

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, PODEIMM.

PROGRAMA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE

SAN JUAN DEL RÍO, ORO,

2011



Documento elaborado por:





ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. DIAGNÓSTICO INTERNO	4
III. OBJETIVO	6
IV. ALINEACIÓN DE OBJETIVOS SECTORIALES CON LOS OBJETIVOS NACIONALES	6
V. INDICADORES Y METAS	7
VI. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	8
ESTRATEGIA 1 GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE	
ESTRATEGIA 2 AGENDA DE PROPUESTAS DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE	
ESTRATEGIA 3 PROPUESTA DE POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE	
VII. CONCLUSIONES	





1. INTRODUCCIÓN

Durante la Administración actual, se han logrado avances fundamentales en la construcción de una Cultura Institucional con Perspectiva de Género que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de San Juan del Río, Querétaro.

Con recursos obtenidos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM), este objetivo, trazado también desde el Plan Municipal de Desarrollo 2009-2012, ha avanzado desde diferentes campos de acción. Mientras que en el 2010 se trabajó en obtener una fotografía de la realidad cultural del municipio, durante el 2011, se han realizado acciones para avanzar en temas de institucionalización con perspectiva de género en ejes estratégicos como reclutamiento y selección, capacitación, manual de violencia laboral, entre otros.

Además, se han nombrado desde el 2010 “agentes de cambio” a funcionarias y funcionarios públicos comprometidos con difundir la equidad de género en cada una de sus dependencias. Estos agentes de cambio han contribuido notablemente a permear una nueva Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Sin embargo, aún quedan retos por afrontar y realidades de discriminación por reconocer. Tal es el caso de la comunicación incluyente, que de acuerdo a lo que señala el INMUJERES:

2.

“Se refiere a cualquier forma de comunicación emitida por diversos medios ya sea mediante el lenguaje hablado, escrito o electrónico libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.”

Por tal, con el objetivo de lograr una comunicación incluyente al interior de la Administración Pública Municipal, se han planteado tres estrategias a seguir:

- a. Difundir una comunicación incluyente que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
- b. Contribuir a modificar la situación de desigualdad de las y los funcionarios públicos, a través del lenguaje y las imágenes que generen nuevos códigos comunicacionales.

La creación de un protocolo que garantice que los documentos oficiales emitidos por cualquier área del ayuntamiento, promuevan y utilicen un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.



Y en línea con implementar acciones estratégicas para un cambio de cultura institucional con perspectiva de género, se han desarrollado herramientas concretas para su difusión.



II. DIAGNÓSTICO INTERNO

Desde el Programa de Cultura Institucional 2010, se detectó la necesidad de asegurar que la comunicación y los mensajes que transmite el ayuntamiento estén dirigidos a las mujeres y hombres de la administración pública y de la ciudadanía, debido a que aún cuando desde la Presidencia Municipal se cuida que la comunicación sea incluyente, falta la institucionalización de esta medida, para que se garantice que esto suceda en todas las áreas.

En algunas ocasiones se emiten, sin propósito expreso, comunicaciones con lenguaje sexista que suelen pasar inadvertidos tanto para quienes las diseñan como para el personal, lo que acentúa la desigualdad entre mujeres y hombres. Frente a dicha problemática, es necesario eliminar imágenes o contenidos que refuercen nociones estereotipadas hacia algún género.

De acuerdo con el INMUJERES:

"La comunicación incluyente es clave para la transformación del imaginario colectivo y las prácticas de invisibilidad, importantes en la difusión de información, ya sea a través de medios impresos (periódicos, revistas, libros, folletos, circulares, oficios, boletines, etc.) o electrónicos (televisión, radio, videos, cine, internet y videojuegos). En cualquiera de sus formas, la comunicación y especialmente la publicidad, se ha mantenido bajo un esquema que se caracteriza por mantener lenguaje sexista, reproducción de los roles y estereotipos de género."

4

La primera medida que se tomó para promover una comunicación incluyente fue sensibilizar al área de Comunicación Social en este tema, ya que desde esta área se emiten los comunicados oficiales. También se pidió el apoyo de la Secretaría Técnica y de Recursos Humanos, de manera que se pudiera desarrollar conjuntamente una política de comunicación incluyente.

Con este fin, se diseñó un taller denominado "COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL" que fue promovido a través de una campaña acompañada de posters (Anexo 1). Además, se solicitó la asistencia del personal a través de oficios dirigidos a los Jefes de Área.

A pesar de estos esfuerzos, al taller no asistió personal del área de Comunicación Social, pero sí de otras áreas. En el desarrollo del taller se detectó por parte de los participantes, un notable interés por el tema y mucho entusiasmo por difundirlo, por lo que se decidió desarrollar una guía que pudiera ser difundida a todo el personal del municipio y que también sensibilizara al área de Comunicación Social.



Sabiendo que si el área de Comunicación Social no es sensible a este tema, las campañas que difundan pueden frenar las transformaciones sociales que se requieren, en la medida en que refuerzan tanto roles como estereotipos de género. Por tal motivo, se propuso generar un protocolo que garantice que los documentos oficiales emitidos por cualquier área del ayuntamiento, promuevan y utilicen un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

Bajo este escenario, se ha definido un objetivo con tres estrategias y sus respectivas líneas de acción, que garanticen una comunicación incluyente dentro de la Administración Pública del Municipio, como se muestra a continuación.



III. OBJETIVO

De acuerdo a las carencias detectadas en el 2010 a través del Programa de Cultura Institucional, este año se planteó como objetivo principal lograr una comunicación incluyente al interior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación, propiciando la difusión de mensajes no discriminatorios en cualquier ámbito.



IV. ALINEACIÓN DE OBJETIVOS SECTORIALES CON LOS OBJETIVOS NACIONALES

6

OBJETIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

OBJETIVO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Lograr una comunicación incluyente al interior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.





V. INDICADORES Y METAS

INDICADOR DE RESULTADOS	DEFINICIÓN DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META 2012
Número de comunicados internos en donde se incluyen temas relacionados con hombres y mujeres	Número de mensajes difundidos que integran el principio de igualdad de género/Total de mensajes emitidos por Presidencia Municipal	Ningún documento ha sido revisado	50 documentos
Documentos oficiales emitidos por la institución en donde el lenguaje tome en cuenta las necesidades de las mujeres y de los hombres	Total de documentos revisados y modificados para excluir frases que promueven discriminación/Total de documentos con frases que promueven discriminación	Ningún mensaje ha sido difundido	25 mensajes





VI. ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

ESTRATEGIA 1

Difundir una comunicación incluyente que promueva la equidad de género y la no discriminación.

▪ LÍNEA DE ACCIÓN

Crear y difundir una guía de Comunicación Incluyente.

ESTRATEGIA 2

Contribuir a modificar la situación de desigualdad de las y los funcionarios públicos, a través del lenguaje y las imágenes que generen nuevos códigos comunicacionales.

▪ LÍNEA DE ACCIÓN

Capacitar a las y los Funcionarios Públicos clave, sobre la necesidad actual de implementar una política de comunicación incluyente con perspectiva de género.

ESTRATEGIA 3

La creación de un protocolo que garantice que los documentos oficiales emitidos por cualquier área del ayuntamiento, promuevan y utilicen un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

▪ LÍNEA DE ACCIÓN

Propuesta de Política de Comunicación Incluyente.





ESTRATEGIA 1

Difundir una comunicación incluyente que promueva la equidad de género y la no discriminación.

- **LÍNEA DE ACCIÓN**
Crear y difundir una Guía de Comunicación Incluyente.



