

Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal. Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM.

SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN

SAN JUAN DEL RÍO, QRO.

2011



Documento elaborado por:





ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE
- III. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE
- IV. SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN VIOLENCIA LABORAL
- V. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE VIOLENCIA LABORAL
- VI. SISTEMATIZACIÓN DE LOS RESULTADOS EN CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- VII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL



I. INTRODUCCIÓN

A fin de realizar el proyecto "IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES ESTRATEGICAS PARA UN CAMBIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GENERO EN SAN JUAN DEL RÍO" se abordaron temas de gran relevancia para el municipio de San Juan del Río, Querétaro, los cuales fueron clasificados del resultado arrojado de los estudios que se practicaron durante el año 2010, y que tanto la ciudadanía, como los funcionarios públicos consideraron como una prioridad, debido a que no se contaba con información ni capacitación de algunos de los temas, o no se encuentran actualizados. Los temas a los que nos referimos se describen brevemente a continuación:

COMUNICACIÓN INCLUYENTE: Capacitar y sensibilizar a las y los funcionarios públicos clave sobre la necesidad actual de implementar una política de comunicación incluyente con perspectiva de género, en la que se evite el uso de lenguaje e imágenes sexistas.

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL: Brindarle a las y los funcionarios públicos de las instituciones municipales, información y herramientas teórico-legales respecto a los tipos y modalidades de violencia laboral, así como, derechos e instituciones existentes.

CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: Sensibilizar a la ciudadanía (familiares de las y los funcionarios públicos), con información acerca de la necesidad y beneficios que genera implementar una efectiva corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL: Institucionalización del proceso de reclutamiento y selección con perspectiva de género, a fin de que a las mujeres se les facilite el acceso a oportunidades laborales.

CAPACITACIÓN DE PERSONAL: Institucionalización de plan de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, para garantizar con ello, que el personal que labora en las instituciones del municipio sea capacitado sin importar su género.

Durante el desarrollo de este proyecto, se determinó que mientras en algunos casos, las y los funcionarios públicos no tenían ningún tipo de información acerca del tema, en otros, ya se estaban tomando ciertas medidas para contrarrestar la desigualdad que existe en el municipio.



Otro hecho a destacar es que a pesar de contar con el apoyo del Instituto Municipal de la Mujer, al invitar a todo el personal de las dependencias anteriormente citadas, ya que se trataba de un taller de interés público que no sólo atañe a las mujeres, sino que es una prioridad que los dos géneros se involucren, para bien del desarrollo y avance en la equidad de género; se percibió el poco interés de los hombres por supuestos comentarios que hicieron. De esta problemática se desprende que aún hay una considerable resistencia por parte del personal masculino que labora en el municipio, en cuanto a estos temas se refiere, por lo que se concluye que el camino a recorrer aún es arduo para lograr el involucramiento de éstos, y que en conjunto, se creen avances significativos para el bienestar de la población del municipio.

El taller se impartió proporcionando a las asistentes una carpeta de trabajo, en la cual, se incluyó un cuadro con "10 pasos para usar un lenguaje no sexista" con la intención de que fuera una herramienta de apoyo en el momento en que la coordinadora abordara el tema citado, para lograr un lenguaje incluyente, o bien, como evitar un lenguaje sexista. Las participantes lograron involucrarse muy bien con el tema quedándose con el material para que dado el caso les sirva en la práctica.

Después del análisis de la información proporcionada a las asistentes, se les invitó a realizar comentarios rescatando los siguientes resultados:

- ✓ Como ya se mencionó anteriormente encontraron muy útil la información y de gran trascendencia. Resaltaron la importancia de que cada dependencia/institución del municipio, debe ser capacitada en su totalidad acerca de éstos temas.
- ✓ Se les proporcionaron las herramientas para que ellas, como sexo femenino impulsen el cambio aún con el conocimiento de que esto no será suficiente, ya que la mayoría del personal encargado de hacerlo lo ignora.
- ✓ Se propuso llevar un control acerca de la documentación con equidad de género que se genere, para que la erradicación de la desigualdad sea de manera efectiva y duradera.



Antes de que se les proporcionaran los conocimientos base para lograr un lenguaje incluyente, se les pidió a las asistentes que formaran equipos para que en su conjunto redactaran un documento como ellas pensaran que era correcto. Una vez hecho ésto, se les brindaron las formas (genéricos, artículos, etc.) básicas para lograr un lenguaje no sexista (momento en que se les indicó que consultaran también el cuadro que se encontraba en la carpeta de trabajo); al terminar, se les pidió que compararan el documento que habían redactado contra el material proporcionado con el objetivo de que observaran si había errores en él e identificaran los mismos, o bien, que lo rectificaran, para que lo compartiera con el resto de las asistentes, a fin de tener una retroalimentación de lo aprendido.

De lo anteriormente expuesto se diseñó un indicador que se implementará a partir del año 2012, en el cual se realizarán los registros necesarios para llevar un control por parte del personal del municipio, en el que se verá reflejado si efectivamente se está llevando a cabo el cambio necesario, así como, visualizar de manera periódica el avance logrado en cada sector.



II. SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Para abordar este tema se llevó a cabo el taller "COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL", en el que el Instituto Municipal de la Mujer de San Juan del Río, convocó a las áreas del municipio identificadas como claves o fundamentales, tales como:

- Área de Comunicación Social

Así mismo se extendió la convocatoria a otras dependencias no menos importantes como Recursos Humanos, Jefatura de Gobierno, Secretaría de Desarrollo Social y Económico, Secretaría de Ayuntamiento y Secretaría de Servicios Municipales, con la finalidad de informar, concientizar y sensibilizar a las y los funcionarios públicos acerca de la importancia de este tema en donde aún se encuentra discriminada o invisibilizada la mujer. Esto puede apreciarse por ejemplo, al redactarse los oficios que son expedidos por personal del municipio y que va dirigidos a las/los trabajadores, siendo utilizado únicamente el género masculino; también debe reconocerse que la mujer actual desempeña diversos roles, incluyendo el público y que aún se encuentra estereotipada en el ámbito doméstico, lo cual, se ve reflejado en las imágenes que se publican en y para el municipio. En la impartición del taller, se presentaron diversas vicisitudes que se señalan brevemente a continuación:

A pesar de la importancia de todas las áreas, el taller se diseñó específicamente para el Área de Comunicación Social, siendo ésta una de las de mayor relevancia puesto que es la encargada de establecer bases, crear, publicar, difundir, etc. cualquier información del municipio. Con preocupación decimos que de esta área no se contó con la presencia de ningún/a representante al taller. Podemos resaltar que el personal que asistió fue entusiasta con el tema, tuvo la mayor disposición y cooperación realizando diversas propuestas, para que al menos en el alcance de sus funciones se empezara a erradicar esta problemática.

Se concluye que este cambio no será palpable a corto plazo. Para lograr el éxito de esta propuesta, en principio será necesario que el Área de Comunicación Social se involucre y en conjunto con las demás áreas, desarrolle un protocolo de inicio, en el cual sean sentadas las bases para que se cuente con indicaciones claras y precisas a seguir al momento de emitirse cualquier documento de comunicación, llámese oficio, folleto, boletín, etc. por parte de la institución.





III. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Con la intención de realizar las evaluaciones y aterrizar los resultados del taller impartido a las participantes; valorar el grado de satisfacción que obtuvieron con respecto a la información proporcionada, así como de llevar a cabo una retroalimentación sobre las sugerencias en cuanto a mejoras del mismo, y una autoevaluación, se distribuyeron "planillas de evaluación", para su respectivo llenado.

Las planillas antes señaladas, constaron de evaluaciones en forma cuantitativa y cualitativa.

La primera parte se realizó con el fin de obtener una retroalimentación para la coordinadora del taller, realizándose preguntas con diversas opciones para respuesta, tales como:

1. NUNCA
2. RARA VEZ
3. ALGUNAS VECES
4. FRECUENTEMENTE
5. SIEMPRE

7 A estas opciones se les asignaron valores para su interpretación.....

La calificación promedio que se obtuvo en el total de los cuestionarios (sólo 9, ya que una asistente se retiró antes que se concluyera el taller), se muestra a continuación:

PREGUNTA	CALIFICACION
1. Los conocimientos y/o habilidades adquiridas durante el taller son aplicables en la vida diaria.	
2. Las dinámicas empleadas durante el taller, permitieron experimentar los conocimientos propuestos.	
3. El material proporcionado por el coordinador fue apropiado para el taller.	
4. El coordinador responde sin dejar dudas, a las preguntas generadas por los participantes.	
5. El coordinador responde sin dejar dudas, a las preguntas generadas por los participantes.	
6. El coordinador invita a reflexiones significativas.	

En la parte cualitativa (aún sobre la retroalimentación para el taller), se obtuvieron en su mayoría coincidencias en sus respuestas, mismas que a continuación se describen:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
7. ¿Que aspectos del taller resultaron más útiles para ti?	<ul style="list-style-type: none"> • El tema expuesto y la información brindada. • Las estadísticas comentadas, las dinámicas y sobre todo la información expuesta, a través de la comunicación no verbal y verbal. • Llevar acabo la comunicación, el diálogo y perder el miedo hacia una misma. • La comunicación verbal, comentarios, ejemplos, dinámicas. • Como se puede dar a conocer a los demás lo que es Equidad de Género y poder aplicarlo. • El impacto que tiene la publicidad
8. ¿Qué aspectos del taller resultaron menos útiles para ti?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ninguno. ✓ Todos fueron sumamente útiles. ✓ Todos aportan alguna enseñanza. ✓
9. ¿Qué recomendación específica harías al coordinador?	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Que se lleve acabo siempre este tipo de talleres para poder dialogar y perder vergüenza de una misma. ➤ Agilizar un poco más cada tema para que dé tiempo a comentar más conclusiones. ➤ Más tiempo, ya que la información es bastante e interesante.

Y por último, se registraron los siguientes comentarios, en cuanto a su autoevaluación, respecto de las preguntas que se les formularon:

"Aprendizaje en las relaciones."

"Interés y participación."

"Implementar los conocimientos en el trabajo y en casa".

"Mejorar en mi vida diaria."

"Lo importante que es comunicar por el logro de los objetivos."

"Implementar la Equidad de Género empezando por mi casa."

"Aplicarlo y comentarlo (compartirlo) con mis compañeros."

"Hoy he tenido un avance en cuanto al tema de Equidad de Género."

"Poner de mi parte para ser tratada con igualdad y tratar de igual manera a los demás."

"Se me ha aportado como generar una cultura de cambio en cuanto a comunicación."

"Se me ha aportado como tener seguridad en una misma."

"Se me ha aportado en tener seguridad como mujer."

"He avanzado en cuanto a la comunicación, redacción y la inclusión de géneros."

Resultados que nos muestran que el nivel de satisfacción que se alcanzó en esta ocasión, fue alto.

