políticos que son los principales actores, en la vida pública, en la entidad, pues también se vinculen. También hemos buscado integrar al Observatorio de la Participación Política, a especialistas que nos den su punto de vista en las diferentes acciones que nosotros llevamos a cabo.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

La participación política de las mujeres rurales jaliscienses en espacios internacionales

La FAO, en colaboración con la SISEMH, promovió la participación de una compañera de Jalisco, de las Mujeres Rurales de Tomatlán, Doña Ingracia Sánchez Pelayo, que participó como una vocera de las Mujeres Rurales de Jalisco en un evento de la Marcha de las Margaritas que se hace año con año en Brasil.

Participación política de las mujeres y transversalización de la Perspectiva de Género (PEG).

A veces cuesta que se transversalice desde el origen (la PEG), desde el planteamiento, desde donde se toman las decisiones. Porque cuando llegamos a esos espacios de decisión, hay menos mujeres, que son las que luego están luchando por la agenda de los derechos de las mujeres, y buscan que se transversalice. Ahí nos falta, necesitamos que haya más mujeres en los grupos colegiados y juventudes también. Necesitamos que haya más mujeres y juventudes en las empresas. Necesitamos que haya más mujeres como diputadas, como presidentas, como regidoras. Más mujeres en las direcciones de agricultura, de economía, para que realmente se coloque esa agenda.

DERECHO AL TRABAJO DECENTE



El derecho de las mujeres al trabajo decente refiere a las actividades económicas desde el empleo o autoempleo que realizan las mujeres para obtener los recursos para cubrir sus necesidades. Este derecho implica garantizar la igualdad de oportunidades laborales, la eliminación de la discriminación de género y el acceso a condiciones laborales justas y equitativas. Esto incluye el derecho a la capacitación, a la no discriminación en los procesos de contratación, la paridad salarial, y la promoción de la propiedad de bienes productivos, como la tierra y las empresas.

De acuerdo con su reglamento interno, la SISEMH tiene atribuciones relacionadas a la promoción de políticas públicas que fomenten el acceso igualitario de las mujeres, a los recursos económicos, a la propiedad y control de la tierra, la vivienda y otros bienes, a los servicios y productos financieros, la herencia y los recursos naturales y la capacitación. También se le da la facultad de implementar programas sociales dirigidos al desarrollo de capacidades, empoderamiento y autonomía personal y económica de las mujeres, además de ofrecer servicios de empoderamiento económico, gestión educativa y bolsa de trabajo.

Actoras (es) que forman parte de la agenda de colaboración para garantizar el derecho al trabajo decente de las mujeres.

A nivel INTERNACIONAL

- ONU Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
- Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).

A nivel FEDERAL

- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresa.
- Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR).
- Sindicato de Trabajadoras del Hogar (SINACTRHO)

A nivel ESTATAL

- Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEIMH)
- Mesa Interinstitucional sobre Refugio y Protección Complementaria con perspectiva de género en el Estado de Jalisco.
- Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco.
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD).
- Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco ^{SEIMH}

- Comisión Estatal Indígena ^{SEIMH}
- Consejo Ciudadano de las Mujeres.
- Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social ^{SEIMH}
- Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio ^{SEIMH}
- Contraloría del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Fiscalía del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural del Estado de Jalisco (SADER) ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Cultura del Estado de Jalisco ^{SEIMH PROIGUALDAD}
- Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Educación del Estado de Jalisco (SEED) ^{SEIMH}
- Secretaría de Gestión Integral del Agua del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Infraestructura y Obra Pública del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de la Hacienda Pública del Estado de Jalisco (SHP). ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana del Estado de Jalisco (SPPC) ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría de Salud del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría del Medio Ambiente y Desarrollo Territorial del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Sistema de Asistencia Social del Estado de Jalisco (SSAS) ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco ^{SEIMH, PROIGUALDAD}
- Secretaría del Transporte del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Secretaría del Transporte del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Secretaría General de Gobierno del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes ^{SEIMH}
- Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Fondo Jalisco al Fomento Empresarial (FOJAL) ^{PROIGUALDAD}
- Instituto de Planeación y Gestión del Desarrollo del Área Metropolitana de Guadalajara (IMEPLAN) ^{PROIGUALDAD}
- Poder Legislativo del Estado de Jalisco ^{SEIMH}

- Procuraduría Social del Estado de Jalisco ^{SEIMH}
- Protección Civil del Estado de Jalisco ^{PROIGUALDAD}
- Fideicomiso Fondo Jalisco al Fomento Empresarial (FOJAL).

A nivel MUNICIPAL

- Gobiernos municipales. A través del programa Empresarias de Alto Impacto y del programa Pactemos por la Igualdad.

Actoras(es) NO GUBERNAMENTALES

- Academia y universidades.
- Organismos de la Sociedad Civil.
- Red de Empresas por la Igualdad.
 - Cámaras empresariales.
 - Empresas y centros laborales.
 - Organizaciones sindicales.
- Empresas micro y pequeñas (MYPE) participantes en el programa Empresarias de Alto Impacto.



Entrevista Elvira Mireya Pasillas [IIEG Jalisco]

Reflexiones frente a la situación que se vive

La verdad es que el problema de fondo que se quiere resolver, si bien es que las mujeres tengan mayor participación económica, o que tengan una fuente de ingresos y que puedan generar ciertas cosas, también me parece que la problemática de la brecha económica de género es importante. Con un programa de atención para 5.000 mujeres no es suficiente.

[Desde la]... plataforma que hicimos sobre la desigualdad económica de género, se puede ver que la brecha de la participación económica entre hombres y mujeres se mantiene en 30%. No se ha logrado cerrar. Si bien la participación económica de las mujeres en Jalisco está entre el 45-49% y el de los hombres más del 70%, tenemos 30 puntos porcentuales de diferencia en brecha de participación económica [...] El hecho de que las mujeres no participen en el mercado laboral las hace más vulnerables a otro tipo de violencias.

Entonces, eso requiere no solamente un programa, requiere mucha inversión, requiere infraestructura. Entonces eso también [...] desde el punto de vista presupuestal [...] se requiere trabajar con otras dependencias como la SIOP.

El enfoque y alcance de Fuerza Mujeres

Fuerzas Mujeres, en algunos aspectos, están buscando que las mujeres se hagan como emprendedoras, que está bien, pero todavía falta esa parte de decir, “a ver vas a ser una mujer emprendedora, vas a tener cierto nivel de ingresos, pero no tienes seguridad social, no tienes acceso a la cobertura que te da la seguridad social”.

[El programa debería entonces considerar]... el empobrecimiento de las mujeres en la vejez es un problema que también se tiene que pensar y es un problema de fondo. Entonces, tienes un problema ahí estructural muy fuerte que, si bien algunos programas, tienen buenas intenciones, a la larga pueden generar algunos elementos adversos. Entonces, creo que se tiene que pensar de manera integral los apoyos que se dan a las mujeres [...] pueden solucionar unos problemas de corto plazo, pero pueden también profundizar problemas también de largo plazo para las mujeres.

Perspectivas y visión a futuro de Fuerza Mujeres

[Fuerza Mujeres]... tiene muy poquita cobertura [...] si tú eres una trabajadora por cuenta propia y no tienes trabajadores a tu cargo, no recibes ese apoyo, ¿qué tipo de apoyos para que puedas mantenerte en el mercado laboral, además del nivel de ingresos, tienes que recibir?

Por ejemplo, pensemos en la maternidad. Las incapacidades de maternidad solamente te las da el IMSS y te las paga el IMSS. ¿Y si estás en el sector informal, y te embarazas y vas a tener un bebé?, ya te estás limitando para seguir en el mercado laboral. No solamente de entrar, ya que entraste, mantenerte.

Entonces, tendríamos que pensar también en un esquema en donde, en caso de que esta persona que se está apoyando, que es trabajadora por cuenta propia. Que se le pueda pagar, por ejemplo, las contribuciones, como si, esta parte de la modalidad para trabajadores independientes en el IMSS, ¿por qué no la puede pagar la SISEMH o el gobierno, o la Secretaría del Trabajo o el gobierno del Estado? Si te podemos dar un apoyo para que tú te afilies al IMSS y que, como mujer empresaria o microempresaria o emprendedora, que el apoyo económico vaya acompañado como apoyos de este tipo, en donde estén protegidas por la seguridad social.



Entrevista a Pierre-Alexis Delord. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

Compromiso con la agenda de género y los derechos laborales.

La agenda que ellas tienen de género es muy adelantada con respecto a la nuestra. No necesitan de la OIT para tener una agenda de primera en lo laboral. [...] No tienes que explicar los temas cuando llegas con ellas. Ya saben, ya lo entienden. Entrás directamente a ¿cómo lo vamos a hacer? [...] hay realmente una complementariedad de la agenda y de los objetivos. [...] Hay un acompañamiento que se extiende. No van para la foto. Van y vuelven y vuelven. Hacen mucho trabajo de campo.

Capacitaciones para la independencia económica de las mujeres agrícolas.

En el tema de mujeres migrantes agrícolas, financiaron capacitación para que ellas pudieran cultivar sus propias producciones en huertos, (para) transformar su producción para venderla, y capacitación financiera, para dar un valor agregado al productor. Eso suma puntos para la emancipación de las mujeres y

su independencia económica. Hay algunos logros que son intangibles. Las poblaciones se mueven, entonces las que capacitaste tal vez están allá en Tijuana y ya no puedes saber qué pasó con ellos. Pero el solo hecho de poner (el tema) en la agenda continuamente, creo que ya suma.

Divulgación de derechos laborales para trabajadoras del hogar

Otro tema en el cual avanzaron mucho es el del trabajo del hogar. Tienen toda una estrategia para que las trabajadoras del hogar estén al tanto de sus derechos laborales y estén dadas de alta en el IMSS.



Entrevista a Sandra Samaniego Breach (CONAVIM)

Empoderamiento e interdependencia en los derechos humanos de las mujeres

El programa PAIMEF [...] su objetivo es que las mujeres se empoderen. Pero no estamos pensando sólo en el empoderamiento económico, sino estamos pensando en un tipo de empoderamiento integral que logre que las mujeres adquieran herramientas para su autoconocimiento, su autoconciencia y también su autonomía finalmente, que sería lograr ese empoderamiento integral que las va a llevar a poder salir de esa situación de violencia. Finalmente adquieren ese derecho, logran acceder al derecho a una vida libre de violencia, que fíjate que es nada menos que la puerta hacia los otros derechos, ¿no? Derechos económicos, derechos políticos, etcétera.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

Colaboración sostenida con la FAO en los derechos laborales de las mujeres

Estuvimos desde el 2019 a finales, 2020, 2021, 2022 y 2023, colaborando directamente con la SISEMH en una agenda primero de promoción de los derechos laborales y humanos de las mujeres rurales, las jornaleras. Después fuimos dando un enfoque más de medios de vida e impulso de emprendimientos de mujeres rurales, y también ahí abordamos una parte del tema de la agenda del acceso a la tierra de las mujeres rurales.

La iniciativa privada, una alianza clave en el desarrollo de las mujeres

Fue bien interesante cómo el diálogo con el sector privado no solo abrió temas de derechos laborales, sino hasta el tema del desarrollo agroindustrial de productos para mujeres. Y en ese dialogar, llegaron técnicos, empresarios, productores ya avanzados que podían servir como en grupos de empresas tractoras que jalaran a pequeños emprendimientos de mujeres rurales. Fue muy interesante ahí ese tema, solo con el sector privado.

Intervenciones basadas en la comunidad con enfoque de liderazgo

Sí, la SISEMH apoyó mucho en cómo las redes que se crean desde la familia, la comunidad, el territorio, es una red que se construye desde lo que se necesita. O sea, ahí fue muy interesante la aportación de la SISEMH porque llegó a identificar liderazgos y cómo estos liderazgos podían fortalecer, lo que ya existía como redes familiares, comunitarias, en torno al empoderamiento de las mujeres, o como algo que se visibilizaba como un liderazgo productivo, iba más allá de algo productivo.

La participación de SISEMH en foros nacionales

Jalisco, al invertir sus recursos en esta agenda de igualdad desde el gobierno del estado, ha generado cierto impacto a nivel nacional, el hecho de que digamos “vamos a voltear a ver qué está haciendo la SISEMH” ... las colegas del Instituto Nacional de Mujeres desarrollaron el tema de la agenda del acceso a las tierras de las mujeres, y ayudó mucho a una construcción de una agenda que tuviera más el enfoque rural. Creo que ese vínculo y la presencia de la SISEMH a nivel nacional ayuda mucho.



Entrevista a Isaura Matilde García Hernández (CEI)

Realidades de las mujeres indígenas entorno a los programas de empoderamiento económico de las mujeres de la SISEMH

La SISEMH trabajo más el emprendimiento con Empresarias de Alto Impacto [programa social], mujeres que ya tienen grandes negocios, hay que reconocer que, en la realidad de las mujeres indígenas, a lo mejor sí pueden existir, pero son muy contadas, por eso no tuvo impacto en el territorio indígena porque las mujeres en esta desigualdad económica que se vive social e históricamente en los pueblos indígenas no alcanzan para participar en este tipo de programas.

Fuerza Mujeres [programa social], en su metodología y aplicación en la modalidad específicamente de mujeres indígenas fue muy efectiva para la participación de mujeres indígenas en territorio [...] al principio sí contemplaba a todas las mujeres en su territorio o en la ciudad, pero ya nada más fue un año y después fue dirigido solo en los territorios.

Sí tuvo impacto, pero falta complementarlo en darle seguimiento a las compañeras, la entrega del apoyo económico iba acompañada de capacitaciones para las mujeres pensando en que se aproveche al máximo, pero estas capacitaciones, desde mi punto de vista, sí faltó mucho desde la realidad, desde la cosmovisión de las mujeres indígenas. Porque se hizo desde una visión del emprendimiento occidental, individual, de invertir tu dinero y generar y generar. En las comunidades indígenas pues tenemos otra forma de vivir eso.



Entrevista a Magdalena Rodríguez (PROSOCIEDAD)

Visión integradora de políticas y programas

Se tienen que atender las violencias, pero también se tiene que atender la autonomía económica, entonces me parece que eso apenas fue producto como de este camino de estándar de estos seis años y creo que a nivel de pensamiento de paradigma me parece que ya estamos más situadas.

Me centraría en la parte de desarrollo de capacidades y autonomía económica [...] en términos de presupuesto, en términos de escala de alcance de mujeres, creo que ha sido de los programas que más recibieron fondeo. Me estoy refiriendo en particular a Fuerza Mujeres, Empresarios de Alto Impacto y también en toda la propuesta de Segunda Oportunidad, con algunos contenidos para toda esta oferta digital de capacitación, con las tabletas que se les dotaba a las participantes de Fuerza Mujeres.

El reto institucional de la coordinación

[...] El ayuntamiento obviamente compone una parte importante de las estructuras locales, pero en general como inclusive las organizaciones de sociedad civil, las instituciones educativas locales, que tengan [...] una agenda propia de igualdad [...] instalaron los sistemas municipales de igualdad, pero finalmente quedan cortos todavía en su actuar, están todavía en la etapa de normativas [...] eso va a ser una gran palanca, una gran plataforma para que se pueda avanzar más en lo municipal [...].



Entrevista a Ana Rodríguez (COPIIJAL)

Un programa de gran valor público

[Sobre Fuerza Mujeres] Desarrollaron un programa de capacitación muy interesante, muy bien planteado con niveles de [...] los talleristas, las y los talleristas de excelente calidad a un nivel excelente. Creo que todavía hay que incidir [...] en fortalecer que cuando se otorgue el recurso, las mujeres [...] mejorar su capacitación para el empleo de ese recurso.



Entrevista a Adriana Aceves (Jefatura de Gabinete)

Programas insignia de la Secretaría

Fuerza Mujeres y Empresarias de Alto Impacto, específicamente, han permitido el desarrollo para que las mujeres tengan mejores herramientas formativas, es lo que siempre platicamos, estas herramientas formativas para la vida diaria y su trabajo, que cabe educación, social, económico, y así mismo ayudándolas a generar esta independencia económica.



Entrevista a Ana Santellanes (ONU MUJERES)

Equipo profesional de trabajo

Las tres chicas que están en el piso de empoderamiento entienden perfectamente la problemática [...] es una gran fortaleza. No sé si pasa en todas las áreas de la Secretaría, pero entiendo que sí hay un esfuerzo intencionado en general por tener perfiles adecuados a las funciones que se espera que realicen las personas.

¿Quién logró consolidar que las empresas del agro, las mujeres que eran jornaleras agrícolas, pudieran realmente insertarse en esta iniciativa que venía desde la FAO? Pues fue la SISEMH, como este ente articulador [...]

en esta lógica de colaboración y en esta forma de potenciar resultados, hubo varias conversaciones [...] la SISEMH participó en muchas mesas de trabajo que se tuvo con trabajadoras del hogar [...] este resultado específico de la agenda en Jalisco es resultado de esta alianza desde ONU Mujeres contribuimos específicamente [...] Sin embargo, la SISEMH siempre estuvo mapeada como un actor relevante y participó en muchos ejercicios.

[...] la SISEMH hace parte de la Alianza Global por los Cuidados. Que ahí también es importante decir que la Alianza Global en el Esfuerzo de Cuidados es un co-liderazgo entre ONU Mujeres y el INMujeres.



Entrevista a Nancy Estrada (ACNUR)

La SISEMH como facilitadora para que las mujeres refugiadas en Jalisco accedan a un trabajo decente

La SISEMH también ha trabajado mucho en temas de empleabilidad para mujeres. Y de nuestra parte también es algo que hacemos prácticamente del día a día. Nos aseguramos de tener contacto con empresas solidarias que conozcan de la población refugiada. No hay que tramitar nada adicional, no hay que hacer ningún requisito ante migración ni nada, excepto conocer de la población refugiada e identificar los documentos oficiales con los que cuentan para que les puedan contratar. Entonces, este es uno de nuestros principales objetivos con el programa y justamente se entrelaza con uno de la SISEMH que hacían para la empleabilidad de mujeres. Ellos de manera específica para mujeres, nosotros para toda la población. Pero bueno, a partir de estas necesidades similares identificamos cruces. Ellos nos han compartido algunos espacios de empresas que están interesados en la contratación de personas, mujeres, y nosotros entonces abordamos estas empresas.



Entrevista a Laura Anell Padrón Muñoz (Beneficiaria EAI)

La trascendencia de los apoyos económicos en la vida y el empoderamiento de las mujeres emprendedoras

El programa para mí ha sido como abrirme los ojos de muchas cosas. Desde esa preocupación del gobierno de crear estos programas, yo lo pensé muchas veces. Para ellos es como, “vamos a tener una junta, nos vamos a sentar a crear un proyecto”, pero para las personas que recibimos esa ayuda, no te imaginas lo que puede significar porque te topas con muchas cosas, muchas barreras. [Llanto] Perdón.

Entonces cuando te dicen, vas a recibir una ayuda, de verdad todo cambia porque no solo es recibir la ayuda económica, sino recibes un voto de confianza. No solo es dinero, porque yo pude ir al banco y en 15 minutos yo tenía ese dinero en la cuenta, no me hubiera costado nada. Y lo que pensaba hacer era vender mi carro,

porque yo el dinero lo usé para reemplazar mi plotter de impresión que se me había descompuesto. Pero en el momento que existe una institución que te dicen, “confiamos en tu proyecto”. No era una estética, una pastelería, no era, no sé, una fonda, que no están mal esos negocios, pero un negocio como el mío, que el gobierno o estas instituciones te digan, “confiamos en tu proyecto”, el reconocimiento era más grande que el dinero que yo hubiera recibido. Porque entonces dices, “estoy haciendo las cosas bien, todo el sacrificio que ha representado estos años ha valido la pena”.

Es porque alguien te diga, “si puedes, si pudiste, si estás pudiendo”, entonces lo piensas y dices, “sí hay violencia, si te topas con hombres que no confían en tu proyecto, hombres que posiblemente se burlen de lo que tú estás haciendo y no creen que lo puedes hacer”. Yo a veces tengo que hablar con arquitectos, con ingenieros, y a veces me ven y como que, “ah ¿tú lo vas a hacer?”. Pero entonces es ahí cuando tienes que sacar ahora sí que todo de tu interior y decir, “sí, sí puedo”.

La relevancia del acompañamiento a los proyectos beneficiados con los programas de emprendimiento

Dos ocasiones o tres las chicas me hablaban y me decían, “oye, estuvo mal tal documento, te faltó una firma”. Entonces, realmente sentir que ellas estaban viendo mi proyecto, no que lo calificaban y decían, “ah...”, que ellas revisaran todo lo que era mi proyecto, todo lo que yo hacía, la verdad es que fue grandioso para mí, y me sentí afortunada, a veces digo, cómo quisiera que todo el mundo se sintiera así, y sobre todo las mujeres que yo veo que luchan, porque aparte de tu trabajo, es tu casa. Aparte de sufrir, es que siempre te califican, siempre van a calificar tu trabajo para ver si está bien. Siempre te van a comparar si lo que tú estás haciendo es igual que lo que está haciendo un hombre. Entonces también sentir ese acompañamiento de decir, “híjole, sí, voy bien”.



Entrevista a Minerva Medina Enríquez (SADER)

Coordinación Interinstitucional

Lo que hacía la SISEMH con la FAO era poder promover los derechos que tenían las mujeres, mejorar sus condiciones de vida primero y segundo de pedirle al patrón que pudiera pues mejorar las condiciones de vida que le proporcionaban [...] la SADER estaba de manera coyuntural intervenido porque como son agro productores [...] lo que hicimos fue que la SISEMH, de muy buena manera y con muy buena actitud, acompañaba el proceso técnico [...] con esa vista de género.

Oportunidades para consolidar procesos

Quien se encargue de hacer un programa en campo necesitaría tener un poco más de experiencia en la ejecución de fuera [...] por ejemplo, se atendía a grupos de mujeres wixárikas. Entonces ellas querían subir a abrir la ventanilla en el momento en donde eran las fiestas tradicionales. Y eso no se puede [...]

En términos de tenencia de la tierra debe de haber una estructura que conlleve un programa que tenga una operatividad distinta de lo que se hizo, porque el principio de ese proyecto era, resolverle la parte legal.

Logro destacado

En la cuestión de desarrollo de capacidades también tenemos un avance importante porque no solo se hicieron las mujeres sujetas de derechos, sino se conocieron que podían acceder a eso y eso creo que es un gran avance. Al darles desarrollo de capacidades, lo que tuvo la mujer es mayor autonomía. Creo que la mujer ahora está más aventada.

Oportunidades para consolidar procesos

Quien se encargue de hacer un programa en campo necesitaría tener un poco más de experiencia en la ejecución de fuera [...] por ejemplo, se atendía a grupos de mujeres wixárikas. Entonces ellas querían subir a abrir la ventanilla en el momento en donde eran las fiestas tradicionales. Y eso no se puede [...]

En términos de tenencia de la tierra debe de haber una estructura que conlleve un programa que tenga una operatividad distinta de lo que se hizo, porque el principio de ese proyecto era, resolverle la parte legal.

Logro destacado

En la cuestión de desarrollo de capacidades también tenemos un avance importante porque no solo se hicieron las mujeres sujetas de derechos, sino se conocieron que podían acceder a eso y eso creo que es un gran avance. Al darles desarrollo de capacidades, lo que tuvo la mujer es mayor autonomía. Creo que la mujer ahora está más aventada.



Entrevista a Susana Muñiz Moreno (Coordinadora del Centro de Estudios de
Género de la Universidad de Guadalajara)

Aspectos de mejora para la identificación de las brechas de desigualdad de género

A nivel global se produce, por ejemplo, el informe de brechas de género que hace el Foro Económico Mundial, que tiene una serie de dimensiones, y habla de las brechas y dice, en materia económica tienes brechas de participación económica, brechas de ingreso, brechas de no sé qué. En materia educativa tienes estas brechas. En materia de salud tienes estas brechas. En materia de poder político y autoridad tienes estas brechas. Y así van hablando. Y luego se diagnostica dónde son las brechas más grandes y más pequeñas. Yo, no estoy segura de que (en Jalisco) se tenga este diagnóstico de la desigualdad [...] que se tenga mapeado el estado de sus brechas y cuál de las dimensiones de desigualdad es más preponderante, más urgente, o más consecuente [...] yo me moriría por ver un informe estatal de brechas de género usando la metodología del Foro Económico Mundial.



Entrevista a Ceferina Apreza (beneficiaria de Cerrando Brechas)

Acompañamiento integral a jornaleras agrícolas.

Venimos de Guerrero, de un pueblo que se llama San Agustín [...] Yo digo que me quedé aquí a los nueve años, desde que vi que las oportunidades aquí eran más [...] trabajamos en el pepino y hasta hace un año trabajamos en la caña también. Bueno, primero conocimos a la FAO por medio del programa Cerrando Brechas (y así) conocimos a la SISEMH [...] y de ahí partió todo esto.

Para mí ha sido como, despertarse. Esto no viene solamente de un apoyo económico que dan y todo eso, sino que viene de que: 'conozcan sus derechos'. Y pues gracias a Dios y a los programas, se han ido sumando ya muchas mujeres [...] He crecido tanto emocionalmente como mujer [...] ya no estamos solas, ya ahora tenemos trabajo, puedo valerme por mí misma.



Entrevista a Fabiola Murillo Rodríguez, (beneficiaria de Empresarias de Alto Impacto)

Impulso a pequeñas empresas.

Pues la verdad ha sido muy buena (experiencia) ya que gracias al apoyo he podido crecer más mi negocio, porque cuando inicié pues era muy pequeño la verdad y pura fresa. Ahorita ya tenemos pues lo doble en fresa y también creciendo pues en lo de hidroponía de la lechuga [...]sin ese recurso la verdad yo siento que no haya sido posible o si haya sido posible tal vez hubiera tardado muchos años más, ¿verdad? entonces yo muy agradecida en eso, Y también que se han hecho réplicas de mi negocio a más personas y pues esas personas pueden ayudar a más familias.



Entrevista a Norma Palacios Trabamala, María Isidra Llanos Moreno, y María de la Luz Padua Orihuela (SINATRAHO)

Compromisos reales

La verdad siempre ha sido una instancia que, desde nuestra mirada, ha tenido mucha apertura a trabajar, no como hemos tenido tal vez con otras instancias, que es más como solo colaborar en un plan de ponerse la palomita, sino sí de un trabajo de compromiso. Nosotras estamos operando desde la Ciudad de México, las compañeras están ahí en Jalisco, pero eso tampoco ha sido como un impedimento para tener comunicación. El que nos hayamos sentado en varias ocasiones a platicar de cuáles eran las problemáticas que teníamos nosotras como trabajadoras del hogar allá en Jalisco, de lo que nosotras veíamos como necesidades y, y que siempre ha habido apertura... Nos han abierto espacios, [...] ha sido hasta ahorita el único gobierno que lo ha hecho [...] poder sentar en la mesa a todas las instancias correspondientes para atender los casos de trabajadoras del hogar que fue la Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres, la Secretaría del Trabajo, los Centros de Conciliación Laboral y algunos directivos de los Centros de Justicia para las Mujeres.

INTERSECCIONALIDAD



El enfoque interseccional es, como lo reconoce el Reglamento Interno de la SISEMH, una herramienta analítica y metodológica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de desigualdad y discriminación. Por esta razón constituye una metodología indispensable para el trabajo en los campos de las políticas de desarrollo, los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género.

Es por ello por lo que el mismo reglamento ordena la aplicación de este enfoque en la conformación del Consejo Ciudadano de las Mujeres, el monitoreo y la evaluación de los programas sociales, del Programa Estatal para Prevenir, Atender, Erradicar y Sancionar la Violencia contra las Mujeres (PASE) y del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD). Además de incorporar de manera específica a jefas de familia, mujeres jóvenes, mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres adultas mayores, mujeres migrantes, mujeres con discapacidad, mujeres lesbianas y mujeres trans en las poblaciones objetivos de diversas acciones gubernamentales como es el caso de promover que el sector privado contribuya el financiamiento de los emprendimientos de las mujeres



Entrevista a Beatriz Adriana Hernández Suástegui (REDCJM)

Comunicación que muestra a las mujeres en su diversidad

Yo nunca había visto tanta difusión y tan focalizada o tan directa, incluso las imágenes actualmente son totalmente inclusivas, el diseño, el color de piel, en la diversidad sexual que hay, luego también en las imágenes o en la información o el contenido. Jamás había visto que los contenidos fueran así de inclusivos, se me ha hecho un súper acierto.

Pertinencia cultural en regiones indígenas

Lo que pudiera decir es que la información ha sido totalmente abierta, pero, por ejemplo, pensando en la zona wixárika, tal vez allá es necesario tener otro tipo de dinámica en donde tomando en cuenta sus usos y costumbres, les pudiéramos llegar de alguna otra forma, porque a lo mejor llegar con una información tan directa y abierta, no se tome o no se pueda interpretar ni siquiera.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

Estrategias de sostenimiento de la agenda de protección de las mujeres jornaleras agrícolas frente a la contingencia sanitaria

La pandemia requirió un proceso de adaptación de muchos programas y proyectos y la ONU no iba a estar exento de ese tema, y justamente Jalisco fue un estado bastante innovador que buscó a través de la SISEMH esquemas y alternativas para mantener esta agenda de protección social de las jornaleras agrícolas viva, y prácticamente así se logró hasta mediados del 2023 que ya habíamos terminado el periodo de la cuarentena.

La Dirección de Cooperación y Gestión en la vinculación con organismos internacionales

Un primer acierto es que una Secretaría (SISEMH) tenga un área de cooperación internacional, es clave, desde nuestro lado como Naciones Unidas. Y eso no lo hemos encontrado en todas las dependencias. Al ser nueva la Secretaría en este periodo de gobierno, y que tuvieran ese acierto, creo que es bien importante. Porque a partir de esa área de cooperación internacional, han logrado conectar distintas iniciativas con distintos aliados, entre ellos Naciones Unidas. [...] Y eso a nosotros nos facilitó mucho el diálogo porque en la agenda de mujeres, nosotros como FAO dijimos, “oigan, ¿dónde están las mujeres rurales para ustedes o cómo las están abordando?” Y más allá de verlo como un cuestionamiento, fue un área

de oportunidad. Entonces, si hay una instancia que trabaja el tema de las mujeres rurales como la FAO y puede colaborar con la SISEMH, ese vínculo ha sido clave [...] Al menos con esos tres programas interactuamos [Fuerza Mujeres, Empresarias de Alto Impacto y PACTEMOS] y era justo a través de la Dirección de Gestión y Cooperación. Entonces nosotros no teníamos que ir a hacer otro lobby para volver a acercarnos a estos programas, sino en este acuerdo que teníamos, nos ponían a disposición y facilitaba mucho el diálogo.

La necesidad de fortalecer la sensibilización de las realidades que atraviesan las mujeres en contextos rurales

A nivel institucional, nuestra contraparte principal siempre es la Secretaría de Agricultura o la de Medio Ambiente. Y rara vez tenemos como la contraparte directa a la Secretaría de Igualdad [...] A nivel interno, a nosotros nos generó el reto de cómo hacemos que una Secretaría de Igualdad, retome o active, con los recursos que tenga la agenda de mujeres rurales en contextos rurales. [...] nos vinculaban con los centros de desarrollo de las mujeres en los municipios, y algunos centros que ellos tenían justamente instalados en algunas regiones. [...] cuando llegábamos con el personal, el reto siempre fue sensibilizarlos sobre la agenda de mujeres rurales, cuál era la diferencia o por qué abordar de manera diferenciada la agenda de mujeres rurales. Pero yo justamente lo veo como un reto más que un obstáculo, porque la gente siempre estuvo dispuesta [...] Estructuralmente como está más orientado, siento como que el trabajo va mucho a mujeres más urbanas o solo mujeres en general, costaba un poco aterrizar el tema de mujeres rurales. Pero eso no fue limitante para lograr los resultados.



Entrevista a Isaura Matilde García Hernández (CEI)

El acercamiento entre la SISEMH y la CEI en favor de las mujeres indígenas jaliscienses

(La relación con la SISEMH) ha sido muy buena. Desde sus estructuras, las personas, las mujeres dirigentes de esa Secretaría, ha sido un buen vínculo, un vínculo directo, comunicación directa, con la mayor facilidad de hacer mesas de trabajo, mesas de diálogo para atención exclusivamente a lo que me compete a mí, mujeres indígenas del Estado de Jalisco. Es una de las pocas secretarías que se han abierto, desde mi perspectiva en atención, a la cosmovisión y a las realidades de las mujeres indígenas, porque tiene que tener esa visión. De mi parte, tengo muy buena comunicación y muy buena colaboración con la Secretaría, con su equipo. Para mí, en este contexto también de ser la primera mujer directora de la Comisión Estatal Indígena, creo que las compañeras, la secretaria, las

subsecretarias y su equipo me han cobijado mucho en este caminar de ser la primera mujer. Y creo que eso es muy impactante y significativo por el vínculo que hemos tenido desde un inicio de la administración.

Las diversas realidades de las mujeres indígenas

Es muy diferente trabajar con mujeres indígenas que están dentro de su territorio, con su sistema interno normativo, con sus autoridades particulares, con su propia forma de dirigir y la autonomía; y con las mujeres indígenas fuera de su territorio, pensando en las mujeres indígenas como yo, migrantes, que vivimos en el contexto de la urbanidad, en la ciudad, con otras perspectivas, peculiaridades del propio contexto. Solamente se ha pensado hasta ahorita en mujeres en un contexto rural en su territorio. Pero también la realidad para mí es que el 60% de la población indígena a nivel estatal estamos concentrados en el Área Metropolitana de Guadalajara, eso nos hace pensar en una acción más dirigida y especializada en mujeres fuera de nuestro territorio, que estamos en el contexto urbano.

Cosmovisión indígena, pensamiento comunal no occidentalizado

En el territorio lo más complicado con ese tema [brechas de género] son los pueblos, territorios indígenas dentro y fuera de nuestras comunidades porque se justifica con usos y costumbres, o se justifica con sistema interno normativo, que, hasta ahorita muchas mujeres indígenas, incluyéndome, no estamos de acuerdo y que tenemos una propuesta. Yo sé que es muy complejo, pero si la Secretaría tuviera más facilidad de comprender esta visión... porque me queda claro que, por ejemplo, las mujeres de la diversidad sexual tienen la misma visión individualista occidentalizada. Con discapacidad, la misma visión individualizada occidental. Pero las mujeres indígenas tenemos otra visión y otra cosmovisión totalmente diferente de ser desde un pensamiento comunal, un sistema interno normativo, un territorio, y eso nos hace necesitar una atención especializada.

La contextualización como herramienta de confianza y reconocimiento mutuo en las comunidades indígenas

Creo que las cosas que funcionan mucho para el acercamiento es primero la explicación desde su realidad para que ellas ya asuman, que sí vamos a trabajar con ellas, pero que sí conocemos su realidad, eso les facilita y les da un poquito más de confianza. Porque si llegamos y nos acercamos con ellas, con nuestras realidades, de nuestras preocupaciones, me refiero como institución o personas fuera, pues la desconfianza de primer contacto es grande y eso no ayuda a alcanzar muy bien los objetivos que quisiéramos [...] Previamente contextualizarse del lugar o de las comunidades o el territorio donde se vaya a intervenir ayudaría mucho para la implementación de este mandato.

El rol de las autoridades comunitarias en la implementación de proyectos en comunidades indígenas.

La comunicación sí es muy importante, el contacto, el diálogo y también la presentación de cualquier proyecto que se haga con las autoridades y la asamblea. Solamente en las comunidades con territorio, aunque también hay representantes en la región, eso pensando en la región norte. En la región sur hay representantes que también tenemos que tomar en cuenta, y en el área metropolitana sería con los representantes o los líderes o lideresas de cada barrio o colonia, que también es importante tener buenos acercamientos con ellos, con ellas, y que sepan que sí tenemos contexto de la realidad, porque si no tenemos el contexto, esa ha sido la mayor queja de todos los pueblos, que siempre las instituciones queremos intervenir, pero no sabemos el contexto y pues los pueblos también están cansados de que las instituciones no tienen esta claridad del contexto mínimo para intervenir en sus comunidades, en sus territorios o en sus barrios y colonias.

El proceso de sensibilización sobre interculturalidad es indispensable antes de intervenir en las comunidades indígenas

Entonces no todo el tiempo se van a encontrar con personas que identifican claramente esta parte [PEG], pero lo que sí podrían hacer desde un inicio es acercarse a la Comisión (CEI), conocer un poco las realidades y el contexto de las comunidades para que se implemente un primer acercamiento de capacitación, pensando en que, de todos modos las personas de la dependencia cambiamos siempre y de la SISEMH también, y entonces van a llegar otras personas que no tienen idea, pero que podrían, si van a trabajar con la Comisión en sus capacitaciones institucionales, contextualizarse antes. O si van a trabajar en comunidades y territorios, apoyarse de la Comisión y de un contexto, un panorama general antes.

De todas formas, hay argumentos jurídicos nacionales e internacionales que piden a todas las dependencias de todos los niveles que tengan este acercamiento, mesas de trabajo o consulta a las comunidades para realizar todas las acciones, programas, proyectos en su territorio. Esa es una realidad y existe. Que lo asuman las dependencias y las instituciones... Ese ha sido el gran reto, que no se asume y no se toma en cuenta.

La traducción de contenidos a las lenguas indígenas no garantiza la pertinencia cultural de la comunicación pública

Y en cuanto a la comunicación, difusión de los programas y acciones, muchas dependencias piensan que con traducir todo en texto escrito es suficiente, y yo digo que no, porque la traducción escrita no es suficiente, el 90% de la población indígena en México no sabemos leer ni escribir nuestra lengua, porque no hay un sistema educativo que nos enseñe eso, el sistema educativo convencional nos enseña a leer y escribir perfectamente en español, pero no en nuestra lengua. [...] a lo mejor nos vamos siempre por perifoneo, flyers o material audiovisual, pero también está la forma de comunicar a través de autoridades que difunden la información o entre personas [de la comunidad] que ayuden a difundir información.

La relevancia de la formación de lideresas comunitarias en el acceso a los derechos de las mujeres rurales

Las mujeres líderes, de la red de promotoras de la protección social que se instaló a nivel territorio, por ejemplo, se conectó con instancias municipales directamente, donde se hacía esta parte de la promoción y la difusión para la resolución de casos. A veces eran temas de contratos laborales, tendrían que irse con Secretaría del Trabajo, a veces eran temas de gestión de salud, no los querían atender y no sabían a dónde ir para que se pudieran poner sus quejas correspondientes o que las atendieran.

En el tema de registros de nacimiento de niños y niñas, de familias migrantes, que a veces se les negaba ese servicio o ellos no acudían por el temor a ser rechazados, discriminados. Se daba respuesta en ambos lados. Y justamente ahí la SISEMH siempre fue una instancia que canalizó los casos a quien tuviera que ser para que se le dieran las respuestas distintas. Había temas propiamente de violencia intrafamiliar, violencia a veces en contextos laborales, de las trabajadoras agrícolas, violencia comunitaria, donde vivían, en los albergues, etc. O sea, se trabajó en esos dos niveles. Y creo que la clave fue justo formar promotoras comunitarias.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (Organización de las Naciones Unidas para
la Alimentación y la Agricultura FAO)

La participación de la SISEMH en foros internacionales sobre la agenda de mujeres rurales

A nivel internacional, nosotros invitamos a la SISEMH a que se sumara a una campaña que se llama Mujeres Rurales, Mujeres con Derechos. Esa campaña que desarrolla la FAO tiene capítulos nacionales, pero también tiene un capítulo regional de América Latina y el Caribe. Y la SISEMH participó en dicha campaña, creo que fue en el 2021, y con muy buenos resultados como aliadas. Eso ayudó a que se homologaran las agendas, digamos. La agenda de las mujeres rurales que impulsamos nosotros se complementaba o fortalecía cosas que hacían ellos, y la agenda innovadora que estaban trabajando ellos de la igualdad también fortalecía los temas que venimos trabajando nosotros como FAO.

De hecho, se le invitó a la SISEMH en el 2023 a que participara en un foro regional en Chile, en nuestra sede regional, donde se tocaron temas justamente de la igualdad de género y participó la secretaria Paola Lazo y fue muy relevante su participación y sus aportaciones en este foro a nivel regional.

Se realizó un encuentro de redes de mujeres en Brasil a través de un proyecto que se tiene ahí con la cooperación brasileña, Y se invitó a la SISEMH y participó en la Dirección de Cooperación y Gestión allá presencialmente en el evento en Brasil. Justo a nosotros nos interesaba mucho esa parte de que participaran para que conocieran más de cerca y más de fondo lo que hace la FAO en la agenda de las mujeres rurales [...] nuestras agendas coincidieron mucho y por eso nosotros activamos también los distintos programas y proyectos para que también la SISEMH, no solo como institución, sino como aliada, también participara en estos eventos.

Aprovechamiento de las alianzas estratégicas para la cobertura de los servicios de la SISEMH a los albergues de jornaleras migrantes

La FAO activó un diálogo para que la SISEMH fuera incluida para atender a la población jornalera en los municipios de Autlán y en el municipio de Tamazula de Gordiano. Eran instancias con las que la FAO empezó a colaborar y después prácticamente ya llegábamos los dos, la SISEMH con la FAO, como un integrante más de esas mesas. Y se abrió un espacio muy interesante y ahí la SISEMH logró

colocar otros servicios que ya ofrecen dentro de su estructura a través de estas redes municipales.

Programas sociales que promueven la visibilización de las mujeres rurales entre el funcionariado público

Los principales resultados [del trabajo de la SISEMH] es que haya programas que estén atendiendo a las mujeres rurales de manera diferenciada. En el programa de Fuerza Mujeres, por ejemplo, se hizo un ajuste, creo que, en el 2021, para que atendiera justamente a la población jornalera, a mujeres rurales, o que pertenecieran a un pueblo indígena. Esa diferenciación creo que ayudó a que también los cuerpos colegiados pudieran identificar “ah, hay una agenda diferente que se está planteando hacia las mujeres rurales”, esa mirada que la agenda de igualdad tiene rostro de mujer, tiene rostro de indígena también. Eso creo que es un resultado interesante.

Oportunidades de colaboración entre organismos internacionales y la nueva administración en Jalisco

Y bueno, justo ahora estamos trabajando un proyecto en el que van a trabajar jornaleros y jornaleras agrícolas de la FAO. Y tenemos ese proyecto y Jalisco está incluido dentro de los territorios o estados que van a participar. Sabemos que está el cierre de gobierno, pero creemos que este gobierno nos apoyará para pasar la estafeta al siguiente gobierno para que el tema se mantenga vivo, ¿no? Y tenemos otro proyecto de seguridad humana, digitalización y tiene un enfoque rural también. Y Jalisco también es el estado donde queremos implementar esta iniciativa, ahí ya vamos a llegar FAO, OIT y UNESCO, por ejemplo, ¿no? Son tres agencias del Sistema de Naciones Unidas que estarían trabajando esta propuesta [...] hablando desde las políticas públicas o desde la agenda pública de un gobierno del estado de Jalisco, que es un estado innovador, creo que faltaría esa parte, cómo transversalizamos más la agenda de la ruralidad. Y la ruralidad lo que implica justamente en su amplitud no solo es el tema agrícola o productivo.

Comunicación social con enfoque interseccional

Aunque se lleve un material muy bonito, creo que el reto siempre es cómo tiene un enfoque intercultural. En las imágenes, en la iconografía, siempre se buscó justamente no estereotipar, a hombres y mujeres, o con las que tenía que diferenciar, siempre se buscó diferenciar, eso sí. Porque también hay que pensar en la diversidad, eso sí estuvo presente. En el tema de la imagen, los colores usados, siempre he buscado también como colores neutros, no necesariamente colores como que nos tuvieran que predisponer a que es masculino o femenino,

por ejemplo. O sea, creo que esa parte, cómo lo maneja la SISEMH. Creo que su área de comunicación es muy profesional en ese sentido.



Entrevista a Anabel López (INMUJERES)

La visión a futuro para consolidar la interseccionalidad

Tienen que fortalecerse los servicios de atención para las mujeres, pero en la misma proporción tienen que generarse servicios educativos, formativos y de atención para hombres, para construir en realidad nuevas masculinidades [...] masculinidades que no solo van a contribuir a prevenir la violencia en contra de las mujeres, sino (también) a prevenir la violencia en general [...] Es algo que tenemos que atender con urgencia.

Valor público del legado de la SISEMH

Para una primera fase de una administración a la que realmente le interesó el tema de las mujeres, me parece fantástica. Yo quisiera pensar que en la siguiente administración va a mejorar la cobertura, porque ahorita creo que el paso, como yo lo identifico, era de descomprimir la zona metropolitana, que es un nudo.



Entrevista a Marta Ferreyra (INMUJERES)

De Instituto a Secretaría

[...] Notablemente hubo un cambio muy importante con el inicio de la Secretaría. El cambio de Instituto a Secretaría fue realmente muy notorio. Yo había trabajado bien con el Instituto, había colegas, que estaban bien, las directoras eran dos chicas conocidas, dos mujeres que conocí, buenas, con buena voluntad, y con bastante claridad.

Valoro muy bien el nivel que tiene la Secretaría de Jalisco. Mucho, mucho. Porque he trabajado con ellas en diferentes temas.

[A futuro]... deja un nivel muy alto de respeto de los derechos, de amplitud, de inclusión de todos los grupos, no le ha hecho feo a nada. Todos los sectores están ahí, todos han entrado, todo el mundo ha tenido su espacio en la Secretaría, y en el edificio, materialmente.



Entrevista a Nancy Estrada (ACNUR)

Jalisco, un ejemplo nacional en materia de género y personas refugiadas

Nosotros llevamos a cabo mesas interinstitucionales en todas las entidades en donde exista esta oficina de gobierno federal de la Comisión Mexicana de Ayudas a Refugiados (COMAR). Ellos son quienes tienen la única autoridad que tiene facultad para reconocer, identificar, registrar a las personas refugiadas por el gobierno federal. Tienen oficinas en alrededor de 9, 10 estados, y en todos se han generado estas mesas estatales para justo unir a todas las partes, seguridad, salud, género, identidad, etcétera, etcétera. Jalisco es uno de ellos, por supuesto. Aquí se hace de la mano con la COMAR, y este gran plus, que es la única entidad en el país en donde la mesa tiene una perspectiva de género. Hay una sesión temática en términos de género y esto es algo que nosotros solemos siempre resaltar cuando hay que hablar de este tema en otras entidades o incluso con nuestras oficinas en la Ciudad de México. El contexto de las mujeres que vienen huyendo de la violencia, las fortalezas que se han identificado aquí localmente con las instancias que dependen de la SISEMH y, por supuesto, con la facilidad que es hablar de estos temas con la SISEMH.



Entrevista a Luis Enrique González Araiza (FM4)

El acercamiento entre la agenda migratoria y la agenda de género en el estado de Jalisco

El tener el trato mucho más cercano y directo con la SISEMH en principio de cuentas a mí me ayudó a entender las rutas de atención hacia mujeres en condición de vulnerabilidad que son sujetas de algún proceso migratorio, me ayudó a entender también cuáles eran las rutas de atención desde el Gobierno del Estado que se tenían. Siempre hubo una vinculación directa con la SISEMH donde nos decían por dónde podía ser la canalización o la atención [...] El hecho de que haya generado una política para protección de mujeres en movilidad humana de este sector, creo que fue un gran acierto y fue un gran acierto, por ejemplo, la generación de diagnósticos que hacían sobre temáticas muy particulares, siempre buscaban a la organización para que pudiéramos ser acompañantes de esas atenciones diferenciadas. Que ellos tuvieran acercamiento con las mujeres

en movilidad y también entender como toda la complejidad de lo que les atraviesa por el cuerpo a través de su proceso migratorio.

La encomienda de la SISEMH de fungir como Secretaría Técnica de las mesas interinstitucionales en materia migratoria

Las mesas interinstitucionales, son una apuesta desde la Secretaría de Gobernación a través de la Comisión Mexicana de Ayuda al Refugiado, para generar mesas de trabajo para personas sujetas de protección internacional. Particularmente el gobernador le dio esa encomienda a la SISEMH... En un inicio no es un mandato natural que la SISEMH sea la Secretaría Ejecutiva o la que esté al pendiente de eso, pero este involucramiento directo con las mujeres en movilidad que tenía más herramientas para llevar a cabo se generó esta mesa que por fin, a partir de este año, pues ha empezado a concretizar acciones muy directas porque con el enfoque de género que está liderando la instancia gubernamental a nivel estatal, pues está trayendo a colación el debate, el ejercicio a distintos derechos. [...] Sin la voluntad, operatividad y ejecución de las propias mesas por parte de la SISEMH, este esfuerzo no se hace, porque la COMAR no tiene la institucionalidad para hacer esto. Creo que ha sido muy rescatable, que esté operando la propia SISEMH.

Solvencia técnica de la SISEMH para la cooperación internacional

Buscan a la SISEMH porque me parece que son de los servidores públicos a nivel estatal que mejor capacitados tienen, son gente con una formación rigurosa en estas temáticas, gente que cuando está hablando de movilidad humana entiende movilidad humana, entiende la dicotomía asilo-refugio, entiende flujos migratorios, entiende causalidades migratorias. Te sientas con alguien que es solvente técnicamente y tú sabes que cuando vas con la cooperación internacional necesitas esos conocimientos. [...] Yo que tengo 15 años en la organización y haciendo vinculación o incidencia en el orden estatal mínimo unos 10 continuos. A mí me han tocado dos regímenes y te lo prometo que de los mejores funcionarios que tú encuentras, desde la cabeza misma, obviamente, hasta los funcionarios directores, gerenciales u operativos, honestamente ha sido la SISEMH.



Entrevista a Laura Anell Padrón Muñoz (Beneficiaria EAI)

Los retos del enfoque interseccional en los programas de apoyo económico para mujeres emprendedoras

Es muy complicado en cierta forma poder definir como discapacidad, porque hay muchos tipos y niveles de discapacidad. Dentro del programa de la SISEMH había un apoyo para empresas con personas con discapacidad, pero yo no entraba en ninguno de esos rubros, porque yo decía, “ok, yo tengo una persona con discapacidad, pues porque Vale es sorda, pero yo no encajaba en ese programa porque ¿qué podría hacer que pudiera ayudarle a Vale?” Dentro de mi negocio no necesita una rampa porque ella camina perfectamente. No necesita tener un elevador. A pesar de que es una persona con discapacidad, no hay como un bloque exactamente para lo que Vale necesitaba [...] Entonces, es esa parte de primero conocer qué tipo de discapacidades hay, para entonces yo poder saber dónde puedo ayudar. [...] a mí me pareció perfecto que existiera esa vertiente, pero yo no cabía en ella.

La socialización de buenas prácticas en materia de interseccionalidad de las empresas beneficiarias de los programas de SISEMH

Yo compartirles a otras personas lo que fue para mí integrar a Valeria (una colaboradora que es sorda), por ejemplo. El no tener ese miedo, porque obviamente, a pesar de que estoy estudiando lengua de señas, yo tenía mucho miedo, porque yo no sabía a qué nos íbamos a enfrentar, no solo yo, sino mis compañeras. Entonces, también abrir esa idea en todos los empresarios, hombres y mujeres, que sepan que pueden integrar a una persona con discapacidad y que no te vas a meter en problemas. Porque lo primero que uno piensa es, “¿y ahora cómo le vamos a hacer?”, o “qué problemas vamos a tener?” Ninguno.



Entrevista a Marco Ocegueda (Coordinación Estratégica de Desarrollo Social)

Articulación de agendas

En conjunto nosotros como coordinación somos los presidentes de la Secretaría, del GEPEAJAL, del Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo Adolescente, pero los que son los secretarios, bueno, quien lleva la función de la Secretaría Técnica es la propia Secretaría de Igualdad y particularmente, lo que estamos

trabajando en conjunto tiene que ver todo el tema como el enfoque de la salud sexual y este enfoque de perspectiva de género, principalmente con todo el enfoque de salud sexual reproductiva.

Las agendas [...] han generado muchísimo impacto, que tiene que ver, sí, desde el tema de la vida libre de violencias, que tiene que ver todo el trabajo que han hecho con fiscalía, [...] con todo el trabajo que han hecho, como con todas estas áreas que en teoría atienden el resultado de las violencias e incluso también la prevención, pero sí he visto la chamba que han hecho en capacitar [...].



Entrevista a Ana Rodríguez (COPIIJAL)

Apuesta institucional

La SISEMH sí trabajó mucho en la parte de la violencia con las entidades gubernamentales, que requerían incidir en el marco legal [...] se logró con mucho trabajo la ley para la equidad, por ejemplo, en la parte de los cuidados. La SISEMH está tratando de despertar, en diferentes niveles, desde los directivos, desde secretarías hasta operativos.



Entrevista a Talía Magdalena Mora Castillo (Secretaría de Salud Jalisco)

El alcance y diversidad de temáticas que se abordan

[Se hace notorio] ... más que nada son todo lo del comité de ética, casos que pudieran llegar por diferentes problemáticas también obviamente otorga capacitaciones para reeducar y educar al personal y también a diversas instituciones [...] también el tema de discapacidad [...]



Entrevista a Sandra Samaniego (PAIMEF)

La visión desde Jalisco

La igualdad sustantiva, el considerar, estas diferencias entre hombres y mujeres, considera también estas discriminaciones que existen. No es que una Secretaría como la de Jalisco busque un rasero de igualdad, sino que buscan su igualdad sustantiva, es decir, considerando todo esto que te he dicho de discriminaciones, de desigualdades, de necesidad de hacer acciones positivas [...]



Entrevista a Nimbe González Salazar (Aldea Arcoíris)

Replicar esfuerzos

La SISEMH nos ha venido a dar pláticas y talleres [...] hemos tenido ese acercamiento y ha sido muy positivo (porque) nosotros tenemos una ruta de atención muy importante, como te comenté, para que nosotros podamos insertar a estas personas (migrantes), le damos prioridad a la salud y a la salud emocional también, ¿no? vienen con muchos duelos y eso. Y desde ahí hacemos varias pláticas y talleres grupales y también tienen derecho a una terapia psicológica. Se les da información del acoso, tenemos el violentómetro, les hacemos varias... Pues sí, charlas [...] es una herramienta muy importante [...] que nos den también a nosotros ese apoyo, no como usuarios, sino como equipo de trabajo para capacitarnos más, y poder ser más asertivos en nuestro servicio.



Entrevista a Adina Michelle Tejadilla Orozco, (Comisión Mexicana de Ayuda a
Refugiados COMAR)

Colaboraciones interinstitucionales para la interseccionalidad

Con SISEMH hemos trabajado la instalación en el estado de la mesa interinstitucional sobre refugio y protección complementaria con perspectiva de género en Jalisco. Este es un mecanismo que se instaló a nivel nacional, y se han ido replicando a niveles estatales en todas las entidades donde haya oficina de representación de COMAR [...] que se enfoca principalmente en las brechas en el acceso a servicios y derechos de la población objetivo de COMAR, que se compone de personas solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado, personas refugiadas y personas con protección complementaria.

Te puedo decir que hubo una apertura total, y un interés en el tema que ha permitido hacer todas estas reuniones no nomás de forma, sino de fondo, o sea, hay mucha receptividad en el equipo con el que hemos trabajado, y es mucho profesionalismo, y también mucha sensibilidad al tema [...]

Tienen una iniciativa ahí en SISEMH, que se llama Puentes de Empleo, con el objetivo de sensibilizar a empresarios y empresarias en torno a las personas en movilidad [...] Y eso también incluye la sensibilización de nuestra parte (a manera de colaboración interinstitucional), para decir con qué documentos cuenta nuestra población objetivo (migrantes) y con qué permisos cuentan también para

trabajar [...] hay veces que se conflictúan los empresarios diciendo que va a ser más difícil contratar a ese tipo de personas porque lo que tú quieras, ¿no? Pero por las características tan especiales que tiene nuestra población objetivo, sí pueden ser contratadas por cualquier empresa, porque cuentan con todos los documentos que les permiten hacer este trabajo sin problemas. Y se ha logrado muy buena sensibilización para que más empresarios sepan que pueden contratar a personas solicitantes del reconocimiento de la condición de refugiado [...]

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



La transversalización de la perspectiva de género (PEG) en la administración pública es entendida en la normativa interna de la SISEMH como la integración amplia y completa de la igualdad de género, como referencia obligada en todo el ciclo de las políticas públicas, cualquiera que sea su especialidad sectorial, ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la discriminación de género está presente en todos los aspectos de la vida colectiva. La PEG necesariamente se encuentra ligada al enfoque interseccional revisado anteriormente, así como al intercultural que refiere al reconocimiento de la cosmovisión y el respeto a los usos y costumbres de las culturas con las que se vincula el trabajo por la igualdad.

El Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco 2018-2024 incorpora de manera transversal el eje de igualdad de género en la estructura programática del estado y es la SISEMH la dependencia encargada de promover procesos de transversalización de la perspectiva de género en las instancias públicas a nivel estatal y municipal. Para este propósito se implementan una serie de medidas como la instalación y el seguimiento de las Unidades de Igualdad de Género en cada dependencia, la capacitación en PEG al funcionariado público, la revisión del Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado con sus respectivos anexos transversales en materia de igualdad de género y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, entre otras.



Entrevista Elvira Mireya Pasillas [IIEG Jalisco]

La apuesta de Jalisco por transversalizar la Perspectiva de Género

Sí, definitivamente creo que fue un gran avance. Y tan acertado es que ayer mismo, la presidenta electa, Claudia Sheinbaum, también elevó a nivel de Secretaría el Instituto Nacional de las Mujeres. Entonces, creo que ha sido un acierto porque le da el peso adecuado a toda esta problemática que tenemos de brechas de género y que tenemos una gran desigualdad de género entre hombres y mujeres.

La estructura institucional y dinámicas organizacionales

[En el IIEG Jalisco]... hay una unidad de igualdad de género, sí hay un trabajo de hacer una penetración al interior del IIEG, y supongo que eso debe suceder o sucede en las demás secretarías o en las demás OPD, porque las dinámicas de trabajo que se hacen son precisamente para hacer conciencia entre los colaboradores de que se debe de cambiar el chip, sobre todo en los hombres compañeros y sobre todo los hombres de mayor edad.

[En la unidad de igualdad de género]... Cada área, tenía un representante o una representante. Yo creo que alrededor de 12, 13 personas. Pero para un Instituto de 65 personas, estás hablando que es un porcentaje importante.

El reto de la Unidad de Igualdad de Género en los entes públicos

Los compañeros varones que luego sabemos que tienen esta resistencia, esta idea de que somos las mujeres quienes tenemos que llevar toda la carga de cuidados y de limpieza del hogar y no sé qué. Esperemos que hayamos penetrado un poquito en las conciencias.

[Ante situaciones que necesitan atención y seguimiento]... si bien la SISEMH sí nos ha insistido en este Protocolo Cero [...], creo que las unidades de género [...] ya no quiso llevar el problema a mayor [...] no dejarle todo a las unidades de género. No suponer que la unidad de género va a resolver o tiene la capacidad para resolver las cosas.

Normalmente se pide que sea a través de la Unidad de Género en donde se canalicen estos asuntos [...] en donde pudiera no ser conveniente para ciertas personas no escalarlo, entonces tendría que haber un mecanismo para que, sí, si la persona decide ir a través de la Unidad de Género está bien, pero también

puede tener la opción de irse directamente, que no pasa por la unidad de género para atender este tipo de problemáticas.

Balance de la colaboración y comunicación interinstitucional

En la parte del sistema de cuidados me pareció la comunicación muy buena, toda esta interacción que tuvieron con el Congreso del Estado. [...] Con la plataforma de género también hubo una buena difusión, en general y obviamente todas las secretarías lo hacen, normalmente publican las noticias positivas todo lo positivo todas las acciones positivas.

Ante la renovación de la administración estatal

Creo que hay un área de oportunidad [...] ahorita con la nueva administración que va a entrar, que todavía no define su gabinete, que, si bien ya dijo que va a ser paritario, que efectivamente sea paritario, esa es una, que efectivamente sea paritario.

Ya que lograste un gabinete paritario al interior de las dependencias, los siguientes puestos también tienen que buscarse ser paritarios, porque puede haber cierta simulación también ahí en cuanto a que los puestos directivos la mayoría son hombres, y uno lo puede ver a veces en las reuniones que salen en los medios, prácticamente no hay mujeres.



Entrevista a Tania Libertad Zavala (IMEPLAN)

Acompañamiento para transversalizar la agenda.

Un ejemplo que te pudiera dar es (el del programa) 'Mujeres Conductoras', donde ahí se ve justo esta transversalidad preciosa, porque es un proyecto de empleo, pero también es un proyecto de la Secretaría de Transporte, pero tiene toda la perspectiva de género.

La SISEMH tuvo la apertura, tuvo también las ganas de enseñar... porque creo que eso es algo también que podría decir que es una súper cualidad de las personas que ejecutan la agenda de género en la SISEMH, no vienen a regañarte porque no sabes de la agenda, sino vienen a facilitarte abordar la agenda.

Cuando llega el tema de transversalizar el género, pues (en las instituciones de gobierno) nada más ponemos que recolectamos datos diferenciados... 'hombres y mujeres', y es un avance porque muchos (ni siquiera) lo hacen... Pero la SISEMH se

metía más: 'bueno, sí, pero también pudiéramos hacer esto'. Las propias personas de la SISEMH, todo el tiempo están aprendiendo de tus dinámicas para entonces [...] ayudarte al cómo hacerlo, no solo de narrativa.

Esfuerzos por ampliar la cobertura de la agenda.

Todo es perfectible, pero por lo que veo [...] trabajan con mujeres jornaleras que están en el interior del Estado, trabajan con mujeres empresarias de todos los niveles que están tal vez en las ciudades o en las zonas más urbanas y consolidadas, trabajan con las violencias que son transversales en el territorio, trabajan con proyectos de empleabilidad como Mujeres Conductoras, trabajan Barrios de Paz que impactan en el territorio, trabajan y se vinculan con por ejemplo con Didi y estas empresas de transporte en red (en la estrategia Nos Movemos Seguras) entonces yo pensaría que sí han hecho un gran trabajo de cobertura territorial, y han hecho un gran trabajo también de atender distintas necesidades de la agenda de género en los sectores económicos.



Entrevista a Alessia Silva Igartúa del Consejo de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial de Jalisco (CDAAJ)

Relevancia en la incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública

Se le dio mucho más peso, se generaron políticas públicas transversales con las demás secretarías, se capacitó a los servidores públicos, se incrementó el presupuesto en los subsidios [...] mucha más capacidad, el CREA, los Centros de Justicia para la Mujer [...] se hizo muchísimas cosas en todo el Estado.

Rutinas organizacionales y cambio de paradigma

[Con respecto al trabajo en la Unidad de Género]... primero un plan anual de trabajo, una justificación, cómo íbamos a hacer los ejes de trabajo rectores al interior de la institución para adoptar un programa de cultura institucional, una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la dependencia, siguiendo el protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento y acoso sexual [...] también que la comunicación fuera incluyente, universal y no sexista, generar un reglamento de la dependencia con perspectiva de género.

[Parte de las nuevas rutinas implicaban]... pedían que desagregáramos datos, que también eso fue como todo un reto, para tener perspectiva de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad de género, igualdad sustantiva, etcétera.

También hicimos una matriz de indicadores. A ver, aquí lo tengo. Desde el 2021, 2022, la iniciativa de reforma de ley, los microcréditos de mujeres para FOJAL, lo de Pactemos para la Igualdad, todo lo del IIEG. Trabajamos también con el Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias para ver dónde estaba realmente el impacto.

Retos en la transversalización

Se dieron capacitaciones en planeación, se dieron capacitaciones en Hacienda, si era algo que se procuró de manera que se entendiera, pero pues fue difícil porque son temas que muchos no conocen y no habían aplicado de esa manera. Entonces, creo que ahí hay mucho más que hacer en el tema de los funcionarios públicos.

El tema de las campañas del trabajo doméstico, de trabajadoras domésticas. ¿qué tendría que suceder? Pues que fuera obligatorio, que hubiera una persona que diera seguimiento a todos los indicadores, que se entendiera que es un trabajo liderado por la Secretaría.

[Respecto a la amplificación de la comunicación]...no saben lo que es el CREA, no saben todos los servicios gratuitos que tienen, desconocen los centros de las mujeres. O sea, creo que es mucho boca a boca también [...] todo lo de los accesos a la salud, que se hacen mastografías gratuitas. O sea, hay muchos servicios.

El liderazgo de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Les reconozco todo lo que han hecho [...]tanto la secretaria como los directores generales han hecho mucha labor también en sus redes de comunicación, comunicar, acercar, tener mucha paciencia, entender que no es una comunicación agresiva ni de reclamo, sino de propositiva y de acompañamiento, y eso me parece muy bien.



Entrevista a Pierre-Alexis Delord. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

Efectividad en la transversalización de género.

No habrá igualdad hasta que no haya un mundo libre de violencia y de acoso para todas y todos. [...] Es un conjunto, y, de hecho, (en la SISEMH) tienen la inteligencia de transversalizar el tema de género en todo lo que hacen, en todas sus mancuernas, y todas sus colaboraciones [...]. El tema de género es un tema

urbanizadísimo y primermundísimo, y la SISEMH tiene el mérito de tropicalizarlo a las distintas realidades de nuestro estado. Porque no es lo mismo hablar de género aquí en la colonia americana. que hablarlo en Tepatitlán, en los Altos de Jalisco, o hablarlo en Mascota o por ahí en Sebastián del Oeste [...] Ellos saben adaptar el tema y hacerlo vivir en todo el estado en sus diferencias.



Entrevista a Ingrid Hernández (Secretaría de Salud)

Efectos positivos de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública.

Contar con la unidad de igualdad de género dentro de la Secretaría, nos ha permitido la visibilidad de (temas discutidos en las mesas técnicas) que: pocas veces llegaban a la parte operativa de la dependencia. Y así como nos pasa a nosotros de empaparnos e ir poniéndonos 'los lentes de la igualdad', eso va trascendiendo hacia nuestras dependencias y sí se van empezando a ver cambios.



Entrevista a la Comisaria Violeta Castillo (Secretaría de Seguridad)

“Frutos” de la transversalización de género en la Secretaría de Seguridad.

Que los comandantes vean y que soliciten compañeras para que siempre en una patrulla vaya una compañera mujer... Son de las cosas que veo, de que ya empiezan a surtir esos frutos y empiezan a reconocer que es necesario.



Entrevista María Rolón Razo (Despierta, Cuestiona y Actúa, A.C.)

Resultado del trabajo que se tuvo con municipios para impulsar la agenda de género

Sí alcancé a percibir, por lo menos en Tlajomulco y en El Salto, que las personas funcionarias públicas conocían del tema (Igualdad de Género). Cosa que anteriormente, pues la verdad es que no era un tema importante en la agenda. Vamos, y creo que este sexenio se puso en la agenda como algo prioritario y creo que sí se alcanzó a notar. No te digo que se resolvió, no te digo que ya todos los funcionarios públicos o todos los policías municipales tienen esta empatía hacia los temas o que no van a hacer comentarios misóginos. Pero mínimo procuran hasta un poquito el lenguaje de género. Ya se ve un poquito más este tipo de cosas,

y yo sí lo he percibido, yo que convivo mucho con los funcionarios públicos de los municipios, sí lo veo.



Entrevista a Augusto Chacón Benavides (Jalisco Cómo Vamos)

Avances en la transversalización de la PEG en la Fiscalía y la Secretaría de Seguridad Pública

[sobre los objetivos de transversalización de la PEG en la Administración Pública]
Sí, yo destacaría que ha habido un principio de sensibilización y quiero ser enfático en “principio” y con todo el temor lo digo porque repito, puede haber una vuelta que desmienta todo lo que ahorita digamos. En unos meses todo puede volver a su estado previo sin aviso. El trabajo que se ha hecho con la Fiscalía ha sido muy interesante.

La Fiscalía tiene un área de atención de las mujeres que funciona bien, adecuadamente cuando menos y que no solo implica que el fiscal esté convencido, implica que tiene un equipo que ya puede sembrar una semilla y hasta reproducirse dentro de la Fiscalía. Eso me parece un logro con todo y que no hemos pasado a la vinculación a proceso y a la sanción de ciertas actitudes violentas contra las mujeres. Pero a final de cuentas ya hay una instancia, que entiende de qué se trata, que no está en la visión machista de entender la violencia hacia las mujeres desde los pantalones de los hombres. Igual con la Secretaría de Seguridad, hay ahí también semillas sembradas que pueden hacer la diferencia en una Secretaría todavía con muchas más limitaciones que la Fiscalía, limitaciones de orden profesional e intelectual, ¿no? Creo que ahí podemos tener ese logro, que hubo un diálogo entre los titulares que está rindiendo frutos.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

La importancia del presupuesto en el avance de los objetivos de transversalización de la PEG

Y no porque lo tengan que hacer ellas [transversalizar la PEG], también las masculinidades positivas que ahora están surgiendo, realmente esto lo vuelvan efectivo en términos también de presupuesto. Porque también cuando revisamos el presupuesto de la igualdad o de la transversalización, pues queremos transversalizar con el 10%, bueno, y esto me estoy yendo alto, con el 5% de un presupuesto, de un costo total de un proyecto, como que también es esperar mucho con pocos recursos. Yo así lo veo, así lo identifico. Estos resultados que se

han logrado han sido con mucho esfuerzo y yo creo que deberían de ser resultados que se logren de manera más fácil o más ágil y la SISEMH creo que ha logrado transversalizar varias cosas en el gobierno de Jalisco por el nivel que está, por el tipo de secretaría y cómo se conformó.

Una estrecha relación entre la agenda de género y la agenda climática

Aquí vamos a estar nosotros para seguir colaborando con el gobierno de Jalisco, por algo es el gigante agroalimentario del país. Creemos que se va a seguir con mucha colaboración con ellos y más en una agenda ahora en donde los efectos del cambio climático toman más fuerza. [...] Porque en las crisis alimentarias, quiénes tienen menos información y más brechas son las mujeres. En las crisis por sequía, igual. En las crisis por plaga, es igual. En cualquier crisis que ocurra en los centros alimentarios, las más afectadas son las mujeres. Y en la parte también de los desplazamientos. Entonces, creemos que el reto de la agenda sigue y que estos pasos que hemos dado con la SISEMH nos han ayudado mucho a nosotros también a centrar más esta agenda de la transversalidad de género.



Entrevista a Anabel López (INMUJERES)

Transversalidad en Jalisco

[...] destacaría el esfuerzo de articular las instituciones, porque pareciera simple, pareciera cualquier cosa, porque en la ley está dicho, pero el esfuerzo de articular para la atención, la articulación institucional para dar una atención oportuna, me parece que ha valido la pena, que han hecho un esfuerzo importante.

Porque ya cuando una mujer está en una situación de violencia, lo que menos quiere es andar dando vueltas y vueltas a lugares lejanos para ser atendida. Creo que eso lo han hecho, lo han hecho bien y me parece que es una cosa que hay que fortalecer, acercar los servicios de atención.



Entrevista a Magdalena Rodríguez (PROSOCIEDAD)

La relevancia de la Perspectiva de Género

En términos de relevancia hacia la transversalización de la perspectiva de género [...] si lo ves ya en el organigrama general del gobierno del Estado [...] pero el que lo hayan puesto en esta posición con jefatura de gabinete, me parece que ha sido de lo más atinado [...]

[La adopción de la Perspectiva de Género y el trabajo de la Secretaría] sus principales funciones que todas las dependencias del gobierno y los funcionarios y funcionarias trabajan desde estas lógicas.

Las Unidades de Igualdad cómo detonante institucional

[...] reconozco que hay una intersección interesante entre lo que se hizo con las unidades de igualdad [...] No sé si lo planearon, pero definitivamente creo que salió bien y hay que sostener esas vinculaciones y esos trabajos al interior de las dependencias para que haya mayor congruencia.

El abordaje que se tuvo, además de llegar con la palanca de la obligatoriedad, se llegó con la palanca del desarrollo de capacidades y de acompañamiento y de brindar herramientas, de detonar una autonomía y autogestión en las unidades para poder determinar su plan [de trabajo]

Participación activa de la SISEMH

[La Secretaría] participa la mayoría de las veces presidiendo una variedad de órganos colegiados como el Consejo Ciudadano de las Mujeres, el CEPAVIM, el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Jalisco, el Sistema Estatal para la Igualdad, el Programa PROIGUALDAD.

[La SISEMH y su vinculación] el tallerío, como el trabajar con las personas sobre situaciones concretas que están viviendo [...] el aprendizaje situado [...] más que el formato específico de capacitación o de desarrollo de capacidades del funcionariado es más bien la forma, la aproximación pedagógica, pedagógica.

Parte de abrir el panorama [...] ha ayudado un montón a también transversalizarlo al tema de sociedad civil y ni se llega en el tema de empresas [...] es un cambio pues muy cañón de cómo se entiende el trabajo de igualdad intersectorialmente.



Entrevista a Marco Ocegueda (Coordinación Estratégica de Desarrollo Social)

El legado institucional y su impacto organizacional

[La Coordinación Estratégica de Desarrollo Social] en conjunto con la Secretaría y todas las dependencias de la Coordinación de Desarrollo Social y particularmente uno de los grandes puntos de vinculación es que nos han servido mucho para transversalizar la perspectiva de género en todas las políticas de desarrollo social.

[...] la principal fortaleza es que [el ente público encargado de la agenda de igualdad y género] dejó de ser una OPD, que creo que eso sí es uno de los grandes aciertos institucionales que tiene esta administración respecto a esta agenda [...] Ahora, al ser Secretaría y además depender directamente del gobernador [ha] ... ayudado a asegurar la transversalidad de la perspectiva de género.

La coordinación y esquemas de trabajo colaborativos

[Los primeros meses de la administración estatal] ... empezamos a hacer grupos especiales de trabajo para analizar ciertos procesos de Secretaría de Salud, analizar ciertos procesos del DIF, que fueron reuniones muy intensas, pero llegó pandemia.

[La experiencia desde la Coordinación y la Secretaría en] ...proyectos estratégicos de Río Santiago y Poncitlán hemos tenido uno de los grandes ejercicios de transversalidad que además lo vivimos en la realidad cotidiana de las personas de estas comunidades pues serían esas tres cosas el anexo transversal presupuestal el acompañamiento, por ejemplo. La revisión de las reglas de operación, que hemos tenido también mucha cercanía con la Secretaría de Igualdad Sustantiva.

Retos y oportunidades a futuro

[La dinámica de trabajo] cambió en la zona metropolitana de pasar de ser Instituto a Secretaría, yo creo que ahí sí hubo una pequeña desconexión para las personas que eran usuarias cotidianas del Instituto, hubo como un terror en el que iban a desaparecer estos servicios o estas inercias y generó una desconexión.

Tiene que seguir y creo que es área de oportunidad [...] la madurez de la agenda [...] hay muchas dependencias, muchas instancias que todavía no entienden cuál es el objetivo principal de tener una instancia que nos ayude a establecer, a implantar la perspectiva de género.

Las políticas públicas al final pueden estar muy bonitas, delimitadas, conceptualizadas, planificadas, presupuestadas, pero siempre no hay que olvidar el factor humano [...] El factor humano que termina siendo el interlocutor base de estas acciones y dependencias como las que pertenecen a la coordinación, pues siempre va a ser una relación persona a persona.



Entrevista a Patricia Sandoval Martínez (Red de CJM)

Acierto y visión

[Un acierto] ... elevar un Instituto a una Secretaría porque lo puso al nivel de todas las secretarías [...] la SISEMH es una secretaría transversal [...] no depende de una coordinación general. Es una secretaría que tiene que trabajar con todas [...] presupuestalmente el incremento presupuestal entre lo que era el IJM y la SISEMH es exponencial

[...] esta división en la SISEMH de hacer dos subsecretarías para concentrar la política pública de igualdad y la de violencias en una subsecretaría, me parece que fue una decisión súper acertada, porque entonces eso te permitió, o ha permitido tener un equipo súper especializado y técnico en la agenda de violencias [...] hacer además tus tres direcciones que englobaron los cuatro ejes: Prevención, atención, sanción y erradicación. Eso creo que fue un súper acierto en términos de organización y presupuestalmente también [...]

El reto operativo

[Con relación a las reglas de operación] no avanzaban [las reglas de operación] al punto en [...] como secretaria te dan tiempos la secretaria de planeación para tus roles y si no las tienes, te quedas sin programa.



Entrevista a Ana Rodríguez (COPIIJAL)

La participación y colaboración permanente

[Una capacitación impartida] Dar seguimiento a los indicadores [en donde] Incidió maravillosamente la SISEMH porque construyeron indicadores de seguimiento para lograr la equidad de género en todas las secretarías. Entonces, si tanto a nivel gobierno, o los que toman decisiones, como en el operativo, [se pudo] trascender en estos diferentes niveles.

[La experiencia y dinámica] Fue fabuloso, porque fueron personas, directivas gerenciales de todas las secretarías, [...] se fueron analizando los indicadores favorables de acuerdo con las responsabilidades objetivas de cada secretaría.

El alcance del trabajo impulsado desde la SISEMH

La riqueza que nos otorgaba SISEMH a través de sus programas y también la parte regional de todos los caminos que pudiéramos seguir para instaurar diversidad, la diversificación, pero el respeto, la tolerancia, la inclusión y las responsabilidades socioculturales educativas que tenemos en buscar esa equidad de género y sobre todo en la parte laboral.

La SISEMH, al buscar líderes [...] como observadora y votante, como una asociación civil, [...] es una forma de buscar líderes que sí seamos un medio de información y comunicación y de difusión de todo lo que existe, para que llegue a más personas.

La agenda de trabajo a futuro

Hay un plan de trabajo, hay planes estratégicos, hay planes operativos, hay programas, hay indicadores, hay reglamentos, pero sí se le tiene que dar seguimiento [...] yo invitaría a las nuevas autoridades a que ojalá continuara, por lo menos dejaran un porcentaje alto del consejo para que siga participando [...]

[Seguir fortaleciendo actividades como] coordinar trabajos de criterios, crítica de mejora, análisis para integrar indicadores en materia de igualdad y de equidad, mayor sensibilidad en autoridades, en subordinados y diversas secretarías, instancias, organismos, la disposición, el tiempo y la inversión en capacitación.



Entrevista Judith M. Valderrama (Comisaría San Pedro Tlaquepaque)

Resultados en el día a día del servicio público.

Hemos trabajado muchísimo juntos, de la mano, [...] todos los que estamos inmiscuidos en esta situación queremos que realmente la violencia se erradique y nosotros hemos observado que SISEMH siempre tiene programas, conferencias para poder sensibilizar primeramente a los servidores públicos, y no me refiero solamente a policías o al personal que está en comisaría, sino en muchos otros lados, y que ellos realmente sepan los conceptos (de la agenda).

Voy a un ejemplo bien claro: que llegue una mujer a un ayuntamiento y que diga que su vida ha sido normal para ella porque ya ha normalizado la violencia, pero que una persona que está en la entrada (en la recepción de un ayuntamiento), sepa exactamente que lo que está viviendo esa persona es violencia, y que sepa de una u otra manera derivarla, ya sea a un servicio médico (o de asesoría), eso suma para la erradicación de violencia.



Entrevista a Adriana Aceves (Jefatura de Gabinete)

Diseño institucional y trabajo organizacional

Realmente el equipo de trabajo [de la Secretaría]... las mujeres y hombres con los que hemos compartido [desde] la Dirección de Inclusión Digital [creó]... una sinergia bien interesante. Al principio para ponernos de acuerdo sobre la estrategia y el desarrollo de cómo llegar a tantas mujeres que están inscritas del programa [por ejemplo] ... Fuerza Mujeres de casi 5,400 mujeres de distintos municipios, de distintas regiones, cómo armamos y cómo desarrollamos esta estrategia para llegar a ellas.

Una de las principales fortalezas, en el diseño institucional fue unificar, y haber unificado todos los temas relacionados con género, en una misma instancia [esto hizo] ... una gran diferencia en estos programas sociales [...] nos ha permitido tener una coordinación más efectiva e implementar mejor una agenda de género.

Fue un gran organigrama, creo que fue un gran proyecto, fue un gran programa que hicieron a través de la coordinación y era muy necesario. Entonces veo que esta área, al haberla conjuntado y al haberla fortalecido y crecido de esa manera, en estos programas sociales vemos mejores resultados.

[La Secretaría] tiene una organización excelente regional para llegar a todos los municipios y a todas las regiones para llegar con estos programas. Realmente felicito en esta parte de cómo se vincularon [...]

El cambio institucional esperado

Así como la Secretaría de Igualdad Sustantiva [...] pues por supuesto que se ha actualizado reglamentos, se han actualizados políticas, se han ejercido de igual manera políticas públicas para el Estado [...] para que cada una de estas dependencias puedan adaptarse mejor a estos cambios [...] hemos mejorado mucho en esta parte, en otorgar esta capacitación en igualdad de género y bueno, se han tomado medidas para fomentar una cultura más inclusiva.

La comunicación como factor de cambio

Tiene muchas oportunidades [...] podrá tener [...] un programa de radio en donde constantemente esté hablando sobre estos programas, en donde esté con invitados dando concientización y consejos sobre todos estos programas de sensibilización, deberían de tener hasta darles un espacio de igual manera en TV Jalisco, porque Jalisco cuenta con estos medios de comunicación donde considero

que Igualdad Sustantiva debería de tener su programa de radio y de televisión para fomentar estos temas sociales.



Entrevista a Sofía Reynoso (GIM ILE)

Diseño institucional como factor de cambio

[...] convencida de que los cambios, los cambios realmente, para fortalecer el cambio necesitamos conocer que las políticas públicas realmente vayan encaminadas a lo que queremos [...]

[...] en ese trabajo con el grupo interinstitucional [...] ha sido un aprendizaje para mí [en donde] ... la Secretaría de Igualdad ha logrado desmenuzar de una manera muy, muy, muy objetiva todas las acciones de cada una de las instancias que tienen que ver con mujeres.

[Se destaca] un trabajo coordinado, un trabajo integral [con la participación] de secretaría a secretaría [en donde] ...se tiene esta fuerza, pero además esta forma de dirigirse al funcionariado de una manera respetuosa, atenta [...] y además sabiendo realmente el tema que tú estás tratando [...] la SISEMH ha orientado ese gasto, ahora sí que a un beneficio directo a la población.



Entrevista a Ana Santellanes (ONU Mujeres)

El nuevo enfoque impulsado a partir del diseño institucional

Principalmente el entendimiento de la agenda y el compromiso de trabajar sustantivamente por la agenda, este es muy valioso la estructura administrativa institucional que tiene la Secretaría que no lo tiene ningún otro mecanismo de adelanto para las mujeres este también al final el tema presupuestal es muy relevante y yo destacaría esas tres es una institución fuerte.

Redes de gobernanza y vinculación internacional

La apertura que ha mostrado la SISEMH para trabajar con el sistema de Naciones Unidas ha sido enorme, y ha sido muy [...] provechosa, con muy buenos resultados. [...] son pocas las secretarías a nivel estatal y federal que tienen vinculación directa y trabajo directo con la FAO, con la OIT, con el mismo PNUD [...] con la misma ONU Mujeres, o sea, la red de alianzas internacionales que se construyó desde la SISEMH [...] generar este trabajo multiactor en donde [...] la SISEMH no pone recursos directamente, pero pone recursos humanos, materiales, vincula y

hace que las iniciativas tengan un mayor potencial porque es quien tiene el contacto directo con la gente.

Retos y oportunidades de consolidación

Esta transversalización de la perspectiva de género, tener como muy claro cuál es el resultado que buscamos, es de donde tendríamos que partir para ver qué recomendaciones [emitir] ... los esfuerzos que se han hecho van avanzando [...] porque además es también importante cómo se traduce... la transversalización de la perspectiva de género en la vida de las mujeres y de los hombres en Jalisco.



Entrevista a Luis Enrique González Araiza (FM4)

La transversalización en las Mesas Interinstitucionales sobre Refugio y Protección Complementaria

A través de esas mesas y a través de estos derechos, trabajo, educación, salud, identidad, las dependencias del Estado coordinan una submesa, pero lo interesante es que en todas estas mesas y submesas, la SISEMH siempre tiene el ojo de transversalizar esa agenda de ese derecho con perspectiva de género. Eso es fundamental porque al final es desmontar esta visión tradicional, que como es un tema de género, es un tema solo de las mujeres. No, es un tema estructural que atraviesa las relaciones entre hombres y mujeres.



Entrevista a Sandra Samaniego (PAIMEF)

Innovación pública

Fue realmente de las primeras entidades que hubo en reaccionar a tener una instancia digamos específica para la atención de las cuestiones de género y sobre todo en respuesta a todo ese movimiento que hubo con posterioridad a Beijing para que ya se fueran creando estos mecanismos.

La Secretaría promueve toda la transversalización de esa perspectiva de género, de las políticas. Para nosotras es como el eje articulador de todas esas políticas en el Estado para que las mujeres y las niñas de Jalisco puedan vivir con dignidad, libres, seguras y que puedan acceder a su derecho a una violencia.

El equipo de trabajo como fortaleza

Todo su equipo, con todo el gobierno estatal, [se ha logrado]... una articulación a nivel estatal, también con los municipios, y no solo eso, sino que su actividad en el orden con las instancias federales también ha sido muy estrecha [...] ha tenido cuestiones muy importantes y pioneras.

Vínculos institucionales

Esta secretaría pues han logrado vinculaciones importantísimas con otras instancias gubernamentales, yo de hecho creo que, lo hacen todo en articulación con estas instancias y con instituciones privadas empresas, con la sociedad civil, todo ello para ir impulsando las diferentes estrategias. Entonces, eso también es importantísimo para el buen caminar de esta Secretaría [...]

Los retos para superar

A veces se dificulta la comunicación entre las áreas [...] eso a veces también incide en la ejecución de las acciones [...] Entonces, eso sería un poco lo que como área de oportunidad veo, partiendo de un área importante y que no puede dejarse de tener esas diferentes áreas, pero pues sí como que mejorar un poco, [...] la fluidez en que se pueden hacer las cuestiones con enfoque integral.

Una cuestión ya en particular, es que se atrasan mucho los procesos por todo el asunto que hay entre: hacer un convenio, sacar una licitación... y no es el caso de Jalisco nada más, nos pasa por todos lados eso [...] ¿cómo se le podría hacer para que las personas que están a cargo de las cuestiones administrativas básicamente, pudieran [lograr que] fluyan los recursos rápidamente, (para) que se agilicen las acciones.



Entrevista a Minerva Media (SADER)

Esquemas y dinámicas de trabajo

Lo que hacían [...] por ejemplo [...] incluían un tema de género, si teníamos que elaborar un documento, se hacía la revisión para que tuviera la visión de género [...] Si había que salir a campo a hacer como la interlocución, ellos atendían la parte de género.

De Instituto a Secretaría

Siendo Instituto, no había un presupuesto, no había un programa dirigido, no tenían la evaluación de las complejidades que tenía la institución. La mujer, ¿no? [...] Creo que dieron un salto enorme a ser una secretaria.

La Agenda internacional de mujeres

Ha tenido mucho mayor impacto la agenda que tiene hoy, a la que tiene mucha diferencia con la que tiene la federación, y más bien creo que la SISEMH lo que ha logrado es hacer vínculos de los temas que como ODS están ya en la agenda internacional [...] entonces como la mujer es un tema de atención, la cuestión de género es la atención de temática mundial, se ha preocupado por tener las relaciones.

La SISEMH en función de la relación internacional para poder visualizar a la mujer y lo que se hace con la mujer aquí, permeó bastante bien [...] la doctora Paola Lazo es una tremenda en cuestiones de género y también de claridad en cuanto a la atención de la problemática.

La interacción en órganos colegiados

Creo que es muy valiosa la experiencia y creo que dependiendo de lo que ahora en los cambios de administración quieran llegar a tener, es lo que se tendría que diseñar para poder alcanzar de manera conjunta y colegiada el seguimiento de esas intervenciones [...]creo que, si por sí sola la SISEMH no podría intervenir sola, porque hay temáticas que desconoce [...] hay muchas cosas que nosotros como técnicos sí necesitamos fortalecer en género porque no están incluidas. Entonces creo que el tema de género tiene que ver con la cuestión de la transversalidad de la información y la coordinación de actividades para que rindan mejor fruto.



Entrevista a Andrea Díaz Loera, (Consejo Ciudadano de Mujeres)

Acompañamiento para impulsar las mesas de trabajo del Consejo Ciudadano de Mujeres

Al principio, recién que entré, no me sentía adecuada. Porque eran diferentes consejeras, y en mi sector las consejeras eran niñas y adolescentes [...] en los otros sectores todas ya eran muy profesionales, muy capacitadas, entonces yo me sentía como extraña, como que no sabía yo qué decir, porque no me sentía preparada. Pero ya como fue avanzando, me dieron esa confianza de expresarme,



de saber que mi opinión también es importante. Que iba a representar a varios niños. Entonces poco a poco fue fluyendo.

Entonces, fue una experiencia increíble saber cómo la SISEMH se dedicaba a lo que estaba haciendo, se dedicaban sus proyectos, lo que iban haciendo, cómo iban avanzando, cómo el presupuesto se dividía, en qué áreas [...] vi esa conexión entre las consejeras y el apoyo de SISEMH, de ayudarnos en los establecimientos para reunirnos, y ya existía más rapidez de decidir, de empezar a crear las estrategias o lo que cada mesa de trabajo iba a realizar, o qué proyectos. Obviamente todo eso fue de la mano de la SISEMH, ya que ellos también nos brindaban sus opiniones hacia nuestros trabajos y proyectos [...]Entonces, considero que el avance fue el echar a andar las mesas de trabajo, que a principio no se hacía.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
INICIATIVA PRIVADA



Si bien es cierto que la obligación jurídica de proteger, respetar, garantizar y promover los derechos humanos de las mujeres corresponde esencialmente a las entidades públicas y a las personas que en ellas colaboran; la transversalización de la perspectiva de género en la iniciativa privada es central para el logro de los objetivos que se plantean desde la agenda de igualdad entre mujeres y hombres y la agenda de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Es por lo anterior, que la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la responsabilidad del sector privado de tomar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de género.

Entre las medidas que se mencionan en la Ley destaca la creación de los planes de igualdad, los cuales deben contener objetivos y estrategias específicas a implementar en materia de acceso al empleo, promoción y formación profesional y medidas que contribuyan a la conciliación laboral, personal y familiar, que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, además de la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, y la no discriminación. La SISEMH juega un rol fundamental, ya que entre sus atribuciones se encuentra la capacitación y emisión de propuestas de mejora para avanzar en este objetivo y cuenta con programas destinados a incentivar la incorporación de la PEG en las empresas.



Entrevista a Alessa Silva Igartúa del Consejo de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial de Jalisco (CDAAJ)

Redes y gobernanza para la transversalización de la Perspectiva de Género en la Iniciativa Privada

Se ha trabajado mucho, por ejemplo, con la FAO, con la cadena de chile y tomate, se hicieron capacitaciones, todo el tema de jornaleras, lo de Second Chance [...] ha sido muy valioso el apoyo de Pactemos por la Igualdad porque han ido acompañando paso por paso el tema de las acciones afirmativas.

[La conformación de redes] ... depende mucho del involucramiento del departamento de Recursos Humanos, pero también de la dirección general que instruya y que fomente el aprovechar este tipo de recursos.

[Para amplificar los beneficios]... una bolsa de trabajo para las mujeres, o sea, son una serie de acciones y también ayudan también para algunos de sus estímulos o subsidios económicos poder implementar estas acciones afirmativas. [Desde el CDAAJ]... hemos promovido mucho la contratación también de personas en situación de vulnerabilidad, migrantes, indígenas, mujeres.



Entrevista a Pierre-Alexis Delord. (Organización Internacional del Trabajo (OIT))

Estrategias para transversalizar la perspectiva de género en la iniciativa privada.

Tienen un muy buen acercamiento con las organizaciones de empleadores. Trabajan de la mano con iniciativas privadas a nivel de sus representantes. Entonces, en lugar de ir a ver Barcel o Marinela, van con la cámara agroalimenticia. Eso tiene más impacto. Creo que es una muy buena estrategia para abarcar más. ... es parte de su fortaleza... se saben vincular muy bien con el sector empleador.



Entrevista a Isaías Gómez Sánchez (FAO)

Transversalizar la PEG y promover los derechos laborales en contextos de jornaleras y jornaleros agrícolas

El sector privado me refiero a, en este caso hablando de jornaleros agrícolas, son las personas y empresas empleadoras. Si bien ellos velan más porque su negocio

sea rentable, hace falta todavía incidir con mayor precisión por qué las empresas también tienen que trabajar con un enfoque de derechos. No solo en los contratos, en los ambientes laborales, cómo generar comisiones o comités de un clima organizacional libre de violencia de género.

Pactemos por la igualdad es un buen kit para las empresas, pero el reto es cómo se hace algo más, desde los usuarios, como trabajadores, como personas, como habitantes, como empleados. Ahí creo que hace falta.



Entrevista a Marco Ocegueda (Coordinación Estratégica de Desarrollo Social)

El trabajo hecho con empresas

Protocolo Cero [...] está en dos lados y hay una muy buena que se hizo con empresas, que se hizo con iniciativa privada, creo que también incluyeron universidades, que también estuvo muy grande.



Entrevista a Antonio Lancaster -Jones (Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco)

Colaboraciones de Cámaras Industriales y la SISEMH para impulsar la agenda de género en la iniciativa privada

Vimos el tema de varias leyes junto con la SISEMH, en la redacción de la ley que se aprobó en el Congreso del Estado para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. Fuimos coautores de esa ley. Aquí se realizaron varios talleres [...] de mujeres libres de violencia nos apoyamos de ellos y de la OIT para desarrollar el protocolo de prevención de la violencia en los lugares de trabajo, nosotros lo desarrollamos junto con ellos. Lo firmaron 20 cámaras, muchas empresas lo firmaron con nosotros y ahí estuvimos trabajando con ellos de la mano. [...] trabajamos con los juzgados, ver de qué manera podemos colaborar con ellos, los hemos patrocinado con alimentos, con apoyos económicos, todo para sus diferentes eventos, porque para nosotros la causa de las mujeres es muy importante [...] Hicimos un convenio para hacer Six Sigma, certificaciones White Belt y Yellow Belt para mujeres empresarias junto con la SISEMH para capacitarlas y prepararlas para que puedan generar ahorros y mejorar los procesos dentro de sus empresas [...] Hicimos un manual junto con la SISEMH para prevenir la violencia de género dentro de las empresas, y también para medir la brecha salarial [...] creamos el protocolo para prevenir el acoso y la violencia en

los centros de trabajo junto con ellas [...] Hicimos un programa de apoyos a mujeres empresarias, a mujeres PYME, donde se financió de parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva a varias mujeres industriales para impulsar sus negocios. El Step Up Woman de Jóvenes Empresarios, es una aceleradora de mujeres industriales, que tenemos y que lo apoyamos desde la Secretaría de Igualdad. [...] de la mano de la SISEMH estamos creando la primera carrera de educación dual con perspectiva de género.

La percepción del logro de la SISEMH desde la iniciativa privada

Yo creo que lo más importante que ha hecho la Secretaría es poner la agenda de género en la mesa, en la discusión. No la teníamos, la verdad es que no la teníamos. Ellos nos hicieron visibilizar todos los problemas de la brecha de género y visibilizaron la violencia dentro de los lugares de trabajo con respecto a lo que vimos nosotros.

La participación de las mujeres en las esferas de toma de decisiones de la iniciativa privada

Lo que hemos visto es que es un tema generacional. Las nuevas generaciones que estamos en estos lugares de toma de decisiones ya lo vemos importante y lo estamos metiendo y se ha tomado muy bien. Si hemos tenido muchas quejas, pero sobre todo de personas arriba de los 70 años que todavía tienen otra perspectiva del tema de género. La mayoría de los consejos traen en su mente impulsar que más mujeres sean presidentas de alguna cámara o de algún organismo. Y en los otros consejos lo que hemos visto es que sí hay mayor participación de la mujer, pero todavía les hace falta ese voto de toma de decisión. [...] Hoy ya tenemos en nuestros eventos una participación del 40% de mujeres. También hemos visto un incremento en su participación en lugares directivos. Crecieron de 6 años a la fecha 10% las mujeres, un 10% más de participación, ya estamos cerca del 38% de mujeres en lugares de toma de decisión y eso también nos alegra mucho. Y también tenemos casi 100 empresas certificadas con el distintivo de brecha salarial que nosotros impulsamos junto con la Secretaría.

Inquietudes desde la iniciativa privada sobre los retos de la continuidad en la agenda de género durante transiciones gubernamentales

Darle continuidad al trabajo ¿Qué pasa? Generalmente las secretarías borran el contacto fuerte. Entra nuevo secretario, entra nueva línea. ¿Cómo podemos blindar todo el trabajo que ya se hizo para que no empiecen de cero? ¿Cómo

podemos blindar? Entiendo el tema de posiciones, que a lo mejor tengas que mover a un secretario por un desgaste o porque no quiere, pero ¿cómo blindas a ese equipo que tiene ese *know how* y ese conocimiento y ha venido haciendo para que se pueda dar continuidad a todo el gran trabajo que se ha hecho?



Entrevista a Roberto Alejandro Alejo (CHAI)

Temas y efectos de la intervención Pactemos por la Igualdad en la empresa

[entre los puntos más relevantes del programa están] sensibilizar a la gente respecto a cuestiones de igualdad, por ejemplo, las actividades de casa, cerrar la brecha salarial, la perspectiva de género dentro de las unidades, la no discriminación, independientemente de donde vengas, me parece que permitió que la gente se diera cuenta. Creo que todos en algún momento hemos sido atravesados por esto y hubo dinámicas muy padres, les permitieron a los muchachos ver de otra manera a los temas de género.

Sobre su experiencia como enlace para la implementación de Pactemos por la Igualdad

Dado que yo trabajo en la iniciativa privada, a mí sí me parecería que las empresas deberían sumarse a este tipo de programas. Eso es lo que yo percibo. Creo que lo que hemos obtenido hasta el momento ha sido muy positivo. Nos han dado formas, hemos podido regular y entender ciertos fenómenos que ocurrían con la población de la empresa e involucrarnos de otra manera.

Talleres de sensibilización en perspectiva de género con el personal de la empresa

Sí, hace un par de semanas [septiembre] ya tuvimos nuestra segunda vuelta de talleres. Nuestra primera fue por el mes de mayo. El primero sí fue masivo, fueron 40 personas las que participaron. En este fue un poquito más reducido, pero hubo una buena respuesta por parte del staff. Y es una campaña que queremos hacer de manera permanente, por lo menos hacerlo dos veces al año. También la operación de repente no nos permite hacerlo de manera tan frecuente porque las fechas de operación y puentes y este tipo de cosas no permiten trasladar a toda la gente y la idea, por supuesto, para que tengamos una respuesta mucho más positiva es que esto sea presencial.



Entrevista a Laura Anell Padrón Muñoz (Beneficiaria EAI)

Los programas sociales como herramientas de transversalización de la PEG en las empresas de las mujeres

¿Qué me abrió los ojos?, entender que en mi realidad personal no ha habido violencia, pero en la realidad de las otras diseñadoras, posiblemente sí. Entonces, poderles transmitir ese mensaje de decir, “si te está pasando algo, primero recurrir a una institución, puedes decirnos a nosotras”, y entre nosotras crear una comunidad, saber que no estás sola. [...]

Entonces, ya el sentir que hay esa apertura de poder hablar de eso, de yo ofrecerles esa información que tuve, porque recuerdo que la vez que fui me traje folletos y se los di. Y para mí era muy importante también porque dentro de mi equipo hay una diseñadora que es sorda. Entonces, para mí también era importante que Valeria supiera que hay algo más allá. Que, si a ella le está pasando algo, si a mí comunicarlo es difícil, a ella es el doble de difícil.



Entrevista a Fernanda Orozco, (Fundación Marisa)

El alcance del enfoque que tiene Pactemos

Creo que es súper importante el trabajo que hacen las empresas. Para mí, una empresa es como un microcosmos de lo que pasa en la sociedad, se replican las conductas de violencia, se replican estos círculos virtuosos. Además, es un espacio de formación. Creo que muchos líderes no están conscientes del potencial que tienen las empresas para formar a las personas. O sea, pasan ahí muchísimo tiempo, la cultura organizacional que hay, los valores que se viven en la empresa... muchos dicen, “ah, pues, ya vienen así y aquí nada más vienen y trabajan”, esa es una forma muy limitada de verlo, porque esto que pasa en la empresa también se puede llevar a otros espacios. Se puede llevar a las casas, se puede llevar a las escuelas, se puede llevar con hijas, con hijos. Y creo que esto es, un potencial que tienen los centros de trabajo [...] Y sí, desde Pactemos creo que se hizo un esfuerzo muy interesante para consolidar estos programas o estos esfuerzos aislados que se han hecho en otras empresas.

[...] El hecho de que pongas al trabajador en el centro, tiene un beneficio enorme, como no te imaginas, un impacto en sus vidas, pero también para tu empresa.

Retención de talento, profesionalización, crecimiento, muchísima lealtad. Entonces, todo esto creo que es bien importante. Cuando tocas una fibra sensible en un líder y dice, “esto vale la pena”, por el motivo que sea, es importante, para algunos será la visibilización de la situación que vivimos actualmente; para algunos será a lo mejor “cómo esto me puede beneficiar a mí y a mi empresa”. Pero creo que es importante encontrar la manera de hacerlo, porque a veces pareciera que las instituciones públicas hablan un idioma diferente a las empresas. Entonces, encontrar ese punto de conexión, esos aspectos en los que coinciden, creo que eso es fundamental



Entrevista a Vanessa González, (Quin).

Experiencias significativas para transversalizar la perspectiva de género.

En términos de coordinación, agenda y todo eso, la realidad es que siempre fue una muy buena experiencia. Creo que la comunicación con la Secretaría o al menos en esta parte de la SISEMH, siempre se manejó de una forma factible para ambas partes. Ya en términos de la capacitación como tal y demás, fue una experiencia impactante para nuestra gente, porque la mayoría son jóvenes. Entonces, de repente, el tratar esos temas que muchas veces pueden resultar sensibles, pues sí fue como de... ¿cómo que nos están diciendo esto?, ¿cómo que esto se podía nombrar así?, ¿cómo que esto podía ser de esta forma? Entonces, la experiencia en esos términos de hacer más, de tocar esa sensibilidad y también hacernos nosotros más receptivos ante esas cosas, en sentidos de poder identificarlo, pues creo que fue muy grato



Entrevista a Francisco David Michel Z. (Restaurante SAVE).

Reconocimiento de conductas machistas y violentas hacia las mujeres.

Entonces, creo que esa parte de crear como esa conciencia, y ya sabemos también, que muchas cuestiones de la violencia ya son parte justamente de nuestra cultura, entonces también tenía compañeros que en su mayoría son muy chavos, muy jóvenes, entonces había algunos que ya en un ambiente de confianza y demás, sí era como de: ‘¿pero poco esto es violencia?’, ‘¿no es normal?’, ‘¿no es broma?’ o lo que sea [...] todo lo que nos permitiera estar en una situación de igualdad.



Entrevista a Beatriz Mora, (Consejo Ciudadano de Mujeres).

Reconocimiento de conductas machistas y violentas hacia las mujeres.

Creo que la vinculación directa con el ecosistema empresarial fue el mayor de los logros, ya que (desde el Consejo Ciudadano de Mujeres) logramos aterrizar varias iniciativas, programas y proyectos que han sumado para que en las empresas se vivan mayores entornos de igualdad. Además, fuimos un fuerte canal de comunicación para que programas como PACTEMOS llegaran a las empresas a ser implementados o bien el programa Empresarias de Alto Impacto llegara a una mayor comunidad de mujeres emprendedoras.

Ha sido una muy grata experiencia, creo que (el Consejo Ciudadano de Mujeres) es un excelente espacio para observar y sumar a los proyectos que tiene la Secretaría. Como consejeras nuestras voces siempre fueron escuchadas y tomadas en cuenta para toma de decisiones dentro de la Secretaría y además tuvimos oportunidad de aprender sobre la agenda de igualdad y prevención de las violencias por razón de género.

MIRADAS DESDE ADENTRO





Entrevista a Paola Lazo, titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Retos iniciales

Tras la transformación del Instituto Jalisciense de las Mujeres en la Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres, hubo diversos desafíos en materia de estructura e institucionalidad que dificultaron su operatividad en los primeros años. Esta nueva estructura era aún incipiente, la falta de personal tenía que compensarse mediante contrataciones por honorarios, lo que generaba inestabilidad e incertidumbre en la planeación a largo plazo. El marco normativo existente no respondía de manera óptima a las necesidades operativas de la Secretaría, de tal manera que, tanto el reglamento interno como los programas medulares, requerían una reconfiguración.

En su concepción inicial, la Secretaría tenía en el centro una visión normativa basada en “el deber ser”, pero carecía de claridad con relación a la operatividad necesaria para aplicar la normativa. El escenario estatal requería acciones concretas y una presencia activa en el territorio, por lo cual el enfoque inicial debía reformularse. En los programas medulares, esta incompatibilidad con la realidad del Estado era evidente. El PROIGUALDAD y el PASE eran documentos extensos de difícil lectura, con serias deficiencias en su diseño y con obstáculos para su implementación, lo que contribuyó a la falta de efectividad en la atención a las problemáticas.

Los órganos colegiados requerían ponerse en marcha, ya que ni el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ni el Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, encontraban una razón de ser clara, por lo cual era bastante limitada su capacidad para contribuir a la operatividad de la SISEMH. Aunado a eso, la distribución de recursos se encontraba desequilibrada entre la agenda de igualdad y la agenda de atención a la violencia, priorizando ésta última a pesar de que se reconocía la importancia de avanzar en ambas para alcanzar los objetivos en materia de género que se requerían para Jalisco.

La reestructuración institucional de la SISEMH tenía por delante muchos desafíos, pero había sido un gran acierto que impactó de manera significativa en la forma en la que se abordaba la agenda de género en el Estado de Jalisco. El cambio de nombre trajo una visión más amplia que rebasa las problemáticas específicas de las mujeres y pone al centro la raíz estructural de las desigualdades de género, involucrando también a los hombres en la búsqueda de soluciones.

La transición de un Instituto a una Secretaría trajo consigo, además, mayor capital político y económico, permitiendo una mejor organización interna e interlocución con agentes gubernamentales de los tres niveles, y del sector social y privado. Mediante capacitaciones a las personas del servicio público, la inclusión de anexos presupuestales específicos para la agenda de género y la creación de unidades de igualdad de género en las dependencias gubernamentales, se avanzó en la transversalización de la perspectiva de género, de tal manera que se hiciera presente en todas las políticas públicas del Estado, y no solo en aquellas dirigidas específicamente a las mujeres.

La visión de la SISEMH sobre la igualdad de género conllevó una comprensión más profunda de la igualdad sustantiva, una búsqueda de cambios en las condiciones de vida de las mujeres y los hombres, y una real transformación cultural que fuera compatible con la agenda de género que se quiere para Jalisco. Esto cambia el “deber ser” de la Secretaría, obligándola a ir más allá de lo normativo, y enfocarse en el contacto con las personas, en atender directamente las demandas reales de la ciudadanía, y en traducir la perspectiva de género a prácticas, discursos y reflexiones cercanas a la gente.

La importancia de los Órganos Colegiados.

Los órganos colegiados desempeñan un papel fundamental en la gobernanza de la SISEMH, actuando como puentes entre la institución y la sociedad civil y la iniciativa privada. Estos órganos, como el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, permiten la participación de diversos actores en la definición de políticas y estrategias para el avance de la igualdad de género en Jalisco.

Sin embargo, la efectividad de estos órganos ha sido variable. Mientras que algunos han logrado madurar y consolidarse como espacios de diálogo y colaboración, otros continúan enfrentado dificultades para encontrar su razón de ser y generar un impacto real. Los órganos colegiados que han logrado madurar son aquellos que tienen un propósito claro y definido, y que son percibidos por sus miembros como espacios donde su participación es valiosa y genera resultados tangibles. El Consejo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (COEJAL), por ejemplo, es un órgano que ha logrado consolidarse debido a la claridad de su objetivo y al compromiso de las instituciones que lo conforman.

Por otro lado, la participación activa y comprometida de las instituciones que forman parte del órgano colegiado es esencial para su funcionamiento. La falta

de compromiso puede llevar a la inoperancia y a la pérdida de interés por parte de los miembros. En este mismo sentido, la capacidad del órgano colegiado para generar acciones concretas, con plazos definidos y productos tangibles, es crucial para mantener el interés y la participación de sus miembros. Cuando los miembros perciben que el órgano es operativo y que su trabajo tiene un impacto real, se sienten más motivados a participar activamente.

Aunque el número de miembros del órgano colegiado influye bastante en su operatividad. Un número excesivo de miembros puede dificultar la toma de decisiones y la coordinación de acciones, mientras que un número reducido puede limitar la representatividad y la diversidad de perspectivas. Por ejemplo, el Consejo Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con más de 40 miembros, se ha vuelto inoperante debido a la dificultad para coordinar las agendas de tantos participantes.

Frente a ello, es preciso que los objetivos de los órganos colegiados sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos, de tal manera que los miembros comprendan claramente su rol y el impacto de su participación. También, pudiera ser favorable la creación de subcomités, la definición de roles y responsabilidades, y el establecimiento de plazos y metas para ajustar las estrategias y asegurar la eficiencia del órgano.

Avances en la atención a mujeres víctimas de violencia.

La creación de la Red de Centros de Justicia para Mujeres, operada como Organismo Público Descentralizado (OPD), sectorizado a la SISEMH, fue un logro fundamental. Esta decisión, impulsada por el gobernador y con apoyo de la Jefatura de Gabinete y Hacienda, permitió mejorar la atención a mujeres víctimas de violencia, dotándolas de un espacio especializado con enfoque de género. Si bien la transición de los Centros de Justicia de la Fiscalía a la OPD fue un proceso complejo que requirió de la colaboración de diversas instancias y un intenso diálogo con el personal, finalmente se logró una mejora en la calidad de la atención y la dignificación de los espacios y procesos.

Por otra parte, la implementación de un modelo de atención integral en las Unidades de Atención a Víctimas de Violencia (UAVIs) ha sido otro logro significativo. Este modelo, con un enfoque integral y no moralista, permite brindar una atención más profesional y sensible a las mujeres víctimas de violencia. Aunque aún falta replicar este modelo en todas las UAVIs y unidades de salud, se ha logrado un avance importante en la profesionalización de la atención. Asimismo, la implementación de la Ruta NAME, en colaboración con la Fiscalía y comisarías del área metropolitana, es otro avance que ha mejorado la atención a

mujeres víctimas de violencia al asegurar una respuesta coordinada y con perspectiva de género. Esta ruta ha permitido agilizar la atención y canalización de las víctimas, evitando que tengan que repetir su testimonio en múltiples instancias.

Otro aspecto destacable son los programas de capacitación y certificación para el funcionariado público, especialmente en las áreas de seguridad y justicia. Estas capacitaciones, enfocadas en la perspectiva de género y la atención a víctimas de violencia, han contribuido a sensibilizar y profesionalizar a los servidores públicos. Esto ha permitido observar un cambio en la mirada de las Ateneas, policías y personal de las unidades especializadas, quienes han desarrollado una mayor comprensión de la problemática de la violencia de género y la importancia de una atención adecuada y oportuna.

Logros de la Agenda de Igualdad Sustantiva en Jalisco

Uno de los logros principales ha sido la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones gubernamentales. Este proceso ha implicado: la creación de Unidades de Igualdad de Género en las diferentes dependencias del gobierno; la implementación de programas de capacitación para el funcionariado público en temas de igualdad de género y atención a la violencia contra las mujeres; y la inclusión de Anexos de Igualdad en el Plan Estatal y los presupuestos, lo que garantiza que se destinen recursos a programas y acciones que promuevan la igualdad de género.

Otro de los logros más significativos tiene que ver con el impulso a la Autonomía Económica de las Mujeres. Desde el programa Fuerza Mujeres se les brindó acceso a capacitación y recursos para el desarrollo de emprendimientos, además, la SISEMH reorientó los programas de apoyo a empresas para enfocarse en las micro y pequeñas empresas lideradas por mujeres, promoviendo la creación de una red de empresas comprometidas con la igualdad de género. Esta red busca impulsar la implementación de políticas de igualdad al interior de las empresas, como licencias de maternidad y paternidad, lactarios, horarios flexibles y políticas de contratación no discriminatorias.

Una de los principales aciertos con la transformación institucional de la SISEMH, fue la incorporación de los Hombres en la Agenda de Igualdad, de tal manera que se implementaron programas de prevención de la violencia con un enfoque coeducativo, dirigidos a niños, niñas y adolescentes. Estos programas buscan promover relaciones equitativas y respetuosas entre hombres y mujeres desde temprana edad. También se crearon espacios de atención y reflexión para hombres, como el programa SECOVIM, que busca brindar herramientas para la

construcción de nuevas masculinidades. No obstante, a pesar de estos esfuerzos y que se desarrollaron campañas de comunicación dirigidas a interpelar a los hombres sobre su rol en la construcción de una sociedad más igualitaria, aún hay grandes retos para que los hombres se involucren de manera voluntaria en estos espacios.

Aspectos a destacar desde la mirada de adentro



Entrevista a María Elena García Trujillo, Subsecretaria de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

La creación y fortalecimiento de la infraestructura institucional fue clave para avanzar en la agenda de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. La Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se consolidó con la creación de tres direcciones estratégicas: Prevención de la Violencia, Atención y Acceso a la Justicia. Este fortalecimiento institucional incluyó un aumento significativo en su personal, que pasó de menos de 20 a aproximadamente 200 integrantes. Además, se implementaron unidades de atención regionales para descentralizar los servicios y se reforzó la infraestructura en los municipios mediante la asignación de presupuesto, equipo y capacitación. El presupuesto estatal destinado a esta agenda creció de 60 a 500 millones de pesos, y se estableció el Anexo Transversal Mujeres Libres de Violencia en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, garantizando recursos específicos y sostenibles para esta causa.

De igual manera, la implementación de programas y acciones resultó fundamental para atender y prevenir la violencia contra las mujeres. Entre las iniciativas destacadas se incluyeron la Estrategia ALE, Barrios de Paz y el Programa de Apoyo a Hijas e Hijos Víctimas de Femicidio, diseñados para abordar diversas problemáticas relacionadas con la violencia de género. Durante la pandemia, se creó el Código Violeta en colaboración con las policías para responder de manera inmediata a situaciones de violencia. Asimismo, se establecieron los Puntos Púrpura como una estrategia de colaboración con el

sector privado para fomentar redes de apoyo. Finalmente, se implementó la Estrategia Emergente, enfocada en reforzar las acciones en municipios con alta incidencia de violencia, asegurando una respuesta más efectiva y localizada.

Por otro lado, el fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género fue esencial para garantizar una respuesta integral y efectiva frente a la violencia de género. Se promovió la creación de áreas especializadas en la Fiscalía, el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses y la Secretaría de Salud, asegurando un enfoque técnico y sensible en cada sector. Los órganos colegiados se utilizaron para comprometer a las dependencias con la agenda de acceso a una vida libre de violencia, mientras que la implementación de la Mesa de Seguridad de alto nivel para violencia de género facilitó la coordinación interinstitucional y el intercambio de información. Además, se avanzó en la sistematización y análisis de datos, lo que visibilizó la problemática y mejoró la toma de decisiones. En el ámbito de la transparencia, se desarrollaron plataformas de datos abiertos como Código Violeta y el BAEDAVIM. También se promovió la inclusión de mujeres y hombres trans en los registros administrativos, ampliando el alcance de las políticas de género hacia una mayor equidad e inclusión.

En este mismo contexto, se reconoció que la participación en órganos colegiados fue clave para fortalecer la coordinación interinstitucional en la lucha contra la violencia de género. Entre estos espacios, destacaron el CEPAEVIM, el GIM, la Mesa de Seguridad y las mesas de trabajo de Puerto Vallarta. En particular, las mesas de trabajo de Puerto Vallarta fueron un referente, logrando acuerdos y protocolos innovadores que sirvieron como modelo para otras regiones, demostrando la efectividad de la colaboración multisectorial en el diseño e implementación de estrategias para garantizar una vida libre de violencia.



Entrevista a Laura Cisneros, Subsecretaria de Igualdad.

El fortalecimiento del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEIMH) transformó esta instancia en un órgano colegiado robusto y proactivo. Se establecieron indicadores estratégicos y de seguimiento para monitorear el progreso de la agenda de igualdad en todas las dependencias gubernamentales, complementados con un sistema de informes que recopiló avances cualitativos y cuantitativos. Esto permitió a la SISEMH supervisar el cumplimiento del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) de manera integral. Además, se priorizó la capacitación de sus miembros en temas clave como adultocentrismo, perspectiva de la niñez, masculinidades, transversalización de la perspectiva de género y lenguaje incluyente. En aras de la transparencia, las actas de las sesiones del sistema se publicaron en el portal correspondiente, reforzando la rendición de cuentas y el acceso a la información.

En el ámbito de la comunicación interna, se optimizó la colaboración entre las direcciones que integran la SISEMH, generando un ambiente de trabajo más cohesionado y eficiente. En paralelo, se impulsó significativamente la agenda de cuidados, posicionando a Jalisco como un referente nacional en esta materia. La instalación de la Junta del Sistema Integral de Cuidados sentó las bases para una política pública integral, mientras que las capacitaciones a las unidades de igualdad promovieron la sensibilización sobre cuidados y su integración en políticas públicas. Los estudios colaborativos con instituciones como Demoskópica proporcionaron evidencia clave para la toma de decisiones. Además, se crearon espacios de cuidado en dependencias gubernamentales, como ludotecas y áreas psicoeducativas, apoyando a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

En el marco de la corresponsabilidad en el cuidado, se implementaron medidas innovadoras como la ampliación de la licencia de paternidad para servidores

públicos y talleres de paternidades responsables, con el objetivo de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Estas acciones reflejaron un compromiso integral con la igualdad de género y la construcción de un sistema más equitativo y solidario.

La implementación de programas de empoderamiento económico para mujeres fue una de las prioridades de la SISEMH, con iniciativas como "Fuerza Mujeres" y "Empresarias de Alto Impacto", diseñadas para fortalecer la autonomía económica femenina. Estos programas incorporaron metodologías específicas que abordaron temas clave como los derechos de las mujeres, autonomía económica, cuidados, finanzas y emprendimiento, proporcionando herramientas fundamentales para que las participantes pudieran desarrollar y consolidar sus proyectos. Además, se trabajó en la trazabilidad de las mujeres que participaron en estos programas, lo que permitió evaluar su impacto de manera continua y ajustar el diseño de los programas para maximizar sus beneficios.

En paralelo, la SISEMH estableció alianzas estratégicas con el sector privado, creando una red de apoyo que vinculó a las mujeres emprendedoras con empresas y mentoras experimentadas. Esta colaboración también facilitó el acceso a financiamiento, ofreciendo a las mujeres mayores oportunidades para hacer crecer sus negocios y avanzar en su autonomía económica. Estas acciones reflejaron el compromiso por promover un entorno más equitativo, donde las mujeres no solo tuvieran acceso a recursos, sino que también fueran empoderadas para tomar decisiones clave en sus vidas y en el ámbito laboral.

La SISEMH desempeñó un papel fundamental en la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública, logrando avances significativos en diversas áreas. Uno de los principales logros fue la publicación de reglamentos de igualdad en 124 municipios, lo que estableció las bases para la institucionalización de la perspectiva de género a nivel local. Además, se promovió la creación de unidades de igualdad en las dependencias gubernamentales,

alcanzando un total de 76 unidades que permitieron impulsar de manera efectiva las políticas de igualdad. Para garantizar que los recursos fueran destinados a la agenda de igualdad, se implementaron anexos transversales de igualdad en los presupuestos de las dependencias.

Otro avance significativo fue el cambio de nomenclatura en los nombramientos de las personas servidoras públicas, reflejando un lenguaje incluyente y promoviendo una mayor equidad en las estructuras del gobierno. Además, la SISEMH llevó a cabo una gira por todas las dependencias gubernamentales para sensibilizar a las autoridades sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en sus acciones y decisiones. Finalmente, se certificó a más del 50% de los titulares de las instancias municipales de las mujeres en transversalización de la perspectiva de género, fortaleciendo sus capacidades para implementar políticas públicas en igualdad y promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo en la administración pública municipal.

El fortalecimiento de los Centros de Desarrollo para las Mujeres (CDM) fue una prioridad clave para garantizar un impacto efectivo a nivel municipal. Se logró mejorar la articulación y el funcionamiento de estos centros, que operan bajo un programa federal, a través de la implementación de una metodología de empoderamiento estandarizada en todos los CDM. Esta metodología aseguró la calidad y coherencia de las intervenciones, permitiendo un enfoque integral y efectivo en la atención a las mujeres. Además, se capacitó a las y los responsables de los CDM en temas fundamentales como masculinidades, derechos de las mujeres, género y lenguaje incluyente, lo que amplió significativamente su capacidad para abordar la agenda de igualdad.

Un avance importante fue la contratación de las y los responsables de los CDM durante todo el año, lo que les brindó estabilidad laboral, mejorando su capacidad para planificar e implementar actividades de manera continua. Esto reforzó la operatividad de los centros y permitió un enfoque más estratégico y sostenido en

las políticas de igualdad. Además, se promovió la vinculación de los CDM con las instancias municipales de las mujeres y otras dependencias gubernamentales, lo que fortaleció la coordinación interinstitucional y optimizó los recursos disponibles para beneficiar a las mujeres de manera más efectiva. Este enfoque integrado contribuyó a una mayor equidad y acceso a servicios para las mujeres en todo el estado.



Entrevista a Mariana Ortiz, Directora de Transversalización e Institucionalización

La incidencia en la normativa fue un componente clave para avanzar en la igualdad de género a través de reformas e iniciativas legales. En colaboración con el Congreso del Estado, se emitieron opiniones técnicas que fortalecieron las reformas e iniciativas de ley relacionadas con la igualdad de género, asegurando que las normativas fueran más inclusivas y eficaces. Además, se impulsó la agenda legislativa "Impostergable" en estrecha colaboración con diputadas, con el objetivo de promover la legislación en temas prioritarios para la igualdad de género, garantizando que se abordaran las necesidades más urgentes en esta área.

Un logro significativo en la incidencia normativa fue la modificación del catálogo de puestos, lo que permitió la inclusión de lenguaje incluyente en los nombramientos. Esta modificación refleja el sexo de la persona que ocupa el puesto, un paso importante hacia la erradicación de sesgos de género en los procesos administrativos y en la representación laboral. Estos esfuerzos están consolidando un marco normativo más equitativo y ajustado a las necesidades de las mujeres y de la sociedad en su conjunto.

La articulación con otras instancias y actores fue fundamental para avanzar en la agenda de igualdad de género, estableciendo alianzas estratégicas clave. Se forjaron colaboraciones con dependencias de gobierno, como la Secretaría de Planeación y la Secretaría de Hacienda, con el fin de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en procesos específicos. De esta manera, se garantizó que la igualdad de género fuera integrada de manera sistemática en políticas públicas y procesos administrativos. Además, se trabajó estrechamente con instituciones nacionales e internacionales, como el Instituto Nacional de las Mujeres, ONU Mujeres, Oxfam México, el Instituto de Liderazgo

Simón de Beauvoir y la Alianza Global por los Cuidados, en temas puntuales relacionados con el empoderamiento y los derechos de las mujeres.

La colaboración con asociaciones civiles también fue clave a través del programa "Asociaciones por la Igualdad". Este programa permitió una amplia cobertura geográfica y generó un impacto significativo, especialmente en la prevención del embarazo adolescente. Gracias a estas alianzas, se logró fortalecer las capacidades de diversas organizaciones y actores clave, maximizando el alcance de las políticas públicas y acciones encaminadas a la igualdad y la equidad. Estas colaboraciones fueron esenciales para crear un entorno más inclusivo y justo para las mujeres, involucrando a diversos sectores y actores en la construcción de un futuro más equitativo.



Entrevista a Anís Badi Zárate Khalili, Dirección de Cooperación y Gestión.

Se diseñó e implementó la primera convocatoria y los lineamientos para el Consejo Ciudadano de las Mujeres, un proceso que implicó una negociación interna para convencer al gobernador de la necesidad de su creación. Este esfuerzo dio lugar a la construcción de la institucionalidad del Consejo, que incluyó la elaboración de un reglamento, un plan de trabajo y un esquema de operación para las mesas de trabajo. La institucionalización del Consejo permitió establecer un marco claro para su funcionamiento y aseguró una dirección estratégica en sus actividades.

Además, se implementó un sistema de renovación escalonada que garantizó la continuidad del trabajo, permitiendo que el Consejo se mantuviera dinámico y adaptable a las necesidades cambiantes. Un logro destacado fue la integración de un cuarto sector al Consejo, compuesto por niñas y adolescentes, lo que se ha demostrado ser un gran acierto, ya que aportó una perspectiva fresca y relevante en las discusiones y acciones del Consejo. Esta inclusión permitió fortalecer la representatividad y garantizar que las voces de las generaciones más jóvenes también fueran escuchadas en la formulación de políticas y decisiones clave para las mujeres.

Se establecieron vínculos clave con organismos internacionales como la FAO, la OIT, ONU Mujeres y ACNUR, lo que permitió acceder a recursos valiosos, complementar el trabajo de la Secretaría y fortalecer las capacidades institucionales. Estos acuerdos contribuyeron significativamente a la implementación de proyectos y políticas en beneficio de las mujeres.

La colaboración con la FAO fue particularmente fructífera, ya que dio lugar a proyectos como "Cerrando Brechas" y "Medios de Vida Sostenibles", enfocados en mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales. Estos programas han sido fundamentales para promover la inclusión de las mujeres en el desarrollo agrícola y mejorar sus condiciones laborales y económicas.

Por otro lado, la OIT también ha sido un aliado clave, contribuyendo con proyectos como el de chile y tomate, que se centró en la salud y seguridad de las trabajadoras en estas cadenas de producción. Este proyecto ayudó a mejorar las condiciones laborales en sectores clave para la economía, garantizando un entorno más seguro y equitativo para las trabajadoras. A través de estas alianzas, se fortaleció el impacto de las políticas públicas locales y se incrementó la capacidad de respuesta institucional frente a los desafíos de género y trabajo.

Se creó la Red de Empresas con el objetivo de dar orden a las vinculaciones con la iniciativa privada y promover la participación activa de este sector en la agenda de igualdad. Esta red ha facilitado la canalización de vacantes, donativos de productos y servicios, así como la capacitación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, contribuyendo a la inclusión laboral y el empoderamiento económico de las mujeres. Además, la Red ha impulsado campañas de voluntariado que promueven la colaboración empresarial en iniciativas sociales.

Una de las acciones clave de la Red fue la implementación del programa "Pactemos por la Igualdad", que capacita a las empresas para mejorar las condiciones de igualdad de género en sus entornos laborales y garantizar el cumplimiento de la normativa relacionada. Este programa ha sido esencial para sensibilizar a las empresas sobre la importancia de adoptar prácticas laborales inclusivas y equitativas, promoviendo un cambio cultural hacia la igualdad en el ámbito laboral. A través de estas iniciativas, se ha logrado una mayor integración de la igualdad de género en el sector privado, impulsando un entorno laboral más justo y diverso.

La Dirección de Cooperación y Gestión impulsó diversos proyectos enfocados en atender las necesidades específicas de grupos prioritarios de mujeres, como las mujeres rurales, las migrantes, las refugiadas y las trabajadoras del hogar. Estos esfuerzos fueron clave para garantizar que las políticas públicas y las acciones del gobierno incluyeran a los sectores más vulnerables.

Se trabajó de manera estrecha con organismos internacionales como la FAO, ACNUR, la OIT y el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, entre otros, para desarrollar proyectos de capacitación, apoyo y empoderamiento que mejoraron las condiciones de vida y trabajo de estos grupos. Un proyecto destacado fue "Hogares Justos", que capacitó tanto a trabajadoras del hogar como a empleadoras en temas de derechos humanos y seguridad social, contribuyendo a la formalización del empleo doméstico y a la promoción de condiciones laborales más justas.

Además, la SISEM logró presidir la Mesa de Refugio y Protección Complementaria de la COMAR en Jalisco, lo que permitió implementar un ejercicio piloto con el objetivo de replicarlo en otros estados. Este esfuerzo fue esencial para fortalecer la respuesta institucional ante las necesidades de las mujeres refugiadas y migrantes, asegurando su protección y acceso a servicios básicos. A través de estos proyectos, se logró un avance significativo en la atención de los grupos prioritarios, brindándoles apoyo integral y promoviendo su inclusión y derechos.



Entrevista a Gerardo Tavares y Abner García, Dirección de Fortalecimiento Municipal

El número de instancias municipales de las mujeres experimentó un notable aumento, pasando de 5 instancias en 2008 a 116 en 2024, lo que evidenció un avance considerable en la creación de estos mecanismos a nivel local. Este crecimiento reflejó el compromiso y la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas y acciones municipales, lo que permitió una mayor atención a las necesidades de las mujeres en diversas comunidades.

La mayoría de estas instancias fueron designadas automáticamente por las autoridades locales, lo que demostró una integración progresiva de la perspectiva de género en la estructura municipal. Esta evolución subrayó la importancia de institucionalizar la igualdad de género a nivel local, asegurando que las políticas públicas respondieran de manera más efectiva a los retos y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en sus comunidades.

A pesar de los desafíos presentados por la región norte y la región sur, se logró una mayor cobertura geográfica, alcanzando a la mayoría de los municipios, incluidos aquellos de difícil acceso. Este avance fue fundamental para garantizar que las políticas y programas destinados a las mujeres llegaran a todas las zonas del estado, sin importar su ubicación o grado de conectividad.

La realización de reuniones presenciales jugó un papel clave en este logro, ya que permitió una interacción directa con las autoridades locales y las comunidades, facilitando la implementación de estrategias adecuadas a las realidades locales. Estas reuniones fortalecieron la coordinación y el trabajo conjunto, superando las barreras geográficas y asegurando que las acciones se llevaran a cabo de manera efectiva en los municipios más apartados

Se ha establecido una comunicación fluida y constante con los municipios a través de diversos medios, como oficios, llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes. Esta comunicación constante ha sido clave para mantener a las entidades municipales informadas y alineadas con las políticas y programas implementados a nivel estatal. Además, la actualización continua del directorio de información ha garantizado que los mensajes y recursos llegaran a las instancias municipales correspondientes, facilitando la coordinación y ejecución de las acciones.

En cuanto a la capacitación y sensibilización, se implementaron programas dirigidos a las titulares de las instancias municipales de las mujeres, regidoras y personal operativo. Estos programas fueron esenciales para fortalecer las capacidades locales en la promoción de la igualdad de género. Además, se realizaron certificaciones en transversalización de la perspectiva de género en las instituciones públicas municipales, con el objetivo de impulsar la adopción de políticas públicas en igualdad. Estas acciones contribuyeron significativamente a la profesionalización y sensibilización de los actores clave en el ámbito municipal, promoviendo un enfoque más inclusivo y equitativo en las políticas locales.

La Dirección de Fortalecimiento Municipal se encargó de promover los programas de la secretaría, incluyendo aquellos destinados a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Para asegurar que los municipios conocieran las opciones disponibles, se realizaron reuniones virtuales en las que se dieron a conocer las convocatorias, reglas de operación y características de los programas. Estas reuniones fueron clave para facilitar la participación de las instancias municipales y asegurar una mayor cobertura en la implementación de las políticas de la secretaría.

Además, se llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo de la situación de las instancias municipales de las mujeres, abarcando aspectos como la ubicación, presupuesto, personal y tipo de atención que brindan. Este diagnóstico permitió tener una visión clara de las fortalezas y debilidades de cada instancia. Con base en los resultados, se emitieron recomendaciones a los presidentes municipales para

mejorar las condiciones laborales y salariales de las titulares, con el fin de fortalecer la capacidad de las instancias para atender de manera más eficiente a las mujeres en sus comunidades.

Se ha desarrollado la "ruta normativa para la igualdad", una estrategia enfocada en la implementación de las leyes estatales de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia. Esta estrategia ha permitido brindar asesoría y apoyo a los municipios para la elaboración, aprobación y publicación de los reglamentos correspondientes en estas materias, promoviendo la adecuación de las normativas locales a los estándares estatales. Además, se han creado sistemas municipales para la atención de temas de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia, y se ha impulsado la elaboración de programas de trabajo a tres años, lo que ha fortalecido el enfoque estructural en las políticas de igualdad a nivel local.

En cuanto al monitoreo de la paridad en la administración pública municipal, se ha recopilado información sobre la paridad en la conformación de los cabildos y la administración pública, utilizando datos obtenidos a través del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana (IEPC) y mediante comunicación directa con los municipios. Esta recopilación ha sido esencial para evaluar el cumplimiento de los principios de igualdad y paridad en los gobiernos locales. Asimismo, se han elaborado fichas de información municipal que contienen datos relevantes sobre la administración pública municipal, incluyendo los nombres de las personas responsables de la agenda de igualdad, las unidades de atención a mujeres víctimas de violencia y el presupuesto asignado a los municipios por parte de la secretaría, lo que ha permitido un mejor seguimiento y transparencia en la implementación de políticas públicas en materia de género.

Áreas pendientes en la agenda de igualdad y acceso a una vida libre de violencia

Enlistar exclusivamente los logros sin reconocer las áreas pendientes sería un grave error que estancaría la agenda de género en el Estado de Jalisco. Por ello, es fundamental que, a través de una mirada interna, se identifiquen algunas de las tareas pendientes que requieren la atención de todas y todos.



Entrevista a Paola Lazo, titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

En la agenda de igualdad:

Brecha salarial: A pesar de los esfuerzos realizados en sensibilización y la implementación de programas como "Pactemos por la Igualdad" y la "Red de Empresas por la Igualdad", la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una realidad persistente. Si bien se ha observado una disminución en las prácticas discriminatorias durante los procesos de contratación, aún queda un largo camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad salarial. Las políticas y acciones implementadas han tenido un impacto positivo, pero se requiere una mayor profundización en las medidas para cerrar esta brecha de forma efectiva.

Ampliación de la autonomía económica de las mujeres: El programa "Fuerza Mujeres" ha sido un avance significativo en el empoderamiento económico de las mujeres, pero aún existen desafíos por superar. Aunque se ha logrado una mayor capacitación y habilidades en las participantes, es necesario fortalecer la transición de las mujeres desde la capacitación hacia la creación de empresas formales. Para ello, se deben establecer estrategias más sólidas que apoyen la formalización y el acceso a financiamiento, de manera que las mujeres puedan consolidar sus proyectos y garantizar su autonomía económica de forma sostenible.

Ampliación de la agenda de cuidados: La Secretaría de Igualdad de Jalisco (SISEMH) ha comenzado a trabajar de manera intensiva en la agenda de cuidados, reconociendo la importancia de redistribuir y visibilizar el trabajo de cuidados tradicionalmente realizado por mujeres. Sin embargo, aún es necesario avanzar en la implementación de políticas públicas que no solo reconozcan este trabajo, sino que también promuevan su redistribución equitativa entre hombres y mujeres. Se deben desarrollar políticas integrales que apoyen a las personas encargadas del cuidado, ofreciendo alternativas y recursos para que este trabajo no recaiga exclusivamente sobre las mujeres.

Mayor participación de los hombres: Uno de los desafíos más grandes sigue siendo lograr una mayor participación activa de los hombres en la agenda de igualdad. Aunque se ha avanzado, es necesario diseñar estrategias más efectivas para involucrar a los hombres de manera voluntaria en la construcción de una sociedad más equitativa. Esto implica fomentar una reflexión profunda sobre sus privilegios y roles de género, así como su implicación en la redistribución de tareas y responsabilidades, en pro de un cambio estructural hacia la igualdad real.

En la agenda de acceso a una vida libre de violencia:

Replica del modelo de atención integral: Aunque se ha implementado un modelo de atención integral en las Unidades de Atención a Víctimas de Violencia (UAVIs), aún queda pendiente replicarlo en todas las unidades de atención y en las unidades de salud. Este modelo, basado en un enfoque integral y no moralista, es esencial para ofrecer una atención de calidad a las víctimas de violencia. Es fundamental garantizar que todas las personas que necesiten apoyo cuenten con un servicio que las trate de manera respetuosa, efectiva y adaptada a sus necesidades específicas.

Fortalecimiento de la prevención: La prevención de la violencia ha avanzado, pero sigue siendo un área de retos significativos. Es crucial ampliar el alcance de los programas preventivos, especialmente en el ámbito educativo, para llegar a un mayor número de niños, niñas y adolescentes. Estos programas deben promover la igualdad de género y prevenir la violencia desde edades tempranas, ayudando a crear una cultura de respeto y equidad que perdure a lo largo de la vida.

Sensibilización a medios de comunicación: Es indispensable sensibilizar a los medios de comunicación sobre la ruta de atención a las víctimas de violencia, para asegurar que la información que se difunde sea precisa y no contribuya a la revictimización. La cobertura mediática debe ser cuidadosa, respetuosa y orientada a la protección de las víctimas, evitando sensacionalismos que puedan agravar su situación.



Entrevista a María Elena García Trujillo, Subsecretaria de Acceso de las Mujeres
a una Vida Libre de Violencia

Fortalecimiento de la colaboración interinstitucional: Aunque se han logrado avances en la transversalización de la perspectiva de género en instituciones clave como la Fiscalía, el Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses y la Secretaría de Salud, aún existen áreas de oportunidad. Es fundamental seguir sensibilizando



al personal de estas instituciones sobre la importancia de la agenda de acceso a una vida libre de violencia. Además, se debe promover una mayor participación activa de las instituciones en los órganos colegiados, más allá de su simple asistencia a las sesiones, fomentando su involucramiento en la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas.

Mayor involucramiento del sector privado: La colaboración con el sector privado ha estado centrada principalmente en iniciativas puntuales, como la promoción de Puntos Púrpura y la inclusión del tema de la violencia en la metodología de Pactemos. Sin embargo, es necesario expandir este compromiso y buscar una mayor participación del sector privado en la agenda de acceso a la igualdad. Esto podría incluir acciones como la promoción de la responsabilidad social empresarial, la creación de bolsas de trabajo para mujeres víctimas de violencia y la implementación de protocolos específicos para la atención de casos de violencia dentro de los espacios laborales.

Fortalecimiento de la colaboración con la Subsecretaría de Igualdad: A pesar de que ambas subsecretarías pertenecen a la misma institución, la colaboración entre ellas ha sido limitada. Es crucial establecer un plan de trabajo conjunto con presupuesto asignado, que permita lograr una mayor sinergia entre las agendas de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia. Este esfuerzo debe incluir la creación de mecanismos de comunicación más efectivos, que faciliten la coordinación y la identificación de áreas comunes para optimizar los recursos y la implementación de políticas.

Creación de una Dirección de Erradicación: Se propone la creación de una nueva Dirección dentro de la Subsecretaría de Acceso, específicamente encargada de los procesos de erradicación de la violencia. Esta dirección podría abordar áreas clave como el seguimiento a las políticas públicas, la gobernanza de datos, la vinculación con organizaciones de la sociedad civil (OSC) y el sector privado, y la evaluación de la eficacia de las intervenciones. La creación de esta dirección

permitiría una mejor organización de las funciones de la Subsecretaría, asegurando una atención más integral y focalizada en la erradicación de la violencia.

Fortalecimiento del CECOVIM: El Centro de Conciliación y Orientación para Varones (CECOVIM) está rebasado por la creciente demanda de servicios, con listas de espera significativas. Se propone fortalecer este centro a nivel estatal, dotándolo de más personal, un espacio más amplio y una sede adicional en el área metropolitana de Guadalajara. También es importante revisar y mejorar la metodología del CECOVIM, incorporando servicios más amplios, como consultas psicoterapéuticas, control de adicciones, y talleres sobre paternidad y sexualidad, para fomentar la participación voluntaria de los hombres en los programas de prevención y cambio de actitudes.

Revisión de la cobertura de los programas Estrategia ALE y Barrios de Paz: Es necesario evaluar la pertinencia de los programas Estrategia ALE y Barrios de Paz, con el fin de evitar que los mismos municipios reciban apoyo de manera consecutiva. Una opción podría ser establecer mecanismos de rotación entre los municipios beneficiarios, o priorizar aquellos que no hayan sido favorecidos en periodos anteriores, con el objetivo de lograr una distribución equitativa de los recursos y un mayor impacto en diferentes regiones.

Fortalecimiento del trabajo con mujeres de pueblos originarios: Es fundamental seguir trabajando en la creación de mecanismos específicos para facilitar el acceso de las mujeres de pueblos originarios a los servicios de la Subsecretaría. Esto implica adaptar los programas y acciones a las necesidades particulares de estas mujeres, respetando sus contextos culturales. Además, es crucial crear unidades de atención en zonas con alta concentración de población indígena, para garantizar una cobertura efectiva y accesible.

Fortalecimiento de la atención a mujeres trans: Es necesario asegurar que los programas y acciones de la Subsecretaría sean inclusivos y accesibles para las

mujeres trans. Esto requiere sensibilizar al personal sobre las necesidades específicas de esta población, así como la creación de protocolos de atención que garanticen su seguridad, bienestar y el respeto a sus derechos. Las políticas deben contemplar de manera integral los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres trans en su acceso a los servicios y apoyo institucional.

Mejora de los mecanismos de rendición de cuentas: Aunque la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres ha sido un paso importante en la rendición de cuentas, se debe seguir trabajando en el fortalecimiento de otros mecanismos de seguimiento y evaluación. Es necesario establecer la publicación y actualización periódica de información sobre los avances y retos en la agenda de acceso a una vida libre de violencia. También es importante crear espacios de diálogo con la sociedad civil para evaluar las políticas públicas y garantizar que las intervenciones sean efectivas y respondan a las necesidades de las mujeres.

Diversificación de las estrategias de comunicación: Si bien las redes sociales han sido un canal clave en la comunicación externa, se deben diversificar las estrategias para llegar a un público más amplio. Esto implica utilizar medios tradicionales y no convencionales, como la radio comunitaria y otros canales de comunicación local. Además, es necesario contar con un mayor presupuesto para la comunicación y un equipo más grande que pueda atender de manera eficiente todas las áreas de la Subsecretaría, asegurando que los mensajes sean claros, inclusivos y accesibles para todos los públicos.



Entrevista a Laura Cisneros, Subsecretaria de Igualdad.

Falta de articulación entre la agenda de acceso a una vida libre de violencia y la agenda de igualdad: Aunque ambas agendas están bajo la misma institución, la SISEMH, existe una desconexión notable entre ellas. La colaboración entre las subsecretarías de Acceso y de Igualdad es limitada y requiere de un plan de trabajo conjunto con presupuesto asignado para lograr una sinergia efectiva. La

falta de coordinación puede llevar a la duplicación de esfuerzos y dificultar una atención integral a las mujeres, perdiendo oportunidades clave para abordar de manera conjunta ambas agendas.

Necesidad de una Dirección de Cuidados: Dada la importancia creciente de la agenda de cuidados, se propone la creación de una Dirección específica que transversalice esta perspectiva en toda la administración pública. Esta nueva Dirección se encargaría de la formación de capacidades, el desarrollo de metodologías, la ejecución de programas y la gestión del Sistema Integral de Cuidados, con el fin de asegurar la implementación efectiva de políticas públicas en este ámbito.

Ajustes al diseño institucional y organizacional: Se proponen cambios en la estructura de la SISEMH para optimizar su funcionamiento: a) Transferir la Dirección de Fortalecimiento Municipal a una posición de soporte: Para mejorar la comunicación con los municipios y evitar cuellos de botella, se recomienda que esta Dirección dependa directamente de la Secretaría y no de una subsecretaría en particular; b) Crear un órgano colegiado para el empoderamiento económico: A fin de evitar la duplicación de esfuerzos y optimizar el alcance de los programas de empoderamiento económico, se sugiere la creación de un órgano colegiado que reúna a todas las dependencias y entidades involucradas en este ámbito.

Necesidad de fortalecer la comunicación externa: La estrategia de comunicación de la SISEMH se ha centrado mayormente en las redes sociales, con una presencia limitada en medios tradicionales. Es crucial diversificar las estrategias para llegar a un público más amplio, incluyendo el uso de medios no convencionales como perifoneo y publicidad en espacios públicos. También se hace necesario incrementar el presupuesto destinado a comunicación y contar con un equipo más grande que pueda atender las demandas de todas las áreas de la SISEMH de manera eficiente.

Enfoque en la atención a niños, niñas y hombres: A pesar de algunos esfuerzos en el abordaje de las masculinidades, es fundamental redoblar esfuerzos para involucrar más a los hombres en la agenda de igualdad. Se propone la creación de programas específicos dirigidos a hombres, con un enfoque reflexivo y no punitivo, que fomenten la corresponsabilidad y la reflexión sobre los privilegios masculinos. Además, es necesario desarrollar metodologías y programas enfocados en la atención de niños y niñas dentro de la agenda de igualdad, para promover desde temprana edad la equidad de género.

Áreas de mejora en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD): Se plantea la necesidad de revisar y actualizar los indicadores del PROIGUALDAD para asegurar que sean medibles, relevantes y aplicables en el contexto actual. Además, se propone la creación de un protocolo claro para la modificación de estos indicadores, evitando ambigüedades y garantizando la participación de las personas titulares de las dependencias. También es esencial mejorar los mecanismos de participación activa de las organizaciones de la sociedad civil y la academia en el SISEMH y en la implementación del PROIGUALDAD.

Mejora en los sistemas de información y seguimiento: Existen deficiencias en el sistema de seguimiento de los planes de trabajo dentro de la SISEMH. Es fundamental centralizar este seguimiento para garantizar coherencia y eficiencia en la implementación de las políticas. Asimismo, se necesita un sistema unificado que permita recopilar y analizar de manera centralizada la información sobre la satisfacción de las beneficiarias de los programas, asegurando que los resultados sean medibles y accesibles para mejorar la toma de decisiones.



Entrevista a Mariana Ortiz, Directora de Transversalización e Institucionalización

Profundización del entendimiento e impacto de la transversalización: Aunque se han logrado avances en la incorporación de la perspectiva de género en procesos como la planeación, la presupuestación y la creación de Unidades de Igualdad, es necesario ir más allá de la sensibilización y la modificación de normas y procesos. Se requiere un análisis más profundo sobre el impacto real de la transversalización en la vida de las mujeres y en la reducción de las desigualdades. Es crucial pasar de un enfoque descriptivo a uno más analítico y comparativo que permita evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y su impacto en la transformación de la administración pública.

Fortalecimiento de la evaluación de resultados e impacto: Aún no se ha establecido un proceso de evaluación específico para medir el impacto de la transversalización de la perspectiva de género. Los procesos existentes se enfocan principalmente en la rendición de cuentas, la sistematización de información y el seguimiento de indicadores, pero no evalúan el impacto real en la vida de las mujeres. Es necesario desarrollar un sistema de evaluación integral que permita medir el avance en la reducción de desigualdades y en la transformación de la cultura institucional dentro de las diferentes dependencias y áreas del gobierno.

Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional: La transversalización de la perspectiva de género exige una estrecha colaboración y coordinación entre las diversas dependencias y entidades de la administración pública. Es fundamental que las Unidades de Igualdad cuenten con el apoyo activo de otras áreas dentro de las dependencias, para poder influir efectivamente en los procesos de planeación, programación, presupuestación e implementación de programas y acciones. Sin una coordinación efectiva, será difícil lograr una verdadera integración de la perspectiva de género en toda la administración pública.



Entrevista a Anís Badi Zárate Khalili, Dirección de Cooperación y Gestión.

Formalización de procedimientos internos para el sector de niñas y adolescentes: Es necesario formalizar los procedimientos internos para contextualizar al sector de niñas y adolescentes del Consejo Ciudadano de Mujeres, asegurando que comprendan a fondo los temas a discutir en cada reunión. Para ello, se debe establecer que todas las sesiones cuenten con un acompañamiento previo que facilite la comprensión y participación activa de las niñas y adolescentes. Esto garantizará un intercambio más enriquecedor de ideas entre los cuatro sectores involucrados: organizaciones de la sociedad civil, academia y medios de comunicación, iniciativa privada, y el sector de niñas y adolescentes.

Fortalecimiento de la inclusión de otros grupos prioritarios: Es esencial ampliar la atención hacia otros grupos prioritarios que también enfrentan múltiples formas de exclusión y violencia, como mujeres con discapacidad, trabajadoras sexuales, pueblos originarios, cuidadoras no reclutadas, mujeres de la maquila y mujeres que trabajan en plataformas de transporte y distribución. Este enfoque inclusivo debe ser parte fundamental de la agenda del Consejo Ciudadano de Mujeres, para garantizar que todas las voces sean escuchadas y atendidas.

Transición de proyectos a programas públicos sostenibles: Es imperativo transitar de la implementación de proyectos aislados a la creación de programas públicos con presupuestos asignados. Esto garantizará la sostenibilidad de las acciones a largo plazo y permitirá que las políticas impulsadas por el Consejo Ciudadano de Mujeres tengan un impacto real y perdurable en la vida de las mujeres y otros sectores prioritarios.



Entrevista a Gerardo Tavares y Abner García, Dirección de Fortalecimiento
Municipal

Reducción de la brecha salarial y mejora de las condiciones laborales: A pesar de que se realizó un diagnóstico que evidenció una notable brecha salarial entre las titulares de las instancias municipales de las mujeres, aún no se han implementado acciones concretas para abordarla. Aunque se mencionan recomendaciones dirigidas a los presidentes municipales, no se han proporcionado detalles sobre si se ha logrado algún avance en la implementación de estas sugerencias. Es crucial establecer medidas más claras y mecanismos de

seguimiento para reducir esta brecha y mejorar las condiciones laborales de las titulares.

Mayor apoyo en la gestión de recursos: Aunque se proporciona capacitación para que los municipios accedan a los recursos del Instituto Nacional de las Mujeres, la cantidad de municipios beneficiados ha disminuido en los últimos años. Es esencial fortalecer el acompañamiento en la formulación de proyectos y la gestión de recursos, con el fin de asegurar que las instancias municipales dispongan del financiamiento necesario para su funcionamiento y continúen con su labor de promover la igualdad.

Publicación del diagnóstico y la información sobre paridad: El diagnóstico realizado sobre la situación de las instancias municipales de las mujeres aún no ha sido publicado, al igual que la información sobre paridad en la administración pública municipal, que aunque es accesible, no se ha divulgado de manera pública. La publicación de estos datos contribuiría significativamente a la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo a la sociedad civil realizar un seguimiento más efectivo de los avances en materia de igualdad.

Continuidad en la implementación de la ruta normativa: La instalación de los sistemas municipales y la elaboración de programas de trabajo a tres años quedaron pendientes en algunos municipios. Es crucial retomar estas acciones en la próxima administración, especialmente porque los sistemas deben ser reinstalados debido a los cambios en los gobiernos municipales. Continuar con la implementación de la ruta normativa es esencial para garantizar que los municipios cumplan con las leyes de igualdad y acceso a una vida libre de violencia.

Mayor presencia en las regiones de difícil acceso: Aunque se ha logrado llegar a la mayoría de los municipios, las regiones norte y sur aún presentan desafíos en la designación de titulares. Las reuniones presenciales han demostrado ser clave para fortalecer la comunicación y el trabajo conjunto en estas regiones, por lo que



es necesario continuar con estas iniciativas y ampliar la presencia en áreas de difícil acceso para asegurar una mayor cobertura.

Actualización de las fichas de información municipal: Se identifica la necesidad de actualizar las fichas de información municipal, ya que los datos contenidos en ellas solo cubren hasta el año 2023. Se propone la creación de nuevas fichas para el nuevo sexenio, que incluyan información actualizada y permitan un seguimiento continuo de los avances en materia de igualdad y acceso a una vida libre de violencia en los municipios.

Reflexiones finales

Avances en la agenda de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres desde las distintas perspectivas de quienes participaron en las entrevistas realizadas:

- **Creación de la SISEMH:** La creación de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) en 2019 es percibido como un logro muy importante, ya que le otorga un rango institucional más alto y con mayor peso político a la agenda de género. Esto ha permitido un mayor presupuesto y visibilidad para las políticas de igualdad. Las personas entrevistadas destacaron que la SISEMH ha logrado colocar la agenda de género en un lugar prioritario dentro del gobierno estatal, a diferencia de lo que sucede en otras entidades federativas.
- **Compromiso con la transversalización de la perspectiva de género:** Se reconoce el impulso a la transversalización de la perspectiva de género en las diferentes dependencias del gobierno a través del programa PROIGUALDAD y la creación de las Unidades de Igualdad de Género, así como su extensión a los municipios y la iniciativa privada.
- **Articulación con los municipios:** Se identifica un trabajo importante para articularse con los municipios a través de una ruta normativa municipal que incluye un acompañamiento técnico cercano para el diseño y publicación de reglamentos y protocolos en materia de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. La capacitación y sensibilización del funcionariado público municipal y la transferencia de metodologías de trabajo para la implementación de las agendas de género y de acceso a una vida libre de violencia.
- **Inclusión de la agenda de masculinidades:** Se ha empezado a incluir una agenda de masculinidades como estrategia para involucrar a los hombres en la promoción de la igualdad de género.
- **Fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres:** Se han implementado programas como Fuerza Mujeres y Empresarias de Alto

Impacto para promover el emprendimiento y la independencia económica de las mujeres.

- **Impulso a la agenda de cuidados:** Se ha posicionado la agenda de cuidados como una prioridad, buscando la creación de un sistema integral de cuidados que reconozca el valor del trabajo de cuidado no remunerado y promueva la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- **Atención integral a la violencia contra las mujeres:** Se ha fortalecido la infraestructura institucional para la atención a la violencia contra las mujeres, creando unidades especializadas, un modelo integral y protocolos de atención y programas de prevención.
- **Vinculación con la agenda global y nacional:** La SISEMH ha mantenido una estrecha colaboración con organismos internacionales y con el gobierno federal para impulsar la agenda de género en Jalisco.

Retos y siguientes pasos sugeridos por las y los actores entrevistados para la próxima administración en materia de igualdad sustantiva en Jalisco

- **Consolidar y fortalecer la Transversalización de la Perspectiva de Género:**
 - a) **Profundizar la capacitación y sensibilización:** Se recomienda continuar trabajando en una ruta de capacitación progresiva para la comprensión profunda y a la vez práctica de la aplicación de la perspectiva de género, la interseccionalidad y los derechos humanos en todos los niveles de la administración pública. Esto implica el diseño de programas de formación específicos para diferentes áreas y niveles jerárquicos, así como la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de desempeño.
 - b) **Incidir en la transformación cultural:** Se requieren extender las herramientas para la transformación de las normas sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género. Esto implica la promoción de nuevas masculinidades, el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados, y la visibilización de las mujeres en diferentes ámbitos.
 - c) **Fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género:** Se deben crear mecanismos de seguimiento y evaluación más robustos para medir el impacto de la transversalización de

la perspectiva de género en las diferentes dependencias. Esto implica la definición de indicadores claros, la sistematización de la información, y la rendición de cuentas sobre los resultados.

- **Intensificar una agenda integral para la igualdad y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia:**
 - a) **Ampliar los mecanismos de articulación de la agenda de igualdad con la agenda de acceso a una vida libre de violencia:** Considerar programas y políticas que puedan ser abordados de manera conjunta y complementaria en su diseño, implementación, seguimiento y evaluación.
 - b) **Fortalecer la atención a la agenda de hombres y nuevas masculinidades:** Diseñar una estrategia estatal integral para la construcción de masculinidades no hegemónicas. Esto implica la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados, la prevención de la violencia de género, y la deconstrucción de los roles y estereotipos de género tradicionales.
 - c) **Atender las necesidades específicas de las mujeres en diferentes contextos:** Incrementar el alcance de programas que consideren la interseccionalidad y la diversidad de las mujeres, con un enfoque que responda a las necesidades específicas de las mujeres rurales e indígenas, mujeres trans, mujeres con discapacidad, y otros grupos de mujeres. Esto implica la realización de diagnósticos participativos, la consulta a las propias mujeres, y la creación de mecanismos de participación ciudadana que aseguren la inclusión de todas las voces.

ANEXO. Personas entrevistadas

Nombre	Institución
Abelardo Bastida Montaña	Comisaría Municipal de Guachinango
Abigail Rizo de la Torre	Coordinación General de Asesores del Gobernador del Estado de Jalisco.
Abner Efraín García Villa	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH)
Adina Michelle Tejadilla Orozco	Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)
Adriana Aceves Fernández	Jefatura de Gabinete del Estado de Jalisco.
Alex Alí Méndez Díaz	México Igualitario Derribando Barreas AC
Ana Cristina Santellanes Ruíz	ONU Mujeres
Ana Guadalupe Rodríguez Blanco	Colectivo Pro Inclusión e Igualdad Jalisco (COPIIJAL)
Anabel López Sánchez	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Andrea Díaz Loera	Consejo Ciudadano de Mujeres
Anís Badi Zárate Khalili	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH)
Antonio Lancaster Jones	Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco
Augusto Chacón Benavides	Jalisco Cómo Vamos
Bárbara Priscila Miranda González	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes de Jalisco (SE-SIPINNA)
Beatriz Adriana Hernández Suástegui	Red de Centros de Justicia para las Mujeres (REDCJM)
Beatriz Mora	Consejo Ciudadano de Mujeres
Ceferina Apreza	Jornalera agrícola beneficiaria del programa Cerrando Brechas.
Concepción Guadalupe Lomelí Delgado	Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Estado de Jalisco
Elizabeth Grace Fontes Sánchez	Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)
Elvira Mireya Pasillas Torres	Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IEGJ)
Erika Troncoso Saavedra	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)

Nombre	Institución
Evelyn Trasviña López	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)
Fabiola Murillo Rodríguez	Empresa participante del Programa Empresarias de Alto Impacto (EAI)
Fernanda Orozco Vázquez	Fundación Marisa
Francisco David Michel Zúñiga	Restaurante SAVE
Gerardo Tavares Orozco	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH)
Ingrid Paola Hernández Ibarra	Secretaría de Salud Jalisco
Isaías Gómez Sánchez	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)
Isaura Matilde García Hernández	Comisión Estatal Indígena de Jalisco (CEI).
Judith Berenice Pérez Parra y Sugey Anahí Hiemer Andrade	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (SISEMH)
Judith Michelle Valderrama Aguilar	Comisaría Municipal de Tlaquepaque
Laura Anell Padróaln Muñoz	Empresas participantes del Programa Empresarias de Alto Impacto (EAI)
Laura Angélica Pérez Cisneros	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (SISEMH)
Licda. Alessa Silva Igartúa	Consejo de Desarrollo Agropecuario y Agroindustrial de Jalisco (CDAAJ).
Luis Enrique González Araiza	FM4 Paso Libre
Magdalena Rodríguez Romero	PROSOCIEDAD A.C.
Marco Sebastián Ocegueda Sánchez	Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social del Estado de Jalisco (CGEDS).
María de la Luz Padua Orihuela	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)
María Elena García Trujillo	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH)
María Isidra Llanos Moreno	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)
María Rolón Razo	Despierta, Cuestiona y Actúa, A.C. participante del programa Asociaciones Por la Igualdad.

Nombre	Institución
Mariana Espeleta Olivera	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
Mariana Ortiz Tirado González	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres (SISEMH)
Marta Clara Ferreyra Beltrán	Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
Minerva Medina Enríquez	Secretaría de Agricultura Desarrollo Rural del Gobierno del Estado de Jalisco (SADER)
Mónica Teresita Ballescá Ramírez	Secretaría de Planeación y participación Ciudadana (SPPC)
Nancy Estrada	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
Nimbe González Salazar	Aldea Arcoíris. Casa del Migrante Scalabrini A.C.
Norma Palacios Trabamala	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)
Olga Rodríguez	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (SISEMH)
Paola Lazo Corvera	Secretaría Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (SISEMH)
Patricia Sandoval Martínez	Red de Centros de Justicia para las Mujeres (REDCJM)
Pierre-Alexis Delord	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Roberto Alejandro Alejo	CHAI – Empresa participante del proyecto Pactemos por la Igualdad.
Rosario Ramírez	Consejo Ciudadano de Mujeres
Sandra Hernández Ríos	Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Jalisco (IEPCJ)
Sandra Samaniego Breach	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).
Sofía Reynoso Delgado	Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario Interrupción Legal del Embarazo (GIM ILE)
Susana Gabriela Muñiz Moreno	Universidad de Guadalajara (UDG)
Talía Magdalena Mora Castillo	Secretaría de Salud del Gobierno del Estado de Jalisco (SISEMH)
Tania Libertad Zavala	Instituto de Planeación y Gestión del Desarrollo del Área Metropolitana de Guadalajara (IMEPLAN).

Nombre	Institución
Vanessa González	Representantes de negocios que se han sumado al programa Nos Movemos Seguras
Violeta Castillo Saldivar	Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Estado de Jalisco
Yara Tarabulsi	Alianza Global por los Cuidados