

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y PAZ



La promoción para la igualdad entre Mujeres y Hombres en Jalisco.

Aporte desde el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la
Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.

Trabajo recepcional que para obtener el grado de
Maestro en Derechos Humanos y Paz

Presenta: **LUIS OJEDA VILLEGAS**

Tutora **CARMEN LETICIA DÍAZ ALBA**

Tlaquepaque, Jalisco. noviembre de 2020.

Resumen

En este trabajo se encuentra el aporte del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIMH) con actividades de promoción en Jalisco que compiló desde la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) durante el 2014 al 2018, tiempo que desarrolló en su propia implementación una innovación estratégica en la promoción para la igualdad como estrategia política interinstitucional en la transversalización de género.

Esta experiencia identifica e incorporara los derechos humanos y la teoría de género para el campo del quehacer del servicio público que a su vez tiene alcance al ámbito privado, puesto que cubre con los requisitos para el uso de la perspectiva de género y en esencia, el PIMH en la CEDHJ, fue pionera de las defensorías públicas estatales en dotar de un área con equipo propositivo multidisciplinaria y proactiva.

Por sus características se adapta al enfoque cualitativo, la utilidad del método etnográfico y mediante la aplicación de cuestionario, observación participante permite interactuar con los criterios de la interseccionalidad que permite analizar la eficacia normativa y desde el aporte identitaria muestra alcance a la complejidad de cumplimentar desde el enfoque de derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres.

Palabras clave: Derechos Humanos, promoción, igualdad entre mujeres y hombres.

Índice

Introducción	1
I.- Apartado Metodológico	6
II.- Marco teórico.	10
A.- Postulados para la implementación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	11
1.- La teoría de género, para el estudio de la igualdad entre mujeres y hombres....	12
2.- La igualdad entre mujeres y hombres.	17
3.- La perspectiva de género para el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.	19
4. - La transversalidad como política de igualdad internacional e interinstitucional.	21
B. - La interseccionalidad	24
C.- El PIMH como parte de una política pública que buscó el enfoque de derechos humanos para la transversalización del género.	27
III.- Descripción y análisis de la experiencia profesional en el PIMH.	35
A. - El inicio en el PIMH.	38
B. - La composición del PIMH y de la multidisciplinariedad.	39
D. - El cimiento de los ejes temáticos para la promoción de la igualdad.	42
F. - La población designada para la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres. 44	
G. - La gestión para la capacitación como estrategia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.	49
IV.- Evaluación de la experiencia profesional	56
A.- Resultados de la aplicación del cuestionario.	58
1.-Dimensión personal/profesional.	58
3.- Dimensión interinstitucional	59
4.- Dimensión sociopolítica.	61
V.- Conclusiones	64
VI.- Referencias Bibliográfica	69
VII.- Anexos	75

Introducción

El presente trabajo está desde el aporte de la igualdad y no discriminación, como uno de los principios de los derechos humanos respaldado desde los regímenes internacionales hasta el ámbito doméstico, fundamentado desde la dignidad de toda persona, es decir de toda mujer y hombre que tiene derechos humanos. Y el Estado como garante través de la figura del servicio público encargado de facilitar y proveer para el acceso a la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta manera, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIMH) de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) mediante el presente Reporte de Experiencia Profesional (REP), ofrece el aporte desde su construcción para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como una herramienta complementaria para el ejercicio del servicio público en el Estado de Jalisco.

Esta experiencia corresponde al periodo 2014 – 2018, etapa que la Dirección del Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos (IICADH) contaba con tres programas que eran; Programa de la Cultura de no violencia, Programa de Asuntos para la Niñez y el PIMH, con la encomienda de cumplir tareas específicas en materia de derechos humanos.

Estos programas estaban para cubrir las atribuciones de estudio y divulgación de los derechos humanos en Jalisco complementaria de la misión de dicha institución público. Y estas se le otorgó al PIMH de manera específica para el estudio y divulgación en materia de igualdad entre mujeres y hombres por lo que el presente trabajo no sólo se avoca a recuperar en la base teórica que dio cimiento en la implementación sino a la gestión de las actividades de promoción para la igualdad en Jalisco.

El encargo sucedió a través del boletín número 6/14 en el que el titular de la CEDHJ en ese tiempo Felipe de Jesús Alvares Cibrián anunció la creación del PIMH para cubrir con las tareas de defender, promover y difundir la igualdad de los géneros en

todos los estratos sociales, porque a saber, refirió que el contexto social cada vez se ejercen violaciones a los derechos humanos como un mecanismo estratégico de incidir en políticas públicas y para sumar al desarrollo óptimo de las familias en el Estado de Jalisco, (CEDHJ, 2014d).

El anuncio público fue como la primera piedra que gestó y encaminó al desarrollo de implementación del PIMH, para la especialización en materia de la igualdad entre los géneros, además de vigilar a que las autoridades en Jalisco en su quehacer laboral cumplan con el mandato de la transversalización de género en los tres niveles de gobierno, principalmente del orden estatal y municipal a que sin distinción alguna en Jalisco se respeten los derechos humanos.

De acuerdo con este encargo y conforme al propósito de esta experiencia, a continuación, se plantea el objetivo general a partir de la encomienda del titular de la CEDHJ, para la eficacia de la igualdad entre mujeres y hombres ¿Cómo promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Jalisco? como objetivo enfatiza la promoción en las actividades alcanzables a través de un plan estratégico de promocionar a sectores sociales mediante acuerdos institucionales.

Los objetivos específicos encaminan a plasmar la implementación y las actividades de promoción que se llevaron a cabo como estrategia de innovación, y se da seguimiento con los siguientes;

1. Conocer la experiencia del personal integrante del PIMH durante la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.
2. Conocer el proceso de gestión promocional para la transversalización del género y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.
3. Explicar la experiencia como agente capacitador desde la interseccionalidad durante la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

Estas acciones se recuperan como aportes para contribuir en los procesos de gestión e implementación de políticas públicas o programas para incluir como herramienta de análisis no solo en la perspectiva de género como compromiso de transversalizar en los sectores públicos y disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, sino por los acuerdos que este trabajo plasma desde un enfoque innovador que complementa la necesidad de incluir en las instituciones para garantizar derechos humanos, hoy en día exigible en la función pública.

Como parte del servicio público es un deber ejercer desde el ámbito jurídico, como parte de la legalidad también compromete a la capacitación constante en materia de igualdad y no discriminación como principio normativo, al ser materia legal se obliga a cumplir desde en la toma de protesta. Sin embargo, es parte de lo que aquí se expone a falta de sensibilización y concientización para garantizar los derechos humanos.

Con esta apertura, sin embargo, asoman criterios que debaten desde la conceptualización de la igualdad entre mujeres y hombres. Por lo que “el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, y la dificultad para implantar la igualdad real, ha sido el motivo fundamental para adoptar las políticas de igualdad” (Sevilla et al., 2007, p. 57). Esta dificultad para implantar la igualdad ha sido analizado, estudiado por las teorías de género y propuesto el uso de la perspectiva de género en diversas agendas políticas para la transversalización en las instituciones.

Estas políticas de igualdad están contempladas desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su el artículo primero, párrafo uno en el que refiere que toda persona tiene derechos humanos y en el cuarto puntualiza la igualdad entre mujeres y hombres, hasta en la Declaración Universal de los derechos Humanos en su artículo primero que contempla la libertad e igualdad, con esta aseveración propicia formular la pregunta ¿Qué estrategias políticas pueden llevar de la desigualdad entre mujeres y hombres en Jalisco a la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres?

La respuesta propicia idear una estrategia innovadora que pueda encaminar al análisis argumentativo desde mi identidad, con pertenencia a una población indígena nahua, con forma de comunicación distinta al español, migrante, varón, ciudadano mexicano, adulto, profesionista, servidor público, casado, con hijo e hija, con conocimiento de la precariedad.

Datos identitarios que fungen como herramienta experiencial que aporta desde la comprensión para la interseccionalidad, con alcance de estudio de las masculinidades, prácticas socioculturales de los pueblos, comunidades indígenas y fromexicanas, en la interacción con agentes sociales público y privado, con recursos necesarios para el aporte que encaminan al acercamiento con políticas de garantía para la igualdad entre mujeres y hombres.

El desarrollo de las actividades como propósito de promocionar la política de igualdad entre mujeres y hombres, se realizó como promoción en escuelas secundarias en acuerdo con autoridades de los planteles, así como con las dependencias de gobierno de manera obligatoria les implica conocer la materia de igualdad para la adecuada atención. La etapa constructiva e implementación del PIMH estuvo enmarcado con complejidad en la praxis al procurar la garantía de los derechos humanos y los marcos normativos, identificado algunos factores que limitan el cumplimiento de facto para la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres.

Fueron diez años de ser miembro colaborador de la CEDHJ, tiempo que me permitió conocer limitaciones en el quehacer del servicio público y confrontar con realidades que, sin esta experiencia, estuviera en un contexto diferente que por esencia difícilmente aportaría, es decir no podría haber adquirido conocimientos y capacidades que abonaran a este trabajo y su relevancia. Además de que está observada desde adentro, eso posibilita expresar con mayor solidez en y para la implementación de otras gestiones o detección de necesidades en ámbitos que requieren de la promoción de temáticas distintas.

Para cumplir con el propósito del presente trabajo, se hace una búsqueda de documentos y recuento de eventos que fueron importantes para identificar como anteriormente se mencionó, el proceso de construcción e implementación. El programa no dejó de crecer y desarrollarse en los cuatro años que estuvo vigente, por lo que contribuye para fortalecer y descubrir la interacción entre el personal que conformó el programa, con autoridades que dieron acceso a las dependencias públicas y privadas, personas que recibieron las temáticas de promoción, así como entre el personal de diversas áreas de la CEDHJ, con finalidad de robustecer la fundamentación.

¿Cómo gestionar actividades para concretar la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco?, se podría pensar como necesario de las facultades y capacidades de relaciones no solo interpersonales y profesionales sino interinstitucionales. Sin embargo, para sustentar la percepción hipotética anterior, se enfoca a las respuestas a través del proceso para la gestión promocional de un programa o política pública con perspectiva de género.

La recuperación de la experiencia se enfoca en la etapa en la que fui parte del PIMH; mi participación fue desde su gestación hasta que evolucionó a hoy Relatoría de los derechos de las mujeres e igualdad de género. Esta colaboración en el grupo de trabajo me brindó oportunidad de ser testigo inmediato en los procesos de gestión, logística y desarrollo para su construcción.

El conocer los procesos que tuvo en el desarrollo del PIMH, aportará bases esenciales en la implementación para el sector público a encaminar en la toma de decisiones en materia de políticas públicas a que tengan más amplia cobertura en materia de derechos humanos, no solo para el sector público sino también con alcance al ámbito privado.

Por lo que el aporte viene a abonar a la complejidad de garantizar los derechos humanos en y para el servicio público, principalmente, porque la experiencia aquí plasmada también incluye la experiencia de actual, que no dista de la observada en esta etapa del PIMH.

I.- Apartado Metodológico

Este trabajo se desarrolló bajo el esquema de un Reporte de Experiencia Profesional (REP), que resultó de los cuatro años (2014-2018) de formar parte del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIMH) como agente capacitador en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ), en cumplimiento de la encomienda de la Dirección del Instituto de Investigación y Capacitación de Derechos Humanos (IICADH) a cargo del titular de la CEDHJ, facultad jurídica conferida del estado de Jalisco.

El presente trabajo está diseñado bajo un enfoque cualitativo, pues éste es el que se adapta mejor de acuerdo las necesidades de la recuperación de experiencia profesional. Al respecto a palabras de Hernández-Sampieri, puede “plantearse un estudio para que un grupo de expertos que comunicara en profundidad sus experiencias al utilizar un nuevo material de construcción, o bien, que un investigador recogiera los puntos de vista de todos los participantes para optimizarlo” (Hernández Sampieri, 2014, p. 364).

Conforme al objetivo planteado del aporte de la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres se recurrió al diseño etnográfico debido a que se recupera la experiencia a partir de la comprensión del grupo poblacional y sus percepciones como elementos para crear una imagen realista de las experiencias a partir de la interpretación de significados de las actividades de la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco, existente desde el estudio y análisis de la perspectiva de género, estudio de género, la transversalidad, interseccionalidad y análisis de redes.

Encinas (1994) refiere que el enfoque etnográfico surge por las limitaciones de las metodologías cuantitativas (experimentales y descriptivas) y las experiencias controladas, ya que estas tratan de eliminar la subjetividad dejando de lado las opiniones, los valores, las expresiones, los conflictos, y las motivaciones de los sujetos

de investigación. Así pues, la etnografía da el diseño de la presente recuperación de experiencia.

Mediante el recurso de la sensibilización y concientización, como parte del cumplimiento de garantizar los derechos humanos es necesario incluir en las políticas públicas rubros que nos permitan relacionar la interseccionalidad como herramienta útil para garantizar la igualdad. De acuerdo con lo anterior da pauta que el presente aporte tiene vasto sustento teórico y se procedió a realizar mediante el alcance de tipo descriptivo para conocer a detalle cómo se implementó, desarrolló e innovó la estrategia política para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

La población de estudio se enfoca al personal que integró el PIMH durante la etapa 2014-2018, mediante una muestra de voluntarios expertos que consistió en seis mujeres con rango de edad 20 a 40 años y tres varones 22 a 35 años. Complementando lo anterior, consideré prudente la participación, activa y dinámica de la población implementadora del PIMH como agentes en interacción social para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el deber de considerar como agentes activas que posibiliten dotar respuestas o reacción ante las problemáticas sociales en el hacer eficiente el quehacer del Estado. Es ahí, de acuerdo con Carmona, “para la institucionalización de la perspectiva de género y la ejecución de políticas públicas que impulsen la equidad de género en los diversos ámbitos de la administración de justicia” (Carmona, 2015, p. 225) .

Del planteamiento cualitativo se utilizaron técnicas para la recolección de datos: la observación y las entrevistas de tipo mixta donde la recuperación de la memoria, de exploración hacia el interés de la experiencia de integrantes del PIMH, la correlación de los valores humanos que se visualizaron durante la interacción durante la aplicación promocional para la igualdad entre mujeres y hombres fue lo primordial. Otra de las características es que forma parte de una entrevista y diálogo interno, por las características que conllevó al desarrollo de las actividades promocionales para la igualdad entre mujeres y hombres que cumple con estos criterios.

El cuestionario fue realizado desde la virtualidad bajo la plataforma de survey monkey y esto permitió tener una mejor sistematización de la información y muy conveniente debido a las recomendaciones federales de mantener la sana distancia. Sin embargo, el universo y la muestra tan pequeña que existe y se consideró no fue necesario utilizar un software especializado para el análisis de las entrevistas como es el caso del Atlas Ti.

Por lo que la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco, a manos del PIMH sucedió mediante una estrategia que implicó involucrar no solo al sector público, sino a privado y el resultado dio frutos para los objetivos planteados de esa etapa, en el que, de acuerdo con las ideas de la jefa del PIMH planteó el de tocar puerta a instituciones privadas y después se continuó con las públicas, es decir, poblaciones que se consideró pertinente hacer llegar información.

Estos resultados dieron fruto para cosecharlo de acuerdo con el planteamiento de objetivos en esa etapa, es decir, se cubrió con los criterios que desde la titularidad de la CEDHJ fue el de establecer indicadores que reconocieran credibilidad no sólo lo proyectado en la cantidad de quejas atendidas, ni recomendaciones sino de la cantidad de personas que recibieron información en materia de derechos humanos mediante la utilización de estrategias propias de la titular del programa.

La Gestión promocional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Jalisco, fue utilizada para la apertura del quehacer del programa a través de gestionar con autoridades de instituciones y ofertar los tres temas anteriores mencionados que como requisito es que se tomarán porque se vinculan entre sí. Estas actividades se encuentran registradas en reporte de actividades en físico y publicadas en la plataforma de la CEDHJ desde la creación del programa hasta cuando se transformó en Observatorio y ahora como Relatoría Especial de Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género (CEDHJ, 214).

Con estas acciones permitió forjar los aportes desde la obligatoriedad jurídica, social y del quehacer como personal del servicio público, que definitivamente, las expectativas de cumplir con estos esquemas fueron complejas por las resistencias identificadas en las poblaciones que se observaron, es decir, públicas y privadas que, sin duda en las experiencias para quienes integramos el programa puntualizó mayores resistencias en las dependencias de gobierno de los tres niveles.

Porque la manifestación de renuencia a la temática de promoción para igualdad entre mujeres y hombres era más amenazadora que del propio compromiso que se tiene que cumplir y como carácter obligatorio de transversalizar para la erradicación de las prácticas de discriminación estructural.

II.- Marco teórico.

Como marco teórico para esta recuperación de experiencia profesional se construye a través de la estrategia utilizada en la implementación del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres, para ello, se desarrolla el presente aporte desde la construcción con la teoría de género como postulado que cimentó las bases del programa para la igualdad entre mujeres y hombres desde que inició con una proposición estratégica de gestión promocional a través de redes de actuación pública que propició el acercamiento social con actividades para sensibilizar y concientizar.

Mediante las redes de actuación pública es útil para incorporar el aporte de los estudios de género y cumplimentar con la transversalidad, por lo que el programa utilizó la perspectiva de género como cimiento en la promoción para la igualdad de entre mujeres y hombres. El PIMH para asentar la base teórica, utilizó diversas herramientas de investigación con aporte desde lo individual a grupal, todo recurso que llegaba a la mano se dialogó a fin de desmenuzar el conocimiento.

La web, talleres, seminarios, charlas informativas, libros, artículos académicos, etc. fueron de gran utilidad para el desarrollo conceptual del género, la perspectiva de género y la transversalidad, materiales que propiciaron el análisis de discursos, además del diálogo y hubo debate interno siempre con el propósito de homologar la comprensión de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con estos recursos planteados desde el interior del PIMH, se identificó que las conceptualizaciones podían ser la base para teorizar, desarrollar desde la obligatoriedad jurídica hasta el análisis de las prácticas socioculturales y que además podrían encaminar la encomienda de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

A continuación, se desarrolla mediante analogía conceptual de género como teoría medular para la promoción de la igualdad vinculado a los recursos del feminismo

que han dado aportes, planteado agendas políticas desde diversos recursos y en diferentes momentos históricos, planteamientos que ha posicionado y visibilizado a través de la transversalidad como herramienta para la obtención de la igualdad y tomar una iniciativa a través de las redes de actuación pública, así como el aporte de la interseccionalidad, estos postulados, fortalecieron el camino del programa.

A.- Postulados para la implementación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

A continuación, se construye el marco teórico a través de una revisión de los estudios de género que se recupera como postulado que cimentó las bases en la implementación del programa para la igualdad entre mujeres y hombres para cumplir con el encargo de promocionar la igualdad. Se decide continuar bajo esta directriz porque es con lo que se acerca a la explicación en materia contextual de la igualdad entre mujeres y hombres, que analiza en lo sociohistórico, en las relaciones socioculturales y en relación contractual del sexo biológico por tal motivo, se enfoca desde esta óptica;

Siguiendo con este análisis sobre cómo se fue conformando el concepto de género, uno de los aspectos que condicionó significativamente el surgimiento de este constructo fue cuestionar el hecho de que aquellas características humanas consideradas “femeninas” o “masculinas” eran adquiridas por mujeres y hombres, no por su sexo, sino mediante un complejo proceso individual, cargado de factores sociales que lo condicionan (Melero, 2010, p. 72).

Empero, el concepto contrasta con el término utilizada de acuerdo con el nombre del programa. El contraste conceptual del género y el sexo, como refiere Melero, tiene que ver desde ese proceso individual que, al interactuar con los diversos factores, estos, en las relaciones sociales condicionan a partir del sexo. Por eso, mediante las teorías de

género como postulado del feminismo y de acuerdo con Marcela Lagarde (1996) fue necesario considerar desde esta postura como los aportes políticos respecto a las vivencias de mujeres de diferentes tiempos, naciones, culturas, idiomas, creencias que no necesariamente coinciden en el tiempo, pero que han sumado al recurso de búsqueda de una construcción humana de las mujeres. Desde este sentido se enfoca el estudio de las relaciones de género en el contexto de la igualdad entre mujeres y hombres.

La incorporación de la perspectiva de género fue instrumento de apertura de actuación del PIHM. La teoría de género a través del estudio analítico permitió comprender como el sistema de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades construyen en torno a la diferencia biológica entre hombres y mujeres como forma de hacer realidad la igualdad se enfoca la utilidad de la transversalidad para el entendimiento de la interseccionalidad.

A continuación, se explicitan estos ejes temáticos que plasmaron las ideas concretas que dio continuidad en la implementación del PIMH, que fue base para asentar la analogía de género para la comprensión de la igualdad y de la transversalidad como parte de la política pública para la igualdad entre mujeres y hombres.

1.- La teoría de género, para el estudio de la igualdad entre mujeres y hombres.

“El género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo” (Lagarde, 1996, p. 11). Con este aporte da apertura y fundamenta la estructura teórica, al reconocer esquemas que facultan consolidarse como tal.

El aporte de Lagarde en el esquema conceptual de género, lo reconoce como una teoría que incorpora representaciones relativos a las relaciones de experiencias de

mujeres y hombres a partir de la construcción diferencial en femeninos y masculinos. A modo de estructuras sociales están presente en todas las sociedades y en todo el mundo.

Al respecto Melero (2010) referencia que, se puede encontrar en el campo de la psicología y sociología desde los sesentas, pero es Robert Stolle quien plasma a través de su trabajo que concluye; el ser humano desde la edad temprana toma conciencia a través de la educación en él, se aglomera “como mujer” o “como hombre” esto es como un aspecto crucial que determina la vida de las personas. A través de sus obras hace una invitación a reflexionar respecto a estos condicionamientos que el ser humano adopta de manera genérica, como mujer u hombre, que son parte de los procesos históricos y que modifican entre las culturas.

Con esta puntualización de Melero, respecto al género a través de Stolle, observa aspectos determinantes desde las relaciones entre mujeres y hombres. Como propias del ser humano, permitieron el surgimiento de las teorías de género en un principio era para comprender el contexto social de la igualdad, al cuestionar del porque asi son las cosas, se identificó que, el género es como categorías de análisis que vislumbran aspectos del androcentrismo, se identifica desigualdad de manera constante, que ha orillado a las mujeres a ser invisibilizadas y que falta el reconocimiento de los aportes que han realizado en las esferas de la vida social.

Harding (1987) menciona que, se han identificado funciones femeninas en los ámbitos pública y privada, se ha evidenciado que las mujeres son creadoras de una cultura distinta, revolucionarias, reformadoras sociales, personas con éxito, trabajadoras asalariadas entre otras actividades, pero estos resultados se diferencian al de los hombres, por lo tanto estos criterios, encuadran al androcentrismo, de acuerdo con este análisis en los estudios sólo nos oferta de manera proporcional y distorsionada del género y el hacer de las mujeres.

El aporte de Harding respecto al estudio de género identifica como un concepto complejo de comprender principalmente en un contexto social que muestra resistencia y falta de reconocimiento como la participación de las mujeres en la interacción social y principalmente, asientir que las actividades realizadas por los hombres están determinadas por el género. Estas puntualizaciones propician posturas respecto a estar de acuerdo o no con las prácticas tradicionales en transformación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Es necesario puntualizar que cuando se habla de “estudios de las mujeres se refiere al conocimiento que aspira a renovar las disciplinas utilizando categorías analítica y de interpretación que cuestionan y critican una visión de la ciencia objetiva y neutra” (Amador, 2012, p. 10), para que la objetividad en el estudio sea aterrizada sean más cercano a cumplimentar los criterios de la igualdad, con esto se refiere prioritariamente desde las dependencias de gobierno, academias, entre otros espacios públicos y privados a ser parte de la transversalización del género.

Con esto se afirma que el hablar de género no es únicamente referenciar a las mujeres sino en conjunto variables relativos a la feminidad y masculinidad con “la identidad de género se produce fundamentalmente por las experiencias vividas a partir del nacimiento” (García-Mina, 2003, p. 38). Estas experiencias son las que fundamentan una construcción social por lo que se presume que la igualdad de género se logre desde el mismo, a través de adecuaciones desde el análisis de estas experiencias para forjar la identidad de género más consciente.

Esta percepción en lo particular se consolidó en un seminario de masculinidades que se tuvo oportunidad de participar como asistente en la Universidad de Guadalajara, en este espacio se amplió el conocimiento en materia de género desde el enfoque del estudio de las masculinidades como el género de los hombres, en este seminario identifiqué el concepto de género a través de R.W. Connell, quien identifica que “el género es una forma de ordenamiento de la práctica social. En los procesos de género, la vida cotidiana está organizada en torno al escenario reproductivo, definido por las

estructuras corporales y por los procesos de reproducción humana” (Connell, 1995, p. 6).

Al referir Connell (1995) que las estructuras corporales son una práctica social, acentuada pero no determinada por el orden biológico y esta, es porque son parte de la transición desde el proceso histórico que se busca formas de cambio de las prácticas de hombres y mujeres que, al ser creada e inventada dentro de una estructura en las relaciones de género, entre personas y grupos sociales que solo reproducen las prácticas como procesos de configuración de la feminidad y masculinidad, pueden adecuarse hacia las prácticas menos dañinos.

Las percepciones culturales sobre lo femenino y lo masculino no serían tan problemáticas si no implicaran desigualdad y jerarquía, es decir, si no valoraran como positivos, centrales y más importantes los atributos o ideas referidas a lo masculino y si no colocaran en el lado negativo, marginal y menos importante los atributos que se refieren a las concepciones sobre lo femenino (Leñero, 2010, p. 23).

En la configuración de la práctica del género se observa que en la interacción sociocultural causan problemas como refiere Leñero (2010) porque al interactuar tienen alcance para identificar practicas relacionadas a la desigualdad entre mujeres y hombres, y al manifestarse estas categorías de valor y a partir con estos esquemas pues se determinan criterios de jerarquización en lo masculino y femenino.

De acuerdo con estas problemáticas surgidas en el contexto social desigual entre los géneros se han encaminado acuerdos como en la CEDAW. Carosio, (2011) identifica;

La igualdad de la que nos habla la Convención para Eliminar todas Formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW), desde 1979 podría considerarse un rompimiento con la tradición liberal conceptual de la jaula de

hierro de la abstracción formalista. En este paradigma emergente la igualdad es una conjunción de los tres principios de: 1) No discriminación, 2) Igualdad de resultados y 3) Responsabilidad estatal, que la sitúa en el campo del deber ser: no se parte de una declaración de igualdad como un dato fáctico ya consumado, lo que quiere decir que la igualdad debe ser interpretada como la obligación de adoptar cuantas medidas sean necesarias para que haya igualdad (Carosio, 2011, p. 103).

En el documento CEDAW queda plasmado los compromisos que México tiene como ente Estatal y por lo tanto responsable de adoptar medidas necesarias para que exista la igualdad, como refiere también Melgarejo;

En México, se encuentran establecidos los principios de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación desde el ámbito constitucional, así como en diversos ordenamientos jurídicos a nivel federal y estatal como ejes rectores que señalan las funciones y atribuciones de las autoridades, así como las obligaciones para realizar la armonización legislativa al derecho interno en México (Melgarejo, 2011, p. 223).

Las teorías de género encaminaron a través de la visibilización de las categorías diferenciales entre los géneros hasta la proposición de agenda política en los órganos internacionales al doméstico, por tal motivo se analiza la armonización desde las legislaciones hasta en el involucramiento de las prácticas socioculturales.

2.- La igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres ha sido parte de la agenda internacional que cada vez se ha sumado a modificaciones para establecer las condiciones, accesos a los mecanismos establecidos por los Estados parte de los Órganos protectores de derechos humanos.

Al respecto Melgarejo, (2011) refiere que, a lo largo de la historia y de muchos años se han establecido en diversos tratados desde el sistema universal al interamericano quedaron fijos el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, sin embargo, hasta la fecha muchos casos no se aplican para la protección desde lo jurídico así como en la defensa, ni de la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

Este compromiso para la igualdad y no discriminación por parte de los Estados parte ante los Órganos han permitido encaminar aspectos jurídicos por parte del Estado mexicano que a pesar que reconoce y protege desde el marco jurídico específicamente en la constitución en el artículo tercero; “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, sin embargo como puntualiza Melgarejo, no se aplican en la protección ni en los aspectos de promoción de los derechos humanos por lo que se cumplimenta el compromiso.

De acuerdo con este compromiso, Manzur (2007) establece que el Estado mexicano desde el dos de agosto del 2006, formalizó el compromiso con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, como parte de la requisición para cumplir de manera sustantiva la igualdad entre los sexos teniendo alcance al ámbito público y privado que encamina a la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer que se rige bajo los principios; igualdad, no discriminación, la equidad. Con esto ley indica el paso en la historia de México, sin embargo, se espera todavía en la aplicación y el impacto en las instituciones.

La puntualización por parte del Estado mexicano ha sido persistente respecto a los compromisos a la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido constante como refiere Pedroza, desde la Comisión Nacional de Derechos Humanos adhirió con la creación de una instancia especializada para realizar el seguimiento, “evaluación y monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres” (Pedroza, 2007, p. 271), área homologa al Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres que se creó desde el la CEDHJ facultadas desde sus competencias para llevar propuestas y difusión para hacer efectivo el derecho a la igualdad.

Sin embargo, la interrogación en relación a estos compromisos y el esfuerzo por lograr la igualdad como derecho, Saldaña (2009) plantea esta pregunta ¿Cuáles pueden ser los caminos para obtenerla?, la Constitución es suficiente, por medio de las normas jurídicas pueden y se debe de revertir las desigualdades. Saldaña considera que, el derecho puede ser el motor de cambio en la sociedad, que no solo motiva al cambio de conciencia sino de la utilidad para indicar que todas y todos somos iguales. A esto se denomina igualdad sustantiva.

La igualdad material o sustantiva podría construirse desde el derecho, a través del mandato específico para que el Estado suprima los obstáculos que impiden el logro de la igualdad material o para que establezca acciones de discriminación positiva para lograrlo. La igualdad jurídica, formal, sólo exige al Estado la no discriminación; mientras que la igualdad sustantiva se logra sólo con diferenciaciones en el tratamiento normativo a fin de compensar una desigualdad existente. La igualdad material genera obligaciones más complejas como las acciones afirmativas u obligatorias de hacer para eliminar la desigualdad (Díaz, 2013, p. 303)

De acuerdo con Saldaña y Díaz, coinciden en que la igualdad entre mujeres y hombres desde el ámbito jurídico denominada como igualdad sustantiva puede ser un motor de cambio, para suprimir las barreras que limitan a que se materialice la igualdad

a través de proposiciones antidiscriminatorios en la utilidad de las acciones afirmativas para encaminar a la erradicación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En conjunto, las diversas instancias gubernamentales y entidades privadas son, que sumen al propósito de erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres, como apuesta para mejorar las condiciones en las diversas esferas de la vida que beneficiaría no sólo a las mujeres sino de los hombres también. Como estrategia, es la relacionada al uso de la perspectiva de género, pues pueden identificar y generar prácticas de cambios sociales.

3.- La perspectiva de género para el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

La incorporación de la perspectiva de género como se mencionó en la parte introductoria fungió como piedra angular y cimiento del PIMH, hasta fortalecerlo en el plan estratégico, fue de gran utilidad para explicar y acercar al reconocimiento de la obligatoriedad de autoridades Estatales, que como personal en el servicio público debe ser utilizado como eje de prevención, atención, investigación y reparación. Por lo que esta incorporación de la perspectiva de género es fundamento para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco, planteado desde las Naciones Unidas a través del informe del Consejo Económico y Social (ECOSOC);

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que

perpetuó la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (Naciones Unidas, 1997, p. 24).

Es importante considerar el objetivo final al que refiere las Naciones Unidas y en relación a lo que refiere Lamas “la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (Lamas, 1996, p. 8). Este reconocimiento de la diferencia sexual y atribuciones que refiere Lamas fortalece el logro la igualdad entre los géneros, planteado desde la Naciones Unidas.

Con este informe del ECOSOC, inició el PIHM con base a los principios para la incorporación de la perspectiva de género de dicho informe de la ONU (1997) puntualiza que se diagnostique las diferencias de género no a partir de un supuesto de neutralidad desde el punto de vista de género; lleve en la práctica en todo el sistema y sus niveles con la supervisión constante para la rendición de cuentas; hagan los esfuerzos posibles para ampliar la participación de la mujer en la adopción de decisiones; que se institucionalice mediante medidas, mecanismos y procesos concretos; la incorporación de la perspectiva de género no anula la necesidad de adoptar políticas y programas dirigidos a la mujer y; para llevar a cabo, es importante la voluntad y asignación de recursos humanos y financieros suficientes,

La perspectiva de género se entiende, para los propósitos de este análisis, como un esfuerzo intencional del Estado mexicano para cambiar la estructura y los procesos del sector pública que inciden en la posición de subordinación y exclusión de las mujeres, y obstaculización su incorporación al desarrollo y al ejercicio de sus derechos ciudadanos (Guadarrama-Sánchez, 2012, p. 220).

Este esfuerzo intencional que refiere Guadarrama-Sánchez, es a los compromisos internacionales protectores de derechos humanos que el Estado mexicano se ha sumado a la modificación en sus estructuras y procesos con el fin de

modificar la subordinación y la discriminación en contra de las mujeres de acuerdo con los principios plateados desde el informe del ECOSOC para el esfuerzo de ampliar la participación de la mujer en la toma de decisiones destinando recursos económicos y humanos.

El proceso de institucionalización de la perspectivas de género en nuestro país ha tenido un desarrollo paulatino, su evolución se ha visto fluida por las cuatro conferencias mundiales que han marcado la pauta y han orientado las acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres (Carmona, 2015, p. 224).

De lo anterior Jalisco en 2014 con el inicio del PIMH, confirmó que fue un momento de disposición y colaboración ante los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y su armonización legislativa con esquemas de institucionalización desde la CEDHJ a través del IICADH para la promoción y difusión relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, que se encuentra incluido en el repertorio compromisorio internacional.

4. - La transversalidad como política de igualdad internacional e interinstitucional.

De Sevilla et al., (2007), señalan que la transversalidad en la aplicación de la perspectiva de género fue propuesta en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas, en el que se puntualizó los derechos de las mujeres, esta conferencia se llevó a cabo en la Ciudad de Pekín en el año de 1995, de principio fungió como guía de redacción de dicha Conferencia, hoy puede afirmarse que la transversalidad se ha incorporado paulatinamente como estrategia para promover la igualdad de género en el seno de las Naciones Unidas

Aunque la idea de la transversalidad del género fue acuñada en la tercera conferencia de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985, su divulgación y

asimilación como un enfoque de planeación pública se dio hasta la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing, diez años después (Inchaustegui & Ugalde, 2006, p. 4).

La gesta conceptual de la transversalidad surge en el marco de las Conferencias Mundial de la Mujer como parte del escenario sociopolítico con propuestas en materia de los derechos de igualdad y oportunidades entre mujeres y hombres, si bien ha sido limitado, el esfuerzo por hacer valer la igualdad entre mujeres y hombres ha sido constante desde las distintas dimensiones de aportaciones teóricas, marchas de exigencia, posicionamientos, propuestas, entre otros, con miras de alcance a cambios relevantes en materia legislativa e instituciones, para hacer valer de facto la igualdad.

Inchaustegui y Ugalde (2006), conceptualizan la transversalidad de género desde la comprensión de un método de transformación dentro de las instituciones con miras al alcance de incorporar desde la equidad de género como categoría de valor en los espacios laborales, creación de políticas de igualdad dentro de las instituciones a través de estrategias de promoción, problematización y planteamiento de contenidos con seguimiento de acciones o programas a fines a la política. Identifican tres dimensiones de análisis para arraigar la transversalidad; la dimensión política, de estructura y de agente de equidad;

1. Respecto a la dimensión política hacen referencia al análisis en él, se incluye la equidad de género dentro de la política pública porque nos lleva al compromiso, indiferencia u obstáculo respecto a la igualdad en el reconocimiento de necesidades, demandas e intereses de las mujeres y hombres, con el afán de promover mayor distribución en materia de género.
2. En la estructural, se refieren a las reglas escritas y las no escritas en el funcionamiento de las instituciones desde la forma de organización si es desde un enfoque vinculante o queda a expensas del quienes toman decisiones y jerarquización de los sistemas y procesos de trabajo.

3. En la agente de equidad referencian respecto a la capacidad de agencia que tienen las unidades de género con este propósito es detectar la trama desde puntos focales de género en lo interno de las instituciones o dependencias a través de los actores sociales que impulsan la agenda de la equidad de género.

Estas tres dimensiones que refieren Inchaustegui y Ugalde, es fundamental como ejemplo claro para comprender la transformación en las dependencias o instituciones públicas y privadas que encaminan al logro de la igualdad a través de la equidad con elementos enriquecedoras de promoción, visibilización de las problemáticas y tratamientos de los contenidos desde el interior.

La equidad entre mujeres y hombres es vía para la igualdad efectiva que se logra con justicia en el trato y en las condiciones. Implica la posibilidad de tratamientos diferentes para corregir desigualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. El concepto de equidad incorpora las nociones de justicia social y de especificidad, necesarios para hacer retroceder la dominación que sustenta la desigualdad (Carosio, 2011, p. 102)

El aporte de Carosio (2011) a la transversalidad de género abona al método de transformación desde las instituciones propuesta por Inchaustegui y Ugalde, coinciden a que con la creación de políticas de igualdad desde las instituciones se plantean tratamientos diferentes para cuadrar hacia la igualdad de conformidad a los estatutos establecidos desde el ámbito jurídico y pueden encaminar como estrategia para el acceso a la igualdad entre mujeres y hombres.

Efectivamente es idóneo como inicio desde las dependencias de gobierno como parte de esta estrategia que encaminaría a la complejidad de comprender los aspectos que enfoca la interseccionalidad, para ampliar el panorama de análisis y visibilización de las desigualdades.

B. - La interseccionalidad

Respecto a la Interseccionalidad, Cuells, (2012) refiere que, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres ha visibilizado la brecha desproporcionada y el contexto socio cultural desigual, se han centrado en las dimensiones del género, el origen, las etnias o clases. Estas dimensiones han permitido identificar claves para agrupar esfuerzos por lidiar las causas y resultados en la reproducción de la desigualdad no solo entre mujeres y hombres sino entre los grupos sociales. Que desde los ochentas, activistas y teóricas en el feminismo han enfatizado la interseccionalidad como propuesta para considerar la interrelación entre las desigualdades en el momento de aterrizar estrategias de acciones políticas toda vez que las existentes no son neutrales hacia otras desigualdades.

Los esfuerzos por fortalecer la política de la igualdad entre mujeres y hombres han vislumbrado factores limitantes para su acceso, siendo la interseccionalidad como eje rector propuesto para analizar las prácticas destacan más las condiciones de las vulnerabilidades en poblaciones que comparten la desigualdad.

La problemática de la interseccionalidad no ha sido novedoso en el razonamiento del feminismo, Barrére (2010) en su escrito “la interseccionalidad como desafío” cita a Crenshaw como quien aportó a la interseccionalidad a través de su estudio, hace referencia respecto a un libro escrito por feministas negras y publicado siete años antes que el suyo, y puntualiza a pesar de eso es el trabajo de Crenshaw el que aborda el tema de manera más concreta y elaborada.

Ramos (2019) señala que en la actualidad los feminismos convergen en la aplicación hacia las personas en general y refieren de diversas variables interseccionales entre privilegios, opresiones y resistencias; raza y orientación sexual, género, clase que ponen de manifiesto cómo distintas categorías sociales generan opresión y privilegios distantes al entrelazar el resultado de los análisis, discursos y prácticas por los derechos humanos.

Para La Barbera (2017), la conceptualización de interseccionalidad ha incursionado en la diversidad disciplinaria hasta llegar al campo de las ciencias sociales, es decir, no crea únicamente en el derecho sino a todas las disciplinas de las ciencias humanas y sociales. Ha continuado desarrollándose en la academia explicando y cuestionando desde el enfoque de la interseccionalidad las estrategias políticas y normativas que segmentan cada dimensión de la exclusión social y pone en evidencia la necesidad de dar una respuesta adecuada a la complejidad de las desigualdades sociales en su conjunto.

La propuesta de análisis de Crenshaw respecto al uso de la interseccionalidad como parte del análisis de la problemática ha sido constante en los procesos de trato, diferenciación, prácticas de racismo y de género, coincide con el aporte de La Barbera, quien puntualiza la incursión en el campo de las ciencias sociales aportando y cuestionando a las estrategias políticas, normatividad para buscar respuestas a las preguntas que esquematizan las desigualdades.

Méndez (2012) refiere que la interseccionalidad puede definirse como la variedad de estructuras de desigualdad que mantienen una interrelación recíproca, acentuando que el género, la etnia, la clase o la orientación sexual, por ejemplo, son categorías construidas socialmente y que están interconectadas. Viveros (2016), aporta la interseccionalidad como una herramienta de análisis de esas categorías que refiere Méndez, partir de experiencias en el trato desigual que se caracterizan por prácticas sexistas y que se manifiestan en esquemas de vida diaria al estar establecidas mediante normas sociales que rigen;

Los análisis interseccionales ponen de manifiesto dos asuntos: en primer lugar, la multiplicidad de experiencias de sexismo vividas por distintas mujeres, y en segundo o lugar, la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud. Al develar estos dos

aspectos, este tipo de análisis ofrece nuevas perspectivas que se desaprovechan cuando se limita su uso a un enfoque jurídico y formalista de la dominación cruzada, y a las relaciones sociales -género, raza, clase- como sectores de intervención social (Viveros, 2016, p. 8).

Como refiere Cuells (2012) el género ha sido coyuntural en la lucha se ha visibilizado no sólo la desigualdad, sino que otras dimensiones para análisis de las condiciones en que se encuentran las personas. Recurso que ha sido planteado también para el análisis de las diferencias como el racismo, clasismo para ser planteado desde diferentes profesiones, no solo desde lo jurídico como refiere La Barbera. Viveros atinadamente acerca el análisis a partir de las experiencias de las prácticas sexistas señala a las mujeres que son quienes viven en contextos de dominio de la heteronormatividad.

Con estas referencias se identifica en la contextualización como una realidad condicional en el que son las mujeres quienes se encuentran en condiciones de desventaja en relación con los hombres, por lo que sería necesario utilizar recursos como la interseccionalidad para puntualizar con mayor especificidad las condiciones en que se encuentra no sólo las mujeres sino algunos hombres también.

La utilidad de la interseccionalidad para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres permite observar aquellas prácticas que favorecen desde el sexo biológico, es decir, en el ejercicio del sexismo se manifiesta el trato distinto ser mujer y hombre, estas prácticas son rasgos que demuestran desigualdad, desproporción en el trato, que normalmente es favorecido el hombre y su masculinidad, además desde ahí se establecen reglas para otras dimensiones que motivan la discriminación.

C.- El PIMH como parte de una política pública que buscó el enfoque de derechos humanos para la transversalización del género.

Las actividades de promoción que se gestionaron como ejercicio directo para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco, como se señaló con antelación, sucedió dentro y de manera constante durante la etapa de 2014-2018, tiempo que se fue consolidando hasta que fue parte de una estrategia política de aplicación social. Como parte de esta estrategia, se utilizaron acuerdos entre autoridades como la red interinstitucional, enfocados a diferentes sectores de la población.

Durante la implementación del PIMH como programa, fue necesario comprender que fue parte de una política pública planteada desde un plan estratégico de acción por parte de una dependencia autónoma como es la CEDHJ, que no amerita menos responsabilidad en cuanto la obligatoriedad de respetar, promover, proteger y garantizar derechos humanos, que, de acuerdo con la reforma constitucional del 2011 ya era obligatorio constitucionalmente.

La reforma de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 2011 trajo como consecuencia que todas las autoridades mexicanas estén obligadas a garantizar los derechos humanos, lo que no se agota en los aspectos estrictamente jurídicos, sino que abre la necesidad de introducir la perspectiva de los derechos humanos en el ámbito de las políticas públicas (Bayardo, 2016, p. 231)

Respecto a la complejidad que refiere Pérez (2016) que trajo consigo como consecuencia de la reforma estructural en materia de derechos humanos en el 2011, significa que, de manera obligada se tiene que hacer la adecuación de las políticas públicas desde y con el enfoque de derechos humanos como parte de las estrategias el quehacer del servicio público porque no es sólo la cuestión obligatoria jurídica sino de

involucrar a la sociedad a participar para la construcción e implementación de una política pública.

Al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2018) en su informe Doc./191/18 refiere tres premisas para que se plantee en las políticas públicas como uno de los propósitos para garantizar y proteger de manera eficiente en materia de derechos humanos y para lograr la igualdad sustantiva, puntualiza que, para ello, se requiere la activa participación de las personas que viven en situación de discriminación, esto es a la población que está dirigido.

La Comisión señala que, en materia de política pública, ello tiene tres dimensiones que deben tomarse en consideración. Por una parte, implica que el Estado debe adoptar medidas fundadas en el reconocimiento de la dignidad y derechos de todas las personas en condiciones de igualdad y sin distinción alguna; en segundo lugar, se refiere a que es necesario diseñar mecanismos y herramientas bajo un enfoque diferenciado que atienda las condiciones particulares de ciertas personas, grupos o poblaciones, a fin de garantizar una protección suficiente para lograr la igualdad sustantiva. Por último, esta noción de igualdad requiere la activa participación de las personas, grupos y poblaciones en situación de discriminación histórica en el diseño de políticas públicas que les conciernen. (CIDH, 2018, p. 21).

El aporte de la Comisión Interamericana en su facultad de promover la observancia, defensa y como órgano consultivo establece el deber del Estado mexicano de adoptar medidas para el reconocimiento de la dignidad de las personas, con la reforma del 10 de junio 2011, México tenía cubierto en ese aspecto. Y el diseño de los mecanismos involucra el PIMH para proveer información y facilitar la comprensión de la igualdad entre mujeres y hombres a través de las capacitaciones y el aspecto de la participación social indica la gestión de las actividades a través de las redes interinstitucionales como parte de la transversalización de género, el aspecto de las redes se analiza en el apartado II.3.1 de este trabajo.

Con lo anterior se reitera que el PIMH formó parte de una estrategia de acción estatal que procuró acercarse mediante los objetivos enfocados a la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco como parte de una obligatoriedad en el servicio público de la defensoría pública de los derechos humanos. Con esto, me permito puntualizar el aporte para identificar el concepto de políticas públicas.

Laura Chaqués define, “una política pública es un conjunto de acciones que lleva a cabo un gobierno para alcanzar un objetivo en relación con un problema o conflicto social” (Chaqués, 2004, p. 1). Pues la implementación del programa fue como aporte para disminuir las conductas de discriminación a través de la relación socio política entre mujeres y hombres por lo que mediante la promoción de la igualdad se buscó el respeto y reconocimiento de los derechos humanos.

Ahora bien, una política pública idónea y eficiente, es aquella que está vinculado al interés social no solo en el servicio público porque finalmente quienes además de involucrar para su interacción es la misma sociedad en conjunto por lo que una buena política pública, Lahera refiere que es necesario:

Una política pública de excelencia corresponde a aquellos cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados (Lahera, 2004, p. 8).

El vínculo de la política pública y su efectividad reside en la viabilidad de aplicación social complementada con la recolección de material informativo y utilizada para la toma de decisiones, previamente consensuado por la propia sociedad a fin al acceso a resultados. Como refiere Lahera, a que las acciones que decida tomar el Estado

se establezcan de manera democrática involucrando desde esferas; público, privado y social, para la optimización de los proyectos a realizar.

Hasta aquí se ha identificado que en el quehacer del servicio público es indispensable crear acciones específicas para acercar el beneficio de la sociedad y que este, a su vez tenga una interacción constante para sistematizar y tomar prioridades para mayor posibilidad en su satisfacción.

Con estos puntos cubren los criterios que justifican el objetivo buscado por el PIMH en su promoción para la igualdad entre mujeres y hombres, además de identificar los motivos en el que está cimentado esta acción. Anaya hace referencia que los estados contemporáneos buscan establecer méritos o deméritos manifestada en la calidad y es relativo a la inclusión de los derechos humanos en su propia normatividad local;

[...] la calidad de un Estado se determina en función de su capacidad para garantizar la libertad, la integridad física (y psicológica), la participación política y el acceso progresivo y no discriminatorio al bienestar (social, económico y cultural) para todos los individuos bajo su jurisdicción (Anaya, 2009, p. 80).

Por lo que en estas acciones es necesario desarrollarlo con enfoque de derechos para hacer con “la calidad y la oportunidad de las prestaciones, junto con el acceso efectivo a ellas, son asuntos que en el marco de una política con enfoque de derechos garantizados a todos” (Cunill, 2010, p. 4). En la tabla siguiente Cunill, desarrolla el análisis integral con enfoque de derechos.

Cuadro 1.- Análisis integral con enfoque de derechos.

Enfoque de derechos	Inexistencia enfoque de derechos
Todos disponen de las prestaciones basadas en el derecho instituido, en condiciones de alta calidad,	Sólo aquellos que pueden pagar o los que son acreedores de un programa

independientemente de su condición socio económica.	compensatorio pueden acceder a las prestaciones, con calidades variables.
Todos tienen el respaldo de la ley y de los procedimientos, así como la información necesaria para exigir el cumplimiento de las obligaciones de los prestadores (incluidas la calidad y la oportunidad).	Poca claridad acerca de las obligaciones de los prestadores y alta dependencia de su discrecionalidad.
Todos pueden participar en la elección de las políticas, en su implantación y en su monitoreo y evaluación.	Participación nominal o reservadas a intereses corporativos.
Todos pueden disfrutar de un enfoque integral para la plena realización del derecho instituido.	Realización parcial.

Fuente: Tomada de las políticas con enfoque de derechos y su incidencia en la institución pública (Cunill, 2010, p. 5).

Desde esta óptica de acuerdo con el recuadro de Cunill, hace esta analogía entre el enfoque de derechos con la inexistencia enfoque de derechos, considerando que el Estado mexicano ha constituido de manera obligada con la reforma constitucional 2011 en materia de derechos humanos, por lo que es viable con vista a obligada por lo tanto exigible que se involucre, además, desde en la toma de decisiones para la implementación de proyectos a fin para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos y a la vez facilitada garantizada.

Al respecto Pérez, puntualiza respecto a la complejidad de la valoración a la toma de decisiones por parte del Estado y “el uso de la perspectiva de los derechos humanos como criterio de valoración del diseño de las políticas públicas es un reto considerable, dada la complejidad normativa inherente a la concepción misma de los derechos humanos” (Bayardo, 2016, p. 231).

Respecto a la complejidad vinculatoria de las políticas públicas con derechos humanos abre un abanico de dimensiones y esquemas de análisis para plasmar las responsabilidades de las instituciones y transversalizar el género.

1. - Análisis de redes para la actuación institucional en la transversalización de género.

Hasta aquí se ha identificado que, en el quehacer del servicio público en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es indispensable crear acciones, mecanismos específicos para un adecuado acercamiento a la sociedad como es con las políticas públicas y la relación que tiene para el uso de la perspectiva de género y que este, a su vez, tenga una interacción constante para sistematizar y tomar prioridades para aproximar con mayor posibilidad de satisfacción social.

Y se consideró desde este enfoque de análisis teórico para la explicación de la estrategia innovadora del PIMH, aparte de la teoría de género, la perspectiva de género, transversalidad y la interseccionalidad para el análisis de la igualdad como parte de los postulados. Y el de análisis de redes de Chaqués, (2004), si bien no es una teoría nueva, si aproxima y contextualiza a partir de la explicación bajo el argumento institucional en donde se llevan a cabo acciones políticas con recursos de intercambio y negociación entre actores privados y públicos enfatizando la necesidad de cooperación.

Las instituciones son la infraestructura social de nuestro comportamiento. Son las reglas del juego que facilitan las interacciones humanas, dan estabilidad y seguridad; y son la base sobre la cual se fundamenta la confianza entre personas y organizaciones. Al mismo tiempo, sirven para codificar relaciones previas de poder (desiguales) sobre quiénes son los protagonistas; qué opiniones, visiones, proyectos se permiten; que incentivos existen; y quienes pueden facilitar o bloquear el desarrollo de proyectos o reformas de mayor calado en el marco institucional (Araujo, 2009, p. 127)

De acuerdo con Araujo, las instituciones son parte medular de nuestro comportamiento como entes sociales, en el que se cimentan reglas que propician la sociabilidad que como herramienta de desarrollo es fructífera en aspectos como la seguridad, esto es parte de la responsabilidad para implantar estas estrategias de políticas de igualdad en agenda.

Por lo que esta posibilidad queda a expensas del resultado de las estrategias implementadas para brindar respuesta a una problemática social con el fin de dotar viabilidades para la solución y en esta queda esta referencia como “posibles”, de acuerdo con esta percepción. “En cada programa gubernamental existe una idea implícita, una teoría sobre qué estrategia debe adoptarse para solucionar un problema y alcanzar objetivos políticos” (Chaqués, 2004, p. 103).

Con este aporte se puntualiza que en el servicio público es obligatorio ejercer dinámicas diversas, mediante estrategias inteligentes para materializar los objetivos planteados en el plan estratégico, sin embargo, como bien puntualiza Chaqués, depende de las habilidades de influencia en quienes toman decisiones, pero depende de quienes participan ejecutando el programa que son los que ponen en marcha y acercan lo necesario para cumplir los acuerdos.

Las redes de políticas públicas son como y para la estrategia a solucionar una problemática específica por lo que se procura la homologación de estas estrategias entre las dependencias por el compromiso de cumplir con la igualdad entre mujeres y hombres que como derecho humano es obligatorio el deber de garantizar. Por lo tanto, estas redes de actuación encaminan a cumplir con la obligatoriedad de realizarlo con enfoque de la igualdad de género.

Dado el avance en la discusión del papel que tienen que cumplir las políticas públicas para el enfrentamiento de la pobreza y la disminución de la inequidad, diversos especialistas plantean que el estado tiene un rol central. Desde esta perspectiva se insiste que en la participación del estado no puede estimarse en

términos limitadamente cuantitativos, y se afirma que el problema no radica en el volumen de la intervención estatal, sino en la calidad de la misma (Paredes, 2006, p. 751).

Es decir, encaminar a la erradicación de las prácticas de la desigualdad y discriminación como parte de los compromisos establecidos en distintos acuerdos internacionales desde los espacios públicos hacia lo privado. “La desigualdad encuentra dificultades en el reconocimiento de ciertos derechos y basta cambios jurídicos, pero en la discriminación, se han de llevar cambios culturales radicales sobre las instituciones, categorías y conceptos” (Rosa & Eugenia, 2014, p. 25).

Se ha destacado la importancia a que a través de las instituciones se implemente y adecuen prácticas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, porque a través de las instituciones se pueden percibir y modificar aquellas prácticas que legitiman la desigualdad. Por lo que la estrategia implementada por parte del PIMH fue la cercanía al análisis de redes para que en la interacción social se encaminen cambios propositivos.

III.- Descripción y análisis de la experiencia profesional en el PIMH.

La experiencia personal en el servicio público ha aglomerado un andamiaje que funge como recurso, habilidades para la sociedad y que a su vez posibilita a la identificación estratégica para dotar y facilitar el acceso conforme derecho en el mecanismo de la queja por violación a los derechos humanos y en el ámbito de la procuración de la justicia con la denuncia. Esta posibilidad encamina a la identificación de los mecanismos en y para la garantía de los derechos humanos.

Abarcó desde la concientización y sensibilización en todos los sectores sociales conforme al marco de la Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, en el artículo 12, párrafo III en el que habla “sensibilizar, informar y capacitar de manera permanente” y en el artículo 4 del mismo menciona en el párrafo IV incorporar de manera transversal en las políticas públicas durante su planeación, diseño, implementación el enfoque antidiscriminatorio (Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco, 2015).

Estos preceptos no sólo enfocan para el servicio público sino a la iniciativa privada, por eso desde el PIMH se propició las redes de actuación pública para la continuidad de la política de igualdad, es decir, mediante el marco de las normas fue útil para que autoridades titulares o tomadores de decisión accedieran a los acuerdos de promoción para la igualdad entre mujeres y hombres, por cuestiones de interés, la promoción de igualdad se enfocó más al sector educativo por la viabilidad y cantidad de personas que podrían recibir la información.

En su momento Felipe de Jesús Álvarez Cibrián, giró instrucciones de acuerdo con sus facultades como presidente de la CEDHJ del que consideró relevante armonizar desde el IICADH un área específica en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y además la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDHJ) ya

tenía el Programa de Asuntos de la Mujer y de la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIH) por lo que no se podía quedar atrás.

Dijo que el entorno social, en el que cada vez son más frecuentes las violaciones de derechos humanos, ha sido determinante para que la Comisión impulse esta nueva estrategia que busca incidir en los mecanismos y políticas públicas para lograr el desarrollo integral de las familias jaliscienses. Dicho trabajo comenzará formalmente en febrero y estará basado en un modelo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), que incluso proporcionará a la CEDHJ las herramientas y la capacitación necesaria para emprenderlo (CEDHJ, 2014d).

Dicha expresión corresponde al boletín número 6/14, sucedió ante un foro denominado como “los nuevos paradigmas en las responsabilidades familiares” en él se hizo el anuncio para la creación del programa institucional para forjar la difusión de la igualdad entre los géneros. En relación con esta expresión, fueron escuchadas por autoridades Estatal como Fiscalía de Derechos Humanos, DIF Jalisco, Secretaría Ejecutiva del Instituto Jalisciense de las Mujeres y de la Defensoría pública Programa de Asuntos de la Mujer y de la Igualdad entre Mujeres y hombres de la CNDH.

De acuerdo con las facultades del ombudsperson, como defensor del pueblo contra el Estado, inició la implementación mediante las indicaciones de la Dirección del Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos, que facultó al Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PIMH), a través de sus atribuciones de proteger y promover la cultura de respeto a los derechos humanos a través de la capacitación para cumplimentar con las tareas de la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta promoción en materia de derechos humanos llegó a abonar el compromiso del Estado mexicano al ámbito del derecho internacional, que se sometió antes los órganos internacionales en materia de derechos humanos precisamente en los puntos de promover, respetar, proteger y garantizar derechos humanos.

Al respecto Anaya (2017), refiere que el desarrollo y consolidación de los derechos humanos desde los órganos internacionales, ha sido continuo y constante en los que se ha incluido la promoción como propósito central desde 1945 en la Carta de las Naciones Unidas. Por lo que fortalece los puntos compromisorios en la creación del PIMH que vino a fortalecer armonizando con la política de la igualdad señalados en los tratados internacionales como parte de los acuerdos antes los órganos internacionales de derechos humanos.

Cabe señalar que la CEDHJ es un órgano público autónomo descentralizado que vigila el reconocimiento, protección y garantía de los derechos humanos a sectores sociales en situación de vulnerabilidad. Es decir, no le faculta directamente para la garantía de los derechos humanos sino de vigilar a que el Estado de Jalisco en representación del Estado mexicano cubran de acuerdo con los ordenamientos legales, a que se provea y facilite el acceso a la igualdad entre mujeres y hombres, en forma y fondo.

Sin embargo, se encuentran preceptos que limitan, restringen a través de los mecanismos de atención propuestos por los mismos, como el manual de servicio de la CEDHJ en materia de capacitación de derechos humanos que limitan al acceso de la información porque señala que la petición debe surgir desde la sociedad.

Por eso las actividades de promover, difundir y capacitar a sectores sociales en general a la cultura incluyente, igualdad de trato y de oportunidades, los principios de respeto, tolerancia y no discriminación a través de conferencias o pláticas informativas, bajo el esquema del manual de servicio de la CEDHJ limita a las políticas de igualdad y consta que en esta recuperación de experiencia profesional materializa y buscó transversalizar el género desde el interior hacia afuera, a continuación se desarrolla puntos relevantes utilizados en la implementación del programa:

A. - El inicio en el PIMH.

El inicio y hasta el primer tercio de cada año en la CEDHJ, en ese entonces, se realizaba ajustes a la plantilla laboral, por lo que la notificación que recibí el día que me designaron tareas laborales distintas a las que venía ejerciendo en el área de psicología, fue de preocupación, abandono y hasta a mi percepción injusta, que mi situación emocional en ese momento fue compleja de explicar, pues el confort en ese tiempo me había absorbido y el cambio de área siempre traen otras formas de trabajar que causa incertidumbre mientras se adapta al nuevo rol laboral.

Los cambios de área suele ser reflector institucional, y por ser área de nueva creación trae consigo la necesidad de implementar, es decir, picar piedra y, por ende, un gran compromiso a dar el ancho. Aunque es obvia, por ser parte del IICADH, se esperan capacitaciones en temáticas de igualdad. Aun así, las dudas y preguntas no dejaban de plantearse, puesto que no solo se encaminan a cuestiones laborales sino, asuntos que no podía responder en ese momento, como ejemplo ¿Qué es la igualdad entre mujeres y hombres?

Las respuestas eran diversas para esos temas, pues implicaba no solamente comprender la materia, sino, compartir ante una población que todavía estaba en proceso de designación en el IICADH. La titular PIMH, en todo momento fue amable y accesible respecto a las dudas que surgían relacionado a mi desempeño, sin embargo, no dejaba de tener en cuenta las actividades laborales serian distintas a las que realizaba en la Dirección de Quejas, Orientación y Seguimiento.

En estas fechas que me incorporé se estaba llevando a cabo actividades de capacitación llamado “Tercer taller regional para capacitadores públicos de derechos humanos-zona oeste” por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, CEDHJ (214). Que, al ser un evento imprevisto percibí más tensión respecto a las competencias que traen consigo porque avisté responsabilidades mayores que carecía en ese momento.

Sin embargo, la misma responsabilidad propició el interés por buscar el recurso de alimentar con conocimientos en la materia en la adquisición de herramientas para sumar en la obligatoriedad, pues la investidura como autoridad para garantizar derechos humanos es un deber el buscar recursos que brinden a la profesionalización constante y por lo que es relevante que se alimenten desde la analogía de enfoques distintas.

Porque la carencia puede ser transformada como fortaleza para enriquecer conocimiento a través de aportes de la experiencia profesional desarrollada en otros ámbitos por lo que opté por convertir las debilidades en fortalezas. Sin embargo, es relevante reconocer la multidisciplinariedad que conformó el programa.

B. - La composición del PIMH y de la multidisciplinariedad.

La óptica de la igualdad entre mujeres y hombres desde otros enfoques propicia explicar a través de la composición del equipo. Para eso la titular del PIMH consideró necesario para no sumar a la idea que, género, es sinónimo de mujeres, solicitó al titular de la CEDHJ para que en la integración del programa se evite el estigma con eso justificó a que no sólo este integrado por mujeres para evitar la creencia discursiva que, por ser temática de género sean las mujeres quienes estén incorporadas en el programa.

Y respecto al perfil del equipo, se solicitó a que no fuera necesariamente de formación abogado o derecho, con esta petición de la titular permitió incorporarme al programa. Sin embargo, la estrategia no fue completada, porque la multidisciplinariedad quedó limitada solamente a abogacía y psicología, desde que inició hasta el cierre del programa no fue cubierta por otras disciplinas o ciencias que pudieron ser trascendentales en la conformación con otras profesiones.

Tabla 1.- Tabla de integrantes que conformó desde el inicio del PIMH.

No	Profesión	Personal		
			Mujer	Hombre
1	Abogacía	2	2	
2	Psicología	1		1
3	Administrativa	2	2	
	Total	5	4	1

Fuente: Elaboración propia obtenido del personal que incorporó el PIMH.

El personal que incorporó el PIMH desde el principio quedó con cinco integrantes en total, cuatro mujeres y un varón, durante los cuatro años estuvieron 8 personas de los cuales sólo dos personas estuvieron desde que inicio hasta que concluyó y durante la etapa participaron cinco personas en su categoría de servicio social y prácticas profesionales todas en formación para la abogacía.

Mi incorporación al PIMH tenía el propósito de aportar desde mi formación profesional en psicología con la intención de tener alcance a cubrir también en lo social, siendo mi formación en psicología clínica, externalizo, fue complejo emprender los tópicos para el desarrollo de la tarea promocional en la materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, con el paso del tiempo se identificó que el aporte de mi identidad podría contribuir en el ámbito de la población indígena, principalmente en relación con los derechos de las mujeres indígenas por la cercanía y el conocimiento de sus derechos, pero principalmente de la cultura, tradiciones y la manifestación de la violencia identificado constantemente como común en los pueblos indígenas, todo ello para el conocimiento y el acceso a la protección. Sin embargo, de veía la falta de comprensión en materia de género de algunas instituciones al solicitar la asistencia del personal porque insistían a que la asistencia sea representada por una mujer.

Con esas peticiones se pudo constatar que las resistencias para lograr la igualdad faltaban mucho por hacer, durante los cuatro años que permaneció el PIMH como área encargada de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco, tomó iniciativas para llevar a cabo la encomienda no sin antes sentar las bases teóricas.

D. – El cimiento de los ejes temáticos para la promoción de la igualdad.

La compilación de los ejes temáticos planteados desde el interior del PIMH fueron aquellos que se obtuvieron en lo particular y en los diversos eventos de agenda de promoción en materia de igualdad de género. Temas que fueron surgiendo a modo de debates, hasta reclamos orillado por la falta de comprensión y entendimiento de la conceptualización de género.

El análisis de discursos fue dialogado por el personal que integró el PIMH desde el enfoque multidisciplinaria, por ejemplo, con la expresión “¡tenemos que ser feministas!” de con acuerdo a esta expresión en ese momento se consideró que el término feminista era una postura de exigencia social asociado con las acciones violentas, por lo que se consideró que no era idóneo adoptar y dicha expresión. Se justificó porque el programa se enfocaría a la “igualdad entre mujeres y hombres”, por lo que se tenía que dar soporte desde esta lógica.

Sin embargo, con esta aseveración quedó identificado que existen feminismos diversos y que las posturas políticas están encaminadas para la igualdad, pero con mecanismo de exigencia distinta como refieren Lengermann & Niebrugge-Brantley (1997), toda teoría feminista se puede clasificar como; de la diferencia, de la desigualdad y de la opresión. A demás de que se basan en cuestiones básicas para identificar el contexto social de las mujeres, estas son ¿Qué hay de las mujeres?, y ¿Por qué esta situación es la que es?

Con estas preguntas se pudo concientizar realidades en que se encuentran las mujeres que en si las mujeres viven en condiciones de desigualdad en relación con los hombres y la postura respecto a ser feminista, propició a la compatibilidad ideológica volvió relativo para quienes formamos parte del programa. Y claro, se decidió continuar con apego a la positivización de derechos.

Con esta aseveración se coincidió con Saldaña (2009), al referir que la conceptualización de la igualdad compromete a la visión política del Estado por el vínculo que tiene con la libertad y el derecho que a su vez es cuestionado que conducen a la problemática conceptual por ser androcéntrica como las propias instituciones. Propone salir de la dicotomía igualdad/desigualdad para superar la desigualdad y no de la diferencia.

De acuerdo con este análisis encamina a que el trato sea diferente ante dos personas desigual, como el caso de expresión ¡a ver, entonces que las mujeres también carguen el garrafón y lo pongan en el despachador!, en este ejemplo, de acuerdo con Saldaña es, ante dos personas con diferencia irrelevante, se debe dar un tratamiento igual, sin embargo, ante una diferencia relevante, entonces desde el tratamiento jurídico se otorgue de manera distinta.

De acuerdo con la afirmación de Saldaña, se visibilizó a lo que hace mención Carosio, el término de “la equidad entre mujeres y hombres es vía para la igualdad efectiva que se logra con justicia en el trato y en las condiciones” Carosio (2011). Y con el ejemplo anterior del poner el garrafón en el despachador por igual mujeres y hombres hace un énfasis en la necesidad del tratamiento diferencial para corregir desigualdades.

Con esta aseveración se identificó que la situación social de la igualdad recae en muchos ejemplos en las prácticas cotidianas que posibilitaron comprender esquemas claros de la diferencia y de la necesidad de diferenciar para dar trato desde ese contexto. Con esto permitió identificar y analizar la igualdad desde enfoques distintas como acorde a las normas y a los hechos.

Con estas observaciones que iniciaron como análisis en los discursos sociales se identificó la necesidad de incluir el concepto de equidad, sin dejar de lado el compromiso desde la normatividad que enmarca la igualdad formal o sustantiva e igualdad estructural.

F. - La población designada para la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres.

Las acciones de capacitación en materia de los derechos humanos fueron necesarias para crear en la sociedad la cultura de la denuncia y queja, en el que se ha identificado los dos medios como obligatorios para la defensa y protección a los derechos humanos, estos desde el ámbito jurisdiccional y no jurisdiccional, es decir, para la atención a los hechos delictivos y sus diferentes modalidades en los tribunales, se denuncia delitos en la Fiscalía del Estado y las violaciones a los derechos humanos por hacer lo indebido o la omisión de acuerdo a las atribuciones de autoridades es queja y se atiende en la CEDHJ.

Al identificar que eran insuficientes las capacitaciones para disminuir las violaciones a los derechos humanos, se consideró prioridad la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres como solución a las dimensiones mencionados, denuncias y quejas.

En el IICADH, en ese momento (2014-2018) existían tres programas a parte del PIMH (Cultura de la no violencia y discapacidad/des y asuntos de la niñez), que desde el año 2008 de acuerdo a las atribuciones del titular de la CEDHJ creó el Instituto y a través de los programas de capacitación y difusión se enfocaron para crear conciencia, y cultura a los derechos humanos en la sociedad general así como al personal del servicio público en Jalisco (CEDHJ, 2014).

Parte de la encomienda de los programas fue mostrar a través de números estadísticos que fungían de indicadores, es decir, entre mayor número de personas registradas en distintas actividades de promoción de los derechos humanos era señal que marchaba conforme a los compromisos sociales establecido por el titular de la CEDHJ durante el anuncio de la creación del programa.

Y de las estrategias utilizadas para la promoción de los derechos humanos eran distintas, porque a decir, el resultado encaminaba a demostrar cuál de los tres programas lograba obtener mayor número de personas capacitadas. El PIMH en ese contexto, se encontraba limitado para abrir mercado y promocionar la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, el programa de asuntos de la niñez, en la agenda de sus actividades ya se tenía el registro de la población con la Secretaria de Educación con el nivel preescolar y primaria.

Y el programa de la cultura de no violencia y discapacidad/es, le habían designado a la población estudiantil de COBAEJ, CONALEP, preparatorias de UDG, poblaciones que habían establecido acuerdos de colaboración entre las instituciones y la CEDHJ. Y para el programa para la igualdad, quedó limitado porque no existían acuerdos para llevar a cabo las actividades promoción, con esto parecía abierto el espacio poblacional, sin embargo, fue complejo establecer acuerdos y acercar al compromiso numeral de capacitaciones.

De conformidad con el documento “Vinculación con organizaciones de la sociedad civil” en el que justifica como actuación medular para que las autoridades respeten y garanticen los derechos humanos, a que generen y promuevan políticas públicas en coordinación con el Programa de Vinculación desde el 2007, se creó para mantener en constante comunicación coadyuvando con acciones y procesos de coordinación interinstitucional de acuerdo a sus competencias para obtener una verdadera defensa, protección, difusión, promoción e investigación en materia de derechos humanos en la entidad, (CEDHJ, 2014c).

El anterior de acuerdo con el fundamento jurídico enmarcado en la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en el artículo 7 que refiere de las atribuciones de la CEDHJ, artículo 28 que mencionan las facultades y atribuciones del presidente. Como tal se observa que existen acuerdos que forjan el compromiso para la búsqueda a través de acuerdos para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

Por tal motivo se justifica a que exista convenios y acuerdos de colaboración entre instituciones para encaminar a través de estrategias de promoción y capacitación en materia de derechos humanos y la identificación poblacional desde el IICADH fue para la cobertura de agenda enfocada a la comunidad estudiantil.

Esta población conformó las totalidades segmentadas en meses y se registraron para ser publicadas en el informe anual de actividades, a continuación, se identifican para hacer comparativo entre los informes a través del resultado se observa el avance durante los cuatro años y así destacar valoración a la estrategia de promoción realizada por parte del programa.

CEDHJ (2014) el resultado del informe anual correspondiente inmediato posterior al inicio del PIMH; en materia de capacitación y difusión, el IICADH realizó diversas actividades a través de talleres, cursos, conferencias, sesiones informativas, stands, congresos y foros dirigidos a sector general, es decir público y privado, los que suman un total de 2 130 actividades y de asistentes de 106 632 personas, con incremento de 17 343 con respecto al periodo 2013. En este mismo informe está plasmado la población capacitada por parte del PIMH, se identifican 13 122 personas en 1 209 actividades, de los cuales corresponde 7 111 mujeres y 6 011 hombres,

El arranque del PIMH en su primer año en el 2014, al haber replanteado la estrategia para aumentar el número de capacitaciones en el 2015. CEDHJ (2015), en el informe, en el resultado de ese año, se identificó 163 030 personas capacitadas. Se observó un incrementó de 56 398 personas con relación al año anterior. De ese total, correspondieron 56 886 personas capacitadas en 1 246 actividades por parte del PIMH, que correspondieron 29 634 mujeres y 27 252 hombres,

Además de la cantidad de personas capacitadas en materia de derechos humanos a la igualdad, se indicó el resultado de la investigación para generar indicadores en el ámbito del servicio público, que como resultado fue el “diagnóstico sobre la observancia del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres

y hombres en el ámbito de los derechos humanos”. Del que fue una herramienta útil para identificar la situación en Jalisco respecto a la protección y respeto del derecho a la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco.

Y respecto al resultado del 2016, de acuerdo al informe anual CEDHJ (2016), el IICADH en materia de capacitación y difusión se identificó 172 524 personas capacitadas en 3 576 actividades, de los cuales, en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, identificó 58 967 personas capacitadas en 1 218 actividades,.

El contraste de la población capacitada del 2015 y 2016, fue de una diferencia de 2 081, es decir, hubo aumento de población capacitada. Que, si bien el aumento fue considerable, no era suficiente para el soporte planteado a inicio de cada año que era, superar los números del año anterior porque era una forma de mostrar que el programa estaba haciendo bien su trabajo.

Durante el año 2017, se encaminaba el cambio de administración necesario a identificar porque las características propias de las administraciones tienden a fomentar mecanismos diversos que modifican planes estratégicos. Sin embargo, eso motivó a impulsar esfuerzos para demostrar a través de las actividades que estaba funcionando, por lo que en el informe anual de actividades se contempló concentrar en el módulo X presidencia, secretaria ejecutiva e Instituto de Investigación y Capacitación de Derechos Humanos, del que se resaltó como autoridad de la CEDHJ responsable de promover y garantizar los derechos humanos.

En el informe de actividades de acuerdo con los datos publicados no se contemplan de manera precisa las actividades del PIMH, sólo el total del IICADH que sumó la totalidad de personas capacitadas 139 250, obtenida en 2 502 actividades, CEDHJ (2017). Número de población capacitada que corresponde de acuerdo con los demás tres años se identifica como el segundo año fructífero en orden de menor a mayor.

Estos números recuperados corresponde a las personas capacitadas durante los cuatro años de existencia del PIMH, que fue reconocido su labor en diversos eventos por parte del titular de la CEDHJ como una de las decisiones exitosas que impulso en su administración.

Sin embargo, estas estadísticas no vislumbran otras realidades que no están proyectadas para el re/conocimiento de los derechos humanos ni esquematizado fielmente a partir del uso de la perspectiva de género con la dimensión de la interseccionalidad para la garantía acorde a los acuerdos internacionales. Porque no refleja el alcance por ejemplo a los derechos de las mujeres indígenas que sin duda quedan esquemas todavía por explorar.

Pero si vislumbra como resultado de la estrategia que implementó el PIMH para la obtención del número de actividades y de la cantidad de personas capacitadas, este logro se le atribuye a la gestión para la capacitación como una estrategia innovadora de promoción para la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

G. - La gestión para la capacitación como estrategia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez designada la población para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres fue más fácil dar seguimiento el plan estratégico. La responsable del Programa para la Igualdad entre mujeres y hombres como encargada de los resultados estratégicos creó un compendio de temas en el que involucraba las necesidades propias de cada carrera vinculando con el derecho a la igualdad como derechos humanos (acceso a la igualdad real y de oportunidades).

Es decir, se planteó para que las carreras tengan conocimiento con base a estándares normativas en materia de derechos humanos y con enfoque de igualdad y no discriminación, por ejemplo; en arquitectura a que conozcan las aportaciones de las Normas Oficiales Mexicanas como la “NOM-030-SSA3-2013, que establece las características para facilitar el acceso, tránsito y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud” (Secretaría de Gobernación, 2013).

Principalmente aquellas normas oficiales que precisan de las necesidades de incorporar medidas exigibles para eliminar las barreras de discriminación, otras normas relativas en materia de derechos humanos reconocidos en los órganos internacionales de su competencia, otro ejemplo; en la licenciatura de Turismo a que tengan conocimiento para el acceso de la información concerniente a las lenguas indígenas para que no sea un impedimento al acceso de servicios que brindan cada agencia.

Por otro lado, y aunado al mismo ejemplo, se buscó el vínculo de autoridades del Estado al conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres desde el ámbito de sus competencias y la relación específica en su quehacer laboral, por ejemplo; en el ámbito de la educación a que se conozca el deber de incorporar en su desempeño los

señalamientos que de la Convención de los Derechos del Niño. En el ámbito de la seguridad todo lo concerniente a los acuerdos, leyes y protocolos en materia del derecho a la seguridad.

Esta estrategia como inicio, fue propuesta con UNEDL, Universidad Enrique Díaz de León, consistía el interés a que las licenciaturas de la institución (y demás instituciones educativas, después) tengan proyectos a la sociedad desde el enfoque de los derechos humanos, con esta estrategia incentivó al resultado en el ámbito público y privado, porque a través de la sensibilización propició la necesidad de conocer e incorporar la inclusión en su quehacer laboral.

Esta propuesta fue planteada a las áreas encargadas correspondientes, en el caso de UNEDL, al personal encargada de la Coordinación de Relaciones Públicas y Protocolo, quien facilitó a que se llevara a cabo diversas actividades en materia de promoción para la igualdad entre mujeres y hombres.

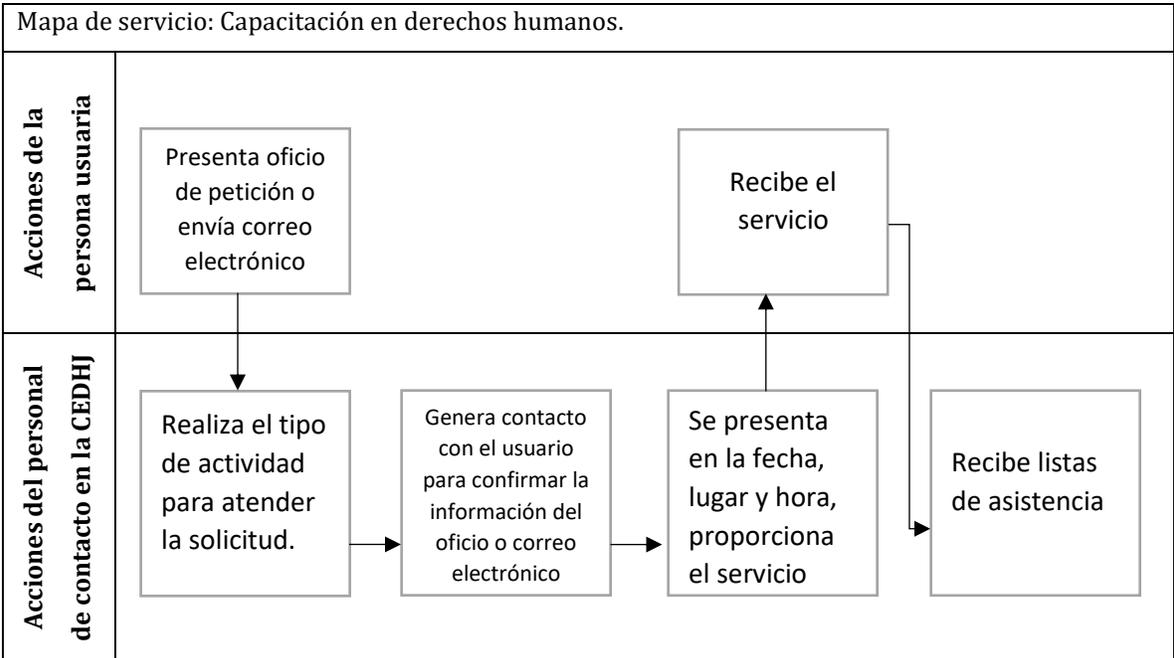
De lo anterior no consta con algún documento que confirme un convenio de colaboración pero la CEDHJ tiene facultades de acuerdo a su legislación, el convenio entre las instituciones (privada educativa y publica promotora de derechos humanos), sin embargo, quedan registros de las actividades que se llevaron a cabo (IICADH, 2014, p. 12). Y fundamentada de acuerdo con las facultades de promover las políticas de igualdad entre instituciones o dependencias educativas públicas o privadas.

La vinculación institucional en general se propicia con la promoción, coordinación y fortalecimiento de las relaciones entre la Comisión Estatal de Derechos Humanos y los ciudadanos, organismos públicos, sociales o privados, universidades, etcétera, en busca de una colaboración constante en aras de promover la cultura de protección y garantía de los derechos humanos (CEDHJ, 2014c, p. 1)

Con este acuerdo se vislumbra el interés por lograr objetivos de promoción a través de estrategias de gestión que no involucra dentro de logística para la capacitación en derechos humanos propuesto por el IICADH. Se puntualiza la estrategia utilizada en la gestión de las actividades, contrario a la clásica, el esperar a que la población tenga la necesidad y gestionar a través del IICADH y a su vez, agende esa actividad y llevarlo a cabo, sino que, el PIMH aprovechó los espacios para implementar actividades interinstitucionales.

A continuación, en el recuadro se muestra el mapa de servicio para la capacitación en materia de derechos humanos. Se identifican dos figuras; quien solicita la capacitación denominada como usuaria y las acciones del personal de la CEDHJ. Para activar acciones de petición, supone como requisito, el deber conocer de la existencia del programa o temática solicitado.

Figura 1.- Mapa de servicio: capacitación en Derechos Humanos.



Fuente: Tomado de CEDHJ, (2015) en manual de servicio: Capacitación en derechos humanos.

El mapa de servicio para la capacitación en derechos humanos está construido desde la Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Sin embargo, de acuerdo con

el aporte del PIMH desde el enfoque de las redes de actuación se identificaron lagunas que omitía a sectores de poblaciones que de acuerdo con la interseccionalidad dejan inalcanzable el acceso a la información como es a la población que se encuentra en situación de desventaja, es decir, a las mujeres indígenas con discapacidad y son adultas mayores.

Esta propuesta ejercida por el PIMH es de una estrategia innovadora que consistió una gestión para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco. Que se realizó a través de acuerdos directamente con autoridades institucionales para sumar a la transversalización de género como parte del compromiso del derecho internacional e interinstitucional.

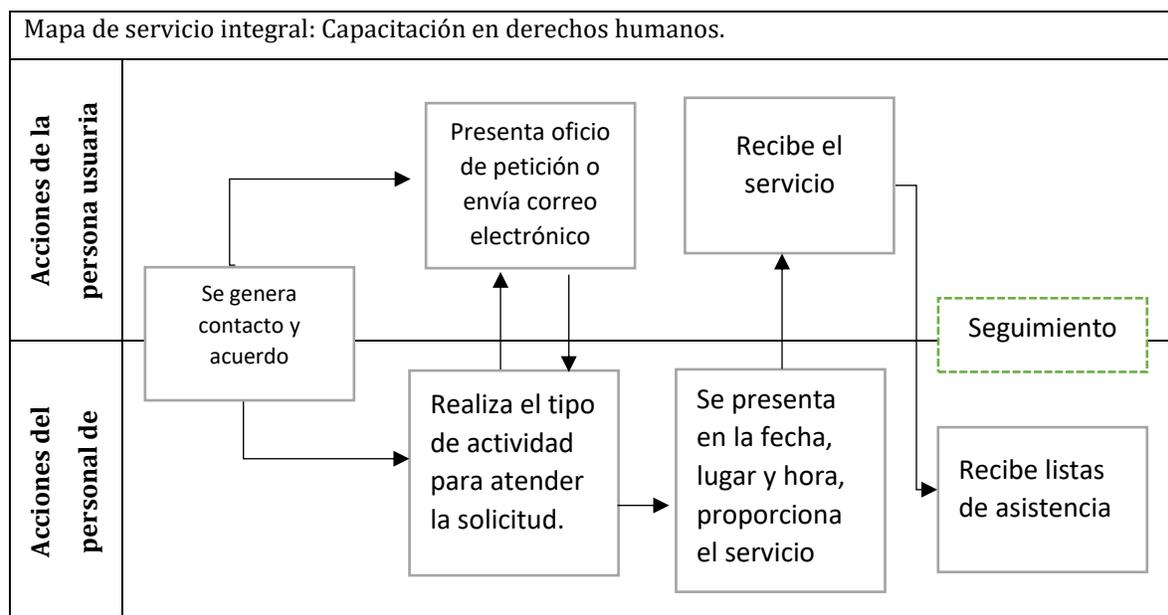
Esta estrategia innovadora se enfocó a la población estudiantil nivel secundaria y se establecía en;

1. Presentar el proyecto para capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres
2. Se fija la fecha en la agenda de actividades.
3. Se establece acuerdo de petición mediante oficio de la necesidad de recibir información en materia de derechos humanos.
4. Asistir a los planteles educativos, dependencias, para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Se solicita el listado de las personas que recibieron la información.

El proyecto se segmentó acorde a las posibles necesidades, es decir, estaba diferenciado para autoridades del plantel, docentes y personal administrativo, para la población estudiantil y para madres, padres o tutores/tutoras. Se hacía uso de las competencias del personal directivo, para activar el conocimiento de problemáticas existentes en la zona geográfica del plantel y la responsabilidad cuadra para establecer la transversalidad de género, esto es útil para la responsabilidad de garantizar la educación como un derecho humano y se aprovechaba para acceder a la población

estudiantil (como comunidad) estando en tutela de la institución educativa correspondiente.

Figura 2.- Mapa de servicio: Capacitación en Derechos Humanos (sugerencia).



Fuente: Elaboración propia con base al manual de servicio: Capacitación en derechos humanos, para propuesta en la CEDHJ.

Con este modelo incluye las facultades para la atención de la CEDHJ en materia de difusión y promoción de derechos humanos con diferencia a que no limita a grupos sociales que desconocen la existencia de una dependencia Estatal que se encarga de informarles que las prácticas o abuso de poder son aquellas que se ejercen fuera de la normatividad y omisión aquella que les exige que lo hagan y además incide dentro de las estructuras sociales a fin de erradicar prácticas de discriminación.

Si bien, en esta gestión no se concertó a opinión pública del alumnado respecto a las posibles necesidades propias en la formación profesional durante la estadía en la institución, como en el caso de UNDL, se hizo mediante la Coordinación de Relaciones Públicas y Protocolo área institucional facultada a promover mediante redes interinstitucionales en la detección de posibles tópicos que no solo enriquecen su formación profesional sino que desarrollan aptitudes de concientización y

sensibilización para el acceso de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Facilitándolo para que mediante la formación tengan conciencia de inclusión y de actualización respecto de las normas que involucrarán en el quehacer profesional una vez que incursionen en el campo laboral ya sea privada o pública, porque el desarrollo con base a competencias es para su propia formación y además las exigencias sociopolíticas cada vez son más fuertes a la garantía de la inclusión, es decir, a la garantía para la igualdad.

Sucesivamente fueron surgiendo las actividades de promoción para la igualdad entre mujeres y hombres, que se adecuaron a las necesidades y propuestas por parte de las instituciones en los que prevalecían los siguientes temas:

1. Derechos humanos e igualdad y no discriminación.
2. Derechos humanos e igualdad de género.
3. Peligro en las redes sociales: para el uso adecuado y no discriminación.
4. Masculinidades.
5. Comunicación incluyente.
6. Derechos de las mujeres, entre otros.

Estos ejes temáticos propuestos por parte del programa PIMH, son algunos temas que integró como puntos medulares y están relacionados con las recomendaciones del Comité para Eliminar Todas las formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW), sino de las jurisprudencias de los otros Órganos de derechos humanos, así como las facultades y competencias que la propia ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco le otorga.

Sin embargo, no todo fue de agrado o éxito en cuanto al proceso de gestión de las actividades porque hubo escenarios donde mostraban negatividad en cuanto a los acuerdos al considera que la información empoderaría al alumnado y eso puede

detonar un problema en cuanto al control escolar. En otros, por lo tanto, consideraban idóneo la información como herramienta propia y así justificar su actuar conforme a derechos humanos.

El PIHM de manera general prevaleció la promoción y difusión de los derechos de las mujeres para brindar las facultades normativas en materia de derechos humanos, desde la equidad para la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, respecto a este trabajo se consideró indispensable añadir la dimensión de la interseccionalidad como un recurso para garantizar los derechos humanos de manera especializada y diferenciada.

Sin embargo, a pesar de este esfuerzo no se constata el éxito o desacierto, porque no se realizó una valoración concerniente a identificar datos duros en relación con los resultados obtenidos durante los cuatros años, porque el personal que integraba el PIMH se incorporó en otras áreas, algunas fueron parte de la depuración como resultado de la nueva administración.

Las competencias en materia de igualdad en la CEDHJ, fue designada al Observatorio de los Derechos de las Mujeres y en actualidad como Relatoría Especial de derechos de las mujeres y la igualdad de género que depende de la presidencia y tiene facultades para fortalecer que la CEDHJ realiza en materia de promoción, defensa, prevención, protección y garantía de los derechos de las mujeres entre otros aspectos enmarcado en el acuerdo de la creación de dicha área (CEDHJ, 2018).

IV.- Evaluación de la experiencia profesional

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, aquí recuperada como experiencia profesional formó parte de un andamiaje que se materializó para alimentar el quehacer en el servicio público. Cobra relevancia porque el proceso se concentra desde la obligatoriedad del Estado para la implementación en materia de políticas de igualdad.

Tiene características particulares respecto al proceso de selección e integración del personal que forma parte de un proyecto o programa, aquí identificadas de manera subjetiva como prácticas negativas en el servicio público pues limitan una auténtica vocación dentro del servicio para la función pública reiterada en las estancias públicas, que se identifican como factor negativo en la estabilidad y convicción de alimento vocacional del servicio profesional.

Como se mencionó con antelación, los rubros aquí plasmados son relevantes porque tiene alcance al ámbito privado. En la implementación del PIMH se pueden recuperar puntos medulares para la creación de un área relativa a la igualdad de género, como sugerencia en evitar detalles que estimulen el interés no solo físico sino de conocimiento en la materia porque así el empuje será acorde a la visión y misión de la dependencia o empresa acorde a los perfiles de puesto serán y a la descripción solicitado.

El conocimiento en materia de igualdad de género es como fortaleza al personal que reducirá el número de capacitaciones porque la sensibilización y concientización estará implícito en el perfil de puesto. Además, en el personal con conocimiento previo se distinguen por la voluntad, interés, convicción, vocación que permiten el logro de la objetividad además la satisfacción personal y profesionalismo.

La implementación del programa para la igualdad entre mujeres y hombres aquí planteada tiene la utilidad de dotar de herramienta en la aplicación social porque las actividades de promoción fueron desarrolladas en el ámbito de interacción social, no sólo fue en el ámbito público con personal del servicio público sino en el privado, empresas que brindan accesibilidad para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres a través de ascenso, roles laborales.

Las bases aquí plasmadas cobran relevancia para quienes toman decisiones en la construcción e implementación de una política pública, programa o cualquier actividad que le facultan a las autoridades, porque puede posibilitar la observancia como seguimiento e identificar puntos clave en la toma de decisiones, por lo que, este aporte es como una herramienta a la complejidad de garantizar derechos humanos desde un análisis con perspectiva de género e interseccionalidad.

La estrategia de gestión utilizada por el PIMH puede ser utilizado para la innovación en los casos donde las acciones están limitadas por las propias normas, no se pretende realizar contrario a lo establecido en ley sino a buscar recursos que hagan efectivo para la garantía a un interés como el de para la garantía y respeto a la dignidad humana. La introducción de estrategias distintas a las prácticas tradicionales posibilita mayor cobertura para alcanzar objetividades, claro está que, puede incorporarse las habilidades y apertura propia de liderazgos o institucionales.

Para la recuperación de esta estrategia se utilizó un cuestionario aplicado al personal que formó parte del PIMH (seis mujeres y tres varones), por cuestiones del COVID-19 se realizó siete preguntas y una adicional para ahondar respecto a otras sugerencias que pudieran sumar a la información. De las seis mujeres y tres varones que se les envió el formato por correo electrónico, por ser de tipo voluntario, contestaron tres mujeres y un varón (ver concentrado de resultados en anexo 3), a continuación, se realiza el análisis.

A.- Resultados de la aplicación del cuestionario.

Cayssials (2006) el cuestionario es un instrumento de suma importancia, su característica es que la información que se recaba es con el formulario de preguntas previamente preparadas y estructurada. En su mayoría son para autodescribirse, aunque puede aplicarse de manera más amplia. Pero como técnica de recolección de datos, el cuestionario debe ser objetivo porque al convertir las respuestas preestablecida y no variar de un evaluador a otro.

Del cuestionario aplicado por sus características de tipo voluntario se obtuvieron cuatro respuestas, tres tuvieron rol de agentes investigadores/as y capacitadores/as y una respuesta que fungió un rol administrativo. Estas respuestas tienen un alcance a cubrir los dos roles que prevaleció en el PIMH, a continuación, se identifican en tres dimensiones en el que se estructuró el cuestionario;

1. Dimensión Personal/profesional
2. Dimensión interinstitucional
3. Dimensión sociopolítica

A continuación, se muestran con mayor especificidad las dimensiones, las respuestas están encaminadas a restaurar la propuesta para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.-Dimensión personal/profesional.

En esta dimensión tiene un alcance a identificar la experiencia que tuvieron en el PIMH relacionado con el ámbito personal con el ejercicio como agente promotor para la igualdad, también identifica su trayectoria profesional. Las respuestas que prevalecieron como satisfactorio son “enriquecedora”, “adquirir habilidades”, “aprendí cosas”, “no veía y ahora sí”, “agradable trabajar con el equipo”, “me sirven los temas” y “todo lo que hago en mi actual trabajo”.

Quienes fueron entrevistados identifican un crecimiento personal a partir de conocer a partir de la interacción con los temas de igualdad, sobre todo el haber convivido como un área que tenían vínculo con hacia el propósito de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres.

A	Fue una experiencia enriquecedora en lo personal, porque me ayudó no solo aportar con conocimiento sino de adquirir habilidades como el hablar ante el público.
B	Me gustó mucho porque aprendí cosas que antes no veía y ahora sí, ahora ya puedo señalar como nos tratan las mujeres comparando con los hombres.
C	Fue agradable trabajar con el equipo, además había una relación de trabajo y compañerismo a todo dar con ellos. Cuando estábamos en la oficina investigando era padre y cuando salíamos a dar platicas nos divertíamos trabajando.
D	Fueron momentos muy agradables, me gustó mucho estar ahí, hasta ahora me sirven los temas que hicimos no sólo en mi vida diaria sino en todo lo que hago en mi actual trabajo.

3.- Dimensión interinstitucional

En esta dimensión se identifica la relación personal que se tuvo con la institucional, es decir, el rol que desempeñaron (administrativo y operativo) dentro del PIMH y el lugar donde ejercieron las actividades de promoción. Las respuestas que prevalecen son “actividades de capacitación”, “distintos espacios que fueron solicitados”, “administrativas”, “investigaba y capacitaba” “desmenuzar casos donde veíamos desigualdad”, “daba información, “en escuelas y en otros lugares”.

A	Actividades de capacitación en los distintos espacios que fueron solicitados.
B	Cosas administrativas
C	Investigaba y capacitaba, cuando no teníamos agenda de trabajo nos quedábamos en la oficina a hablar muchas veces a desmenuzar casos donde veíamos desigualdad.
D	Daba información de temas de igualdad entre mujeres y hombres en escuelas y otros lugares.

Respecto a la pregunta tres encamina a las funciones dentro del PIMH en vinculación con los roles, pero más específica. Por lo que se anexa a la dimensión interinstitucional por las características que manifestaron las respuestas en el que convergen los

acuerdos que prevalecieron para promocionar la igualdad como parte del análisis de políticas públicas

A	Salíamos a capacitar de acuerdo con la agenda y las que conveníamos con las dependencias.
B	Yo hacía los reportes de todas las actividades que hacían los que capacitaban
C	De investigación y capacitación en derechos humanos y temas de igualdad.
D	Capacitaciones, investigación entre otras actividades.

La relación entre instituciones conlleva a la oferta que surgió como la estrategia innovadora del PIMH, como aporte a la búsqueda de mecanismos para garantía al conocimiento de los derechos humanos desde el ámbito público o para otras en la iniciativa privada.

A	El de conocer las necesidades de las dependencias o población a partir de sus competencias y la relación que tienen con los derechos humanos.
B	Como no había mucho de donde capacitar y nos pedían hacer números la jefa decidió que podíamos buscar a quien capacitar
C	Era diferente a los otros dos programas, nosotras salíamos y nos entrevistábamos principalmente con directivos en las escuelas para que nos dieran el apoyo de entrar con los alumnos y con los maestros a compartir temas de igualdad.
D	Había una estrategia para conseguir capacitaciones, no sólo esperábamos a que las personas llegaran, sino que buscamos escuelas de secundaria más aquellas que solicitaban nuestros cursos, pero lo interesantes esa, la que nos entrevistábamos con directivos para que nos autorizarán entrar con alumnos y luego aprovechar a los docentes para que garanticen el derecho a la educación.

El proceso de gestión realizada se recupera a través de la pregunta ¿Recuerda cómo se gestionaban las actividades de capacitación?, las respuestas se encuentran con vinculados entre sí, es decir se refleja el acuerdo que permitía el acceso a la información para la población estudiantil a través de quienes son responsables de garantizar acceso a la información como el de la igualdad entre mujeres y hombres.

A	Se acudía a las escuelas a establecer acuerdos para impartir los cursos, se ofrecía tres temas para toda la plantilla estudiantil. Y otros cursos era para los docentes.
B	Teníamos como un catálogo de tres temas que les ofrecíamos a las escuelas y algunos salían pidiendo el tema que les interesaba.
C	Si claro, había tres temas principales y cuando nos entrevistábamos les mostrábamos esos temas señalando la importancia de que los maestros sepan de sus obligaciones en la educación y los alumnos sepan de sus derechos.
D	Teníamos un paquete de temas interrelacionados incluido con derechos humanos pero que está relacionado a la vida diaria. Es lo que ofrecíamos para que directivos

	pudieran interesarles y aprovechábamos para ofrecer a otros temas para los maestros.
--	--

4.- Dimensión sociopolítica.

Barba (2000) refiera respecto a sociopolítico, es toda forma de vida en interacción como seres humanos y además de la organización colectiva que coadyuva para ocuparse de manera idónea a la convivencia, tiene que ver con la forma de interacción y de búsqueda de resolver conflictos. Por lo tanto, está relacionado al conjunto de intereses sociales para una convivencia que de acuerdo con la estructura teórica es de utilidad para la explicación en esta dimensión relacional de lo social con particular y profesional en busca de afinidad para el beneficio integral.

Para conjugar las preguntas se incorporan dos preguntas que cuestionan el resultado de la gestión desde la percepción individual, así como si logra una propuesta distinta que la que se utilizó. Las respuestas que prevalecen como categorías calificativas que van de “bueno”, “excelente” y “efectivo” y principalmente aquellos que menciona la cantidad de personas que recibieron la información a través de las palabras utilizadas como “mayor número de personas”, “más número de actividades” y “nadie se queda atrás”.

A	Fue bueno, porque acumulábamos mayor número de personas, en su mayoría estudiantes.
B	Me parecía muy completa porque cada año teníamos más números de actividades y gente capacitada.
C	Fue excelente idea porque había trabajo y normalmente, aunque había negativa pero ya estando ahí terminaban aceptando a que les diéramos las pláticas.
D	Efectivo porque así nadie se queda afuera, todos tienen alcance para que sepan sus derechos humanos y principalmente sepan donde tienen que ir cuando les lastiman sus derechos humanos.

De acuerdo con la pregunta que ¿Propondrías otra forma de gestionar las actividades? ¿Cuál? ¿Por qué?, indican la complementariedad de la interseccionalidad como recurso para el alcance de la población que viven en condiciones precarias, es

decir, las personas que no tienen alcance con recursos al conocimiento de un órgano que les brinda respaldo, a su vez las respuestas coinciden en las limitaciones del esquema propuesto por el Manual de servicio de capacitación en derechos humanos.

A	Considero que esta estrategia fue idónea, porque lograba abarcar hasta a la gente que no conoce la existencia de la CEDHJ y de esta manera se dan a conocer.
B	La que hacíamos, porque la otra forma estaba muy limitada y no podíamos esperar que lleguen la gente cuando podemos ir a ofrecer.
C	Si, esta forma porque las decisiones vienen desde arriba sin embargo pues a mucha gente no sabe de lo que hacemos por eso creo que esta forma es la correcta.
D	Este sería más efectivo porque al que nos indicaban seguir, limitaba a esperar a que lleguen y mientras no podíamos quedar con los brazos cruzados.

Respecto a la pregunta, si les gustaría agregar algo más acerca de su experiencia dentro del Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, durante la etapa de 2014 a 2018. Las respuestas recibidas se anexan a la dimensión sociopolítica porque tienen relación con la pregunta siete y además vislumbran desde sus experiencias como observadores/as directa, por lo tanto, información de primera mano.

A	Deberían de funcionar así las dependencias de gobierno para las temáticas de acuerdo con su competencia porque a veces las leyes les limita y contradice las competencias.
B	Hasta hoy todavía hay gente que no sabe que está la CEDHJ y muchos no saben bien de sus derechos, por eso es bueno que esté este programa porque nos ayuda darnos cuenta de lo que pasa en nuestra sociedad.
C	A que sería bueno que hubiese más ideas que no limiten a llegar a toda la gente. Muy buenos momentos, muy agradable los compañeros.
D	Ha, que fue un área de mucho conocimiento en tema de igualdad. Después me di cuenta de muchas cosas que no podía y ahora con eso, defendiendo más derechos humanos.

El cuestionario aplicado muestra indicadores que confirman acciones realizadas en la etapa en cuestión del PIMH, queda claro que una entrevista podría afirmar más detalles, sin embargo, se optó por el cuestionario y de tipo voluntario a razón que algunas personas que estuvieron en la implementación del programa aún permanecen en la CEDHJ siendo esto como un factor que limitó participar.

Este aporte confirma que el análisis de redes de políticas públicas posibilita alcanzar el aporte social en la interacción constructiva de proyectos. Porque esta observación tiene alcance en la identificación como seguimiento a quienes toman decisiones para facilitar a continuar en conjunto con quienes ejercen la aplicación, es decir, titulares no solo lleven la gestión pública a la espera que los acuerdos sea suficiente, sino que, en la observación identifiquen materializada el esfuerzo por quienes interactúan directamente con la sociedad en resolución de las problemáticas sociales.

La valoración de resultados respecto a la efectividad de los programas, así como proyectos sería idóneo a que muestren indicadores de resultados para tomar rumbos acordes a lo obtenido en la capacitación para demostrar valores que encaminan a una dirección idóneo o rectificación del plan estratégico.

V.- Conclusiones

La recuperación de esta experiencia profesional brinda un andamiaje de propuestas de innovación en la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres, en su conjunto conforma un recurso complementaria para transversalizar la perspectiva de género como un recurso que ayuda a contextualizar los esquemas del género.

A continuación, se identifican los hallazgos encontrados en el proceso de la recuperación de esta experiencia profesional:

- La visibilización de la desigualdad entre los géneros es útil para identificar el sexismo en los contextos sociopolíticos.
- En la implementación de proyectos o programas, considerar en su integridad en la utilización de la perspectiva de género a que se contemplen ambos sexos a fin de complementar con la paridad de género.
- La multidisciplinariedad encamina al análisis de la teoría de género más amplio que propicia observar desde distintos enfoques para la conceptualización interdisciplinaria que resulta de mayor posibilidad para garantizar derechos humanos.
- En el análisis interseccional, amplía el panorama para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, porque abarca de manera más amplia en el análisis de los esquemas que interactúan en torno a la situación social.
- El resultado positivo en el ejercicio del análisis de redes surge a voluntad de quienes toman decisiones, si bien, depende de las habilidades de estos, sin embargo, para suma resulta a partir de la sensibilización respecto al avance para igualdad entre mujeres y hombres.

Durante esta recuperación se identificó elementos compromisorios que fundamenta la obligatoriedad del Estado Mexicano a implementar estrategias o mecanismos políticas de igualdad para el cumplimiento de la prevención, atención, investigación y reparación de derechos humanos, y además fue uno de los motivos que

originó el inicio del PIMH como programa, para mitigar en el contexto social en el que cada vez es visible y analizada por los estudios de género que han visibilizado y propuesto diversos esquemas de intersección para adecuar las prácticas socioculturales y sexistas.

Estos elementos incluyen las diversas temáticas en materia de género pues son compromisorias con órganos internacionales explicitan por ser Estado parte desde en la Carta de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas (1979), con el Comité para la Eliminación de la Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW) por haber firmado (1980) y ratificado (1981) la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra la mujer.

El Estado Mexicano pertenece a la Organización de los Estados Americanos (1994), por ende se compromete al mandato de la Convención Interamericana de los Estados Americanos, y en materia de género con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará) firmado en 1995 y ratificado en 1998, que rigen mandatos como criterios a cumplimentar como Estado parte.

De acuerdo con lo anterior, el vínculo de la implementación del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres sucedió de acuerdo con las recomendaciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), da cuenta de la necesidad de la capacitación con perspectiva de género a funcionarios públicos y población en general del Estado de Chihuahua con el caso de Gonzales y Otras (“Campo algodnero”) Vs Estado Mexicano, conforme a la transversalidad de género comunica la obligatoriedad de acatar para todas las autoridades en el ámbito de su competencias;

La Corte IDH (2009), recomienda de manera específica respecto de; la Capacitación con perspectiva de género a funcionarios públicos y poblaciones en general del Estado de Chihuahua. En sus facultades ha hecho solicitud al Estado mexicano a que realice programas de capacitación para funcionarios públicos en todas

las ramas de la administración de la justicia y policía, y políticas públicas integrales de prevención. “Así como, se ordene la implementación de políticas públicas y programas institucionales destinados a superar los estereotipos sobre el rol de las mujeres sobre el rol de las mujeres en la sociedad y promover la erradicación de patrones socioculturales” (CIDH, 2009, pág. 33).

Acorde a esta recomendación de la Corte IDH y la reforma constitucional en materia de derechos humanos en 2011, Jalisco a través de la CEDHJ sumó el compromiso en la política de igualdad creando el PIMH para promover la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco.

El éxito y desacierto del PIMH en la promoción para igualdad quedó limitado por cuestiones políticas, ya que en el proceso de 2017 hubo cambio de administración en la CEDHJ, eso motivó cambios de personal para transformar el área a un Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en el 2018 a la fecha en la Relatoría de los Derechos de las Mujeres e igualdad de género.

Por lo que la valoración de resultados como el seguimiento de las políticas de igualdad expresada en las actividades de promoción quedó trunca sin la posibilidad de verificar su eficacia respecto a que si cubrió con los criterios de derechos humanos porque con el cambio de administración en la CEDHJ evolucionó a hoy la Relatoría Especial de Derechos Humanos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

A raíz del cierre del programa, la promoción para la igualdad entre mujeres y hombres quedó a manos del IICADH como una estrategia de cumplimentación en materia de género, pero no quedó de manera específico y con especialidad. Por lo que surgen dudas respecto a los compromisos enfocado a la transversalidad de género y además la falta de respaldo para materializar los resultados impiden medir la eficacia de los programas, toda vez que no existen pruebas de seguimiento de dichas actividades de capacitación.

De igual modo se encontró nuevamente con la pregunta ¿Cómo implementar un programa con capacidad de garantizar derechos humanos?, porque, respecto a

cumplimentación del PIMH sin haber tenido acceso a constatar con recursos cuantificables y medibles, como en la materialización de los cambios de conciencia y sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, los logros o desaciertos queda sólo como un recurso paliativo en el contexto social.

En el campo del servicio público, si arrojó resultados mediante un diagnóstico en el 2015 (Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres, IICADH, 2015) y respecto al seguimiento de observancia Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres, IICADH, 2017).

La fundamentación teórica en la implementación del PIMH mantuvo un soporte a las políticas de igualdad, empero, quedan lagunas en la adopción de la corresponsabilidad interinstitucional, por ejemplo en quienes toman decisiones para los avances y cumplimentar de facto la igualdad formal o sustantiva, no se observa la voluntad ni compromiso a los recursos que propician el camino de análisis estratégico para el logro casuístico memorial del feminismo, que sin duda el esfuerzo por el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco corresponde no sólo de autoridades sino desde los espacios posibles para hacer realidad desde lo individual.

Otra pregunta que surgió es respecto al derecho positivo, al identificar que ciertas conductas están limitadas por normas, es decir, no únicamente es la omisión sino a que la propia normatividad no da acceso para la garantía de derechos y entonces, ¿La positivización del quehacer del servicio público limita a sectores sociales como quienes viven en situación de discriminación?, es decir, ¿existen leyes que violan derechos humanos?

Es una pregunta que surge al analizar desde la interseccionalidad, cuando es claro al visibilizar el contexto desigual, que surge como el mapa de servicio para capacitación en derechos humanos que tiene la CEDHJ, inicia con la petición mediante oficio o envío por correo electrónico, sin embargo, hay sectores de la población que no cuentan con el acceso a herramientas para escribir ni mucho menos la web para el envío de petición, para estas personas ¿Cuándo conocerán sus derechos si desconocen de su

existencia?, entonces, la positivización del quehacer del servicio público, no involucra desde la universalidad ni con interseccionalidad.

Esto es de acuerdo con la Ley Estatal de la Comisión de Derechos Humanos, respecto a las atribuciones de la CEDHJ en el artículo 7, fracciones VIII, IX, XI y XXVIII; 33, fracción VII y 33 bis, fracciones I, II, III, IV, en los que refiere de la promoción y divulgación, profesionalización del servicio público, en el sistema educativo, para prestar apoyo así como asesoría técnica, cuando les sea solicitado por organismos públicos o privados, o por cualquier particular, analizar situaciones, revisar actividades realizados por autoridades todo ello es en materia de derechos humanos (Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, 1998).

Respecto a la referencia “cuando le sea solicitado por [...]”, muestra ambivalencia al solicitar a que la petición debe surgir por parte de quien le interese, con esto surge nuevamente la pregunta ¿Qué sucede con quienes desconocen la existencia de los órganos de protección de derechos humanos y sus funciones?, con esta aseveración difícilmente se podría cumplimentar la igualdad de facto si no se desarrollan los proyectos desde el análisis de la interseccionalidad en todas las dimensiones del logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

VI.- Referencias Bibliográfica

- Amador, L. V. (2012). *Intervención social y género*. Narcea, S.A. de Ediciones.
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/wdgbiblio/detail.action?docID=5066001>
- Anaya, A. (2009). *Una cuenta negativa: Derechos Humanos y calidad del Estado*. Número 66, 80-83.
- Araujo, M. C. R. (2009). Redes de políticas públicas y promoción de la sociedad de la información. Una comparación entre Cataluña y Euskadi. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 1, 125-151.
- Barba, B. (2000). La Democracia, Una Realidad Como Problema Sociopolítico. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 17, 56-61.
- Barrére, M. Á. (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. *Revista Vasca de Administración Pública*, 87-88, 225-252.
- Bayardo, A. (2016). Propuesta de un esquema de valoración de políticas públicas desde el enfoque de los derechos humanos. En *Derechos y políticas públicas Desafíos políticos e instituciones en México* (1ra Edición, pp. 231-287). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.
- Carmona, S. (2015). La institucionalización del género en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, V, 220-239.
- Carosio, A. (2011). *Aportes de la crítica feminista a la reconceptualización de los derechos humanos*. 78-112.
- Cayssials, A. N. (2006). ¿Subjetividad En Un Cuestionario? *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 8, 80-87.

- CEDHJ. (2014d. C.). *Informes del Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos 2014*. Comisión Estatal de Derechos Humanos.
http://cedhj.org.mx/informes_iicadh2014.asp
- CEDHJ. (2014a). *Atribuciones* [[Http://cedhj.org.mx/](http://cedhj.org.mx/)]. Atribuciones del Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos. http://cedhj.org.mx/atribuciones_iicadh.asp
- CEDHJ. (2014b). *Informe Anual*. Comisión Estatal de Derechos Humanos.
http://cedhj.org.mx/informes/Informe_2014.pdf
- CEDHJ. (2014c). *Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil*.
<http://cedhj.org.mx/presidencia/contacto%20con%20la%20sociedad%20civil.pdf>
- CEDHJ. (2015a). *Informe anual de actividades*. http://cedhj.org.mx/informes/informe_2015.pdf
- CEDHJ. (2015b). *Manual de Servicio; Capacitación en derechos humanos*.
http://cedhj.org.mx/transparencia/IV/IV_F/17.%20Capacitaci%C3%B3n%20en%20derechos%20humanos.pdf
- CEDHJ. (2016). *Informe Anual de Actividades* (p. 218). Comisión Estatal de Derechos Humanos.
<http://cedhj.org.mx/informes/INFORME-2016.pdf>
- CEDHJ. (2017). *Informe anual de actividades*. Comisión Estatal de Derechos Humanos.
<http://cedhj.org.mx/informes/CEDHJ-ANUAL-2017.pdf>
- CEDHJ. (2018). *Acuerdo de creación Relatoría Especial*.
<http://cedhj.org.mx/presidencia/Acuerdos/Acuerdo%20de%20creaci%C3%B3n%20relator%C3%ADa%20especial.pdf>
- CEDHJ. (2014d). *Boletín núm. 6/14*. 1. <http://cedhj.org.mx/boletines/2014/enero/Boletin06-14.pdf>
- Chaqués, L. (2004). *Redes de políticas públicas* (1a. ed). Centro de Investigaciones Sociológicas.

- CIDH, O. (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos* (OEA/Ser.L/V/II.; pp. 1-104).
Comisión Interamericana de Derechos Humanos y Organismos de los Estados Americanos.
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticPublicasDDHH.pdf>
- Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, Pub. L. No. Número 17113, 27 (1998).
[http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II_C/leyes_estatales/Ley%20de%20la%20Comisi%C3%B3n%20Estatal%20de%20Derechos%20Humanos%20\(Reforma%20sep-18\).pdf](http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II_C/leyes_estatales/Ley%20de%20la%20Comisi%C3%B3n%20Estatal%20de%20Derechos%20Humanos%20(Reforma%20sep-18).pdf)
- Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco,
Pub. L. No. 25654/LX/15, 25 (2015).
- Connell, R. W. (1995). *La Organización social de la masculinidad*. 1-25.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Caso González y Otras («Campo algodónero») Vs México*. (pp. 1-167) [Sentencia de 16 de noviembre 2009 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas)].
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf
- Cunill, N. (2010). Las Políticas con enfoque de derechos humanos y su incidencia en la institucionalidad pública. *Revista del CLARD Reforma y Democracia*, No. 46, 1-20.
- Díaz, A. C. R. (2013). Comentarios Sobre La Norma Mexicana Para La Igualdad Laboral Entre Mujeres Y Hombres. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17, 301-313.
- Encinas, I. (1994). El modelo etnográfico en la investigación educativa. *Educación*, 3(5), 43-57.
- García-Mina, A. (2003). *Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad*. Narcea, S.A. de Ediciones. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/wdgbiblio/detail.action?docID=5070798>
- Guadarrama-Sánchez, G. J. (2012). Acuerdos operativos y capacidades de los organismos de la mujer. La institucionalización del género en los municipios mexiquenses. *Economía Sociedad y Territorio*. <https://doi.org/10.22136/est00201291>

- Harding, S. (1987). *¿Existe un método feminista?*
https://urbanasmad.files.wordpress.com/2016/08/existe-un-mc3a9todo-feminista_s-harding.pdf
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- IICADH. (2014). *Informe mensual* [Mensual]. Comisión Estatal de Derechos Humanos.
http://cedhj.org.mx/iicadh/2014/infor_ago2014.pdf
- Inchaustegui, T., & Ugalde, Y. (2006). La transversalidad del género en el aparato mexicano: Reflexiones desde la experiencia. *Avances de la perspectiva de género acciones legislativa, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputado, México.*, 1-31.
- Lagarde, M. (1996). *El Género, La perspectiva de género*. 13-38.
- Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. Naciones Unidas, CEPAL.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de Género. *Revista de Educación y Cultura de la Sección*, 47, 216-229.
- Lengermann, P. M., & Niebrugge-Brantley, J. (1997). *Teoría Feminista Contemporánea, Teoría Sociológica Contemporánea*. McGraw-Hill.
- Leñero, M. I. (2010). *Tercera llamada: Orientaciones de género para la vida cotidiana* (1a ed.). México, D.F.: UNIFEM, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.
- Manzur, P. O. M. (2007). La Nueva Ley General Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, 261-263.
- Melero, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: Una aproximación al concepto de género. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 11, 73-83.

- Melgarejo, E. R. (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: La obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, V(28), 204-224.
- Méndez, R. P. (2012). ¿Son las políticas de igualdad de género permeables a los debates sobre la interseccionalidad? Una reflexión a partir del caso español. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 52, 135-172.
- Naciones Unidas. (1997). *Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997* (No. 3 (A/52/3/Rrev.1); pp. 1-139). [https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/52/3/REV.1(SUPP))
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará. *mesevci*, 1.
- Paredes, R. (2006). Políticas públicas, pobreza y equidad de género. *Espacio Abierto*, 15(4), 741-757.
- Pedroza, S. (2007). PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CNDH. ¡Compartir la visión de unas y de otros! *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, 271-274.
- Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres, IICADH. (2015). *Diagnóstico y pronunciamiento sobre la observancia del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de los derechos humanos en el Estado de Jalisco* (Pronunciamiento 2/2015; p. 116). CEDHJ. <http://cedhj.org.mx/recomendaciones/pronunciamientos/2015/DIAGNOSTICO%20IGUALDAD%202015.pdf>
- Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres, IICADH. (2017). *Diagnóstico y pronunciamiento sobre la observancia del derecho a la igualdad de trato y oportunidades*

entre mujeres y hombres en el ámbito de los derechos humanos en el Estado de Jalisco

(Diagnóstico y pronunciamiento 2/17; p. 106). CEDHJ.

<http://cedhj.org.mx/recomendaciones/diagnostico%20y%20pronunciamientos/diagn%C3%B3stico%20FINAL%20JULIO%202017.pdf>

Ramos, I. (2019, junio 13). Interseccionalidad qué bonito nombre tienes. *pnitas.es*.

<https://www.pnitas.es/interseccionalidad-feminismo-interseccional/>

Rosa, M., & Eugenia, V. (2014). *La posición de la mujer en la política: El poder político desde la perspectiva del género*. <https://idus.us.es/handle/11441/29427>

Saldaña, L. (2009). *Poder Género y Derecho. Igualdad entre Mujeres y Hombres en México*.

Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Secretaría de Gobernación. (2013). *DOF - Diario Oficial de la Federación*. Diario Oficial de la

Federación. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313974&fecha=12/09/2013

Sevilla, J., Ventura, A., & García, S. (2007). *La igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la teoría constitucional*. 19.

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 1-17.

VII.- Anexos

Anexo 1.- Tabla de abreviaturas

Siglas	Significado
PIMH	Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
IICADH	Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos
CEDHJ	Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco
CNDH	Comisión Nacional de Derechos Humanos
REP	Recuperación por Experiencia Profesional
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Anexo 2.- Cuestionario aplicado al personal que integró el PIMH.

Cuestionario de recuperación de experiencia profesional en el Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, durante la etapa de 2014 a 2018.

- 1) ¿Describe cual fue tu experiencia dentro del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres?
- 2) ¿Qué rol desempeñó dentro del programa?
- 3) ¿Cuáles eran sus funciones dentro de Programa para la igualdad entre mujeres y hombres?
- 4) ¿Cuál era el elemento innovador que tenía el Programa respecto a otras iniciativas públicas y/o privadas?
- 5) ¿Recuerda cómo se gestionaban las actividades de capacitación?
- 6) De acuerdo con el resultado de esa gestión ¿Cómo lo considera? ¿Por qué?
- 7) ¿Propondrías otra forma de gestionar las actividades? ¿Cuál? ¿Por qué?

Algo que le gustaría agregar de su experiencia dentro del Programa el Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, durante la etapa de 2014 a 2018.

Anexo 3.- Matriz de análisis de cuestionario aplicado a ex integrantes del PIMH.

Participantes	¿Describe cual fue tu experiencia dentro del Programa para la igualdad entre mujeres y hombres?	¿Qué rol desempeño dentro del programa?	¿Cuáles eran sus funciones dentro de Programa para la igualdad entre mujeres y hombres?	¿Cuál era el elemento innovador que tenía el Programa respecto a otras iniciativas públicas y/o privadas?	¿Recuerda cómo se gestionaban las actividades de capacitación?	¿De acuerdo con el resultado de esa gestión ¿Cómo lo considera? ¿Por qué?	¿Propondrías otra forma de gestionar las actividades? ¿Cuál? ¿Por qué?	Algo que le gustaría agregar de su experiencia dentro del Programa el Programa para la Igualdad entre Mujeres y hombres en la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, durante la etapa de 2014 a 2018.
A	Fue una experiencia enriquecedora en lo personal, porque me ayudó no solo aportar con conocimiento sino de adquirir habilidades como el hablar ante el público.	Actividades de capacitación en los distintos espacios que fueron solicitados.	Salíamos a capacitar de acuerdo con la agenda y las que conveníamos con las dependencias.	El de conocer las necesidades de las dependencias o población a partir de sus competencias y la relación que tienen con los derechos humanos.	Se acudía a las escuelas a establecer acuerdos para impartir los cursos, se ofrecía tres temas para toda la plantilla estudiantil. Y otros cursos era para los docentes.	Fue bueno, porque acumulábamos mayor número de personas, en su mayoría estudiantes.	Considero que esta estrategia fue idónea, porque lograba abarcar hasta a la gente que no conoce la existencia de la CEDHJ y de esta manera se dan a conocer.	Deberían de funcionar así las dependencias de gobierno para las temáticas de acuerdo con su competencia porque a veces las leyes les limita y contradice las competencias.
B	Me gustó mucho porque aprendí cosas que antes no veía y ahora si, ahora ya puedo señalar como nos tratan las mujeres comparando con los hombres.	Cosas administrativas	Yo hacia los reportes de todas las actividades que hacían los que capacitaban	Como no había mucho de donde capacitar y nos pedían hacer números la jefa decidió que podíamos buscar a quien capacitar	Teníamos como un catálogo de tres temas que les ofrecíamos a las escuelas y algunos salían pidiendo el tema que les interesaba.	Me parecía muy completa porque cada año teníamos más números de actividades y gente capacitada.	La que hacíamos, porque la otra forma estaba muy limitada y no podíamos esperar que lleguen la gente cuando podemos ir a ofrecer.	Hasta hoy todavía hay gente que no sabe que está la CEDHJ y muchos no saben bien de sus derechos, por eso es bueno que esté este programa porque nos ayuda darnos cuenta de lo que pasa en nuestra sociedad.
C	Fue agradable trabajar con el equipo, además había una relación de trabajo y compañerismo a todo dar con ellos. Cuando estábamos en la oficina investigando era	Investigaba y capacitaba, cuando no teníamos agenda de trabajo nos quedábamos en la oficina a hablar muchas veces a desmenuzar casos	De investigación y capacitación en derechos humanos y temas de igualdad.	Era diferente a los otros dos programas, nosotras salíamos y nos entrevistábamos principalmente con directivos en las escuelas para que nos dieran el	Si claro, había tres temas principales y cuando nos entrevistábamos esos temas señalando la importancia de que los maestros sepan de sus	Fue excelente idea porque había trabajo y normalmente, aunque había negativa pero ya estando ahí terminaban aceptando a que les	Si, esta forma porque las decisiones vienen desde arriba sin embargo pues a mucha gente no sabe de lo que hacemos por eso creo que esta forma es la correcta.	A que sería bueno que hubiese más ideas que no limiten a llegar a toda la gente. Muy buenos momentos, muy agradable los compañeros.

	padre y cuando salíamos a dar pláticas nos divertíamos trabajando.	donde veíamos desigualdad.		apoyo de entrar con los alumnos y con los maestros a compartir temas de igualdad.	obligaciones en la educación y los alumnos sepan de sus derechos.	diéramos las pláticas.		
D	Fueron momentos muy agradables, me gusto mucho estar ahí, hasta ahora me sirven los temas que hicimos no sólo en mi vida diaria sino en todo lo que hago en mi actual trabajo.	Daba información de temas de igualdad entre mujeres y hombres en escuelas y otros lugares.	Capacitaciones, investigación entre otras actividades.	Había una estrategia para conseguir capacitaciones, no sólo esperábamos a que las personas llegaran, sino que buscamos escuelas de secundaria más aquellas que solicitaban nuestros cursos, pero lo interesantes esa, la que nos entrevistábamos con directivos para que nos autorizarán entrar con alumnos y luego aprovechar a los docentes para que garanticen el derecho a la educación.	Teníamos un paquete de temas interrelacionados incluido con derechos humanos pero que está relacionado a la vida diaria. Es lo que ofrecíamos para que directivos pudieran interesarles y aprovechábamos para ofrecer a otros temas para los maestros.	Efectivo porque así nadie se queda afuera, todos tienen alcance para que sepan sus derechos humanos y principalmente sepan donde tienen que ir cuando les lastiman sus derechos humanos.	Este sería más efectivo porque al que nos indicaban seguir, limitaba a esperar a que lleguen y mientras no podíamos quedar con los brazos cruzados.	Haaaa que fue un área de mucho conocimiento en tema de igualdad. Después me di cuenta de muchas cosas que no podía y ahora con eso, defiende más derechos humanos.