

2011

L. E. María del Socorro Pérez López

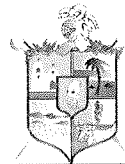
# PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE GÉNERO EN TOMATLÁN

*"Construyendo todas y todos una sociedad más justa".*

MVZ. JUVENTINO SAHAGÚN VIRGEN  
Presidente Municipal de Tomatlán Jalisco

LIC. LUZ ESTELA CORTEZ  
Directora del Centro de Atención Integral de la Mujer Tomatlense

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"





Fecha de Edición:  
06 de Marzo del 2012

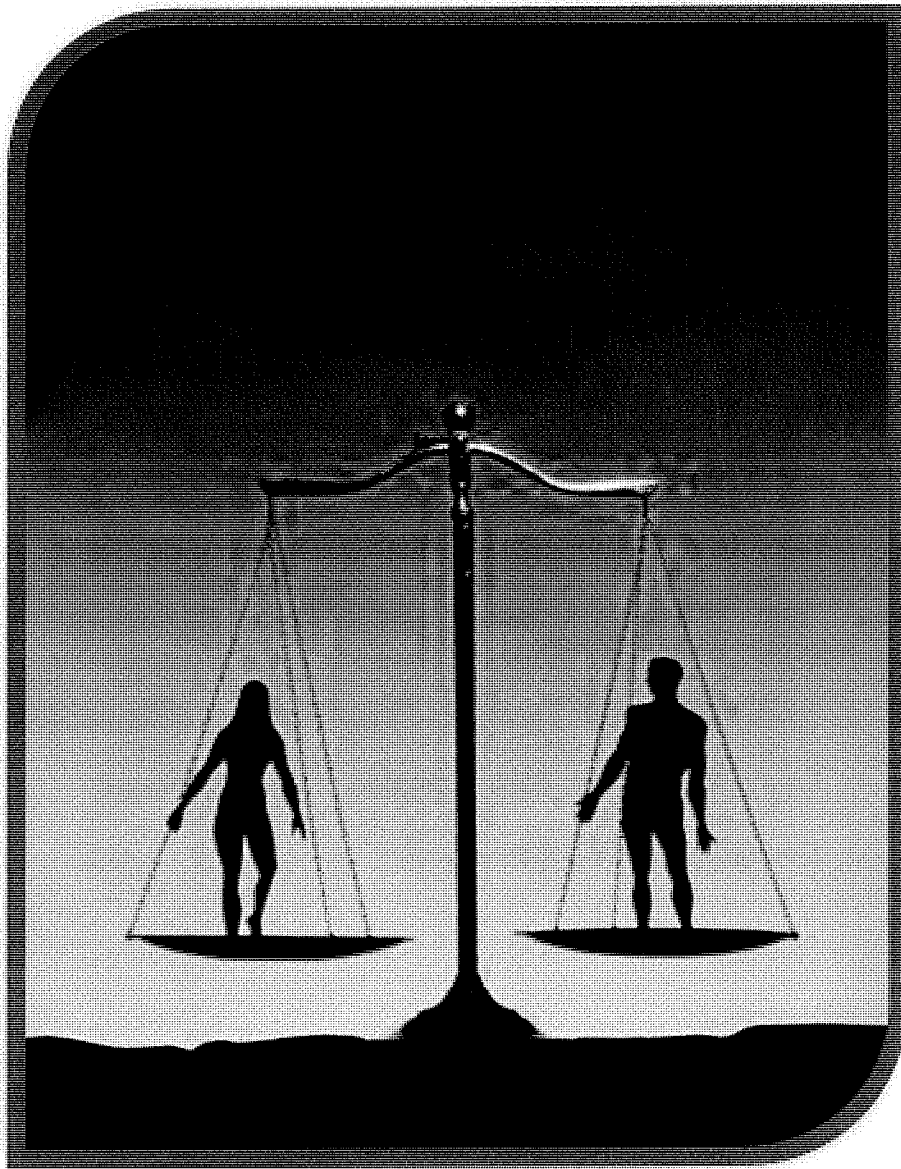
Realización:  
L. E. María del Socorro Pérez López

Corrección de estilo:  
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Diseño Gráfico y Editorial:  
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Impreso en Box Corporativo:  
Av. Revolución # 1733 Col. La Loma  
Guadalajara Jalisco.

Dirección General:  
Lic. Juan José Alvarado Razo



# Índice

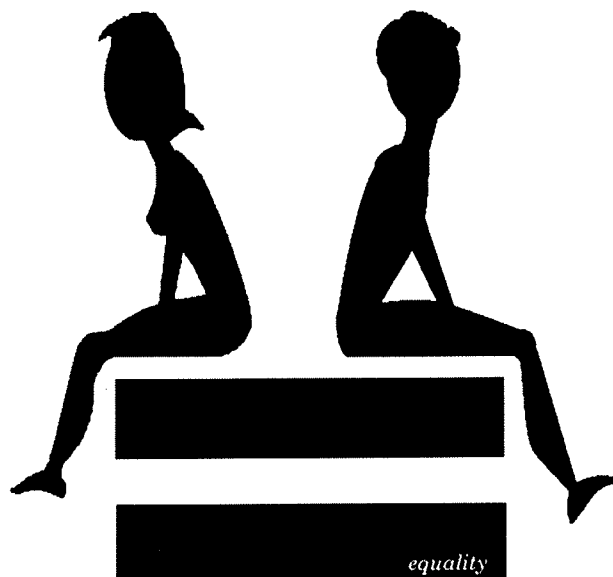
---

<b>Primer capítulo</b>	<b>5</b>
<i>Cultura de género e igualdad en la administración pública municipal de Tomatlán, Jalisco.</i>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizando la cultura y el género</li><li>• Por qué incluir el género en la administración pública municipal</li><li>• Iguales pero diferentes.</li></ul>	
<b>Segundo capítulo</b>	<b>17</b>
<i>Áreas de oportunidad para la implementación del Programa de Cultura Institucional de Género.</i>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué es un Programa de Cultura Institucional de Género?</li><li>• Construyendo un buen ambiente laboral<ul style="list-style-type: none"><li>○ Hablando un lenguaje no sexista</li><li>○ Familia y trabajo</li></ul></li><li>• Sensibilización y formación como herramienta de cambio</li><li>• Selección de personal y compensaciones laborales</li><li>• Hostigamiento y acoso sexual</li></ul>	
<b>Tercer capítulo</b>	<b>37</b>
<i>Manos a la obra</i>	
<i>Planeación del Programa de Cultura Institucional en el Municipio de Tomatlán</i>	
<b>Bibliografía</b>	<b>43</b>

---

## Primer capítulo

### Cultura de género e igualdad en la administración pública municipal de Tomatlán, Jalisco.



#### *Analizando la cultura y el género*

En la actualidad mujeres y hombres se relacionan en una sociedad marcada por la diversidad cultural de sus habitantes así como la complejidad del interactuar de éstos, la cual históricamente ha estado marcada por una cultura androcéntrica. Por ello, entender la cultura y el género permite que las y los lectores de éste Programa comprendan la subordinación y opresión de un grupo específico (mujeres) ante el mandato de un sujeto o sujetos (hombres) a partir de la división entre lo público y lo privado.

Para iniciar, el género es una construcción social y simbólica mediante la cual se asignan atributos socioculturales a partir del sexo (mujer-hombre). La antropóloga Rubi Gayle en un intento por entender la construcción social del género, establece el sistema sexo- género el cual es un “conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”; con estos “productos” culturales, cada sociedad arma un sistema sexo-género. Esto es un conjunto de normas a partir de las cuales la materia cruda del sexo humano y la procreación son moldeadas por la intervención social.

Por su parte, Lamas (2007) señala que “todas las sociedades clasifican qué es “lo propio” de las mujeres y “lo propio” de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas”.

Por ello, considerar el género como una relación sociocultural más, permite ver los vínculos entre éste y muchas relaciones socioculturales bajo una nueva luz; además de la clase existente, por ejemplo la raza, la edad, la sexualidad, la cultura, el lenguaje, la libertad, la religión, la familia y la economía. Las mujeres como grupo social han tenido ingresos económicos menores a los de los hombres, y esto se plasma, al menos durante los siglos XIX y XX, en tres hechos concretos: como trabajadoras domésticas o creadoras del hogar, no están remuneradas; asalariadas de clase media y baja, tienen menos sueldos que los hombres de su clase; y en los escalones más altos las mujeres constituyen sólo una pequeña proporción. De ahí que cada relación sociocultural no tenga para las mujeres el mismo significado para los hombres. (Bock: 1991).

En cuanto la cultura la real academia española la define “como el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”; También la

cultura es el conjunto de valores, costumbres creencias y prácticas que constituyen la forma de vida de un grupo específico (Eagleton: 2001). Octavio Paz señala la cultura “como un conjunto de actitudes, creencias, valores, expresiones, gestos, hábitos, destrezas, bienes materiales, servicios y modos de producción que caracteriza a un conjunto de una sociedad, es todo aquello en que se cree”.



La cultura surge de la necesidad de los seres humanos y su relación con la socialización o lo social. Existen elementos escritos y no escritos que rigen la cultura como son: los valores, el lenguaje, las tradiciones y creencias religiosas de una sociedad. De ahí las funciones de la cultura en las forma o maneras de relacionarse mujeres y hombres a través de la comunicación y las normas jurídicas, las cuales marcan el poder y la subordinación entre las personas.

Las culturas son el producto de la historia de un país y cambian a lo largo del tiempo, ya que existe una intervención social y política en estas. Por ello, al hablar de la correlación de cultura y género, permite comprender como a partir de una sociedad masculinizada por la cultura, historia y la política, el grupo de las mujeres ha sido posicionado en labores del cuidado.

Asimismo el poder de ciertos grupos sociales tiene una influencia en la cultura y su impacto es diferenciado según la raza, el género, la clase social, capacidades o discapacidades físicas; que generan trato diferenciado y marcan normas no escritas en “lo propio de las mujeres y hombres”. Tal es el impacto que influye en la forma de hablar, vestir y actuar de los géneros en la comunidad.

A partir de logros promovidos por grupos sociales de feministas se han generado cambios en la cultura mexicana, que se traducen en el ejercicio al voto, el uso de la píldora anticonceptiva y la participación activa en espacios políticos y de toma de decisión, de ahí que la intervención individual, social y gobierno propician la transformación del pensamiento cultural de instituciones como la familia, iglesia y gobierno.



***Por qué incluir el género cómo cambio de cultura en la administración pública municipal***

A nivel local las y los servidores públicos municipales mantienen una estrecha relación con las y los habitantes del municipio. Es por ello que las necesidades e intereses son diferenciadas en el acceso y uso de recursos y servicios. Incluir la perspectiva de género en la administración pública municipal permite visibilizar y analizar de manera diferenciada las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

*La perspectiva de género significa reconocer las desigualdades sociales en las cuales lo femenino y lo masculino han sido colocadas. Usualmente ambos sexos son vistos como diferentes, pero al observar que éstas y éstos piensan, sienten y se relacionan; se puede observar que muchas diferencias son en realidad desigualdades de poder. (Inmujeres: 2007).*

Las conferencias y convenciones internacionales de la mujer han marcado una pauta para que los gobiernos introduzcan la perspectiva de género en el quehacer gubernamental y con ello abonar a la eliminación de inequidades, desigualdades y brechas de género.

## DEFINICION DE BRECHAS DE GÉNERO

En la década de los setenta al celebrarse la Primer Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Conferencia produjo resultados fundamentales plasmados en un documento denominado “Declaración de México 1975 sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz” y un “Plan de Acción Mundial”. Constituyó un foro útil para la discusión de los problemas de la mujer y al mismo tiempo los enmarcó en un horizonte humanista más amplio, *definiendo tres objetivos base para las Naciones Unidas en beneficio de la mujer:*

- *La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;*
- *La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;*
- *Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.<sup>1</sup>*

Para 1979, con La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, surge el instrumento con más relevancia sobre los derechos de la mujer y sus libertades fundamentales. *En sus treinta artículos la (CEDAW) contiene principios clave para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como una serie de medidas que los estados parte deben considerar para la elaboración de sus agendas nacionales, encaminadas a eliminar actos discriminatorios que imposibilitan el acceso y oportunidades de las mujeres a sus derechos, definiendo discriminación contra la mujer, como toda distinción,*

---

<sup>1</sup> FUENTE

*exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*<sup>2</sup>

En 1985 se desarrolló la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, con el objeto de examinar y evaluar el logro del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz; marca el final de la década de la mujer. Asimismo se reconoció que la igualdad de las mujeres, no era una cuestión aislada, al reconocer que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y gestión de los asuntos humanos no solo constituían su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendía que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad. Por otra parte los gobiernos deberían establecer sus propias prioridades, sobre la base de sus políticas de desarrollo y su potencial de recursos.<sup>3</sup>

A 20 años de celebrarse la I Conferencia Mundial sobre la Mujer se organizó la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Acción a favor de la Igualdad, Desarrollo y la Paz. La cual marca un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la igualdad es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener un desarrollo sostenible basado en las personas, es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros. Un compromiso permanente y a

---

<sup>2</sup> FUENTE

<sup>3</sup> FUENTE

largo plazo, que permita afrontar los retos del siglo XXI, es esencial para que mujeres y hombres puedan trabajar para sí mismos, para sus hijas e hijos y para la sociedad. En la Plataforma de Acción se identifican doce esferas<sup>4</sup> de especial preocupación y que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer.

Para 2000 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en New York se desarrolla la Cumbre del Milenio, en la cual 189 dirigentes de naciones acordaron el establecimiento de metas y objetivo medibles con plazo para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer. Para tal efecto se derivan ocho objetivos denominados Objetivos del Milenio. En caso específico de las mujeres se enmarca el objetivo 3 que establece *Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer*.

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos se eroga la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006, cuyo objetivo es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

---

<sup>4</sup> La mujer y la pobreza; La educación y capacitación de la mujer; La mujer y la salud; La violencia contra la mujer; La mujer y los conflictos armados; La mujer y la economía; La participación de la mujer en el poder y toma de decisiones; Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.

En su capítulo cuarto de los municipios, artículo 16 señala lo dispuesto en la Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Por ello, con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley antes citada el Gobierno Federal presenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012 a través de su Eje 3. La Igualdad de Oportunidades, objetivo 16 señala el compromiso de eliminar la discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres alcancen pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual; estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2009-2012, establece objetivos estratégicos que se vinculan de forma transversal con el PND. El PROIGUALDAD a través de sus objetivos<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Objetivo estratégico 1 Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Busca construir una administración pública que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de gobierno, mediante la adopción de una política de transversalidad que involucra el trabajo de la Federación, así como a los poderes Legislativo y Judicial, y el sector privado. La transversalidad de la perspectiva de género es el proceso por el cual se valoran las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe en materia de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

estratégicos establece metas para cuantificables para la eliminación de la violencia contra las mujeres, la discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En acato a los mecanismos internacionales y nacionales en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no violencia contra las mujeres es que se diseñan y establecen estrategias de acción para incluir la perspectiva de género en instituciones públicas y privadas. En el caso de los gobiernos locales, la transversalidad o inclusión de la perspectiva de género requiere sumar mayores esfuerzos a diseñar planes, programas y proyectos sensibles a las necesidades e intereses de mujeres y hombres que coadyuven a mejorar su condición y posición de desventaja.

---

**Objetivo estratégico 5 Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.** Se enfoca a disminuir las brechas de desigualdad en el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de mujeres y hombres, mediante la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a las mujeres acceder de forma igualitaria a los servicios básicos de educación y salud, a la obtención de créditos, a la tenencia de la tierra, a las oportunidades productivas así como el acceso a empleos, con objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y coadyuvar a la superación de la pobreza.

**Objetivo estratégico 7 Impulsar el empoderamiento<sup>4</sup> de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.** Contribuir a que las mujeres y hombres vivan la democracia de forma igualitaria, con la posibilidad de acceder a cargos de elección popular y de toma de decisiones en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado, a través de acciones coordinadas con los partidos políticos y organizaciones sociales, logrando el fortalecimiento de la vida democrática en el país.

## *Iguales pero diferente*



La Constitución Política del Estado Mexicano señala en su artículo 4° que mujeres y hombres son iguales ante la Ley. De igual forma esta igualdad se da por ser seres humanos. El Inmujeres (2007) señala que la igualdad es un fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. De la misma forma que la igualdad de género, *la igualdad* parte del postulado que todos los seres humanos y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elección sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios.

El término de diferencia (s) en términos descriptivos: quiere decir que de hecho, entre las personas hay diferencias, que la identidad, de cada persona está dada precisamente, por sus diferencias, y que son estas las que deben ser tuteladas, respetadas y garantizadas en obsequio al

principio de igualdad. (Luigi Ferrajoli: s.f). De tal forma que la diferencia surge a partir del sexo y la identidad que asumen debido a la construcción social y simbólica que se ha atribuido que en múltiples ocasiones generan desigualdad, discriminación y violencia. Por consiguiente existe una desvalorización de un género hacia otro género.

Es por ello, que dentro de la igualdad se deben asumir las diferencias de raza, género, económicas y educativas. Por lo que para poder lograr una igualdad de hecho se requiere una suma de esfuerzos jurídicos y sociales, encaminados a la equidad de género. Entendiendo por equidad de género como un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. (D'Elia y Maingo: 2004, citado en Inmujeres: 2007).

Por lo que atender las diferencias dentro de los iguales propiciara cambios sociales y culturales en la forma en que son tratados y valoradas mujeres y hombres en diversos ámbitos en que se desarrollen.



## Segundo capítulo

### Áreas de oportunidad para la implementación del Programa de Cultura Institucional de Género.

Con el objetivo de hablar todas y todos el mismo lenguaje resulta necesario comprender ¿qué es cultura institucional?. Stephen:1993 define “la cultura puede inferirse de lo que los empleados dicen, hacen y piensan dentro de una situación organizacional e implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de conducta durante un período”.

El Inmujeres: 2002 señal que la cultura institucional “designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo” (Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro, sin año). Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”. La cultura institucional es, como se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

Mientras Azze: s.f. la establece “como una realidad, en que se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología, compartida y aprehendida individual y colectivamente, determinando y explicando el comportamiento de sus miembros, reconstruyéndose en sus propias

acciones”. Además de los recursos humanos, la cultura institucional en su desarrollo requiere de asentamiento y consolidación de dimensiones técnicas de la gestión, es decir: estructuras, procesos, tecnologías y recursos tangibles. Con el fin de:

- **Brindar seguridad y consistencia (con base a los valores compartidos) a los procesos de gestión que se desarrollan en las universidades.**
  
- **Promover los cambios y desarrollos futuros.**
  
- **Definir los líderes y las estrategias de desarrollo de la institución**
  
- **Promover sostenibilidad en la gestión por la calidad, partiendo de la propia gestión de la cultura de la institución.**

De tal forma que la cultura institucional puede ser interpretada en dos vertientes. La primera enfocada a un sistema de valores, normas, creencias e imaginarios escritos y no escritos del supuesto adecuado comportamiento de las personas que la conforman. La segunda referida a las normas jurídicas que señalan la razón de la institución, así como normas y reglamentos hacia las y los empleados.

Por ello, que al incorporar la variable de género en la cultura institucional, permite analizar y dar respuesta a las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de los roles y estereotipos de género, que han afectado la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral, donde en la mayoría de las ocasiones son el origen de la discriminación, subordinación y hostigamiento.

El Inmujeres (2002) señala que el Programa de Cultura Institucional de Género permite la incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

## Construyendo todas y todos un buen ambiente laboral

### *Hablando un lenguaje no sexista*

La comunicación humana es un proceso mediante el cual las personas transmitimos información así como nuestros sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.<sup>6</sup>

El lenguaje es el medio de comunicación mediante el cual mujeres y hombres establecen socialización, a través de éste se construyen las reglas imaginarias y no del actuar de cada uno de los géneros. El lenguaje no sólo crea realidades. Es también la herramienta fundamental para delimitar y construir la identidad social de los seres humanos. Nuestra identidad se construye mediante el nombre que la sociedad nos asigna, mediante la utilización de ese nombre por las gentes de nuestro alrededor, y mediante lo que se dice (o no se dice) del grupo del que formamos parte; dicho de otra forma, a través del lenguaje: cómo se nos llama y cómo se nos ignora (no hay mayor desprecio que no hacer aprecio, según la sabiduría popular), cómo se habla de nosotras y nosotros, cómo se nos ve, cómo nos presentamos en público y en privado, cómo nos explicamos y se explican nuestros actos, cómo se nos interpreta. (Bengoechea: 2003).

Con respecto a hombres y mujeres, el lenguaje identifica lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto

---

<sup>6</sup> Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fundación Mujeres. Madrid, España

neutral sino que está lleno de matices y de intenciones culturales. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, elaboró el Manual para el Uso No Sexista del Lenguaje, el cual señala que “la discriminación de género se ha construido desde el lenguaje. Así, su deconstrucción pasa por eliminar todas aquellas palabras que mantienen a las mujeres no sólo invisibilizadas, que es, una forma de discriminarlas mediante la exclusión, sino por eliminar también el uso de las palabras que las infravaloran, las subordinan, las denigran o que no son equitativas.

A través del lenguaje representamos el mundo en el que vivimos, razonamos, transmitimos ideas y sentimientos. Pero si este lenguaje solo habla en masculino, es un lenguaje sexista: mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad en el mensaje y este hecho contribuye a mantener la desigualdad en nuestra sociedad.<sup>7</sup> Por lo que a través del lenguaje se asignan los roles y estereotipos de género, los cuales marcan el poder, subordinación y discriminación entre mujeres y hombres. En la cultura mexicana es común nombrar a mujeres y hombres en términos, palabras y frases del masculino, generando con esto expresiones que ocultan e invisilizan a las mujeres.

### **Cuadro No...**

#### Sexismo en el lenguaje

- Invisibiliza e ignora a las mujeres
- Desvalora lo que hacen las mujeres
- Refuerza estereotipos y roles de género (femeninos y masculinos)
- El genérico masculino pretende incluir a las mujeres
- Discrimina al excluir

---

<sup>7</sup> IBIDEMM

Con el objetivo de incentivar una transformación en la comunicación de las y los servidoras/es públicos del Municipal de Tomatlán que propicie el respeto, la no discriminación y valorización del trabajo que desempeñan mujeres y hombres se presenta el **a, b, c** de lenguajes incluyente y no sexista en el quehacer municipal. :

**a) Lenguaje escrito**

- Mujeres y hombres trabajan o solicitan algún servicio al municipio. Es por ello que se deben nombrar según el género. (a) mujeres (o) hombres.
- No confunde con el lenguaje y hace visible a mujeres y hombres
- Presidente(a), Secretario (a), Coordinador (a), Jefe (a), Licenciado (a), Médico (a)

**b) Lenguaje colectivo**

- Al dirigir comunicados internos y externos resulta imperante utilizar genéricos que no invisibilicen a las mujeres en las oraciones o textos. Esto es, en caso de convocatoria o participación a un evento específico:
- **Correcto**
  - Queremos convocar.....
  - Se solicita que la infancia....
  - Los jóvenes mayores de....
  - La presidencia municipal.....
- **Incorrecto**
  - Los queremos convocar a .....
  - Se solicita que los niños .....
  - La juventud mayor de .....
  - El presidente municipal.....
- No confunde con el lenguaje y hace visible a mujeres y hombres

**c) Lenguaje personal**

- El lenguaje es una de las principales formas de expresar la cultura de mujeres y hombres, a través de éste se reafirman roles y estereotipos de género no escritos que discriminan e invisibilizan a los sexos. Por ello se debe tener cuidado al referirse a las personas y darles el nombre correcto. Cuando hay un grupo de personas pequeñas se les da el genérico de niños invisibilizando a las niñas, lo cual es normal en la sociedad. Sin embargo, este tipo de expresiones genera desigualdades y discriminación que tiene afectaciones no sólo en los juegos, si no en la toma de decisión y participación de las mujeres a lo largo de su vida.

Al modificar el genérico masculino en el lenguaje escrito, colectivo y personal se estarán eliminando mensajes discriminatorios que dañan la integridad y participación de las féminas. Si bien el género es una categoría gramatical que permite clasificar y dar nombre a lo femenino y masculino es indispensable evitar la connotación sociocultural en la forma de expresarse ante otro género. En el caso de los varones el genérico adquiere un doble valor, ya que a través de este se nombra a ambos sexos. Mientras que el femenino se omite e invisibiliza.

Por tanto el principal problema del lenguaje radica en el uso discriminatorio que se hace de esta y el verdadero cambio se presenta al nombrar las cosas y personas por su nombre y sexo.

### ***Familia y trabajo***



El trabajo se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto a los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas para satisfacer sus necesidades.<sup>8</sup> La conciliación entre vida familiar y trabajo es un

tema que ha ocupado un gran interés en los últimos años debido a la creciente incorporación de mujeres en el ámbito laboral, así como a la doble y triple jornada que sufren éstas debido a la división sexual del trabajo en ámbitos públicos y privados.

---

<sup>8</sup> IBIDEMM

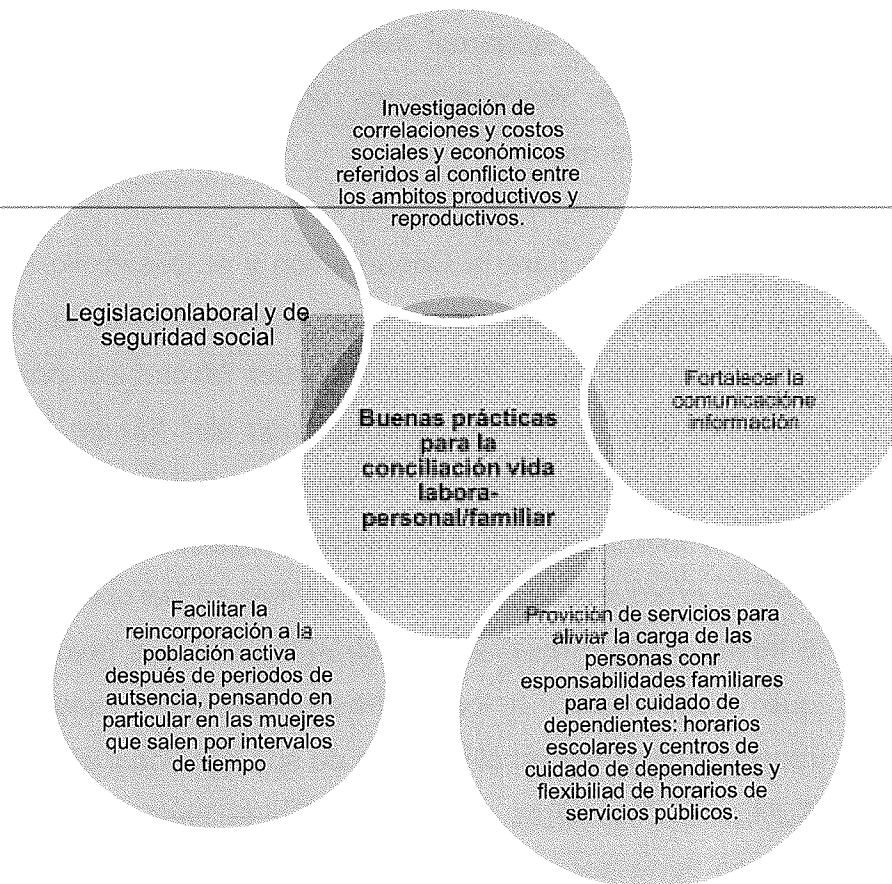
El papel que juegan mujeres y hombres en el ámbito laboral se ha marcado por la discriminación que han sido acreedoras las féminas por una cultura androcéntrica. Esto debido a que históricamente las mujeres son quienes se encargan del cuidado de la familia, mientras que el varón era el principal proveedor económico del hogar. En la actualidad este patrón ha sufrido cambios drásticos debido a que mujeres de todas las esferas sociales contribuyen en igual o menor medida en la economía del hogar. Sin embargo siguen siendo las féminas quienes aunado de cumplir con una carga laboral son quienes se encargan del hogar y el cuidado de las y los hijos. Por lo cual la conciliación de vida laboral y familiar ha carecido de igualdad entre mujeres y hombres.

El origen de conciliación entre estos dos ámbitos surge en la década de los ochenta con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidad Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de hacer recomendaciones para la interrelación entre trabajo y familia y facilitar la igualdad entre trabajadoras/es con y sin responsabilidades familiares. Asimismo el convenio explica la existencia de una serie de factores que generan una problemática importante físicas, metales y laborales para los actores, así como para la sociedad en su conjunto. Por ello, el convenio apunta a la realización de cambios necesarios en espacios laborales y públicos para adaptar la organización social a las realidades sociales y económicas del conflicto trabajo-familia.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Políticas sociales y género, Tomo II. Los problemas sociales y metodológicos. Zaremborg Griselda Coordinadora. FLACSO México 2008.





FUENTE: Políticas sociales y género, Tomo II. Los problemas sociales y metodológicos. Zaremborg Gisela, Coordinadora. FLACSO, México. 2008.

Empero por qué la conciliación entre estos dos ámbitos, si bien los hogares han sufrido cambios radicales, sin embargo las tareas de las mujeres no han sido a la par. Esto se debe a que la cultura de la sociedad en que se habita sigue reproduciendo roles y estereotipos que continúan perpetuando el deber ser y hacer de mujeres y hombres.

Con el objeto de que mujeres y hombres puedan contar con un desarrollo equitativo resulta necesario reorganizar de forma más equitativa las responsabilidades domésticas. El tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo crece cada día más. En paralelo, disponen de menos espacio para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación. Esta situación es más grave para las mujeres, especialmente aquellas

provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.<sup>10</sup>

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su texto *¿mi bebé o mi jefe? Como conciliar la vida familiar con el trabajo* señala *¿qué son las medidas favorables para la familia? “son aquellas que facilitan la armonización del trabajo y la vida familiar al fomentar la adecuación de los recursos familiares y el desarrollo de los niños, lo cual permite la elección de los padres por trabajar y cuidar a sus hijos, y promueve la igualdad de género en las oportunidades de empleo”;* a través de éste texto se muestran las políticas favorables para la familia que ayudan tanto a los padres como a las madres a combinar sus responsabilidades en el cuidado de sus hijas/os y el trabajo de tres países Australia, Dinamarca y Holanda. En el caso de Australia la política pública tiene por objetivo dar a los padres la posibilidad de elegir entre cuidar a los hijos o trabajar con un apoyo social; en Holanda los empleos de tiempo parcial, tienen los mismos derechos que del tiempo completo en el caso de que se decida cuidar a las y los hijos; por último el caso Danés apunta al tiempo completo y con bases universales por una fuerza de trabajo en equidad de género. Para lograr este propósito se proporcionan apoyo global a la familia, generosos programas de licencias relacionados con los hijos y guarderías para casi todos los infantes desde los seis meses de edad.

---

<sup>10</sup> FUENTE PNUD OIT

**Cuadro No.....**

Medidas laborales favorable a la familia  
*Algunas asignaciones básicas en el sistema australiano de relaciones industriales*

Permisos a los padres (varios a lo largo de 20 años)	52 semanas de permiso (no pagado) con el derecho a regresar al mismo puesto (o similar). Cualquiera de los dos padres puede tomar el permiso, pero no al mismo tiempo (excepto durante una semana). Estos derechos están incorporados en la legislación (ley de relaciones en el lugar de trabajo, ARLT, de 1996)
Permiso de maternidad para trabajadoras eventuales (mayo de 2001)	Las trabajadoras eventuales con un empleo regular con el mismo patrón durante 12 meses tienen el mismo derecho al permiso no pagado que las empleadas permanentes.
Permiso para cuidad a los hijos (1994,1995)	Los trabajadores pueden emplear hasta cinco días de su permiso por enfermedad para cuidar a su familia. También se establecieron algunas medidas para poder tomar en ocasiones aisladas el permiso anual con propósitos de cuidado familiar. En algunos casos comprobados por el Estado, esto se extendió más.

FUENTE: ¿Mi bebé o mi jefe?, cómo conciliar la vida familiar con el trabajo OCDE. Fondo de Cultura Económica. 2005.

En México los últimos quince años se han creado una serie de instrumentos internacionales y nacionales que coadyuvan a la conciliación entre vida laboral y familiar, tal es el caso de Certificaciones en Familia Socialmente Responsables, Modelo de Equidad de Género y **conciliación de vida laboral y familiar de la Secretaría del trabajo.....SEÑALAR EXPERIENCIA DE MEG**

Lo anterior se derivó en que los costos personales y empresariales que sufrían las industrias, empresas e instituciones por falta de rendimientos, productividad, insatisfacción y pérdida de personal especializado femenino se centraba en la falta de programas encaminados a satisfacer

necesidades básicas de cuidado y convivencia con sus familias. Para los varones estudios diversos revelaron que existía una pérdida de convivencia con sus familias a falta de tiempo para el cuidado de sus familias.

Por ello, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 en su estrategia 1.4. señala la promoción y establecimiento de normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Federal; a través de dos de sus seis líneas de acción señala el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores del sector público, así como impulsar, de conformidad con las disposiciones aplicables, la creación de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales en la Administración Pública Federal.

Para alinear las tareas del Municipio de Tomatlán y lo establecido en el Plan Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que permita que mujeres y hombres mantengan una correlación e interacción entre la familia y el trabajo se deberá trabajar en dos vertientes.

La primera correspondiente al Ayuntamiento verificando sí los instrumentos de capacitación y prestaciones, son las adecuadas para que mujeres y hombres puedan tener acceso a éstas.

- 1.- ¿Mujeres y hombres tienen el mismo acceso a las guarderías del municipio?
- 2.- ¿Los horarios de las guarderías coinciden con los horarios de trabajo?
- 3.- ¿La capacitación se desarrolla acorde a los horarios de trabajo de las y los servidores públicos?
- 4.- ¿Quiénes participan en mayor porcentaje en la capacitación? Y ¿Por qué?
- 5.- ¿Existen eventos que propicien que mujeres y hombres convivan con su familia?
- 6.- ¿Cuándo nace un hijo/hija se brinda permiso al padre para el cuidado de la madre e hijo/hija?
- 7.- ¿Cuándo un hombre pide permiso para llevar a su hija/hijo a consulta médica que respuesta se le da por parte del jefe o jefa del ayuntamiento?

Con la respuesta de los cuestionamientos, permitirá visibilizar la situación del Municipio ante la conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollar acciones afirmativas o a favor del personal a corto, mediano y largo plazo que inciten la convivencia entre lo público y privado.

La segunda vertiente se refiere a la del personal, a través de la aplicación de encuestas sencillas y claras que permitan conocer las y los intereses de mujeres y hombres, así como sus necesidades que posibiliten una interacción entre el trabajo y la familia.

- 
- 1.- Considera usted que la carga de trabajo y responsabilidades es igual para mujeres y hombres
  - 2.- Para usted en su espacio de trabajo existe igualdad entre mujeres y hombres
  - 3.- La capacitación que usted recibe esta dentro de sus horarios de trabajo
  - 4.- Existen actividades extra laborales que permiten que mujeres y hombres convivan con sus hijas e hijos
  - 5.- En su dependencia los permisos para atender problemas familiares son iguales para mujeres y hombres
  - 6.- Goza de permiso sí su hija e hijo tiene alguna junta de madres y padres de familia
  - 7.- Sí su pareja o esposa acaba de tener un hijo/a tiene permiso por paternidad
  - 8.- Considera usted importante que mujeres y hombres tengan las mismas responsabilidades en el hogar
  - 9.- Considera usted importante que exista conciliación entre vida laboral y familiar.
- 

Por otra parte el Ayuntamiento de Tomatlán a través de la institución designada para la aplicación y seguimiento del Programa de Cultura Institucional de género deberá establecer diversos canales de comunicación para conocer las necesidades, demandas y sugerencias que se presenten de forma personal acerca de la compatibilidad de tiempo entre las actividades laborales y el hogar, a través del establecimiento de buzones de sugerencia.

Derivado de lo anterior se buscará la estrategia adecuada para la modificación de reglamentos que permitan que hombres y mujeres se apoyen con el cuidado de hijas/os en caso de enfermedad. Así como acuerdos flexibles para que puedan balancear el trabajo con las responsabilidades familiares, incluyendo estudios y situaciones especiales, sin descuidar sus trabajos. En el caso específico del nacimiento se deberá analizar la pertinencia y el compromiso a favor de la paternidad para sus trabajadores con la finalidad de que participen en el nacimiento de las y los hijos, otorgando permiso de paternidad según los días que se acuerden en el Ayuntamiento para la atención del hijo/a y madre por parte de su pareja.

### ***Sensibilización y formación como herramienta de cambio***

La capacitación es una herramienta teórico metodológica que permite generar cambios en el las conductas y el pensamiento de mujeres y hombres, a través de la sensibilización y formación se lograr transformar el pensamiento con el fin de eliminar la desigualdad y discriminación en la estructura del gobierno municipal.

Entre las acciones para modificar cambios en la cultura de las y los servidores públicos del municipio, resulta imperante la sensibilización en temas de género, discriminación, derechos humanos y laborales en caminados a la igualdad entre mujeres y hombres, debido a que no solo beneficiara el ambiente laboral interno, sí no que su alcance se transmitiría hacia la comunidad en general.

El primer paso para iniciar con ésta transformación es identificar las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico institucional de género, en específico en el tema de capacitación y formación de personal. Lo que

permitirá diseñar un plan de trabajo y una oferta de capacitación que atienda las brechas y desigualdades de género. De igual forma se requiere comunicar de manera interna a las y los trabajadores el Programa de Cultura Institucional de Género, los beneficios y compromisos para lograr su éxito.

De tal forma que se manifieste que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la capacitación. Por tal motivo ésta se realizará en horarios de trabajo para que puedan acudir mujeres y hombres en igualdad de condiciones, esto se traducirá en crecimiento personal y profesional en el trabajo.

El programa y/o oferta de capacitación deberá tomar en cuenta como ejes rectores:

Perspectiva de género	Derechos humanos	Hostigamiento sexual y acoso
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocer las desigualdades sociales en las cuales lo femenino y lo masculino han sido colocadas. Esto es, usualmente mujeres y hombres son vistos como diferentes, pero al observar que éstas y éstos piensan, sienten, se relacionan con su cuerpo y con otras y otros, en general realizan actos con base en los roles de género, podemos observar que muchas diferencias son en realidad desigualdades de poder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscrito a la dignidad de ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostigamiento sexual abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derechos. El hostigamiento es toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o mismo.</li> <li>• Acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual.</li> </ul>



En cuanto a la perspectiva de género se diseñará un taller, pláticas o conferencias que sensibilicen a las y los servidores públicos como los roles y estereotipos de género han manipulado la condición de vida de las mujeres y hombres en espacios públicos y privados, que en la mayoría de los casos imposibilitan su pleno desarrollo.

Los temas a abordar en las acciones de capacitación en derechos humanos se centran en diseñar material que exponga de forma clara y precisa los derechos de las mujeres, empoderamiento, discriminación y violencia de género. Temas que han generado graves problemas de salud pública que no solo afectan en forma personal si no colectiva los espacios laborales y familiares en que viven.

El hostigamiento sexual y laboral se expondrá las causas y consecuencias que tiene éste en los espacios de trabajo, asimismo se presentarán los instrumentos internacionales, nacionales y estatales que abordan y penalizan este comportamiento.

### ***Selección de persona y compensaciones laborales***

Para lograr cambios en materia de selección de personal y compensaciones laborales se requiere de aplicar cambios en materia de reglamentos del área de personal del Ayuntamiento, ya que a través de estas modificaciones se lograra una real institucionalización del Programa de Cultura Institucional de Género.

El elemento clave para lograr las modificaciones pertinentes requiere de una voluntad política por el cambio referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto es, generar acuerdo con las y los regidores, personal de toma de decisión para su aprobación y modificación a los reglamentos internos.

Para iniciar con una buena práctica en la materia, las convocatorias de nuevos puestos o vacantes deberán modificar utilizar un lenguaje no sexista, así como la modificación de puestos genéricos a puestos sexuados. Por consiguiente las y los candidatas/os serán evaluadas/os de la firma forma tomando criterios neutros como lo son la experiencia, formación, conocimientos y habilidades para el puesto.

En cuanto a los perfiles de puestos y percepciones, no deberán estar orientados a un sexo en específico, ya que de esto forma parte del cambio a través del Programa de Cultura Institucional de Género en el municipio. Por ende los sueldos deberán ser iguales por sexo-puesto para mujeres y hombres, o en otras palabras mujeres y hombres deberán tener la misma percepción salarial por el mismo puesto y mismas actividades.

Se deberá tener gran cuidado en no solicitar examen de embarazo, ya que la Ley para las y los servidores públicos del Estado de Jalisco y sus Municipio en su Título Tercero, Capítulo I, art. 56 bis, párrafo I, prohíbe este examen.

## *Hostigamiento y acoso sexual*



El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Para coadyuvar en la erradicación de estas conductas, se deberá analizar los resultados del diagnóstico de cultura institucional de género en su apartado hostigamiento y acoso sexual, ya que a través de éste de podrá implementar acciones correctivas y de sanción para las o los agresores.

Es por ello, que se deberán implementar campañas que sensibilicen que este tipo de conductas son nocivas atentan la dignidad humana de mujeres y hombres. Al igual se deberá incentivar a que las y los servidores públicos del ayuntamiento se abstengan de realizar bromas, chistes o

comentarios desagradables y ofensivos del sexo opuesto. A continuación se señalan una serie de situaciones que no deberán ser permitidas:

- Carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos hacia las personas que laboran en la organización.
- Presiones hacia alguna persona que labore en la organización para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo de una persona por el hecho de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias hacia las personas por rechazar proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado

## **Tercer Capítulo**

### **Manos a la obra**

#### ***Planeación del Programa de Cultura Institucional en el Municipio de Tomatlán***

La planeación es una tarea que permite decidir qué hacer para modificar, cambiar o evitar una situación problemática, a través de esta se traza un plan que implica tener uno o varios objetivos y acciones para cumplir con lo establecido. Gotees señala: planear es “hacer que ocurran cosas que de otro modo no habrían ocurrido” equivale a trazar los planes para fijar dentro de ellos una acción futura.<sup>11</sup>

Con el fin de que el Programa de Cultura Institucional de Género en el Municipio de Tomatlán tenga éxito, se requiere considerar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento, ya que el análisis de género es una herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural (Inmujeres: 2007). De igual forma se asegurara la incorporación del elemento de equidad, en especial con la distribución de tareas, recursos y beneficios que se obtengan del Programa.

Para lograr la transversalidad del enfoque de género se requiere que las y los encargados del Programa en conjunto con las autoridades competentes analicen sí el Programa contará con la participación plena de mujeres y hombres en las áreas de oportunidad que se generen a través

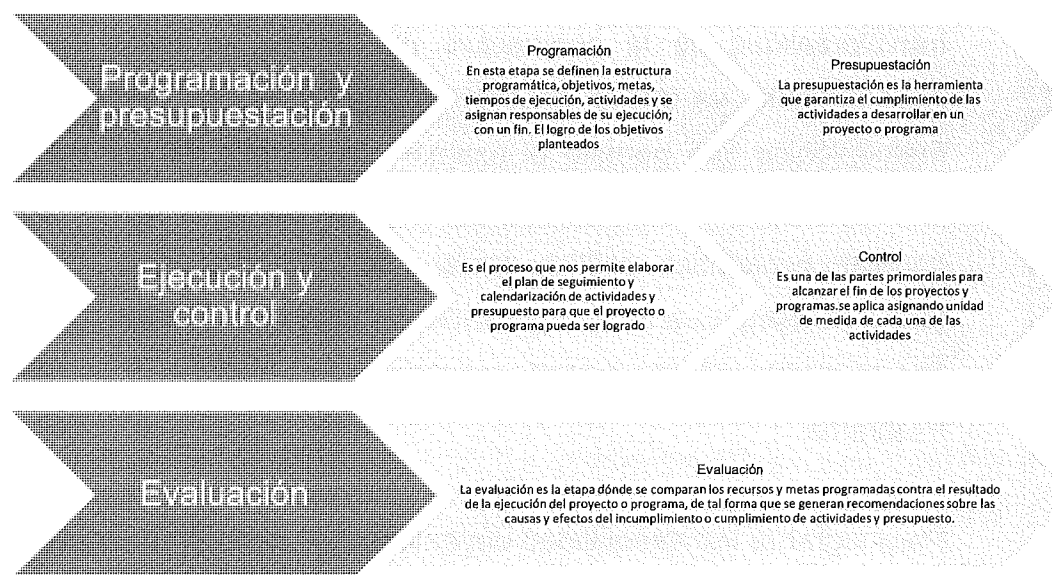
---

<sup>11</sup> En tesina Guía metodológica para elaborar planeación con perspectiva de género de la Especialidad de Género de la UPN 141, Pérez Socorro 2010.

de éste, asimismo si se contará con recursos necesarios para desarrollar acciones afirmativas o favor del personal para eliminar desigualdades a corto, mediano y largo plazo.

Para dar inicio a la planeación del Programa de Cultura Institucional, es necesario contar con un diagnóstico previo de cultura de género, ya que a través de éste se identifican y visibilizan brechas de género, desigualdades y áreas de oportunidad que podrán ser corregidas mediante la planeación. A partir de éste instrumentos se inicia con el proceso general de planeación el cual señalara objetivos, metas, acciones e indicadores de los avances del Programa de Cultura Institucional.

El proceso general de planeación consta de cinco pasos, como se describen en el siguiente gráfico:



El objetivo general del Programa deberá señalar los cambios que se pretendan lograr en el Ayuntamiento a favor de la equidad e igualdad de oportunidades a mediano y largo plazo. La redacción de este debe señalar la contribución que se desarrollara para solucionar el problema específico.

Los objetivos específicos, surgen del diagnóstico y la búsqueda de solución de problemas o áreas de oportunidad detectadas. Asimismo estos objetivos señalan las acciones, servicios y capacitaciones que se implementarán a lo largo del Programa.

La ejecución del programa se desarrolla a través de las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos. Para tal efecto se asignarán responsables, tiempo de ejecución de las actividades en las que se señale fecha de inicio y término, recursos e insumos materiales y humanos para su realización.

Las metas e indicadores señalan de forma cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y evaluación de las acciones desarrolladas. En caso de no cumplir con las metas establecidas se deben diseñar otro tipo de estrategias para su cumplimiento en tiempo y forma.

En cuanto a los indicadores, Garda y Pérez (2009), señalan que los indicadores de género permiten medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la equidad de género. Su función se centra en mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones. Particularmente los indicadores de género miden:

- En qué medida las mujeres y los hombres participan en proyectos o programas.
- Si en éstos se han tomado en cuenta las necesidades de las mujeres y hombres participantes.
- Si los intereses de mujeres y hombres han sido tomados en cuenta, y si no se oponen en algún aspecto.

- Se busca medir si se ha eliminado la discriminación de género, que es el motivo central por el cual supuestamente se elaboró el proyecto.

Con la implementación del Programa de Cultura Institucional de Género se establecerán en el Municipio buenas prácticas de género, refiriéndose con esta a todas aquellas acciones, mecanismo, modificaciones y normas que se establecen para lograr un desarrollo humano y social de las y los trabajadores de una empresa o institución. El Inmujeres: 2005 señala que las buenas prácticas con un conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre mujeres y hombres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas. Esta publicación establece que el sentido de aplicar las buenas prácticas de género, garantizan la plena incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, con equidad, igualdad de oportunidades económicas, educativas, políticas, sociales y de toda índole; promover la igualdad de género, establece congruencia en el discurso de género; evita prácticas que atenten contra la dignidad, discriminación, contrataciones, ambiente laboral en las condiciones de trabajo.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral puede englobar todo tipo de acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre los sexos en cualquier área de intervención y que tengan resultados perceptibles. Como principio general, sin embargo, estimamos que una buena práctica para la OIT debe enmarcarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico de la OIT: proteger y promover los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social. Como tal, la práctica en



cuestión contribuirá plena o parcialmente a la implementación de la estrategia de la OIT para la integración de la perspectiva de género.<sup>12</sup>

### **Buenas prácticas de género a nivel internacional**

En Chile, el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, "Iguala.cl", ha sido una iniciativa impulsada por SERNAM desde la asunción de la administración Bachelet. El año 2006 se conforma para desarrollar, implementar y validar metodologías y herramientas que contribuyan a eliminar las prácticas discriminatorias por razón de sexo, que se reproducen en las relaciones laborales al interior de los servicios públicos y de las empresas, tanto públicas como privadas.

**Planificación para la igualdad.** Esta práctica muestra el valor de un plan de acción para la igualdad como una herramienta para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. El Ente para el Empleo y la Formación (ETC) de Malta, creado en 1991, provee un servicio nacional para el empleo y asegura su funcionamiento. El Ente propone programas de capacitación y servicios de empleo a todos aquellos que buscan un empleo y ayudan a los empleadores en la contratación. Uno de sus objetivos estratégicos es materializar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de integrar la perspectiva de igualdad de género en el seno del organismo. El Plan de Acción para la Igualdad de Género del ETC para 2003–2004 describe las actividades de integración de la perspectiva de género que el Ente lleva a cabo en el curso de estos dos años. Estas incluyen iniciativas de empleo y formación, proyectos de investigación y campañas educativas.

---

<sup>12</sup> Buenas prácticas en el lugar de trabajo, una guía para la igualdad. Oficina para la igualdad. Organización Internacional del Trabajo. 2005.

### **Información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.**

Esta práctica muestra cómo los mandantes de la OIT pueden trabajar en forma conjunta para integrar la perspectiva de igualdad de género en sus procesos de planificación y ejecución. En 1997, el gobierno de Malí dio un paso importante hacia la institucionalización de la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores de ambos sexos al crear un Ministerio para la Promoción de la Mujer<sup>16</sup> reemplazando a la anterior Comisión para la Mujer (Commissariat de la Femme). El nuevo ministerio, en cooperación con los empleadores, los sindicatos y otras partes interesadas, puso en marcha un proceso de atención permanente a las cuestiones de igualdad de género en el trabajo, elaborando y ejecutando un plan nacional de acción estructurado en base a una serie de actividades que incluyeron la promoción de conocimientos jurídicos básicos, difusión de la información y capacitación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.

## Bibliografía

Azze Pavón B. Aida. La cultura institucional en los procesos por la calidad en la educación superior. <http://www.uned.ac.cr/paa/pdf/Materiales-autoev/19.pdf>

Brown Grossman Flor y Domínguez Villalobos Lilia Coordinadoras. 2010. México: desigualdad económica y género. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.

Fondo de Cultura Económica. 2005. ¿Mi bebé o mi jefe?. Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo.

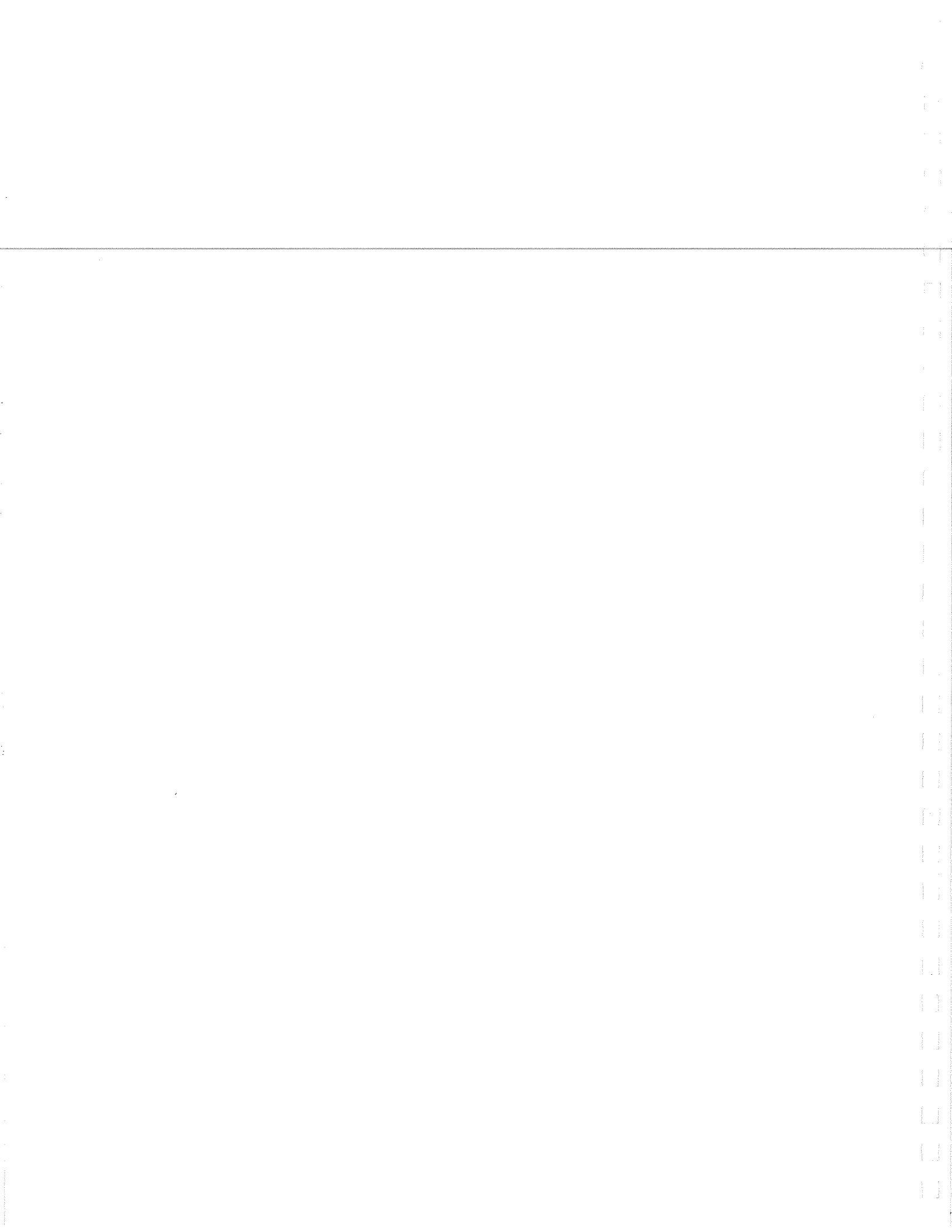
Gutiérrez Castañeda Griselda. 2002. Democracia y luchas de género: La construcción de un nuevo campo teórico y político. Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinación de Humanidades. Colección Libros Programa de Estudios de Género.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. Cultura Institucional

\_\_\_\_\_. 2005. Las Mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile 2009.

Organización Internacional del Trabajo. 2005. Buenas prácticas en el lugar de trabajo, una guía para la igualdad. Oficina para la Igualdad.



MVZ. JUVENTINO SAHAGÚN VIRGEN  
Presidente Municipal de Tomatlán Jalisco

LIC. LUZ ESTELA CORTEZ  
Directora del Centro de Atención Integral de la Mujer Tomatlense