

H. Ayuntamiento Municipal
Constitucional de Venustiano
Carranza, Chiapas

Nuevos Escenarios de
Equidad de Género:
Institución y
Ciudadanía
Relatoría General

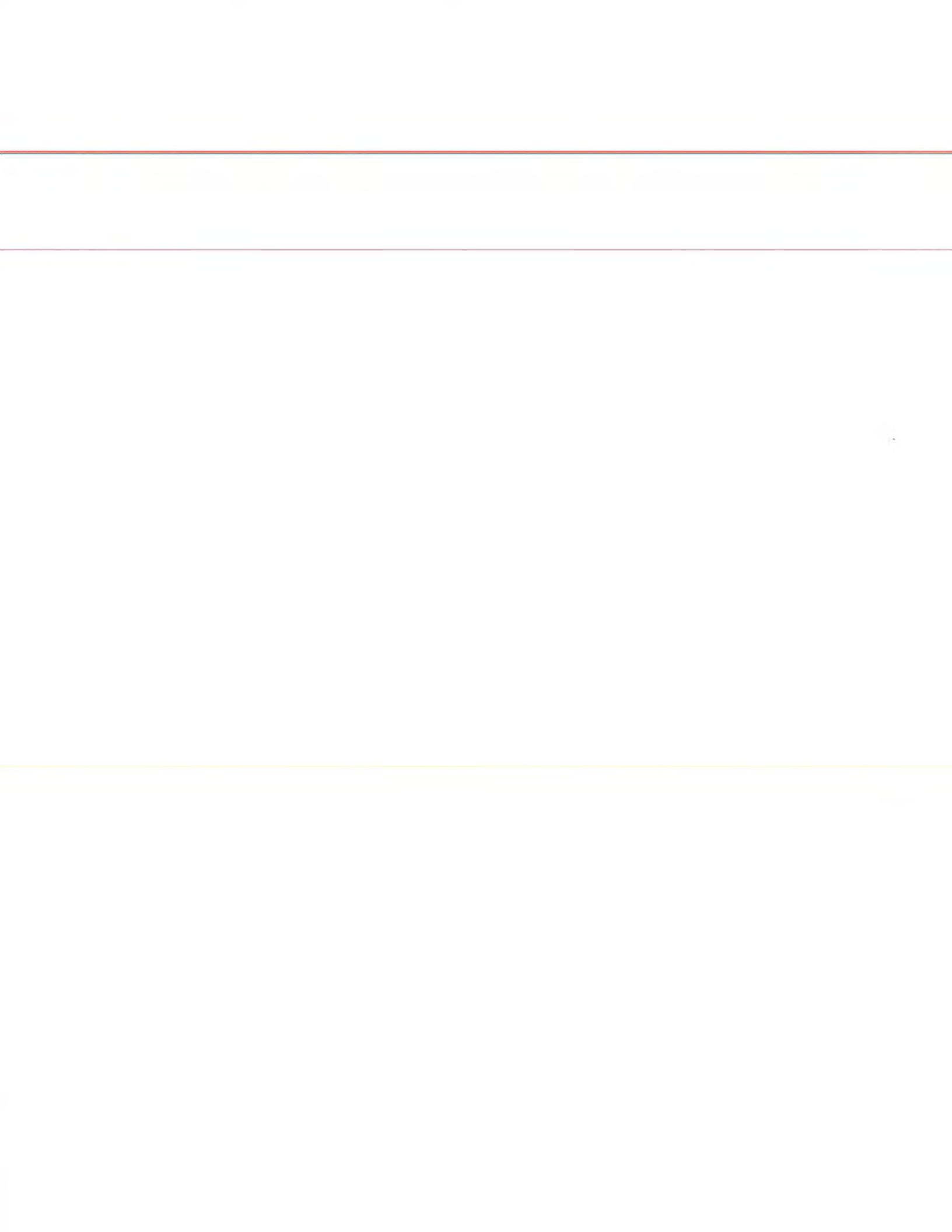


Instituto Nacional de las
Mujeres

FODEIMM 2011

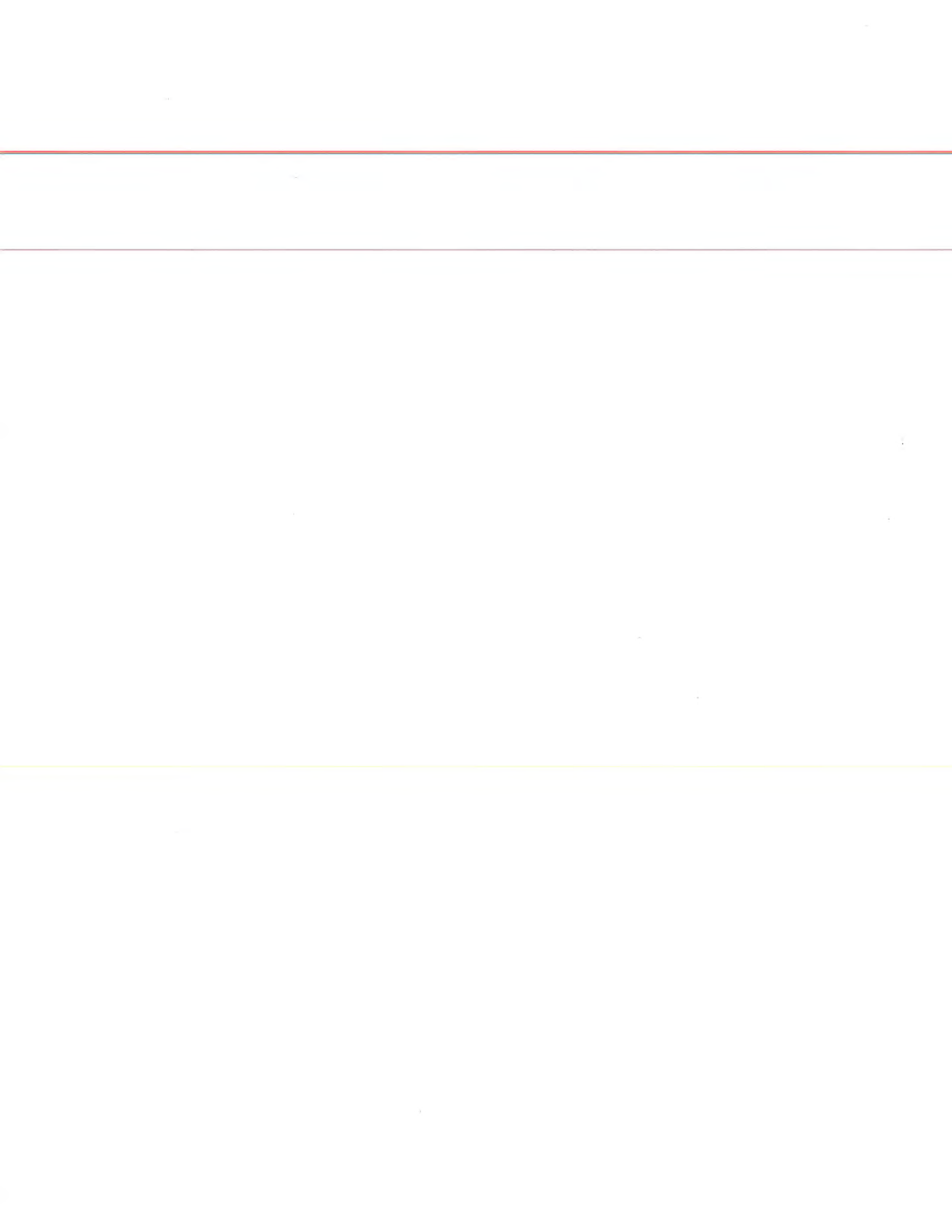
Categoría "B"

fodeimm



INDICE

Presentación	3
I. Antecedentes del proyecto autorizado	5
I.1 Capacitación y Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal	5
I.2 Fortalecimiento de la Ciudadanía	6
II. Actividad 1: Capacitación y Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal	
II.1. Taller participativo de capacitación sobre cultura institucional, política pública municipal y equidad de género: “cultura institucional y género”	8
II.2. Diagnóstico de la cultura institucional municipal mediante la aplicación del cuestionario de cultura institucional a nivel municipal	16
II.3. Taller de análisis de la cultura institucional: construcción de nuevos escenarios con equidad	39
II.4. Reunión de trabajo para definir las acciones específicas del PCI municipal.	46
II.5. Foro de resultados y propuestas	50
III. Actividad 2: Fortalecimiento de la Ciudadanía	
III.1. Conferencia “Ciudadanía por la Equidad de Género”	52
III.2. Talleres Participativos de Capacitación e Identificación de Acciones de Equidad	57
III.3. Mesas de trabajo para definir mecanismos de atención a las propuestas ciudadanas de equidad.	83
III.4. Reuniones con el Comité de participación ciudadana de mujeres.	85
III.5. Foro de resultados generales.	90
Bibliografía	91
Anexos	
1. Cuestionario municipal de cultura institucional Cartas descriptivas	
2. Cuestionario aplicado	
3. Base de datos del CCI	
4. Listas de asistencia	
5. Informe fotográfico	
6. Insumos de los talleres	



PRESENTACIÓN.

El Gobierno de la República establece en su Plan Nacional de Desarrollo (PND), que el desarrollo humano sustentable es un proceso de ampliación de capacidades y de construcción de igualdad de oportunidades para toda la sociedad, por lo que es el principio que orienta a cada uno de los ejes que rigen la política del país y para que el proyecto de la nación sea viable y logre concretarse en cada persona.

El Instituto Nacional de las Mujeres, reconoce los compromisos adquiridos por parte del gobierno mexicano de dar “cumplimiento a los instrumentos internacionales que promueven los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres mediante la adecuación del marco jurídico y el diseño de políticas que transformen la manera de operar de la administración pública y fomenten la igualdad entre mujeres y hombres”¹, y que se concretiza en dicho Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual establece que “el desarrollo humano sustentable, como proceso de ampliación de capacidades y de construcción de igualdad de oportunidades para toda la sociedad, es el principio que orienta cada uno de los ejes que rigen la política del país, para que el proyecto de nación sea viable y logre concretarse en cada persona”².

Y para dar cumplimiento a dichos compromisos, creó “desde 2005, el Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres, mismo que en 2008 se constituyó en Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (Fodeimm), con el propósito de incentivar procesos de institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas y acciones de los gobiernos municipales apoyando la creación y fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres (IMM)”³.

Es así que, mediante el impulso de proyectos concretos y viables para el desarrollo de los municipios, el INMUJERES persigue alcanzar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las instancias gubernamentales y lograr que con la institucionalización de éstos principios, se logre reorganizar y transformar la cultura y las prácticas hacia una verdadera equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

De manera específica, el Programa de Cultura Institucional y el de Fortalecimiento a la Ciudadanía o Participación Ciudadana con equidad de género en la Administración Pública se presenta como una publicación pionera en su género en México, dado que conjunta la seriedad y actualidad de la teoría y la investigación académica, con una dirección práctica y ejemplos concretos para orientar el cambio en materia de discriminación femenina en las instituciones de gobierno.

En este marco, este proyecto de trabajo denominado “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”, autorizado por el Instituto Nacional de las Mujeres a través del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, el cual estuvo ejecutado para la Instancia Municipal de las Mujeres de Venustiano Carranza, a cargo de la Ing. Adriana Alejandrina Coello Avendaño, en su emisión 2011, permitió que se hiciera este trabajo con el fin de contribuir al desarrollo de las capacidades teóricas del gobierno municipal, y con ello formular y gestionar propuestas que transformen el marco normativo y programático del municipio, todo esto orientado a la transversalidad y la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas

¹ Bases de operación, FODEIMM 2011, INMUJERES.

² Ibídem

³ Ibídem

públicas y en la cultura institucional de este municipio, generando la apertura de espacios de intervención de la mujer y promoviendo la aceptación y participación de las mujeres en todas sus áreas.

Este recurso fue autorizado para realizar dos ejes de acciones dentro del proyecto general antes mencionado: I. Diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal y II. Fortalecimiento de la Ciudadanía.

El presente documento informa el proceso general de trabajo para ejecutar ambos ejes y los productos específicos de cada uno de ellos se integraron y se entregan de manera independiente, el primero titulado "Programa de Cultura Institucional del Municipio de Venustiano Carranza" y el segundo "Propuestas ciudadanas para incorporar la Agenda Municipal de género" en el mismo municipio.

Los objetivos generales que guiaron estos trabajos fueron fortalecer el desarrollo de una cultura de igualdad y respeto a los derechos humanos de las mujeres dentro de la administración pública municipal a través del diseño e implementación de programas de cultura institucional municipales; e incentivar el uso del diagnóstico de la condición de las mujeres y su posición de género, producto de la emisión anterior del FODEIMM para concretar las propuestas de política pública municipal que contribuyan a la igualdad de género.

El presente informe articula todas las actividades realizadas y presenta su descripción bajo el siguiente orden.

En la primera parte se presenta el procedimiento general de todo el proyecto, en el entendido que en la segunda y tercera parte de este mismo informe, se desagrega de manera detallada cada una de las actividades realizadas.

En la segunda parte, se informa de manera detallada, el desarrollo de las actividades realizadas dentro de la actividad uno de Capacitación y diseño del programa de cultura institucional municipal, integrado por cinco secciones, correspondientes a cada una de las actividades contempladas en el plan de trabajo.

De la misma manera, en la tercera parte se describe el desarrollo de las actividades propias de la actividad dos Fortalecimiento de la ciudadanía, desagregada en cinco secciones.

Se agrega al final la relación de fuentes de consulta bibliográfica y los anexos correspondientes.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO AUTORIZADO

I.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”

A partir de los resultados del diagnóstico sobre la condición de las mujeres y su posición de género en el municipio de Venustiano Carranza, realizar el diagnóstico de la cultura institucional de la APM para promover la sensibilización hacia una cultura de equidad de género, y elaborar el programa de cultura institucional como acción sustantiva en la transversalización de la perspectiva de género en esta APM.

Fortalecer el ejercicio de la ciudadanía entre hombres y mujeres del municipio de Venustiano Carranza, mediante la capacitación en conceptos básicos de ciudadanía con perspectiva de género, para integrar y proponer políticas públicas con peg para ser incorporadas a la agenda de género y planeación municipal

I.2. ACTIVIDAD 1: CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL.

Objetivo específico:

Desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal y personal de la IMM para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad de género. Recuperar compromisos de la agenda de género estatal y nacional.

Temáticas:

1. Identificación de la dinámica organizacional de la APM:
 - a) Contexto interno de la AP del Municipio
 - b) Aliados y construcción de consensos en la APM; áreas de oportunidad.
 - c) Estructura de personal
 - d) Hostigamiento y acoso sexual.

- 2.- Contenidos:
 - a) Conceptos básicos de PEG.
 - b) Desarrollo humano y local sustentable.
 - c) Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y APM.
 - d) Cultura institucional.

Para el desarrollo de este objetivo se contemplaron cinco etapas importantes.

Desarrollo metodológico:

- 1.- Realización de taller participativo de capacitación sobre cultura institucional, política pública municipal y equidad de género

2.- Realización del diagnóstico de la cultura institucional municipal. Revisión del Cuestionario de Cultura Institucional (CCI) en la APF y adecuar los ítems al nivel municipal.

3.- Realizar Taller de análisis participativo a partir de los resultados del diagnóstico de CCI municipal con autoridades, funcionarias, funcionarios y actoras representantes de grupos, identificando propuestas concretas de acción para modificar la cultura institucional municipal

4.- Realización de grupos de discusión para definir las acciones específicas del PCI municipal, sesiones de tres horas

5.- Presentación de los resultados y propuestas.

1.3. ACTIVIDAD 2: FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANÍA.

Objetivos específicos:

Promover el reconocimiento de la importancia de la participación ciudadana para alcanzar un mayor y mejor desarrollo comunitario en las y los principales actoras y actores del municipio, líderes, promotoras y representantes de comunidades y la Sociedad Civil, para que sean capaces de favorecer relaciones con equidad de género.

Capacitar a mujeres y hombres líderes y representantes comunitarias para identificar las relaciones de desigualdad y violencia en que viven las mujeres y sean capaces de impulsar acciones que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad y sin violencia de género.

Identificar acciones concretas y afirmativas para alcanzar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ejercicio de su ciudadanía e incorporarlas a la agenda municipal.

Temáticas:

1.- Derechos humanos de las mujeres y ciudadanía: igualdad de oportunidades y vida libre de violencia.

2.- Ciudadanía y Desarrollo humano y local sustentable: participación sociopolítica y medio ambiente

3.- Políticas públicas municipales con PEG, agenda de género: importancia de la ciudadanía.

Desarrollo metodológico:

Para el desarrollo de este eje se contemplaron seis etapas importantes.

1.- Una conferencia denominada “ciudadanía por la equidad de género” dirigida a ciudadanas y ciudadanos del municipio, representantes, líderes y autoridades municipales, IMM.

2.- Cuatro talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad con representantes ciudadanos y ciudadanas, líderes de grupo, comité de barrio, autoridades municipales, locales y de la IMM, en cuatro sedes concentradoras de población provenientes de localidades cercanas: Aguacatenango, Pujiltic, Laja Tendida y Venustiano Carranza.

3.- Cuatro mesas de trabajo con autoridades comunitarias, representantes ciudadanos y ciudadanas, autoridades locales y de la IMM para analizar propuestas de los talleres participativos y definir estrategias para la agenda municipal.

4.- Creación y reuniones de trabajo con dos comités de participación ciudadana de mujeres en la comunidad de Laja Tendida y en la cabecera municipal de Venustiano Carranza.

5.- Realización de un foro de devolución de resultados del proyecto realizado

II. ACTIVIDAD 1: CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL.

II.1. Taller Participativo de Capacitación sobre Cultura Institucional, Política Pública Municipal y Equidad de Género: “Cultura Institucional y Género”

El objetivo General del taller fue desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal de Venustiano Carranza, Chiapas, para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad de género. Fue dirigido a las Autoridades, funcionarios y personal operativo del Ayuntamiento Municipal.

Para ello se preparó una carta descriptiva que contenía las siguientes temáticas y actividades:

Primer día:

- Bienvenida a los asistentes del evento.
- Presentación y recuperación de expectativas
- Sexo, sexualidad y género
- Cultura institucional, funcionamiento organizacional y género.

Segundo día:

- La perspectiva de género en las instituciones
- La perspectiva de género en el Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza
- Evaluación de los avances del taller y aprendizajes generados

En el primer día de trabajo, el taller inició a las 10:30 am, en ésta ocasión contamos con la presencia de 11 mujeres y 18 hombres, teniendo un total de 29 funcionarios de distintas áreas del H. Ayuntamiento Municipal de Carranza, Chiapas. La Ing. Adriana Alejandrina Coello Avendaño Directora de la IMM del municipio de Carranza, dio la bienvenida a los asistentes, haciéndoles saber la importancia de su participación para que la dinámica laboral empiece a tener otro tipo de semblanza hacia la igualdad entre hombres y mujeres; también señaló que el objetivo principal de los talleres es capacitar al personal del H. Ayuntamiento para mejorar la calidad en los servicios, después de dar la bienvenida presentó al coordinador del taller el Dr. Oscar Cruz Pérez, así como a sus asistentes, que pertenecen al Instituto de Intervención Psicosocial “Dvenires”.

Antes de ceder la palabra al coordinador del taller, el licenciado Fredy Zavala reitera la bienvenida de los asistentes y da un resumen del objetivo del taller. el coordinador inicia el trabajo preguntando ¿Qué entienden por perspectiva de género? los asistentes no responden de forma inmediata, sino que el coordinador señala a un asistente para que dé su punto de vista y responde que la perspectiva de género es la igualdad entre hombres y mujeres; otro participante señala que la perspectiva de género es la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres; hubo participación de mujeres que

respondieron que la perspectiva de género es la igualdad entre hombres y mujeres e hicieron la diferencia que hay entre los conceptos de sexo y género; al finalizar la ronda de opiniones el coordinador amplió la idea de la participante y explicó de manera puntual la diferencia entre sexo y género; después el coordinador pregunta a los funcionarios que le digan las características del hombre y de la mujer:

- Hombre: fuerte, voz ronca, el que manda, se viste distinto.
- Mujer: la mujer obedece, oficios del hogar, lavar, cocinar, cuidar a los niños.

Para ampliar los contenidos sobre la diferencia entre sexo y género el coordinador del taller propuso una actividad en equipos que consistió en: “hacer una lista de todas las actividades que hace el hombre y otra las que hace la mujer”.

Los integrantes de cada equipo hicieron dos listas en una hoja para rotafolios en las que se enunciaron las actividades para cada sexo, después de esto, el Dr. Cruz pidió que intercambiaran los títulos, en las actividades que anotaron para hombre de pusieran mujer y el de mujer, hombre. Después de esto preguntó ¿Cómo ven que esto fuera así como están en los papelógrafos? O ¿Qué pasa si en Carranza, las características que mencionaron para la mujer las retomaran los hombres? Los asistentes entre risas y bromas mencionaron algunos de los sobrenombres que les son atribuidos a los hombres que realizan actividades de mujeres, entre ellos están:

- Mandilón.
- Gay.
- Ninja (porque el mandil lo llevan hasta la cara).
- Niñita
- Puñal.
- Puto.
- Mampo.
- No es un trabajo.
- Se entiende que el hombre debe ser machista, pero reconoce que no debe ser así.
- No lo respetarían.

Ante los comentarios y las actitudes de los asistentes el coordinador pregunta ¿Es natural o viene escrito en nuestros genes, neuronas, células, en la sangre o en alguna parte de nuestro cuerpo, lo que deben hacer los hombres y las mujeres?

Un silencio prolongado acompañó esta pregunta, algunos movían la cabeza afirmando la pregunta, otras y otros veían a sus compañeros, parece que la pregunta las desconcertó. Una asistente que se identificó como Profesora manifestó que el sexo, si está definido por la naturaleza, por los cromosomas, pero las actividades que cada sexo realiza, como trabajar, querer, manifestaciones del comportamiento lo vamos aprendiendo. Después de este comentario otras personas participaron en este mismo sentido. El coordinador reforzó esta idea y preguntó ¿Por qué ustedes escribieron rápidamente lo que puede hacer un hombre y una mujer y, al parecer no les generó ningún conflicto, sin embargo, cuando les pedí que invirtieran los títulos, se escucho mucha risa, hicieron bromas y hasta un chistecillo apareció? Las respuestas, después de un pequeño silencio fueron:

- No podemos ver a los hombres haciendo cosas de mujeres.
- Ya estamos acostumbradas a ver las cosas así.

-
- Nos han enseñado y hemos aprendido que las mujeres hacen ciertas cosas y los hombres otras, muy diferentes.
 - Creemos que es por costumbre, porque nos han enseñado que es lo correcto.

Después de estas participaciones el coordinador sigue con la explicación entre lo público y lo privado, poniendo énfasis en que el trabajo doméstico ha sido invisibilizado y no se reconoce como trabajo, después explica brevemente la historia de la mujer a través del tiempo, poniendo el ejemplo de Sor Juana Inés de la Cruz; que antes las mujeres no tenían permitido ingresar a la escuela, sin embargo, ella se tuvo que vestir de hombre para que pudiera tener acceso a la escuela.

Sigue con la descripción de la mujer dentro del trabajo remunerado, y explica las diferencias que ha existido entre hombres y mujeres en el ámbito laboral; después retoma la idea anterior de las habilidades que desarrolla la mujer en el trabajo doméstico y a manera de ejemplo pregunta a los funcionarios cuantas herramientas sabe utilizar un hombre campesino y cuantas herramientas sabe utilizar una mujer en su hogar. Siguiendo en la misma línea de explicación retoma el objetivo de la perspectiva de género y señala que lo que busca es igualar las responsabilidades, compromisos y derechos entre hombres y mujeres, y no como algunos piensan que se trata de oprimir al hombre, después pregunta si hay algún comentario:

Hombre: las mujeres tienen más capacidades que un hombre, y reconozco que algunos hombres tenemos miedo de hacer cosas del hogar, también las instituciones desconocen los derechos de los hombres como de las mujeres.

Después el coordinador explica el acoso laboral, poniendo un ejemplo que en una investigación que hizo en la universidad con el profesorado, en los resultados salieron que las mujeres maestras son más acosadas que los hombres, por eso la necesidad del Gobierno Federal es que en todas las instituciones se implemente la perspectiva de género, para disminuir el acoso sexual y laboral, así como igualar las oportunidades entre hombres y mujeres, esto lo argumenta con los distintos programas que han salido a lo largo de los últimos años y que México ha firmado.

Después pregunta a los funcionarios ¿Por qué creen que es bueno incluir la perspectiva de género en Carranza?

Mujer: Porque se desconoce la perspectiva de género.

Mujer: Porque se pueden mejorar las condiciones de trabajo.

Hombre: Para romper las cadenas del machismo, los abusos de los jefes, para que se expanda la información.

Mujer: Es necesario para crear una forma pacífica de trabajar, para obtener más logros de ambos sexos.

Después de analizar la importancia que tiene incorporar la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza, se dio por terminadas las actividades para el primer día a la 15:20 Hrs. no sin antes recordar el compromiso de asistir a la continuidad del taller el día de mañana a las 9:00 Hrs. en el mismo lugar.

El segundo día de trabajo, el taller inicio a las 9:25 hrs, recuperando los aprendizajes generados en día anterior. Con claridad algunos asistentes explicaron la diferencia entre sexo y género y de la importancia que tiene favorecer la participación de las mujeres en el ámbito público para construir una sociedad más justa y equitativa. El coordinador hizo un recordatorio de las temáticas abordadas y respondió dudas de los participantes.

Posteriormente el coordinador preguntó si conocían como estaba estructurado el H. Ayuntamiento Municipal de Carranza, la mayoría respondió que no, entonces el Dr. Cruz, invitó a los asistentes formarse en equipos, enumerándose del 1 al 3, de tal forma que los que tenían el mismo número integrarían un equipo. La actividad consistía en:

- Hacer un organigrama del Ayuntamiento.
- Ubicar en el organigrama los puestos de trabajo
- A partir del organigrama realizado y tomando en cuenta los primeros tres o cuatro niveles llenar el siguiente cuadro:

Puesto	Funciones del puesto	Sexo del responsable del puesto	Decisiones que se toman en el puesto	Puede cumplir con el puesto una mujer? Si o No y ¿Por qué?

A continuación se presenta un resumen de lo que explicaron los equipos:

Equipo 1: La explicación del organigrama lo hace una mujer y se destaca por su conocimiento de las distintas áreas que existen dentro del H. Ayuntamiento, sin embargo hay que señalar que en este equipo se encontraba la oficial mayor, que por su cargo conoce a la perfección el organigrama de la institución. El cuadro lo explica un hombre, menciona los distintos puestos, quienes lo conforman y las decisiones que se toman en esa área; es importante señalar que de los cuatro puestos que describieron, ninguno es ocupado por una mujer.

Equipo 2: Empieza una mujer la explicación del organigrama que realizaron, y pudimos observar que este equipo no tiene mucho conocimiento acerca de cómo está constituido el H. Ayuntamiento. El cuadro realizado por este equipo es comentado por una mujer, podemos observar que los lugares donde se toman decisiones importantes están la mayoría están ocupados por hombres, sin embargo, el equipo reconoce que estos cargos pueden ser ocupados por una mujer.

Equipo 3: La explicación del organigrama y del cuadro corrió a cargo de un hombre, al principio mencionó que no tenían mucho conocimiento acerca de la estructura de la institución, y esto se observó en el organigrama que realizaron, ya que faltaron áreas por mencionar, también se pudo ver en el cuadro, ya que no tenían claro el objetivo de las funciones que tienen cada área que mencionaron, cabe señalar que este desconocimiento condujo a que los participantes no se levantaran para apoyar a los únicos dos que

pasaron al frente, porque el equipo estaba conformado por 6 integrantes, pero sólo dos pasaron.

Equipo 4: Empieza una mujer con la explicación del organigrama municipal que elaboraron, podemos observar que este equipo si tienen conocimiento de cómo está organizado la institución. La explicación del cuadro lo realizó un hombre, en ésta participación se produjo una contradicción en lo que pusieron en el cuadro y lo que dijo el participante, ya que, durante la actividad todos consideraron que los puestos descritos en la hoja de rotafolio podían ser ocupados sin ninguna complicación las mujeres, sin embargo, a la hora de explicar el cuadro, el participante consideró que las mujeres no pueden desempeñar algunos puestos, ya que considera que las mujeres son más sensibles y los hombres no, ellos son más duros.

Al finalizar la exposición de los organigramas y de los cuadros, el coordinador pregunta a los funcionarios ¿Qué les dejó ésta actividad?, y estas son algunas de las opiniones que surgieron:

- Que la toma de decisiones lo hacen los hombres.
- Que en los cuadros y los organigramas se observa que son los hombres los que ocupan la mayoría de los puestos.
- A pesar de que existen muchas mujeres que trabajan en el DIF y que la directora es mujer, el tesorero es quien que toma las decisiones más importantes.

El Dr. Cruz invita a reflexionar a los asistentes sobre la situación de las mujeres en la Administración Municipal, Ya que se muestra claramente que los espacios más importantes y de toma de decisiones son ocupados por hombres. Se establece el diálogo y se provoca un reconocimiento discursivo de los participantes sobre la importancia de que la mujeres se forme y se atreva a asumir responsabilidades y por otro lado, es de vital importancia hacer un trabajo con los hombres, para que no se sientan amenazados por perder el poder que la cultura y los hábitos le han otorgado. Para ejemplificar estas disyuntiva el coordinador retoma la estructura y funcionamiento del DIF y explica la función de ésta institución como asistencialista y compara sus actividades con las que se realizan en la casa, tales como: cuidar a los niños, a los ancianos, a la mujeres maltratadas, organizar talleres de corte y confección, talleres para jóvenes y adultos, enseñan a bordar, a tejer; y culmina diciendo que el surgimiento del DIF como institución pública, es una extensión de actividades del hogar y por el número de mujeres que trabajan allí y por las decisiones que se toman, es un espacio propio de mujeres y que los hombres difícilmente quieren hacer.

La oficial mayor tiene una breve participación y hace referencia a la falta de capacitación de la mujer para asumir la responsabilidad de puestos de mayor jerarquía, prosigue diciendo que la mujer se debe de preparar para poder llegar a esos puestos, pero pregunta que cuantas de las que están ahí están dispuestas a asumir esa responsabilidad.

Después de la reflexión del coordinador y la participación de la oficial mayor, toma la palabra el licenciado Fredy, y comenta que pudo observar que a pesar de que en el H.

Ayuntamiento existe la Instancia Municipal de las Mujeres, nadie de los cuatro equipos incluyó ésta área en los organigramas que realizaron durante la actividad, señalando que la falta de participación de la mujer en ésta área hace que sea invisibilizado, o bien, que pase desapercibido las funciones de ésta misma, porque se piensa que la mujer no puede tomar decisiones. Después de la retroalimentación, se dio un receso de 25 minutos, para después seguir con las actividades.

Al regresar del receso, el coordinador empieza la actividad del taller preguntando a los funcionarios ¿Qué es cultura?, ¿Quiénes son los primeros que nos enseñan la cultura?, la participación de los funcionarios fueron mínimas, algunas de las opiniones fueron para la primera pregunta, hábitos, tradiciones, formas de pensar, formas de actuar, actitudes, etc., para la segunda pregunta contestaron que la cultura se aprendía de la familia, se hereda de los antepasados. Después de las breves participaciones, el coordinador, mediante diapositivas empieza a explicar lo que se entiende por cultura. Se realizan intercambios y se concluye que la cultura es aprendida y que por lo tanto se puede modificar. Una ideas que se discutió mucho, es que a nombre de la cultura se ha impedido que la mujer sobresalga, que pueda estudiar, trabajar en oficinas y ocupar puestos públicos, “porque así es la cultura” “porque así es la costumbre”.

Al término de la exposición de cultura, el coordinador prosiguió con la explicación de cultura institucional, y refirió que la cultura institucional es la personalidad de la institución, tiene un cuerpo y se refiere la forma de organizarse, además de la imagen que proyecta ante los demás, por eso es importante saber la opinión de fuera para poder corregir los errores que se han cometido, porque la función principal de la institución es servir a la comunidad, por eso la importancia de tener una buena imagen, a partir de las acciones que se realizan.

El coordinador siguió con la exposición, y explico el programa PROIGUALDAD, mencionando que es un programa a nivel nacional y su objetivo principal es garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia, así como fortalecer la capacidad de la mujer para ampliar las oportunidades y potenciar su economía, pero hace énfasis en la preparación de la mujer para que tenga más participación dentro de los puestos de mayor responsabilidad, así como construir una cultura donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Después de la extensa explicación de los conceptos, el coordinador invita a los funcionarios para que formen tres equipos y respondan una pregunta relacionada con la exposición que acaba de dar; la consigna es, que cada equipo va a responder una pregunta que a continuación se presenta:

1. ¿Cómo creemos que nos ven los ciudadanos, que servimos, en materia de perspectiva de género?
2. ¿Cómo funciona el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza desde la perspectiva de género?
3. ¿Cómo queremos que funcione el H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza desde la perspectiva de género?

Equipo 1: Creemos que, en esta administración se está sirviendo con perspectiva de género, porque se les está otorgando apoyos tanto a hombres como mujeres, porque se le está dando preferencia a la mujer cuando mete una solicitud, además de tratar a la ciudadanía con respeto, por eso decimos que se está sirviendo con perspectiva de género, porque cuando hay algún problema, nosotras vamos con el presidente y le decimos, él nos hace caso.

Posteriormente a la explicación del primer equipo hay un participante que no está de acuerdo con lo que dijeron, porque considera que la equidad de la que habla la compañera es solamente una simulación, porque ha visto que la mujer no tiene la participación suficiente en las actividades, esto lo corrobora la Oficial Mayor por los pocos puestos importantes que ocupan las mujeres y que en las decisiones no son tomadas en cuenta, y a veces es solo por una cuestión de cumplir con la normatividad de cumplir con la cuota de género, o algunas mujeres están ahí por ser parientes de hombres que trabajan en el Ayuntamiento, no porque se les reconozcan su cualidades y capacidades ahí. Hace referencia a la doctora que es encargada del área de equidad de género y no llegó al taller, menciona que la falta de interés de parte de las mujeres se da porque no asumen su responsabilidad como funcionarias.

Equipo 2: Consideramos que es un ambiente de trabajo transparente, equitativos sin importar el sexo, es decir, todos nos llevamos bien, el trabajo es digno y respetuoso entre nosotros, pero depende de lo que digan los de afuera; hay igualdad en algunos aspectos y desigualdad en otros, la mala comunicación entre el jefe y el personal, esto porque cuando uno pide permiso y en el camino nos desviamos o pasamos por otro lado, y si un compañero nos ve, le dice al jefe, y ya nos pregunta que hacíamos en otro lado, por eso es la mala comunicación; acoso personal, cuando alguien tiene un mayor puesto que otro lo acosa; también se observa la preferencia del jefe hacia algunos.

Después de la explicación, el coordinador pregunta por qué los primeros dos puntos dicen que es transparente y existe la igualdad, y al final de los puntos es todo lo contrario; la respuesta se enfoca en que los integrantes del equipo consideran que es transparente, pero no descartan la posibilidad de que en ciertos casos pasa lo que escribieron al final; entre todos concluyeron que en general es transparente, pero en algunos casos existe el acoso, el favoritismo y el clientelismo.

Equipo 3: Voy a dar los puntos que escribimos, nosotros queremos que haya igualdad y respeto; contar con más y mejores oportunidades para todos sin distinción de género, terminar con la discriminación hacia el sexo femenino, para que puedan ocupar otros puestos importantes; se debe de tomar en cuenta a la mujer en la toma de decisiones y por último; el H. Ayuntamiento debe promover la participación de la mujer en eventos sociales, culturales y políticos.

Después de la explicación del último equipo, hay una participación de una mujer y propone que debe haber más oportunidades para ambos sexos, y si la mujer quiere estar

en otros puestos mejores se debe de capacitar para poder estar ahí, y pone como ejemplo a la ingeniera (Oficial Mayor) que si está capacitada para desarrollar las funciones del área que le corresponde.

Después de la presentación de los equipos, se da un diálogo entre el coordinador y los presentes en el que se refuerza la idea de que la mujer tiene que enfrentar su responsabilidad de formarse, actualizarse y capacitarse laboralmente, la necesidad de romper con estereotipos que han dañado la participación de la mujer en el ámbito público, el reconocimiento de la necesidad de compartir responsabilidades entre hombres y mujeres para la construcción de una sociedad mejor.

Para finalizar el taller, el coordinador preguntó a los funcionarios que les pareció el taller, para hacer la evaluación para mejorar, todos respondieron que se habían sentido bien, que aprendieron muchas cosas nuevas; el coordinador agradeció la presencia de los funcionarios e invitó para que estuvieran presentes en el próximo evento; el taller finalizó a las 3:30 pm.

II.2. Diagnóstico de la Cultura Institucional Municipal mediante la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional a nivel Municipal.

El presente diagnóstico forma parte del proyecto general “Nuevos escenarios de equidad de género: institución y ciudadanía” financiado por el INMUJERES, a través del FODEIMM y operado por la IMM del municipio de Venustiano Carranza, Chiapas. El objetivo es identificar las condiciones, posiciones y relaciones laborales entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza, Chiapas, con la intención de hacer propuestas concretas de acción para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en la cultura institucional que permita, fortalecer el clima laboral de la organización Municipal con equidad, asegurar la calidad de los servicios que ofrece a la ciudadanía y promover la satisfacción laboral y el buen trato entre los y las empleadas (os).

Todo diagnóstico implica necesariamente un proceso de evaluación, de tal manera que, el presente diagnóstico se inscribe y se justifica en los lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, que en su artículo Décimo Sexto, fracción II, señala que: “La evaluación de los programas federales y sus resultados formarán parte del Sistema de Evaluación del Desempeño así como del Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG), y se articularán sistemáticamente con la planeación y el proceso presupuestario” (citado en INMUJERES, 2009).

Se apega, además, a los fundamentos, políticas y líneas estratégicas del Programa de Cultura Institucional (PCI), promovido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Pues se reconoce, como una estrategia del Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales, más justos e igualitarios, que genere mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres. En concordancia con esta estrategia, el H. Ayuntamiento de Venustiano Carranza asume, con responsabilidad, el compromiso de mejorar las condiciones laborales de las y los empleados de la Administración Municipal. De tal manera que la información que aporta el presente diagnóstico será de utilidad y un insumo insoslayable para la toma de decisiones más pertinentes y con mayores elementos de juicios para la mejora permanente del ser y quehacer institucional con perspectiva de género.

II.2.1. Proceso Metodológico

Es un diagnóstico cuantitativo, descriptivo y de campo. Con un tamaño de muestra de 117 los sujetos, en los que se encuentran directivos, empleados y empleadas de la administración Pública Municipal de Venustiano Carranza. Misma que corresponde al 13% de la población, con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error. Dicha muestra fue electa al azar, por cuotas y representan cada área de la presidencia municipal.

- a) Objetivo general: Identificar las condiciones, posiciones y relaciones laborales entre hombres y mujeres en la organización municipal, para la construcción de

propuestas concretas de acción para favorecer una cultura institucional con equidad de género en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza, Chiapas.

b) Instrumento de recopilación de información: Se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género que mide la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género (INMUJERES, 2009). Contiene los siguientes apartados y factores:

1. Datos sociodemográficos de la población encuestada.
2. Datos sobre la situación laboral de los encuestados.
3. Inclusión de la perspectiva de género en la institución.
4. Conocimiento de la política nacional de igualdad de género.
5. Factores del Clima Institucional (se divide en 8 apartados).
 - ✓ Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales e informales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.).
 - ✓ Comunicación incluyente: Este indicador mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.
 - ✓ Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
 - ✓ Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios (vales de despensa, días de vacaciones).
 - ✓ Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
 - ✓ Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal.
 - ✓ Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.
 - ✓ Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

II.2.2. Resultados del Cuestionario de Cultura Institucional.

a) Datos socio demográficos de la Población.

Sexo de la población. El cuestionario fue aplicado a 117 sujetos de ambos sexos, de los cuales 69 fueron hombres, que corresponde al 59%, 47 mujeres (40%) y una persona que no contestó este reactivo.

Edad de la población. Dentro de esta institución, el mayor número de trabajadores se encuentra en el grupo que tiene entre 29 a 39 años de edad con un porcentaje de 38.5%, el grupo que le sigue con mas trabajadores, son los que se encuentran entre los 18 a 28 años de edad y representan el 28.2% de la población total, en el grupo de 40 a 50 años de edad se encuentra una diferencia mínima con respecto al grupo anterior ya que cuentan con un porcentaje de 27.4%; en el grupo de más de 50 años de edad, sólo existe un 6.0% (Tabla. 1). En la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza, labora una población joven, pues, más de la mitad de ella tiene entre 18 y 39 años de edad.

RESPUESTA	%	TOTAL
18 a 28	28,2	33
29 a 39	38,5	45
40 a 50	27,4	32
50 +	6,0	7
TOTAL	100	117

Estado Civil de la población. En lo que respecta al estado civil de la población de estudio, encontramos que, la condición civil más importante es casado (a), ya que representa más tres quintas partes (68.4%) de ella. Se observa que los hombres presentan con mayor frecuencia esta condición que las mujeres, los datos muestran que las mujeres casadas representan el 19.7%, mientras que los hombres casados representan el 48.7%. La condición de soltería y es un dato relevantes, ya 13.6 de la muestra total presenta esta característica, no habiendo diferencia porcentuales entre hombres como mujeres. Sin embargo el 6.8% se encuentra en unión libre. El resto de la población, no tiene relación de pareja, ya que se encuentran en unión libre; madres solteras, viudas; o divorciadas/os (Ver Tabla 2.).

RESPUESTA	%	TOTAL
CASADO	48,7	52
CASADA	19,7	28
SOLTERO	6,8	8
SOLTERA	6,8	8
UNION LIBRE	6,8	8
MADRE SOLTERA	4,3	5
VIUDA	2,6	3
DIVORCIADO	1,7	2
DIVORCIADA	1,7	2
NO CONTESTO	0,9	1
VIUDO	0	0
TOTAL	100	117

Relaciones de Pareja-Esposo(a). Con respecto a que si actualmente viven con su pareja o esposo(a), podemos observar en la Tabla 3, que la gran mayoría de las personas encuestadas viven con su pareja o esposa(o) (70.9%), el resto se encuentra en condición de soltería, viudez

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	70,9	83
NO	5,1	6
NO APLICA	23,9	28
TOTAL	100	117

o separación. Con relación al sexo encontramos que 48% de las mujeres si viven con su pareja y el 84.5% en el grupo de hombres. De esta manera se observa que la organización es un importante fuente de empleo a las mujeres que viven sin pareja, lo que supone que son las que se responsabilizan totalmente de un hogar. Entre las respuestas ofrecidas por las mujeres que respondieron que no viven con sus parejas, encontramos que fue por diferencias personales (8.5%), malos entendidos y violencia familiar (2.1%), problemas familiares (2.1%), y problemas de violencia (6.38%).

Número de hijos. Al momento de preguntarles el número de hijos o hijas encontramos que, la mayoría respondieron que tienen solamente dos hijos ya que el porcentaje obtenido es de 35.9%; el 21.4% corresponde al grupo que tiene 3 hijos; el 18.8% se encuentra en el grupo que solo tiene un hijo; con respecto a los que tienen cuatro hijos el porcentaje obtenido es de 4.3%; con 1.7% los que tienen 5 hijos, y solamente el 0.9% de la población total de trabajadores tiene seis hijos; con estos datos podemos decir que, un alto porcentajes (76.1%) de la población tiene como máximo tres hijos, lo que lo convierte en un grupo que le ha dado importancia a los programas e iniciativas de planificación familiar. (Ver tabla 4). Con respecto a la edad del hijo menor encontramos que, el 40.2% corresponde al grupo de 4 a 14 años de edad, en segundo lugar encontramos el 23.1% menos de 4 años de edad, en el grupo de 15 a 22 años encontramos un porcentaje de 14.5%, en cuarto lugar le corresponde al grupo de más de 22 años con un porcentaje de 3.4%.

RESPUESTA	%	TOTAL
1	18,8	22
2	35,9	42
3	21,4	25
4	4,3	5
5	1,7	2
6	0,9	1
no aplica	17,1	20
Total	100	117

Lengua Materna. Con respecto a la lengua materna, encontramos que el 14.5% de la población total respondieron que si hablan alguna lengua indígena; el 81.2% respondió que no, y el 4.3% no contesto. De la población estudiado encontramos el 13.7% habla la lengua indígena Tzotzil; y solamente el 0.9% habla más de una lengua. En este sentido la lengua indígena no representa una característica importante en la Administración Municipal.

RESPUESTA	%	TOTAL
PRIMARIA TERMINADA	6,8	8
SECUNDARIA TERMINADA	32,5	38
PREPA TERMINADA	29,1	34
EDUCACION SUPERIOR	17,9	21
CARRERA TECNICA	2,6	3
NO CONTESTO	11,1	13
TOTAL	100	117

Grado de Estudio de la población. En la tabla 5 observamos la distribución de la población de acuerdo al nivel de estudios. El 32.5% tiene la secundaria terminada, el 29.1% terminó la prepa, el 17.9% ha terminado la educación superior, el 6.8% ha terminado la primaria y el 2.6% de la población tiene una carrera técnica, además de un 11.1% que no respondió la

pregunta. En este rubro se ubica una de las áreas de oportunidad de la administración, ya que el nivel de escolarización de la mayoría de la población se ubica como máximo en el nivel medio superior.

De los que actualmente están estudiando encontramos solamente un 16.4%, y el resto no lo está. Del 16.4% que están estudiando, 6 están estudiando la licenciatura, 5 carrera técnica, 4 secundaria, 2 preparatoria, 1 primaria y solamente uno está estudiando el posgrado.

b) Situación Laboral de la Población.

Distribución de la Población por Puesto.

La distribución de la población por puesto se encuentra de la siguiente manera, de las 117 personas a las que se les aplicó el cuestionario encontramos que, el 53.8% de ellas ocupan puestos operativos, de los cuales se encuentran los de chofer, analista, logística, protección civil, secretaria, servicio público municipal, jardinero, policía

municipal, bibliotecaria, etc., en segundo lugar con 21.4% están las personas que ocupan los puestos de auxiliar, como auxiliar del oficial mayor, de eléctrico, de rehabilitación, de servicios públicos, de la tesorería municipal, administrativos, de oficina, contable, de mantenimiento de computo, de la procuradora, de supervisor, asistencia social, entre otros; en tercer lugar encontramos un porcentaje de 6.8% en los puestos de jefe de área, como el jefe del departamento de adquisiciones, asuntos jurídicos, jefe de recursos humanos, jefe de área asistencia social, entre otros; después con 5.1% están los puestos de directores de áreas, como directora del DIF municipal, director de obras públicas, director de atención social (ayuntamiento municipal.), etc., el 3.4% corresponde a los puestos de honorarios, los cuales son elegidos por la ciudadanía, como el Sindico Municipal, Juez Calificador y los Regidores; el 1.7% lo ocupan los puestos de supervisores; y por último encontramos con un 0.9% los puestos de coordinador de área y el de subdirector.

RESPUESTA	%	TOTAL
COORDINADOR DE ÁREA	0,9	1
AUXILIAR	21,4	25
DIRECTOR DE ÁREA	5,1	6
HONORARIO	3,4	4
JEFE DE ÁREA	6,8	8
OPERATIVO	53,8	63
SUBDIRECTOR	0,9	1
SUPERVISOR	1,7	2
NO CONTESTO	6,0	7
TOTAL	100	117

RESPUESTA	%	TOTAL
JEFE	84,6	99
JEFA	15,4	18
NO CONTESTO	0,0	0
TOTAL	100	117

Haciendo un análisis por sexo, encontramos que número de mujeres ocupando los puestos de mayor responsabilidad y jerarquía es mínima. En la tabla 7, se observa muy claramente los empleados que tiene a una mujer como jefa o a un hombre. Los datos muestran que 84.6% de los trabajadores tienen un jefe hombre, y el 15.4% tienen una jefa. Lo que corrobora el dato anterior porque la mujer no tiene participación en los puestos importantes. En el análisis de las respuestas por sexos encontramos que el 74.5% de las mujeres reportó tener un jefe hombre y sólo el 25.5% de las mujeres

refieren tener una jefa mujer; con respecto a los hombres, encontramos que el 90.1% de ellos tienen un jefe hombre, y el 9.9% tienen como jefa una mujer.

Experiencia de la Población. Con respecto a la experiencia de la población de estudios en otros puestos dentro de la Administración Municipal, observamos que el 62.4% de la población total dice que si ha ocupado otros puestos y el 37.6% refiere que no ha tenido experiencia en otros puestos.

c) **Inclusión de la Perspectiva de Género en la Institución.**

Mecanismos de ingreso a trabajar en la institución. Al preguntarles la forma de ingresar a trabajar en la institución, encontramos que el 43.7% de la población

RESPUESTA	%	TOTAL
POR RECOMENDACIÓN DE OTRA PERSONA	19,7	23
POR MIS PROPIOS MÉRITOS	43,6	51
POR INFLUENCIA POLÍTICA	26,5	31
NO CONTESTO	10,3	12
TOTAL	100	117

total a la que se le aplicó el cuestionario, respondieron que fue por meritos propios; un sector importante de los trabajadores refiere que entró a laborar en la institución por influencia política ya que constituyen el 26.5% del total; los que entraron por

recomendación de otra persona constituyen el 19.7%, y hay un 10.3% que no respondió la pregunta. Al hacer el análisis de la pregunta por sexo, encontramos que el 49.3% de los hombres entró a la institución por merito propio; por influencia política lo constituye el 26.8%, y el 19.7% de ellos entró por recomendación de otra persona; los que no contestaron la pregunta representan el 4.23%. En el caso de la mujeres encontramos que, el 36.2% entró por meritos propios; el 25.5% entró por influencia política; y el 19.1% de ellas entró por recomendación de otra persona; las que no contestaron la pregunta representan el 19.1% de la población total. Es importante resaltar que los porcentajes que muestran la influencia de otras personas para el ingreso a la organización son altos, por lo que deja

de lado los procesos de selección del personal y por tanto no dan la oportunidad a que las personas muestren sus habilidades, experiencias, destrezas y potenciales para el puesto, de esta manera tanto hombres y mujeres no tienen la posibilidad de acceder a un espacio laboral dentro del Ayuntamiento municipal.

Conocimiento sobre la existencia de un área para tratar temas de género.

Cuando se indaga acerca de que si en la institución existe un área administrativa para tratar temas de género, encontramos que, el 41.9% de la población total refieren que si existe un

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	41,9	49
NO	51,3	60
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	6,8	8
TOTAL	100	117

área correspondiente para tratar temas de esta índole, sin embargo, el 51.3% de

la población contestó que no existe; y el porcentaje restante (6.8%) no contestó esta afirmación. Al disgregar los porcentajes por sexos, observamos que, el 57.4% de las mujeres respondió que no; y el 41.9% respondió que sí, solamente el 6.8% no contestó la pregunta. Para el caso de los hombres, encontramos que el 46.5% contestó que no existe; mientras que el 43.7% respondió que si existe; solamente el 9.8% de los hombres no contestó la pregunta. Un alto porcentaje de la población dice no saber que exista un área para tratar asuntos de género, lo que muestra el desconocimiento de la existencia de Instancia Municipal de Las Mujeres en el municipio. Situación que hace urgente socializar al interior de la administración, el programa de trabajo de la IMM.

Participación de la población en cursos y talleres sobre perspectiva de género.

En cuanto a la capacitación del personal por medio de cursos y talleres sobre perspectiva de género, encontramos que la mayoría del personal respondieron que no han recibido ningún curso o taller, ya que el porcentaje es de 68.4%; mientras que solamente el 28.2% refieren haber tomado cursos y talleres acerca de este tema, y solo el 3.4% no contestó la pregunta. En el análisis de la pregunta por sexo, encontramos que el 74.6% de los hombres y 57.4% de las mujeres dijo que no ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género.

Tabla 10. PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN EN CURSOS Y TALLERES SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	28,2	33
NO	68,4	80
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	3,4	4
TOTAL	100	117

Esta información es coherente con la anterior, ya que la gente dice no haber participado en eventos para la promoción de la perspectiva de género, por lo tanto, es coherente lo que dicen de no saber sobre un área que se dedique a ello.

Interés de capacitación en temas sobre perspectiva de género. Con respecto al interés de capacitarse en temas correspondientes a la perspectiva de género, el 80.3% de la población total estudiada refiere estar interesada en la capacitación de este tema; y solamente un porcentaje mínimo de 9.4% representa el grupo que no está interesado en este tema; los que no contestaron representan un 10.3% de la población a la que se le aplicó el cuestionario.

Tabla 11. VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	3,4	4
NO	95,7	112
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	0,9	1
TOTAL	100	117

Víctima de hostigamiento ó acoso sexual en el centro de trabajo. Cuando se les presenta la afirmación “HE SIDO VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN MI CENTRO DE TRABAJO”, lo que se puede observar es que, la gran mayoría del personal que labora en ésta institución respondió que no han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, sin embargo existe un porcentaje mínimo que revela que si han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, ya que el

porcentaje es de 3.4%, y un 0.9% no respondió a esta afirmación (Ver Tabla 11). Al hacer el análisis por sexo de ésta pregunta encontramos que del 3.4% que respondió haber sido víctimas, 3 son mujeres y solamente un hombre. Cuando se les pregunto a los que respondieron que si habían sido víctima de hostigamiento y acoso sexual, si habían denunciado ante las autoridades y mecanismo competentes, todos respondieron que no.

d) Conocimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Conocimiento sobre la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Para indagar en el conocimiento del personal de ésta institución acerca de la política nacional de igualdad de género y de los lineamientos que lo rigen a nivel federal, empezamos con la pregunta ¿sabe usted que existe la ley general para la igualdad entre hombres y mujeres?, encontramos que el 92.3% respondió que si sabe de esta ley; solamente el 6.8% de la población total respondió que no sabe de la existencia de esta ley, y un 0.9% no contestó ésta pregunta. Lo que muestra que la gran mayoría de ella, sabe de su existencia, sin embargo, queda pendiente su aplicación en la vida institucional. En el análisis por sexo, encontramos que la mayoría de los hombres sabe que existe ésta ley ya que el 91.5% respondió que sí; 6.8% respondió que no, y solamente el 0.9% no contestó la pregunta. Para el caso de las mujeres pasa lo mismo, el 93.6% respondió que si conocen ésta ley; las que respondieron que no constituyen el 6.4%, y solamente 0.9% no contesto la pregunta. Lo que se deja ver, que la muestra de mujeres es la que más saben al respecto.

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	92,3	108
NO	6,8	8
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	0,9	1
TOTAL	100	117

Conocimiento sobre la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En cuanto al conocimiento de la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia encontramos que, el 88.0% de la población total si conoce de la existencia de ésta ley; solamente el 11.1% desconoce la existencia de esta ley, lo que nos permite pensar que la mayoría del personal es conocedor de los derechos de hombres y mujeres. En el análisis por sexo

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	88,0	103
NO	11,1	13
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	0,9	1
TOTAL	100	117

encontramos que el 87.2% de las mujeres y 88.7% de los hombres, respondieron que si saben que existe ésta ley, lo que indica que la mayoría del personal de ésta

institución tienen conocimiento acerca de las distintas leyes que protegen a la mujer.

Conocimiento sobre la existencia del Programa PROIGUALDAD. Con respecto al conocimiento del programa PROIGUALDAD, encontramos que, el 63.2% refieren que si la conocen, y el 34.2% respondieron que no conocen la existencia de éste programa, en la Tabla 14, nos podemos dar cuenta que el porcentaje obtenido a favor del conocimiento de éste programa es muy bajo, ya que el porcentaje se redujo con respecto a los porcentajes obtenidos en las dos preguntas anteriores. En el análisis por sexo encontramos que el 63.4% de los hombres sabe que si existe, mientras el 35.2% no la conoce; en el caso de las mujeres, el 61.7% conoce éste programa, el 34 % refiere no conocerla. Considerando el conocimiento del personal de ésta institución acerca de la política nacional de igualdad de género y de los lineamientos que lo rigen a nivel federal, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Programa PROIGUALDAD es importante reconocer que los porcentajes son altos.

RESPUESTA	%	TOTAL
SI	63,2	74
NO	34,2	40
NO SE	0,0	0
NO CONTESTO	2,6	3
TOTAL	100	117

e) Clima Institucional.

Las respuestas obtenidas en esta sección se midieron con base en los cálculos estadísticos pertinentes a una escala tipo Likert, que permiten realizar comparaciones entre las calificaciones de los indicadores que integran cada factor. La escala utilizada fue SIEMPRE, AVECES Y NUNCA, con un parámetro de 33 a 100 puntos, considerando que con 100 puntos el clima laboral es excelente, los indicadores se cumplen siempre, y 33 puntos indica que el clima laboral nunca es bueno. A partir de esto se consideró la siguiente escala de valores de las calificaciones obtenidas.

Evaluación cualitativa	Valores numéricos
Desfavorable	de 33 a 50 puntos
Poco favorable	de 51 a 67 puntos
Favorable	de 68 a 83 puntos
Muy favorable	de 84 a 100 puntos

Mediante distintas preguntas se pudo explorar el clima institucional de ésta institución, con respecto a la cultura institucional con perspectiva de género; la aplicación de este cuestionario tiene como resultado global de ésta Administración Pública Municipal de Carranza, Chiapas un puntaje de 79.2 que manifiesta ser "favorable" hacia la equidad de género; lo que indica que existe en esta institución el respeto, el reconocimiento y las relaciones sociales y laborales una estabilidad entre todas sus dependencias y entre sus trabajadores; al analizar los puntajes obtenidos por sexo, encontramos que, las mujeres tienen

un puntaje de 77.9, y los hombres de 80.6, ambos sexos califican como “favorable”, sin embargo, observamos una pequeña ventaja en los hombres, que consideramos que ellos perciben el clima institucional de manera más favorable hacia la equidad de género que las mujeres.

Al desagregar el puntaje global por cada uno de los factores que engloban al clima institucional, encontramos que la población total estudiada, percibe la comunicación incluyente (91.09) como uno de los factores “muy favorable” hacia la igualdad de género dentro de la institución; otro factor que los trabajadores perciben como “muy favorable”, es el de clima laboral, el cual obtuvo un puntaje de 87.63; de los factores restantes, encontramos que los trabajadores consideran a la “selección de personal” como “poco favorable” dentro de esta institución, ya que es el puntaje más bajo que se obtuvo (63.50). Dentro del rango de “favorable”, encontramos los factores restantes como, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional (83.80), hostigamiento y acoso sexual (79.89), salarios y prestaciones (76.37), promoción vertical y horizontal (73.38), y por último a capacitación y formación profesional (71.81).

Factores	Puntajes	Evaluación Cualitativa	Sexo	
			Hombre	Mujer
Clima Laboral	87.63	Muy favorable	88.14	86.82
Comunicación Incluyente	91.09	Muy favorable	91.89	89.77
Selección de Personal	63.50	Poco favorable	64.33	62.33
Salarios y Prestaciones	76.37	Favorable	78.15	73.46
Promoción vertical y horizontal	73.38	Favorable	75.23	70.86
Capacitación y formación profesional	71.81	Favorable	75.00	67.05
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	83.80	Favorable	83.79	83.82
Hostigamiento y acoso sexual	79.89	Favorable	82.95	75.38

Al hacer el análisis por sexo en cada uno de los factores, seguimos observando que la comunicación incluyente es la más favorable por ambos sexos, seguido del clima laboral, ya que ambos puntajes apuntan a una calificación “muy favorable”; el factor menos favorable para hombres y mujeres, es el mismo (selección de personal), ya que ambos puntajes son de 64.33 para los hombres y 62.33 para las mujeres, lo que indica que es una calificación “poco favorable”. No se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres respecto a estos factores (Ver Cuadro 1)

A continuación se presentan los puntajes por sexo, obtenidos en cada una de las preguntas que corresponden a los factores establecidos dentro del clima institucional.

Clima Laboral. Cuando hablamos de clima laboral, nos referimos a los elementos formales e informales que están presentes en la organización, por elementos formales están las condiciones de trabajo, niveles de mando, capacitación

formación profesional, etc. Dentro los elementos estudiados como informales, encontramos la comunicación, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, etc. Para explorar este factor se plantearon 6 preguntas, mismas que se presentan en la tabla siguiente.

Clave	Pregunta	Hombre	Mujer
CL5T	¿En mi institución se respetan por igual la autoridad de las jefas como de los jefes?	93.24	88.65
CL4T	¿En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción?	93.24	88.41
CL6T	¿En mi institución se invita a que participe todo el personal en cualquier evento que se realice, sin importar si es hombre o mujer?	92.16	90.97
CL2T	¿En mi institución, existe un ambiente de respeto y un trato favorable a la igualdad entre hombres y mujeres?	92.16	90.07
CL3T	¿En mi institución se previene y se sanciona a aquel que agrede o maltrate a otra persona?	86.47	86.11
CL1T	¿La carga de trabajo y las responsabilidades que nos dan son las mismas para mujeres y hombres en el mismo puesto?	73.43	78.03

- Como podemos observar en el Cuadro 2, la pregunta que tiene más puntaje es la CL5T (“En mi institución se respetan por igual la autoridad de las jefas como de los jefes”) ya que las dos puntuaciones califican como “muy favorable”, lo que indica que en ésta institución se respeta por igual la autoridad del jefe o en su caso la jefa.
- En segundo lugar está la pregunta CL4T (“En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción”) las dos puntuaciones se encuentran dentro del rango de “muy favorable” lo que permite pensar que el clima laboral favorece a la igualdad en las opiniones de hombres y mujeres.
- Las siguientes dos preguntas, CL6T (“En mi institución se invita a que participe todo el personal en cualquier evento que se realice, sin importar si es hombre o mujer”), y CL2T (“En mi institución, existe un ambiente de respeto y un trato favorable a la igualdad entre hombres y mujeres”) tienen la misma puntuación y es mínima la diferencia entre hombres y mujeres, ya que las dos valoran como “muy favorable” hacia la igualdad de género.
- En la pregunta “En mi institución se previene y se sanciona a aquel que agrede o maltrate a otra persona”, encontramos que tanto mujeres y hombres perciben como “muy favorable” esta situación, por el hecho de que tienen la misma puntuación de 86, con una mínima diferencia en los decimales.

- Para la última pregunta CL1T (“La carga de trabajo y las responsabilidades ~~que nos dan son las mismas para mujeres y hombres en el mismo puesto~~”) encontramos una diferencia de 5 puntos, ya que las mujeres obtuvieron un puntaje de 78.03, y los hombres obtuvieron un puntaje de 73.43, sin embargo, ambos sexos califican ésta situación como “favorable”.

En términos generales el clima laboral de la Administración Municipal es evaluado tanto por hombres como mujeres como favorable y muy favorable en el respeto, la promoción e inclusión de la perspectiva de género.

Comunicación Incluyente. Para obtener los resultados en ésta categoría se plantearon 6 preguntas, lo que este indicador indagó fue que, si la información dada por la institución y los mensajes transmitidos por ésta, están dirigidos a todas las personas sin excluir a nadie por cuestiones de género, de las cuales surgieron los siguientes puntajes y se presentan en el Cuadro 3.

Cuadro 3. Puntajes globales de los indicadores de comunicación incluyente por sexo.			
Clave	Pregunta	Hombre	Mujer
CI7T	¿En mi institución, se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres cuando se trata de actos formales del trabajo?	99.02	95.04
CI9T	¿En mi institución los oficios, circulares y memorándums tienen un lenguaje respetuoso por igual hacia mujeres y hombres?	97.01	92.91
CI8T	¿En mi institución se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres en reuniones informales de convivencia del personal?	95.10	92.03
CI11T	¿El material de información que se utiliza como trípticos, carteles, boletines informativos, se dirige claramente tanto a hombres como a mujeres?	87.37	89.13
CI10T	¿En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres?	87.92	80.43
CI12T	¿En los documentos oficiales que se realizan en mi institución, se utilizan palabras, frases e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?	82.59	84.06

- Como podemos observar en el Cuadro 3, la pregunta con mayor puntaje es la CI7T, y refiere “En mi institución, se habla con respeto tanto a hombres como mujeres cuando se trata de actos formales del trabajo”, ambos sexos califican como “muy favorable” hacia la igualdad de género, también podemos observar que la diferencia en los puntajes es de 4 puntos, las mujeres tienen una puntuación de 95.04, mientras que los hombres obtuvieron un puntaje de 99.02.
- En las siguientes dos preguntas CI19T (“En mi institución los oficios, circulares y memorándums tienen un lenguaje respetuoso por igual hacia mujeres y hombres”), y CI18T (“En mi institución se habla con respeto tanto a hombres como mujeres en reuniones informales de convivencia del

personal”) observamos la misma tendencia, ambos sexos califican como “muy favorable”, lo que indica que en los documentos, circulares y memorándums tienen un lenguaje respetuoso por igual hacia mujeres y hombre; lo mismo pasa en las reuniones informales del personal, ahí se habla con respeto tanto a hombres y mujeres;

- En la siguiente pregunta “El material de información que se utiliza como trípticos, carteles, boletines informativos, se dirige claramente tanto a hombres como a mujeres” (CI11T), llama la atención que las mujeres tienen más puntaje que los hombres, ya que ellas tienen 89.13, y los hombres 87.37, la diferencia es de 2 puntos, pero sigue siendo valorada como “muy favorable”;
- Para la pregunta “En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres”, observamos una diferencia significativa, ya que los hombres obtuvieron un puntaje de 87.92, y las mujeres tienen 80.43 puntos, que las separa de los hombres por 7 puntos, lo que indica que los hombres califican como “muy favorable” ésta situación, y las mujeres lo perciben como “favorable”, lo que demuestra que en las campañas públicas de la institución se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres, sin embargo, las mujeres no tienen la misma percepción que los hombres;
- Por último, “en los documentos oficiales que se realizan en mi institución, se utilizan palabras, frases e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres”, observamos que las mujeres tienen un puntaje mayor que los hombres, 84.06 puntos para ellas y 82.59 para ellos, lo que señala una diferencia de 2 puntos e indica que las mujeres ven como “muy favorable” esta situación y los hombres como “favorable”.

Con relación a este indicador es importante reconocer que la comunicación que se establece, tanto institucional como interpersonal, no se observan síntomas de sexismos, ni intenciones de violentar las relaciones humanas o la discriminación de la mujer, por lo que es pertinente sostener que es una institución que promueve en su quehacer institucional la inclusión de las personas en todos sus procesos, sin distinción de condiciones genéricas.

Selección de Personal. Para ésta categoría se realizaron 5 preguntas, todas dirigidas con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, sin ningún tipo de prejuicios que puedan surgir a la hora de la evaluación, teniendo un criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Las calificaciones obtenidas se muestran en el Cuadro 4.

Cuadro 4. Puntajes globales de los indicadores de selección de personal por sexo.			
Clave	Pregunta	Hombre	Mujer
SP16T	¿En esta institución los puestos donde se toman decisiones los ocupan los hombres y las mujeres sin distinción?	92.04	86.96
SP17T	¿En mi institución, mujeres y hombres tenemos las mismas prestaciones?	91.92	88.15
SP13T	¿En mi institución las mujeres pueden desempeñar puestos que se consideran 'propios de hombres' (tesorera, agrónoma, juez, policía, etc.) y los hombres tienen puestos tradicionalmente considerados de mujeres como secretario, afanador, cocinero?	89.39	87.94
SP14T	¿En mi institución se contrata al personal tomando en cuenta sus conocimientos, y habilidades, sin importar si es hombre o mujer?	84.54	82.64
SP15T	¿En mi institución, todos conocemos claramente los procesos para elegir al personal?	68.63	71.85

- La pregunta con mas puntaje se refiere a que, “En esta institución los puestos donde se toman decisiones los ocupan los hombres y las mujeres sin distinción”, y observamos que los hombres ven “muy favorable” ésta situación ya que el puntaje obtenido por ellos es de 92.04, para las mujeres el puntaje obtenido es de 86.96, que las sitúa también como “muy favorable”, sin embargo, seguimos observando que existe diferencia en los puntajes, para ésta pregunta la diferencia entre hombres y mujeres es de 6 puntos.
- Con respecto a la pregunta “En mi institución, mujeres y hombres tenemos las mismas prestaciones”, seguimos con la misma tendencia, ambos sexos consideran “muy favorable” ésta afirmación, ya que ellos tienen un puntaje de 91.04, y ellas 88.15 puntos, aquí se puede observar una disminución en la diferencia de puntos.
- Para la siguiente pregunta “En mi institución las mujeres pueden desempeñar puestos que se consideran propios de hombres (tesorera, agrónoma, juez, policía, etc.) y los hombres tienen puestos tradicionalmente considerados de mujeres como secretario, afanador, cocinero”, obtuvimos puntajes de 89.39 para los hombres y 87.94 para las mujeres, ambos puntajes califican como “muy favorable”, lo que demuestra que en esta institución las mujeres pueden desempeñar puestos que se consideran propios de hombres y los hombres pueden desempeñar puestos tradicionalmente considerados de mujeres.
- Para la pregunta siguiente, encontramos que los hombres obtuvieron 84.54 puntos, y las mujeres obtuvieron un puntaje de 82.64, el puntaje de los hombres califica como “muy favorable” y el de las mujeres tienen la percepción de “favorable”, ante la pregunta de “En mi institución se contrata al personal tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades sin importar

si es hombre o mujer”, lo que señala que en la mayoría de las preguntas, la percepción de los hombres es relativamente más favorable que la percepción de las mujeres, tomando en cuenta las diferencias en los puntajes de ambos sexos.

- En la última pregunta “En mi institución, todos conocemos claramente los procesos para elegir el personal”, encontramos una diferencia de 3 puntos, las mujeres tienen 71.85 puntos, y los hombres 68.63 puntos, ambos califican como “favorable”, lo que nos puede indicar que los hombres no conocen del todo los procesos para elegir al personal, cabe señalar también que, a pesar de que los dos puntajes se consideran como favorables, es de vital importancia poner atención en ésta situación, ya que ambos sexos están en el límite de “poco favorable”.

Salarios y Prestaciones. En este apartado nos referimos al nivel de equidad que hay entre hombres y mujeres al recibir sueldos y salarios, así como en las prestaciones y derechos que todo trabajador debe gozar amparados por las leyes y reglamentos en materia laboral.. Para esta categoría se realizaron tres afirmaciones, los puntajes obtenidos se presentan en el Cuadro 5.

Cuadro 5. Puntajes globales de los indicadores de salarios y prestaciones por sexo.			
Clave	Afirmación	Hombre	Mujer
SyP18T	En mi trabajo, existe el permiso o licencia por maternidad	95.02	96.21
SyP20T	En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario	74.63	69.63
SyP19T	En mi trabajo, existe el permiso o licencia por paternidad	64.52	55.81

- En el caso de “En mi trabajo, existe el permiso o licencia por maternidad”, encontramos que ambos sexos valoran como “muy favorable”, en ésta afirmación observamos que, las mujeres obtuvieron un puntaje de 96.21, y los hombres 95.02 puntos, lo que señala que ambos sexos están de acuerdo con esta afirmación, hay una mínima diferencia de un punto que no es significativo.
- En la pregunta “en mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario”, encontramos que los hombres obtuvieron un puntaje de 74.63, mientras que las mujeres obtuvieron 69.63 puntos, existe una diferencia de 5 puntos, es de vital importancia poner atención en las mujeres, ya que ellas están en el límite del rango “poco favorable”, lo que sugiere que ellas no perciben tan favorable esta situación, de la misma forma que los hombres, pero ambos sexos califican como “favorable” hacia la igualdad de género.

- En el caso de la última afirmación “en mi trabajo, existe el permiso o licencia por paternidad”, observamos que ambos sexos ven como “poco favorable” hacia la igualdad de género ésta situación, es decir, tanto hombres y mujeres consideran que la licencia de paternidad no es una práctica importante en la institución; cabe señalar que existe una diferencia de 9 puntos, ya que ellas obtuvieron 55.81 puntos, mientras que ellos obtuvieron 64.81.

De acuerdo con los datos obtenidos, se observa que los puntajes sobre la percepción salarial entre hombres y mujeres y su relación con el puesto y los permisos por paternidad son bajos, lo que indica que constituyen áreas de oportunidades en que la institución debe poner atención para mejorar las condiciones de trabajo.

Promoción Vertical y Horizontal. En este apartado se midió los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres. Para llegar al resultado se plantearon seis afirmaciones, que a continuación se presentan en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Puntajes globales de la promoción vertical y horizontal en la organización por sexo.			
Clave	Afirmaciones	Hombre	Mujer
PVH22T	Personalmente, estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres tengan puestos de jefaturas, coordinaciones y áreas.	96.08	94.33
PVH23T	En mi institución, evalúan nuestro desempeño con los mismos criterios sin discriminación para mujeres y hombres.	88.73	79.17
PVH21T	En mi trabajo, existen reglamentos escritos que regulan que mujeres y hombres por igual, puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad.	77.61	72.46
PVH24T	Cuando alguien sube de puesto, es gracias a una amistad, a la influencia política o a su apariencia física.	64.65	66.67
PVH26T	En mi institución, se realizan cursos y talleres de capacitación para hombres y mujeres dentro del horario de trabajo.	63.73	63.89
PVH25T	Mi institución anuncia con tiempo las plazas disponibles para que todos puedan solicitarlas.	60.70	46.81

- Como podemos observar en la primera pregunta “Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres tengan puestos de jefaturas, coordinaciones y áreas”, los hombres obtuvieron un puntaje de 96.08, mientras que las mujeres tienen 94.33 puntos, ambos sexos valoran como “muy favorable” hacia la igualdad de género.
- Cuando se presenta la afirmación “En mi institución evalúan nuestro desempeño con los mismos criterios sin discriminación para mujeres y

hombres”, encontramos que la diferencia en los puntajes es de 11 puntos, los hombres obtuvieron 88.73 puntos y califican esta situación como “muy favorable”, mientras que las mujeres tienen 79.17 puntos y ellas lo perciben como “favorable”, podemos inferir que las mujeres no tienen la misma percepción que los hombres en cuanto a la igualdad de género, ya que la diferencia en los puntajes demuestra esa inconformidad de parte de las mujeres.

- La siguiente afirmación hace referencia a que, “En mi trabajo, existen reglamentos escritos que regulan que mujeres y hombres por igual, puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad”, encontramos que ambos sexos califican como “favorable”, porque los hombres obtuvieron 77.61 puntos y las mujeres tienen 72.46 puntos, ambos sexos tienen la percepción de que esta afirmación apunta hacia la igualdad de género.
- Con lo que respecta “Cuando alguien sube de puesto, es gracias a una amistad, a la influencia política o a su apariencia física”. Encontramos que las mujeres tienen 66.67 puntos, y los hombres obtuvieron un puntaje de 64.65, que señala que ambos sexos perciben como “poco favorable” esta afirmación.
- En el caso de la siguiente pregunta encontramos que, ambos sexos tienen el mismo puntaje, ambos califican como “poco favorable”, cuando se les presenta la afirmación “En mi institución, se realizan cursos y talleres de capacitación para hombres y mujeres dentro del horario de trabajo”, ya que los puntajes son, para los hombres 63.73, y para las mujeres de 63.89.
- Los puntajes obtenidos en la última pregunta “Mi institución anuncia con tiempo las plazas disponibles para que todos puedan solicitarlas”, se ve una marcada diferencia de 13.89 puntos, los hombres obtuvieron un puntaje de 60.70, mientras que las mujeres obtuvieron un puntaje de 46.81, los hombres califican como “poco favorable” el anuncio de las plazas disponibles, y las mujeres valoran como “desfavorable” esta situación hacia la igualdad de género, lo que indica la falta de difusión de parte del H. ayuntamiento.

Con los datos obtenidos se muestran que, las percepciones que tienen los empleados sobre la promoción del personal tiene elementos que deben mejorarse, de tal manera que la capacitación es un aspecto descuidado. Se percibe que las relaciones políticas influyen de manera importante en la designación de las personas en los puestos de trabajo.

Capacitación y Formación Profesional. En este apartado se evalúa las formas de capacitación y desarrollo profesional que realiza la institución atendiendo a las necesidades del personal adecuándose en los criterios de género. Se realizaron 4 preguntas para llegar a las siguientes calificaciones, que a continuación se presentan.

Cuadro 7. Puntajes globales de la capacitación y formación profesional en la organización por sexo.			
Clave	Afirmación	Hombre	Mujer
CFP29T	Los cursos de capacitación y formación se dan por igual a hombres y mujeres sin distinción.	87.56	83.70
CFP30T	En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación.	65.66	52.17
CFP28T	Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se toman en cuenta cuando alguien desea cambiar o subir de puesto.	65.66	52.17
CFP27T	Mi institución me ha proporcionado capacitación y formación profesional de acuerdo a mis necesidades personales.	64.73	55.80

- “Los cursos de capacitación y formación se dan por igual a hombres y mujeres sin distinción”, los puntajes obtenidos en esta pregunta, apuntan para el grupo de hombres como “muy favorable” ya que la puntuación es de 87.56, y las mujeres califican como “favorable” porque el puntaje obtenido es de 83.70, en esta afirmación ambos sexos están de acuerdo en que los cursos de capacitación se dan por igual a hombres y mujeres.
- Para las siguientes dos preguntas, “En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación”, y “Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se toman en cuenta cuando alguien desea cambiar o subir de puesto”, encontramos que tienen el mismo puntaje para hombres y mujeres, 65.66 para los hombres y 52.17 para las mujeres, tanto ellas como ellos califican como “poco favorable” estas dos afirmaciones, lo que indica que las oportunidades de capacitarse no se dan a conocer públicamente, otra de las cosas que pasa en la institución es que los cursos y talleres de capacitación no se toman en cuenta cuando alguien desea cambiar o subir de puesto, lo que está generando que el personal no se interese en los cursos, también es importante resaltar que las mujeres son las que perciben como menos favorable esta situación, ya que la diferencia en los puntajes es de 13.49 puntos con relación a los hombres.
- En el caso de la última pregunta “Mi institución me ha proporcionado capacitación y formación profesional de acuerdo a mis necesidades personales”, encontramos con 64.73 puntos a los hombres y con 55.80 a las mujeres, de igual forma ambos puntajes valoran como “poco favorable”, lo que indica que la institución no proporciona capacitación y formación profesional de acuerdo a las necesidades personales de los trabajadores.

En la organización municipal se observa que los procesos de capacitación y formación profesional para el mejor desempeño de las funciones institucionales, es un aspecto pendiente que constituye un área importante de oportunidades, pues, los puntajes que se observan muestran que las personas los perciben como poco favorables.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. En este apartado se pretende medir el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), planteando ocho afirmaciones. A continuación se presentan en el Cuadro 8 los puntajes globales por sexo de cada una de ellas.

Cuadro 8. Puntajes globales de la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional por sexo.			
Clave	Afirmación	Hombre	Mujer
COR36T	En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	97.55	96.97
COR35T	Considero que mi institución debe promover que haya un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.	95.02	91.85
COR34T	En mi institución, las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales pueden volver a trabajar sin problemas o cambios en su puesto.	90.20	87.68
COR38T	En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	89.86	81.16
COR31T	Mi horario de trabajo me permite dedicarme también a mi familia.	87.83	79.26
COR33T	En mi institución se considera como negativo solicitar un permiso para atender asuntos familiares o personales.	80.39	86.96
COR37T	En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y en días inhábiles.	69.89	74.17
COR32T	En mi institución sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares	55.22	62.88

- Para esta afirmación “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad”, encontramos que tanto hombres como mujeres ven “muy favorable” esta situación hacia la igualdad de género, ya que las dos puntuaciones están por arriba de 95 puntos.
- En la afirmación “Considero que mi institución debe promover que haya un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal”, observamos que ambos sexos están de acuerdo en que la institución debe promover más el equilibrio entre los distintos ámbitos, ya que encontramos puntajes que califican esta situación como “muy favorable”, los hombres tuvieron 95.02 puntos y las mujeres 91.85 puntos.
- “En mi institución, las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales pueden volver a trabajar sin problemas o cambios en su puesto”, encontramos una leve disminución en los puntajes de ambos sexos, pero siguen valorando como “muy favorable”

esta situación, ya que los hombres obtuvieron un puntaje de 90.20, y las mujeres obtuvieron un puntaje de 87.68.

- Para la siguiente pregunta encontramos una diferencia de 8 puntos en los puntajes obtenidos, los hombres tienen 89.86 puntos, mientras que las mujeres obtuvieron 81.16 puntos, ésta diferencia de puntos hace que los hombres vean como “muy favorable” la afirmación “En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres”, mientras que las mujeres ven como “favorable” ésta misma situación, que consideramos que las mujeres no tienen la misma percepción que los hombres.
- Cuando se les presenta la afirmación “mi horario de trabajo me permite dedicarme también a mi familia”, observamos que ambos puntajes aprecian como “favorable” esta afirmación, lo que permite pensar que la carga laboral está en relación con el horario de trabajo, en ésta afirmación los hombres obtuvieron 87.83 puntos, y las mujeres 79.26 puntos.
- “En mi institución se considera como negativo solicitar un permiso para atender asuntos familiares o personales”, en esta afirmación encontramos que los puntajes se invierten, ya que en ésta ocasión son las mujeres las que obtienen 86.96 puntos, mientras que los hombres tienen 80.39 puntos, lo que indica que las mujeres ven como “muy favorable” que la institución considera negativo pedir permiso para asuntos familiares, lo contrario de los hombres, ellos califican como “favorable” esta situación.
- En esta afirmación “En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y en días inhábiles” vemos que hay una diferencia de 5 puntos, las mujeres tienen un puntaje de 74.17, mientras que los hombres tienen un puntaje de 69.89, lo que indica que ambos sexos aprecian como “favorable” esta situación, sin embargo, los hombres están en el límite con el rango de “poco favorable”, lo que indica que a las mujeres les están agendando reuniones fuera del horario laboral.
- Con respecto a “En mi institución sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares”, encontramos la misma tendencia, existe una diferencia de 7 puntos en el puntaje de las mujeres con respecto al de los hombres, las mujeres tienen un puntaje de 62.88, y los hombres 55.22 puntos, sin embargo, ambos sexos califican como “poco favorable” esta situación.

Los dos indicadores que muestran situaciones que deben mejorarse en la organización son: la agenda de trabajo fuera de horarios y días inhábiles y los permisos a las mujeres para atender situaciones familiares, por lo que es pertinente la toma de decisiones en este sentido para mejorar el clima institucional y ofrecer mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Hostigamiento y acoso sexual. En este apartado se evalúa la existencia de un reglamento que sancione aquellas personas que manifiestan conductas y actitudes de acoso y hostigamiento sexual; la implementación institucional de acciones que lo prevenga y la existe de mecanismos y procedimientos para su denuncia. Los Puntajes se presentan en el Cuadro 9.

Cuadro 9. Puntajes globales sobre hostigamiento y acoso sexual por sexo.			
Clave	Afirmación	Hombre	Mujer
HAS40T	Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a las mujeres de hostigamiento o acoso sexual	92.16	88.89
HAS41T	En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	83.33	77.54
HAS39T	En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas sólo por ser mujeres.	81.09	80.00
HAS42T	Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual	73.53	53.62

- Para la primera afirmación, “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a las mujeres de hostigamiento y acoso sexual”, encontramos que las puntuaciones califican como “muy favorable”, considerando que la puntuación de los hombres fue de 92.16, y la puntuación de las mujeres fue de 88.89. Lo que implica que el personal de está deseoso de contar con una estructura institucional que de seguridad e integridad a las mujeres.
- Con respecto a que “En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual”, encontramos que los hombres tienen un puntaje de 83.33, mientras que las mujeres tienen un puntaje de 77.54, ambos aprecian como “favorable” esta afirmación, sin embargo, existe una contradicción con la afirmación anterior, por el hecho que en la oración anterior ambos sexos consideran necesario que exista un mecanismo para la defensa de la mujer ante esos casos, pero también cabe la idea de pensar que no todo el personal sabe de la existencia de los mecanismo para denunciarlo.
- Con respecto a la afirmación “En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas sólo por ser mujeres”, encontramos que ambos sexos consideran que existe intimidación de parte de las autoridades hacia las personas sólo por el sexo, ya que ambos puntajes aprecian como “favorable” esta situación, existe diferencia entre los puntajes, pero es mínimo, los hombres obtuvieron un puntaje de 81.09, mientras que las mujeres obtuvieron 80.00 puntos. Es importante que las autoridades definan estrategias para la promoción de una organización libre de actos de acoso y de violencia entre el personal, ya que, si bien es cierto, los datos no muestran que se una muy importante, si se dejan ver casos aislados.
- En la última afirmación, “Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual” encontramos una gran diferencia de 19

puntos, los hombres obtuvieron un puntaje de 73.53, ellos aprecian como “favorable” esta afirmación, mientras que las mujeres obtuvieron 53.62 puntos y ellas califican esta afirmación como “poco favorable”, lo que quiere decir que la institución no informa al personal femenino sobre el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, los hombres refieren tener esa información de parte de la institución, habría que hacer un análisis más profundo para conocer si hay un desvío en la información, o bien, si la información sobre hostigamiento y acoso sexual solo es dirigida a un solo sexo.

Es importante resaltar la organización municipal tiene un reto pendiente en materia de acoso y hostigamiento sexual, ya que los datos muestran poca claridad sobre las acciones tendientes a prevenir estos comportamientos y de los procedimientos institucionales para su denuncia y castigo

II.2.3. Conclusiones de los resultados del cuestionario de cultura institucional.

En la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza, labora una población joven, pues, más de la mitad de ella tiene entre 18 y 39 años de edad. La población tiene bajos niveles de escolarización, la mayoría tiene como máximo nivel de estudio el medio superior. La organización es un importante fuente de empleo a las mujeres que viven sin pareja, lo que supone que son las que se responsabilizan totalmente de un hogar. Sin embargo, es importante resaltar que los porcentajes que muestran la influencia de otras personas para el ingreso a la organización son altos, por lo que deja de lado los procesos de selección del personal y por tanto no dan la oportunidad a que las personas muestren sus habilidades, experiencias, destrezas y potenciales para el puesto, de esta manera tanto hombres y mujeres no tienen la posibilidad de acceder a un espacio laboral dentro del Ayuntamiento Municipal.

Con relación al conocimiento del personal de ésta institución acerca de la política nacional de igualdad de género y de los lineamientos que lo rigen a nivel federal y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la gran mayoría, sabe de su existencia, sin embargo, queda pendiente su aplicación en la vida institucional. En el análisis por sexo, se observa que la muestra de mujeres es la que más sabe sobre la existencia de la política nacional de igualdad de género, en el caso de los hombres sobre la existencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aunque la diferencia en los porcentajes no son significativamente importantes.

Con relación a los factores del clima institucional los datos globales muestran que la Administración Pública Municipal de Carranza, Chiapas es de 79.2 puntos, que manifiesta ser “favorable” hacia la equidad de género. En términos generales el clima laboral de la Administración Municipal es evaluado tanto por hombres como mujeres como favorable y muy favorable en el respeto, la promoción e inclusión de la perspectiva de género. Sin embargo, existen aspectos de la organización que se deben poner atención para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y especialmente el de las mujeres, estos aspectos son: los procesos de contratación y

elección del personal; la desigualdad de salario en los mismos puestos; la falta de promoción de los permisos y licencias por paternidad; la falta de un manual de puestos que no favorece la promoción vertical y horizontal de los empleados; la carencia de procesos de capacitación y formación del personal; la revisión de la agenda de trabajo fuera de horarios y días inhábiles y los permisos a las mujeres para atender situaciones familiares, por lo que es pertinente la toma de decisiones en este sentido para mejorar el clima institucional y ofrecer mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Un reto pendiente que tiene la Administración municipal es en materia de acoso y hostigamiento sexual, ya que los datos muestran poca claridad sobre las acciones tendientes a prevenir estos comportamientos y de los procedimientos institucionales para su denuncia y castigo.

II.3. Taller de Análisis de la Cultura Institucional: Construcción de Nuevos Escenarios con Equidad.

El Primer Día el taller se dio inicio a las 9:30 am; del día 20 de Diciembre de 2011, con la participación de 24 asistentes, 17 mujeres y 7 hombres. Para dar inicio la Ing. Adriana Alejandrina Coello Avendaño, Directora de la IMM quien agradeció a los presentes por su interés mostrado por las actividades que desarrolla la IMM y dio una cordial bienvenida al tiempo que manifestó que la actividad programada se trataba de presentar y analizar los resultados obtenidos del Cuestionario de Cultura Institucional, aplicado a funcionarios, personal directivo y operativo que laboran en el H. Ayuntamiento y presidencia municipal de Carranza, exhortando a la participación activa de cada uno, pues, se trataba también de hacer propuestas para la elaboración del Plan de Trabajo que guiará, en lo sucesivo, el quehacer de la IMM para transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Carranza. Después de la breve participación cedió la palabra al coordinador del taller.

El Dr. Oscar Cruz reiteró la bienvenida a los participantes y comentó la importancia de la asistencia de los trabajadores, ya que se trata de un taller participativo con las personas concretas que laboran y conviven cotidianamente en la administración municipal, por lo tanto es de suma importancia la presencia de ellos. Para conocer la información que cada uno tenía sobre la actividad e identificar las expectativas generadas, se les pidió que de manera individual se presentaran y respondieran las siguientes preguntas: ¿Qué sé de la actividad? ¿Qué espero encontrar en esta actividad? La gran mayoría de los asistentes tenían muy claro que se trataba de una actividad sobre equidad de género, que se iba a compartir la información que se obtuvo de los cuestionarios (algunas personas habían contestado). Dentro de las expectativas más recurrentes aparecieron: “la oportunidad de participar en programa de trabajo”, “participar para que los hombres y mujeres tengamos iguales oportunidades” “queremos que en ayuntamiento se trabaje mejor” y “estar aquí para que lo que digamos se tome en cuenta”. Ante las respuestas, el coordinador amplió los comentarios y reconoció la importancia de la comunicación clara y fluida que se tuvo para el taller, pues, todos estábamos en la misma sintonía.

Antes de mostrar los resultados del cuestionario, el Dr. Cruz, realizó una actividad para preparar al trabajo a los participantes, generar una atmósfera de comunicación y propiciar la reflexión sobre las formas de organizar el pensamiento. Se trataba de unir nueve puntos con cuatro líneas rectas y sin despegar el lápiz del papel. Los puntos están colocados de tal forma que simulan un cuadro. Después de dejar que los trabajadores lo intentaran varias veces, mencionó “les voy a dar una pista para que puedan resolverlo... los puntos no son un cuadro, los vértices de las líneas no se forman en los puntos... intenten salirse del cuadro que simulan los puntos” (estas pistas se daban señalando los puntos en la diapositiva). Los participantes se centran en la tarea y después de poco tiempo, comienzan a mostrar signos de desesperación, ante esto, el coordinador, señala en la diapositiva la solución del problema. Al mismo tiempo que manifiesta que observó, que las pistas que le ofreció no se tomaron en cuenta, ya que seguían intentando resolverlo, tomando a los puntos como si fuera un cuadro y por lo tanto repintaban y repintaban y no encontraban la solución. Al término de esta observación, preguntó; ¿Qué tiene que ver este ejercicio con la vida diaria?, en general, las respuestas de los y las trabajadoras

giraron en torno a la dificultad de salirse de un esquema, otra respuestas fueron que no se atreven a hacer las cosas de distintas formas. Después de escuchar varias opiniones el coordinador pregunta ¿Qué tiene que ver con la incorporación de la perspectiva de género en la institución? Las repuestas más representativas fueron:

- Que tenemos una forma muy arraigada de entender lo que puede hacer la mujer, pero este ejercicio nos enseña a poder cambiar las cosas.
- Creemos que los puestos importantes solo lo pueden ocupar los hombres y que las mujeres no, porque son débiles de carácter, pero hemos aprendido que solo son ideas, que la realidad es otra.
- Nos resistimos a cambiar las cosas que hemos aprendido por costumbre o tradición
- Para que podamos tener las mismas oportunidades hombres y mujeres tenemos que cambiar la forma en que nos pensamos.
- Porque nos encerramos en un problema y no hacemos el esfuerzo de salir.

Al término de las opiniones el coordinador hace ofrece una pequeña explicación de la perspectiva de género, hace una comparación entre la vida pública y privada en que se ha dividido la división social y sexual del trabajo, comenta que si la mujer sale a trabajar fuera de la casa es “mal vista” y criticada por los miembros de la sociedad, de igual forma pasa con los hombres, si ellos hacen labores domésticas en el hogar. Profundiza sobre la construcción social de las representaciones de ser hombre y ser mujer, como un proceso histórico y cultural.

Terminada la actividad pasa a mostrar los resultados obtenidos del cuestionario, para la demostración de los resultados se apoya en diapositivas que muestran a través de gráficas el puntaje obtenido por cada uno de los factores.

El coordinador empieza dando el objetivo principal de la investigación, el cual fue “identificar las condiciones, posiciones y relaciones laborales entre hombres y mujeres en la organización municipal, para la construcción de propuestas concretas de acción para favorecer una cultura institucional con equidad de género en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza”. Después presentó la estructura del cuestionario que consta de cinco apartados:

- I. Datos sociodemográficos de la población encuestada.
- II. Datos sobre la situación laboral de los encuestados.
- III. Inclusión de la perspectiva de género en la institución.
- IV. Conocimiento de la política nacional de igualdad de género
- V. Factores del Clima Institucional (se subdivide en 8 apartados).

Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales e informales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.).

Comunicación incluyente: Este indicador mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios (vales de despensa, días de vacaciones).

Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Mide el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Hostigamiento y acoso sexual: Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Durante la exposición hubo mucha expectación de los participantes, ya que miraban con atención las gráficas que el coordinador iba pasando, al principio dio una reseña de los datos sociodemográficos de la población estudiada; tamaño de la muestra, la edad promedio en que se encuentra el personal; con la gráfica sobre la escolaridad de la población, demostró que es muy poco el personal que tiene como máximo nivel de estudios la licenciatura, presentándose como área de oportunidad la formación académica sosteniendo, que los cambios en la organización se producen con mayor rapidez, cuando las personas están profesionalmente formadas.

En cuanto a la situación laboral en el H. Ayuntamiento de Carranza se observó que la mayoría de los trabajadores se encuentran laborando en puestos operativos, mientras que una mínima parte está en los puestos de mayor jerarquía, cuando el coordinador preguntó a los asistentes si tenían un manual de funciones donde se les asignaran las responsabilidades de cada puesto, los participantes respondieron que no tenían dicho manual, esta situación no da claridad en las funciones, compromisos y responsabilidades que cada trabajador debe asumir, generando a la vez el desconocimiento de los puestos que cada uno pueda aspirar en los procesos de promoción laboral, tanto horizontal como vertical.

Con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en la institución, la gráfica demostraba que la mayoría de los trabajadores entran a laborar por recomendación, o bien, por influencia política; al momento de preguntar si esto era cierto, las opiniones giraron sobre la práctica más común en la contratación del personal, en la que mencionan “los que trabajamos aquí hacemos mérito en la campaña política del candidato” “la forma de entrar a trabajar es porque muchos que hacen méritos para estar ahí, por ejemplo,

ayudan a los candidatos en las campañas políticas y como consecuencia de esta ayuda ~~obtienen un empleo en el H. Ayuntamiento". Los discursos de los asistentes muestran~~ que están muy de acuerdo de aceptar que es la mejor forma de entrar independientemente del puesto. Además se mencionó que no existen procesos de reclutamiento, selección, indicción al puesto o capacitación, por lo que las actividades o compromisos se asumen por la experiencia y por los aprendizajes cotidianos.

En cuanto a la existencia de un área que tratara temas sobre género, la gráfica mostraba que más de la mitad no sabía que de la existencia de un área para ello, se pudo corroborar con las opiniones de ellos, ya que dijeron que no existía tal área. La gráfica que corresponde a los cursos y talleres sobre perspectiva de género, se encontró que más de la mitad de la población no ha recibido cursos ni talleres, lo que el coordinador interpretó con estos resultados es que se debe a la falta de promoción por parte de la Instancia Municipal de las mujeres en el municipio, sobre los cursos que han estado haciendo en distintos lugares y momentos, sin embargo la directora de la instancia de la mujer dijo que no se debía a eso, sino a la falta del interés de parte de los jefes, ya que ellos no están interesados en que su personal se capacite.

Para el conocimiento de la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, encontramos que tanto la gráfica como las opiniones de los participantes coincidían porque ellos comentaron que si conocían esta política, lo mismo pasó con la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; caso contrario con el programa PROIGUALDAD, la mayoría de los participantes respondieron que este programa no lo conocían.

Con una queja unánime sobre el poco interés de los jefes para promocionar con su personal las invitaciones que hace la IMM para asistir y participar en eventos sobre perspectiva de género, las actividades del primer día culminaron a las 15:00 Hrs.

Durante el Segundo día el taller dio inicio a las 9:30 Hrs. las actividades programas fueron revisar los factores del clima institucional y hacer las propuestas para la construcción del plan de trabajo institucional. Estas actividades se organizaron en dos momentos; en el primero se presentó las puntuaciones generales de cada uno de los factores, en un segundo momento se formaron cuatro equipos y, a cada equipo se les dio un formato de cada uno de los factores del clima institucional, en la que debían llenar las siguientes columnas:

situación/problema	propuestas para atenderlo/resolverlo	Fortalezas que tenemos para realizar la propuesta	debilidades que tenemos para realizar la propuesta

La invitación fue que de manera conjunta, los equipos, llenaran el formato para que se socializara en el grupo y poderlos alimentar entre todos.

El coordinador da un breve resumen acerca de los apartados que se indagaron, también dio a conocer la forma en que se calificaron y explicó la manera en que las calificaciones se agrupaban en diferentes rubros, explicitando que una calificación menor a 50 puntos

entraba en el rango de “desfavorable”, entre 51 a 67 como “poco favorable”, de 68 a 83 “favorable” y de 84 a 100 como “muy favorable”; al principio expuso las calificaciones generales de cada categoría, dando las cifras que se encontraron en el cuestionario. Según los puntajes presentados en la gráfica, el resultado global de ésta Administración Pública Municipal de Carranza, Chiapas tiene un puntaje de 79.2 que lo ubica en la escala como “favorable”; lo que indica que existe en esta institución una estabilidad entre todas sus dependencias; al mostrar los puntajes obtenidos por sexo, el coordinador explicó la opinión de ambos sexos están dentro del rango favorable, sin embargo, observamos una pequeña diferencia positiva en los hombres, el coordinador consideró que ellos perciben el clima institucional de manera más favorable hacia la equidad de género que las mujeres.

Después de una visión general de las calificaciones el coordinador divide el grupo en cuatro equipos con el fin de trabajar de manera conjunta con los resultados obtenidos en el clima institucional y hacer el análisis a partir del formato preparado ex profeso. A continuación se presentan las propuestas que los equipos hicieron en los formatos en la actividad:

1. Clima Laboral:

- Tener más comunicación con el personal y el jefe inmediato.
- Dar información para prevenir alguna agresión entre el personal.
- Hacer conciencia de las necesidades que tiene cada ser humano.
- Informar acerca de la importancia de los eventos a realizar por la IMM.
- Propiciar el respeto a las opiniones de todos los trabajadores, independiente de su puesto o género.
- Que se elabore un manual de funciones donde se especifique las funciones y responsabilidades de los puestos.
- Elaborar un programa de capacitación para todas las áreas de acuerdo a necesidades reales y favorecer que la mayoría del personal asista.
- Otorgar más puestos de mando a mujeres con capacidad.
- Realizar un reglamento interno para prevenir y sancionar la violencia y acoso laboral.

2. Comunicación incluyente:

- Propiciar la comunicación entre los jefes y éstos con el personal.
- Hacer un reglamento para que haya más respeto entre hombres y mujeres.
- Hacer que los directores y jefes de áreas se interesen en la capacitación de su personal.
- Informar al personal de cualquier evento que realice el H. Ayuntamiento.
- Incluir en el reglamento sanciones a quienes utilicen palabras altisonantes dentro de la institución.
- Concientizar al personal por medio de trípticos sobre las buenas costumbres.

3. Selección de personal:

-
-
- Crear un proceso de selección de personal claro y transparente.
 - Promover cursos de superación personal para el mejoramiento de los servicios.
 - Distribuir al personal en los puestos según las capacidades y habilidades que presenten.
 - Promover la evaluación del desempeño laboral como práctica institucional.

4. Salarios y prestaciones:

- Dar información acerca del derecho de la licencia por paternidad.
- Promover la licencia de paternidad.
- Definir categoría por puestos sin importar si es hombre o mujer.
- Igualar los salarios entre hombres y mujeres que tengan el mismo puesto.

5. Promoción vertical y horizontal:

- Promover cursos de inducción y capacitación.
- Proponer un reloj checador para tener un control de las horas de trabajo.
- Sensibilizar a los jefes y directivos para promover su personal a puestos de mayor responsabilidad.

6. Capacitación y formación profesional:

- Cursos de capacitación para la policía municipal y protección civil.
- Detectar necesidades de capacitación por áreas de trabajo.
- Promover reuniones para estar al pendiente de lo que pasa en cada área de trabajo.

7. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional:

- Establecer un horario de trabajo de 8 horas.
- Proponer que el actual horario de trabajo (8:00 a 16:00 Hrs.) continúe con las administraciones siguientes.

8. Hostigamiento y acoso sexual:

- Crear un protocolo de seguimiento para casos de acoso sexual.
- Crear un mecanismo dentro de la institución que garantice la defensa en casos de hostigamiento y acoso sexual.

Dentro de las fortalezas se enunciaron la disposición e interés del Presidente Municipal para apoyar las acciones para transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, el interés mostrado por un grupo importante de empleados que han participado en actividades desarrolladas por la IMM y la sensibilización e información que los asistentes tienen de la perspectiva de género. Las debilidades reiteradas fueron la poca disposición de los jefes de áreas o departamentos para dar información y otorgar los permisos para el personal que tiene interés por participar en las actividades que se promueven sobre la perspectiva de género, la

carencia de personal y recursos financieros y materiales para operar el proyecto y desarrollar las actividades y la falta de una política institucional para la transversalización de la perspectiva de género.

Después de retroalimentar las exposiciones de los equipos se concluyó con la actividad, para dar paso a la evaluación del taller. Las preguntas que el coordinador hizo para evaluar la actividad fueron: ¿Cómo se sintieron en el taller? ¿En qué medida se logró lo que ustedes esperaban? Se escucharon varias participaciones, mismas que coincidían en haberse sentido bien, cómodas, con mucha confianza para decir las cosas, con seguridad al decir sus ideas, que el taller no fue aburrido y muy dinámico y divertido. Con relación a las expectativas, los discursos mostraban que las expectativas se superaron, pues que no solo participaron con sus ideas para el plan de trabajo, si no que, se llevan muchos aprendizajes de las estrategias que utilizó el coordinador y de las enseñanzas de los temas de género.

El taller se termino a las 15:00 Hrs. del día de su inicio.

II.4. Reuniones de Trabajo para Definir la Acciones Específicas del Programa Municipal de cultura institucional (PMCI)

Esta reunión se llevó a cabo los días 17 y 19 de enero del año 2012, en la sala de Cabildo de esta Presidencia Municipal, con asesores del Instituto Dvenires. Dimos inicio a las 9:00 am en ambas reuniones, en total participaron 24 funcionarios y trabajadores del Ayuntamiento, 14 mujeres y 10 hombres. La directora de la instancia de la mujer realizó la presentación en el inicio de las actividades a realizar y presentó a la Mtra. Hildebertha Esteban Silvestre como responsable de la coordinación de estas actividades.

La dinámica del trabajo estuvo determinada por la siguiente agenda de actividades.

1. Presentación del proyecto de trabajo.
2. Antecedentes del programa de cultura institucional. Involucramiento de los sujetos.
3. Presentación del marco normativo y fundamentación teórico de desarrollo humano y local.
4. Presentación de las acciones realizadas
5. Trabajo en mesas para identificar acciones específicas para la implementación del programa de Cultura Institucional con perspectiva de género
6. Exposición en plenaria de las propuestas de acciones por cada equipo
7. Elaboración de conclusiones generales

En el primer punto, se procedió a recuperar los saberes previos de los asistentes al respecto, lo cual le permitió a la facilitadora aclarar el propósito de esta reunión de trabajo con autoridades y funcionarios municipales para identificar estrategias de operatividad del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, que los funcionarios analicen cada una de las estrategias y acciones son necesarias incorporar al programa de cultura institucional y acuerden los mecanismos específicos para echar a andar cada una de ellas. Asimismo, se expuso el proceso de trabajo seguido para llegar a integrar la primera propuesta de PMCI, según lo autorizado por el INMUJERES.

En el segundo punto, se presentaron antecedentes del PCI a nivel federal y estatal, y la importancia de impulsarlo como una acción sustantiva de la transversalización de la perspectiva de género de las políticas públicas municipales, se generó la participación de las/los presentes y se retroalimentaron con información suficiente respecto al interés del gobierno federal en el asunto de la igualdad entre hombres y mujeres.



En el tercer punto, se trabajó sobre las principales leyes que sustentan las acciones de transversalización de las políticas de género en la administración pública. Ante el interés de las participantes, la asesora hizo énfasis en la importancia de la CEDAW (convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres) y en el decreto del Congreso de la Unión que eleva a rango constitucional todos los tratados internacionales de los cuales México es Estado Parte. Comentarios: "a nivel internacional hay leyes y acuerdos a favor de la defensa de la mujer pero el proceso de su aplicación es lento", "es importante que conozcamos esas leyes", "aquí ni los responsables de las áreas jurídicas conocen esas disposiciones para defender a la mujer", "a pesar que el acuerdo fue firmado la realidad es

otra pero lo importantes es que cada uno ponga de su parte”. A esto la directora de la instancia de la mujer comento que la idea de la reunión es ver el programa y ver qué se puede hacer para ir avanzando aunque sea poco a poco y de manera lenta.

En el cuarto punto se hizo del conocimiento de las asistentes, las actividades y los resultados generales obtenidos de cada una de ellas, haciendo énfasis en los datos arrojados por el cuestionario de cultura institucional, así como los principales elementos de la estructura del PMCI que se elaboró en respuesta a tales resultados. Se analizó con detalle las consideraciones que esta APM asume al aceptar aplicar este PMCI.

Para abordar el punto número cinco, de trabajo en mesas para identificar acciones específicas para la implementación del programa de Cultura Institucional con perspectiva de género en esta APM, se procedió a organizar al grupo en tres equipos de trabajo. Se les hizo entrega de una impresión de la propuesta según líneas estratégicas y acciones. A cada equipo se le asignaron líneas y acciones diferentes para su análisis y discusión, la participación fue entusiasta e informada por parte de todas/os los asistentes. Hasta aquí se trabajó el primer día.



El segundo día de trabajo iniciamos con la recuperación y socialización de los acuerdos del día anterior y los avances logrados. Fue necesario reiterar el propósito de las propuestas que en esta reunión deben generar para integrar la versión final del PMCI. Por lo que se continuó

trabajando en los equipos.

Se generó el debate en los equipos y con notable entusiasmo por parte de la mayoría, se fueron discutiendo cada uno de los puntos y acordando las propuestas de operatividad de cada una de las acciones del PMCI. Durante el trabajo en equipos, aunque en general fue un ambiente de respeto y con muestras tolerancia y de igualdad entre hombres y mujeres, no dejarn de haber comentarios como “sería recomendable establecer una vestimenta (uniforme) en el trabajo, por ejemplo que las mujeres no lleguen vestidas de minifalda para que no se den situaciones como falta de respeto”, “hablen pues porque luego dicen que no las toman en cuenta”, “si las mujeres son iguales a los hombres que también carguen una reja de coca, no solo los hombres deben cargar”.

Posteriormente, se realizó la plenaria de presentación de resultados, los cuales se presentan de manera organizada en el documento “Programa Municipal de Cultura Institucional”. Los comentarios generales fueron los siguientes.

Se discutió ampliamente la “cultura del trabajo” en cuestión de horarios y compromisos.

- Que es importante construir la unión entre todos los trabajadores, ya que hay mucha división y falta de involucramiento en las actividades sociales. No hay eventos que unifiquen o integren a todo el personal. Cada departamento tiene su propia dinámica de trabajo, diferente a cualquier otra dentro de la misma presidencia.
- Es necesario conseguir talleres para los del área jurídica, capacitarse sobre leyes y mejorar la relación entre compañeros no importando raza, puesto o condición social así como el compromiso de los directores.

- El manual de organización ya fue elaborado por el actual responsable del área de planeación, y se encuentra bajo revisión y pendiente de autorización por parte del Presidente Municipal. Se hizo mucho incapié en la relevancia que tiene este documento para mejorar la organización y dinámica general de esta APM.
- Aún queda pendiente trabajar el manual de procedimientos y de actualizar todos los reglamentos, desde el Bando de Policía y buen gobierno hasta reglamentos específicos.
- Es fundamental generar reuniones de trabajo para dar a conocer el manual y el reglamento que la mayoría de los empleados desconocen.
- Es generalizado el desconocimiento de los documentos normativos de esta APM debido básicamente a la ausencia del manual de organización, ya que los titulares de las áreas no tienen claro cuál es su función y realizan otras que no corresponde lógicamente al área a la cual pertenecen.
- A nadie se le da la capacitación al entrar a trabajar todo es “a golpe y a porrazo”, por su parte el director de planeación manifestó que el objetivo del manual es que cada uno sepa lo que tiene que hacer en su área, de igual manera la mayoría de los asistentes menciono que es importante que ese manual se ejecute para evitar la duplicidad de funciones y así se dé un mejor rendimiento.
- La facilitadora planteo que el objetivo es construir una cultura en el interior y exterior del ayuntamiento en la atención a la ciudadanía.
- Existe una grave falta de coordinación con las instancias del gobierno estatal que están en relación directa con algunas obligaciones del Municipio, por lo que siempre hay desfase en el cumplimiento de los mismos. No les avisan a tiempo de las capacitaciones y casi siempre capacitan fuera de tiempo.
- El encargado de recursos humanos manifestó su compromiso con compartir los conocimientos que reciba en los diferentes cursos a los que asiste y hacer lo que esté en sus manos para poder salir adelante, y ojala las capacitaciones lleguen a tiempo ya que todos saben que obras publicas es el área en donde se necesita capacitación y dichas capacitaciones llegan pero a destiempo.
- La facilitadora recalcó la importancia de revisar con perspectiva de género los requisitos y condiciones que se establezcan en los casos de contratación y promoción de personal, ya que puede resultar en desigualdad para la mujer si no se considera los dobles o triples roles que debe desempeñar.
- Está arraigada la cultura del sometimiento de los trabajadores ante las autoridades municipales, quienes no se atreven a exigir sus derechos, sin embargo, el grupo manifestó en consenso, que durante esta administración han habido avances muy significativos y evidentes a favor de las y los trabajadores, que no se había dado en todas las administraciones anteriores.



-
-
- En algunos casos de áreas sustantivas para la APM, “no, quizá no te dan vacaciones pero cuando pides permiso si te lo dan, esta administración ha sido muy accesible y sí han cambiado las cosas”. Se aclaró la importancia de que la APM otorgue las prestaciones y respete los derechos sin necesidad de que las/os trabajadoras lo exijan.
 - El personal de logística menciona que sería importante que todos estuvieran enterados de que, aunque ellas/os trabajan en días no hábiles, posteriormente se dan los días de reposición esto para evitar que se den malos entendidos y que en ocasiones les digan que no trabajan.
 - La facilitadora comentó la importancia de establecer horarios en el reglamento como acuerdos independientemente del cargo en el que estén y la comunicación entre todos.
 - Un punto importante que se tocó en la reunión es el de acoso sexual, a lo cual la propuesta que plantearon fue que los casos detectados se manejen con instituciones ajenas al departamento jurídico del municipio por que la información no prosigue, la facilitadora menciona la importancia de generar un protocolo para los diferentes casos y que haya una sola área especializada que lleve este tipo de demandas, la importancia de conocer los diferentes tipos de acoso como laboral y sexual que no solamente las mujeres padecen y la importancia del lenguaje incluyente.
 - Como parte de las conclusiones generales, se dijo que todas las acciones planteadas en el PMCI son fundamentales y necesarias de presentar, ya que aunque no se cumpla al cien por ciento, que se cumpla en un veinte por ciento ya será un gran avance, ya que hasta ahora no se había hecho nada. “Lo más importante ahora es que el presidente le da la libertad a que cada uno tome decisiones en su área, ojala que así se siga”, “ojala se pueda llevar a cabo aunque suene utópico”, a esto la facilitadora comentó la importancia de que en el presente se trabajen los objetivos planteados si posteriormente no se sigue es cuestión de la personas que en su momento estén en dichos cargos, pero lo importantes es tener conciencia de hacer lo que esté en nuestras manos.
 - Al finalizar, en general expresaron estar de acuerdo con el programa, la facilitadora menciona que todo lo hablado en la reunión será presentado en Cabildo y al INMUJERES.

II.5. Foro de Resultados y Propuestas.

Para la realización de esta etapa, se concretó la reunión de trabajo el día 24 de enero del 2011, con autoridades y funcionarios/as municipales, líderes y representantes de mujeres, comités de participación ciudadana de mujeres de la IMM, y representantes de instituciones públicas en el municipio, a las 9:00 am., en las instalaciones de la Asociación Ganadera de este municipio.

Se dio inicio con la presentación por parte de la directora de la instancia de la mujer, quien agradeció la presencia de los presentes y cedió la palabra a la Mtra. Hildebertha Esteban Silvestre, asesora de la IMM, responsable de la coordinación de este evento.

Se dio inicio dando un bosquejo general del proyecto, apoyándonos de imágenes fotográficas como evidencias de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, mediante diapositivas en power point, se les explicó los objetivos, la metodología empleada, el proceso seguido en cada una de las etapas de trabajo, desde la aplicación del cuestionario de cultura institucional hasta las propuestas del último taller de análisis de los resultados, asimismo, se presentó una breve síntesis de los resultados más significativos concluidos en los talleres de análisis de la cultura institucional y en los grupos de trabajo de la IMM. Se procuró que la presentación fuera interactiva con la participación de los y las asistentes, ya que esta información cuestiona fuertemente la dinámica de organización y convivencia en el desarrollo de las actividades diarias de este ayuntamiento, y sobre esta base se plantea el programa para construir una nueva cultura institucional con perspectiva de género y principios básicos de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Es así que se procedió a presentar cada uno de los elementos que integran el *Programa Municipal de Cultura Institucional con perspectiva de Género*. En primer lugar se comentaron las ideas centrales que fundamentan al programa que son las siguientes.

La relevancia de los Ayuntamientos Municipales como elemento central en la administración pública del estado mexicano, como el órgano administrativo y de gestión que concretizan y operativizan las políticas públicas de beneficio social, la importancia de que el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Venustiano Carranza, asuma la responsabilidad que le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Constitución Política del Estado Soberano de Chiapas y dé respuesta a los diferentes acuerdos internacionales y nacionales, a los planes de desarrollo nacional y estatal, en donde se establece la responsabilidad social de hacer frente a la lucha por el reconocimiento de la mujer y promover la igualdad de género en la Administración Pública Municipal.

Se enfatizó que este Programa sostiene centralmente la promoción del empoderamiento, la justicia social y de una vida libre de violencia para las mujeres. Reconoce que las mujeres han sido el núcleo de población con mayores desigualdades, marginación y explotación social, es por ello, que asume el compromiso de promover transversalmente en todas las áreas, departamentos y oficinas, la igualdad de género y a prevenir las diferentes manifestaciones de violencia y acoso sexual y laboral en la administración pública municipal.

En seguida se presentó de manera detallada la estructura del programa que contiene las siguientes líneas estratégicas: I. Fortalecimiento del clima laboral de la organización Municipal con

equidad, II. Aseguramiento de la calidad de los servicios que ofrece la administración municipal y
III. Promoción de la satisfacción laboral y el buen trato entre las/os empleados.

Finalmente, se informó los mecanismos que se proponen para dar seguimiento y evaluación a este mismo Programa.

Al término de esta presentación, se abrieron los comentarios finales, en los cuales se hizo manifiesto el deseo y las expectativas de mejorar realmente las condiciones de todos y todas las trabajadoras de este ayuntamiento, si se cumple con lo que aquí se está estableciendo.

Por su parte, la respuesta de las autoridades municipales presentes fue de total disposición y acuerdo para trabajar conforme a estas propuestas para el siguiente ejercicio 2012.

Finalmente la directora de la IMM, agradeció a todas/os los participantes por su intervención en distintos momentos de este proyecto, e invito a todos/as a darle seguimiento y no dejar sola a la IMM en el cumplimiento de este compromiso, ya que es una cuestión que compete a todas/os porque es para beneficio de hombres y mujeres sin distinción alguna.

.....

III. ACTIVIDAD 2: FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANÍA.

III.1. Conferencia “Ciudadanía por la Equidad de Género”.

La conferencia se realizó en las instalaciones de la Ganadera Local, dio inicio a las 10:00 Hrs, hora programada para tal actividad. La Ing. Adriana Alejandrina Coello Avendaño Directora de la IMM del municipio dio la bienvenida al grupo de participantes y agradece el esfuerzo que hicieron para estar ahí, presentó a los funcionarios del H. Ayuntamiento que se dieron cita y presentó al conferencista, mencionando que el Dr. Oscar Cruz Pérez es parte del equipo de la empresa encargada de realizar las actividades del proyecto: “Nuevos escenarios de equidad de género: institución y ciudadanía” financiado por el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales (FODEIMM) que promueve el Instituto de la Mujeres. Dicho esto y después de reiterar el agradecimiento a los asistentes por su presencia, dio la palabra al conferencista.

El ponente dio las gracias a las señoras y señores que han llegado a la conferencia, diciendo que “no es tan fácil darse un tiempo para hacer un espacio, por muchos motivos, como el trabajo, los hijos, la casa y diversas responsabilidades que se atienden cotidianamente para asistir a una reunión como esta”. Agradece su presencia e inicia la información y las expectativas del grupo, preguntando el motivo de su presencia en la conferencia; el grupo respondió rápido y se escucharon muchas opiniones, algunas de las respuestas fueron:

Mujer: Es una reunión de igualdad de género.

Mujer: Es para que nosotras sepamos qué hacer y ejerzamos nuestros derechos como mujeres, porque nostras tenemos muchos derechos y debemos saberlos, para eso estamos aquí.

Mujer: Estamos aquí porque queremos saber más sobre nuestros derechos, pero también de nuestras responsabilidades, no es que sólo queramos derechos sino también que asumamos las responsabilidades y compromisos como ciudadanas y ciudadanos.

Hombre: Es una conferencia de equidad de género (como lo dijo la compañera) para que participen las mujeres.

Hombre: Me parece que también participemos los hombres, porque aquí en Carranza, bueno, más en las comunidades, las mujeres no tienen voz ni voto, el marido es quien decide, pero también los hombres debemos de entender que la opinión de las mujeres es muy importante.

Hubo otras participaciones que abordaron la importancia de que se den a conocer los derechos de la mujer, que se promueva en todo el municipio actividades para ello, que también se les invite a los hombres en estas actividades. Escuchamos la opinión de un hombre haciendo referencia que ahí, en la cabecera municipal, ya no hay discriminación de género, argumentando que antes las mujeres sólo se dedicaban al hogar, y en la actualidad ya no. Sin embargo, algunas mujeres opinaron que el machismo se sigue dando pero ya no de forma directa, si no que, ahora es encubierta; otra de las participantes opinó que se sigue dando la discriminación pero ahora con la equidad de género se simula que la mujer tiene poder, pero el hombre le “jala los pies”, también

refiere que muchas de las mujeres se han querido pasar de listas porque no han entendido bien los conceptos.

Las demás opiniones iban dirigidas a que se trataba de la cultura, que era un proceso histórico, por ejemplo desde la conquista de los españoles; hubo un hombre que reconoció que la mujer tiene las mismas capacidades que el hombre, además de evidenciar que la mujer también es apta para ocupar puestos públicos; otra de las participantes hizo mención que el cambio debe empezar con la educación de los niños, ya que el niño repite patrones culturales aprendidos del hogar.

Después de la extensa participación del grupo, el coordinador sigue con la misma dinámica de establecer el diálogo con los y las participantes y pregunta ¿por qué se le da más valor a las cosas que hace el hombre que al de la mujer? Lo que genera otro espacio de opiniones donde lo relevante es que las mujeres reconocen que el trabajo del hogar se ha minimizado y se le da menos valor de entre los demás trabajos, por el simple hecho de no ser remunerado, sin embargo, un hombre lo contradice porque reconoce que el valor de la mujer se da el hogar y prosigue diciendo que la equidad de género no se trata de ver las diferencias, si no de respetar las diferencias entre los sexos; una participación importante fue de un hombre al decir que pareciera que la mujer habla con resentimiento, por el hecho que durante años la mujer ha sido maltratada, humillada, pero que también ellas son parte de esta misma reproducción porque siguen enseñando a sus hijas la forma que deben ser cuando sean grandes.

Después de la numerosa participación del grupo, el ponente invita a los y las participantes a que formen con sus sillas un círculo para que todos tengan la oportunidad de escuchar y de ver quienes están opinando, el grupo respondió de forma agradable ante la iniciativa del ponente, se formaron en círculo y las opiniones siguieron apareciendo.

Posterior a las participaciones el ponente recupera las opiniones y oposiciones en el discurso de los asistentes e inicia a contextualizar la perspectiva de género, explicando que “no se trata de una lucha en contra del hombre, si no que, es una forma de analizar las desigualdades que han sufrido las mujeres durante muchos años, que la perspectiva de género no se trata de empoderar a las mujeres para que tomen el lugar de los hombres, porque si eso pasa, entonces los dominados serían los hombres, de tal manera que no cambiaría en nada la sociedad, lo que trata es que se generen nuevas relaciones, nuevos acuerdos, nuevas formas de convivencia entre ambos sexos”. Hace una recuperación de los antecedentes de la perspectiva de género y se centró en las ideas iniciales del feminismo radical de los años setentas sosteniendo “que en un momento de la historia de la lucha de las mujeres, apareció un grupo de ellas que lo que querían era acabar con el poder de los hombres, para que ellas ejercieran ese poder, se trataba de luchas para cambiar radicalmente los papeles, prerrogativas, derechos, logros que tenían los hombres para que fueran ellas, las que ocuparan ese lugar, desde la perspectiva de género no se trata de eso”.

Continúa con la explicación poniendo énfasis en el concepto de género, ya que “este concepto permite nuevas formas de comunicación, de convivencia y de conducirse como personas, como seres humanos y como ciudadanos, no se trata de quitarles el lugar a los

hombres, lo que significa que se puede establecer nuevas relaciones, para que ninguno de los géneros salga lastimado”.

Con respecto a la forma de cómo se fue estableciendo la superioridad de los hombres, se remite a algunos aspectos de la historia de la organización de las sociedades, explica que en feudalismo, un tipo de sociedad gobernada por los señores feudales, las personas comunes y corrientes (plebeyos) no tenían ninguna participación en las decisiones, había una fuerte relación entre la divinidad y el señor feudal, porque los pobladores pensaban que era Dios quien asignaba a los señores feudales para que ejercieran el poder. El poder de gobernar se daba por el parentesco, por lazos familiares, de tal suerte que todo aquel que no perteneciera a esas familias, (que era la gran mayoría) eran considerados casi como animales de carga, independientemente que fuera hombre o mujer, niño, adulto o anciano.

Después los pobladores ya no creían que fueran designados por Dios y hubo fuertes movimientos sociales, hasta que se formó lo que conocemos ahora como sociedad moderna, ésta nueva sociedad se iba a dirigir con la razón, que se materializa a través de la ciencia y la tecnología, prosigue diciendo “al inicio del invento de la sociedad moderna, se pensaba que el único que podía utilizar la razón es el hombre, por lo tanto quien puede acceder y hacer ciencia es el hombre, la mujer no se le podía encargar esa misión porque era mu sentimental, muy emocional es así como se construye las ideas de ser hombre y de ser mujer, que hasta en la actualidad lo seguimos reproduciendo”.

Con estas explicaciones se les pide a los asistentes que mencionen 5 características de los hombres y 5 de las mujeres. Estas son las respuestas:

Hombre:

- Fuerte
- Racional
- Vigoroso
- Tosco
- Bravucón

Mujer:

- Tierna
- Cariñosa
- Bondadosa
- Soñadora
- Amable

Con este ejercicio, el conferencista demuestra como aquellas ideas que dieron origen a lo que hoy entendemos como ser hombre y mujer se fueron arraigando en nuestra mente, conciencia o representación, de tal manera que todavía hoy lo pensemos así. Concluye el ejercicio sosteniendo que “esta forma de pensar no es algo biológico, no está en nuestro genes, si no que, fue construido por las sociedades, lo que significa que se puede modificar”. También refiere que parte de la reproducción de estos modelos se sigue dando porque son transmitidas y aprendidas, lo que significa que en las familias, escuelas y relaciones sociales hay un proceso educativo donde se enseñan y se viven además, los modelos de hombre y mujer, y se inscriben en los usos y costumbres.

Como una forma de reforzar lo que el ponente dijo, un participante sostiene que “tenemos que reconocer que en cuanto al machismo, está más remarcado en los usos y costumbres de los indígenas”; lo que el ponente le responde “también es importante saber que en toda sociedad hay usos y costumbres y en Carranza es igual”. La opinión que respalda esta apreciación del ponente, es que una de las participantes pone un

ejemplo acerca de cómo las mujeres no tienen derecho a decidir con quién casarse, ya que ella dijo, “antes las mujeres jóvenes eran vendidas por \$200.00 o \$300.00 pesos y que en la actualidad se sigue esta misma costumbre, nada más que ahora se paga de \$2000 a \$3000 pesos, lo que hace que la mujer siga sin poder decidir sobre su cuerpo”.

Al respecto, otro participante hombre, hace mención acerca de la importancia de tener una adecuada educación sexual y recalca que esta misma educación se debe empezar desde la niñez, para que los niños entiendan las diferencias y las respeten.

Después abre un espacio para las opiniones de los y las participantes, de las cuales escuchamos a un profesor de primaria decir que los que hacen los libros de educación primaria no incluyen biografías de mujeres, lo que permite seguir reproduciendo los modelos tradicionales de hombre y mujer.

El ponente reflexiona acerca de que los estudios profesionales no son suficientes para que haya un cambio significativo en las personas, ya que todos somos parte de una sociedad en donde los modelos han permanecido durante mucho tiempo y todos somos educados con esos mismos modelos, lo que dificulta que el profesionista reflexione acerca de las desigualdades que hay entre hombres y mujeres, también señala que los modelos se han naturalizado tanto, que no nos detenemos para pensar que está pasando, por el hecho de que tomamos la vida y todo lo que se construye alrededor de esta como algo natural.

Antes de salir a receso se les pasa un video, para que reflexionen acerca de los movimientos de mujeres que se están dando en todo el mundo, sobre la lucha contra la violencia de género y discriminación, para que se les valore sus derechos y se les dé igualdad de oportunidades, el video duró 10 minutos y después se dio un pequeño receso.

Al regreso del receso el ponente preguntó que pensaban acerca del video, una de las participantes reflexionó acerca de la importancia de revelarse ante la violencia que hay, no sólo en el país como en el narcotráfico, sino en contra de la mujer mediante movimientos de la ciudadanía. De hecho la misma participante hizo la invitación para en el futuro se haga una marcha en contra de la violencia y a favor de la igualdad de género.

Después de las opiniones, uno de los profesores de educación primaria expresó su inconformidad acerca de la falta de interés por parte de sus colegas para participar en estos temas, sin embargo, la encargada municipal de equidad de género manifestó que la invitación fue para todos y que no es por cuestiones de falta de información.

Una de las propuestas que salieron para que la información se siga expandiendo, es que se haga un calendario de actividades para que se lleve esta plática en las escuelas y con los profesores.

El ponente recuerda que son importantes los movimientos sociales porque es parte del ejercicio de la ciudadanía al manifestarse en contra de lo que no están de acuerdo. E inicia explicando el concepto de ciudadanía y haciendo preguntas al público para ir reflexionando, de la siguiente manera:

La Ciudadanía Implica:

Ser sujeto de derecho y responsabilidades ante la ley y las políticas y beneficios sociales.

Los tipos de ciudadanía

La ciudadanía legal (ciudadanos iguales ante la ley, derechos y obligaciones) ¿Saben los hombres y las mujeres sus derechos y obligaciones ante la ley?.

La ciudadanía política (ciudadanos con derechos para participar como miembros del cuerpo político en los asuntos públicos y tomas de decisiones) ¿En qué grupo que toma decisiones en el municipio, participan o pueden participar las mujeres?

La ciudadanía nacional (ciudadanos de un Estado-nación, donde se reconoce como parte de, con todos los derechos y obligaciones).

Ante las preguntas hechas por el ponente en su participación, los presentes toman la palabra y en sus discursos se hace evidente que:

- ✓ No saben sobre sus derechos y obligaciones ante la ley a cabalidad, solo cuando son requeridos por la autoridad y tienen que buscar un abogado.
- ✓ En el municipio no existen grupos donde la mujer pueda participar en la toma de decisiones.

Después de la explicación acerca de ciudadanía, para ir cerrando, el ponente pregunta a las y los participantes qué conocimientos y qué sentimientos les deja la plática que acabaron de escuchar; un participante comenta que la equidad de género también tiene un componente político, sin embargo retoma la importancia de despolitizarlo, para que recaiga en lo social, porque la sociedad es la que se debe encargar de empezar a cambiar las condiciones de las mujeres, porque la sociedad es un reflejo de la familia. Otra de opinión de una participante refiere que esto no quede en una plática, si no que, se tiene que llevar a la práctica, en la familia.

Cabe resaltar que la dinámica de conferencia como tal, fue modificada y quedo como una plática, ya que el grupo permitió esta nueva dinámica. El ponente agradeció la participación de todos los que colaboraron en esta reunión, y así se dio por terminada la conferencia a las 14:00 hrs. del día de su inicio.

III.2. Talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad.

Los Talleres de participación comunitaria, conllevan un trabajo de reflexión y movilización de significados personales para poder acceder a cambios desde el interior de sí mismo y por ende modificar algo de su entorno inmediato, bajo los ejes teóricos de la perspectiva de género, desarrollo humano y conceptos de ciudadanía y democracia.

Por lo anterior, y con la finalidad de capacitar a mujeres y hombres líderes y representantes comunitarios para identificar las relaciones de desigualdad y violencia en que viven las mujeres en el ámbito de participación sociopolítica y sean capaces de impulsar acciones que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad y sin violencia de género, se llevaron a cabo 4 Talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad en el Municipio de Venustiano Carranza.

Las sedes de los 4 talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad fueron: Cabecera Municipal, Ejido Ricardo Flores Magón, Ejido Guadalupe Victoria y Ejido Laja Tendida.

Durante la realización de estos talleres, participaron un total de 135 personas, 91 mujeres y 44 hombres.

III.2.1. Sede 1: Venustiano Carranza Cabecera Municipal.

Como parte de las actividades que constituyen el proyecto “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”, nos trasladamos a la Cabecera Municipal, ubicado al sureste de la capital del estado de Chiapas, a 2 horas de la misma. Esta localidad se encuentra a 780 metros de altitud sobre el nivel del mar y cuenta con 14967 habitantes.

En esta localidad se dieron cita habitantes de Ejido Laja Tendida y la Cabecera Municipal.

Los asistentes a este taller, son habitantes mestizos hablantes del castellano, la mayoría de las y los participantes oscilaban entre los 21 y 54 años, en su mayoría saben leer y escribir.

Cuentan con los servicios públicos de drenaje, luz y agua potable, además de servicio de telefonía celular y televisión por cable. La religión predominante es la Católica, aunque se pueden encontrar diversos grupos religiosos. La localidad tiene clínica de salud con servicios básicos, servicio de urgencias, hospitalización y traslado en ambulancia.

Cuentan con educación básica, estatal y federalizada, así como educación media superior. Los aspirantes a educación superior deben cursarla en los municipios de Comitán, San Cristóbal y Tuxtla Gutiérrez, por mencionar los más cercanos. No obstante, el municipio se encuentra en proceso de gestión de un campus de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

En cuanto a la actividad económica, los hombres se dedican a la agricultura (maíz, frijol y caña) con fines de autoconsumo y comercio, a la ganadería y a las microempresas

(abarrotes, ferretería, etc.). Por su parte, las mujeres se dedican al hogar y a los negocios de subsistencia (comida, dulces, pan, etc.), además de los grupos productivos conformados por hombres y mujeres.

a) Actividad 1: Bienvenida y presentación

- **Contenidos:**
Presentación del tema y facilitadores, Encuadre.
- **Datos/Resultados encontrados:**
 - ✓ Cada participante, expuso su nombre, que espera del taller y respondió a la pregunta: ¿cómo participo en mi comunidad?.
 - ✓ En el grupo participante se encontraban voluntarios y asalariados que realizaban diversas labores sociales con grupos, razón por la cual se encontraban interesados en capacitarse en perspectiva de género. En general, las expectativas se encontraban en torno a aprender sobre la gestión de proyectos, derechos humanos, igualdad de oportunidades, reglas de operación para acceder a los proyectos, derechos humanos de las mujeres, conocer el procedimiento en caso de abuso sexual, metodología de trabajo con jóvenes y organización de grupo de mujeres.
 - ✓ En el grupo participante del taller, las mujeres usualmente participan en su comunidad como promotoras de la IEA, apoyo en la limpieza de la comunidad, apoyo en la comunidad con el uso y manejo de los residuos sólidos, vocal de oportunidades, representante de una asociación civil llamada 'Mujeres en Acción' que gestiona proyectos a grupo de mujeres indígenas y como integrantes de un grupo de bordado.
 - ✓ Los hombres se desempeñan con cargos como comisariado ejidal, agente municipal, como gestor de insumos, productos y proyectos, técnico docente, organización de campañas de educación ambiental y como brigadista en una campaña de educación en temas como género y sexualidad.
 - ✓ En conjunto, se establecieron colectivamente las reglas para el desarrollo del taller. El grupo participante comentó que en el taller, deseaban confidencialidad, voz y voto, respeto, participación, derecho a opinar, paz, igualdad, tolerancia, convivencia, equidad, libertad, armonía, solidaridad y confianza. Lo que no deseaban, fue burlas, chismes, apodos, ruidos y celulares prendidos.
- **Análisis:**
La mayoría de las personas del grupo participante fueron mujeres de todas las edades, la mayoría tenían expectativas que coincidían con los objetivos del taller, sin embargo, a algunas integrantes, fue necesario aclararles el motivo real del evento, ya que solicitaban que se les capacitara en bordado o se les dieran apoyos económicos. Una vez hecha la explicación, se salieron del taller. Muchas de las

mujeres, se desempeñan como facilitadoras en su barrio, motivo por el cual deseaban capacitarse para incorporar la perspectiva de género a sus talleres.

b) Actividad 2: Conductas masculinas y femeninas

- Contenidos:
Roles sociales, Género, Igualdad, Equidad.
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Se le pidió a uno de los dos equipos que genere una lista de conductas femeninas y al otro, una de conductas masculinas.
 - ✓ El equipo de mujeres que trabajó plasmando las conductas femeninas, incluyeron actividades como: 'trabajadoras', 'sentimentales', 'emprendedoras', 'bellas', 'creativas', 'mamás', 'ahorrativas', 'amorosas', 'alcahuetas', 'chismosas', 'melodramáticas', 'responsables', 'hogareñas', 'enojonas', 'feministas', 'organizadas', 'criticonas', 'tolerantes', 'tolerantes y comprensivas'.
 - ✓ El segundo equipo, que trabajó sobre las 'cosas que hacen los hombres' compartió lo siguiente: 'celosos', 'machistas', 'mujeriego', 'trabajadores', 'mentirosos', 'borrachos', 'puntuales', 'codos', 'desordenados', 'desobligados', 'déspotas', 'cariñosos', 'detallistas', 'responsables', 'sencillos', 'educados', 'preparados', 'buenos padres', 'buenos esposos', 'buenos vecinos', 'egoístas', 'violentos', 'prepotentes', 'procreadores' y 'sensibles'.
 - ✓ A través de estos ejercicios, el grupo participante pudo identificar los roles sociales y conocer los conceptos de sexo, género, equidad e igualdad.
 - ✓ Mencionaron que tampoco ejercen cargo alguno, salvo en la iglesia, escuela y el 'programa de oportunidades'.
- Análisis:

La lista de las actividades de las mujeres, era, a simple vista, la contraposición de la lista de actividades de los hombres. 'Las mujeres son buenas' y 'los hombres son malos', sin reconocer las implicaciones de asumir ambos roles en cada uno de los géneros

En el ejercicio, las mujeres pudieron percatarse de la multitud de actividades que realizan, lo cual revela y refuerza la idea de la invisibilización del trabajo de las mujeres, aún por ellas mismas.

El equipo que trabajó la lista de actividades 'masculinas' estaba compuesto en su mayoría por hombres, para muchos de ellos resultó muy confrontante escribir lo que usualmente hacen, tanto, que en la lista, procuraron incluir adjetivos como 'buenos padres', 'cariñosos' o 'educados'.

En la plenaria, los hombres justificaban sus actitudes argumentando que las mujeres sí son reconocidas y tienen espacios para su expresión, las mujeres por su parte, no lograban comprender '¿qué hay de malo en ser sumisas?', si 'así ha sido siempre'. Debido a lo anterior, fue necesario incorporar un ejercicio que evidenciara claramente las desventajas de asumir los roles sociales de 'hombre' y 'mujer', a través de éste, les fue posible comprender el lado oscuro del 'sexo débil' y el 'sexo fuerte'. Sin embargo, ambos géneros coincidieron de forma implícita en que ese acuerdo pasivo-agresivo les resulta cómodo.

c) Actividad 3: Derechos perdidos, derechos encontrados

- Contenidos:
Derechos Humanos de las Mujeres, Políticas públicas con PEG
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Las mujeres se encontraban interesadas en conocer sus derechos, ya que, según mencionaron, nunca han recibido información al respecto y desconocen los derechos que les corresponden como mujeres.
 - ✓ Se expusieron con ejemplos e ilustraciones el derecho a la salud, a la planificación familiar, a participar en la vida política, a una vida sin violencia, a tener igualdad de oportunidades, a tener un trabajo bien pagado, a una vida sexual placentera, a ser libre, a no ser discriminado o discriminada y a estudiar.
 - ✓ Las mujeres mencionaron no ser tomadas en cuenta cuando se toman decisiones referentes a la comunidad. Los únicos espacios donde es visible la participación de las mujeres es en el comité de padres de familia, el comité del programa de 'Oportunidades' y la iglesia.
 - ✓ Se concluyó realizando una semblanza sobre el marco normativo en el contexto nacional y estatal, así como la importancia de la participación de las mujeres en la creación y reforma de las leyes.
 - ✓ El grupo participante logró conocer y reconocer los derechos humanos de las mujeres que sustentan las políticas públicas con perspectiva de género.
- Análisis:
El clima al interior del grupo era de desinterés y poco compromiso, los hombres del grupo mostraron mayor interés en conocer los derechos de las mujeres, que ellas mismas, por el contrario, su actitud ante el ejercicio fue de indiferencia, excepto cuando se comentó el derecho a una vida sexual placentera, ya que las participantes se mostraron avergonzadas y resistentes a comentar algo al respecto; así como el derecho a una vida libre de violencia, que, al comentarlo, las mujeres guardaron silencio, intercambiándose miradas de complicidad unas a otras.

d) Actividad 4: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

- Contenidos:
Desarrollo humano y local sustentable con PEG
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante realizó un dibujo, en una hoja tamaño carta, que respondió a la pregunta: ¿Cómo les beneficiaría la participación social y política de las mujeres en la comunidad?
 - ✓ El grupo participante comentó lo siguiente: ‘aprender más’, ‘saber como incorporarme en la vida’, ‘capacitarnos, aprender y dárselo a saber a las demás’, ‘sirve para que las mujeres vayamos sobresaliendo’, ‘nos da más decisión’, ‘de vivir una vida de libertad a tomar decisiones, a ser respetadas y participar en la vida social, política, cultural, de recibir y decidir su educación y sobre todo de equidad de género’, ‘la mujer se daría a conocer que puede realizar muchas acciones’, ‘más dinero para la familia para vivir mejor’, ‘los beneficios serán que al participar y al darse a conocer las demás nos animara a hacer lo mismo’, ‘más voz y voto’, ‘más oportunidades de trabajos, más libertad de expresión’, ‘conocimientos’.
 - ✓ A través del conocimiento de los derechos humanos y los agentes de responsables de su cumplimiento, las y los participantes identificaron sus áreas de oportunidad en la comunidad para fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.
- Análisis:
Los beneficios estaban relacionadas con el incremento de capacitaciones, de oportunidades de ingresos, de fungir como ejemplo para otras mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y de desventaja. No obstante, la falta de compromiso con equilibrar las brechas de género y el desinterés y continua distracción que mostraron durante el taller, sugiere la posibilidad de que lo manifestado sea resultado de la complacencia, más no de sus convicciones.

e) Actividad 5: Carta de propuestas

- Contenidos:
Propuestas formales para el municipio
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Al grupo participante, se le pidió elaborar múltiples propuestas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía.
 - ✓ Las y los participantes, colaboraron con las siguientes propuestas: ‘asistir a más reuniones’, ‘hacer más talleres’, ‘hacer marchas para fortalecer a las mujeres’, ‘pláticas para los grupos’, ‘propongo que a la mujer rural se le

capacite a integrarse en la vida pública de la comunidad', 'integrándose a ocupar puestos como agente municipal y comisariados', 'respetándose en su vida de procrear, sexual y de aportar en la economía del hogar', 'fomentar la equidad de género a través de talleres dirigidos a mujeres y concientizarlas', 'más oportunidades de trabajos para hombres y mujeres', 'hacer reuniones y realizar juegos o hacerlas participar y de esa manera ellas se pueden expresar e incluso participar sin temor', 'más apoyos a mujeres emprendedoras', 'fomentar más talleres en diversas dependencias para saber cómo las mujeres podríamos sobresalir, además de más proyectos productivos para las mujeres'.

- ✓ Al final del ejercicio, las participantes, lograron identificar y proponer acciones concretas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres, así como las dificultades que han tenido para el ejercicio de los derechos de las mujeres relacionados con la participación ciudadana.

- Análisis:
En esta actividad, las mujeres ya se encontraban más sensibilizadas al género, más no lo suficiente para mostrar un sincero convencimiento de emprender acciones afirmativas que equilibren las brechas de género.

La mayoría de las mujeres se mostraba impaciente por terminar el taller, debido a que deseaban continuar con sus labores domésticas antes de la llegada de su marido al hogar. Fue necesario negociar tiempos y reformular compromisos con el taller para lograr obtener las propuestas.

Fue muy complicado extraer propuestas del grupo, debido al desinterés que mostraron a lo largo del taller, muchas mujeres no comprendían el objetivo de que las impulsara la participación ciudadana de las mujeres, por lo cual, sus propuestas giraron alrededor del impulso y acompañamiento por parte de capacitadores y agrupaciones de mujeres.

f) Actividad 6: Evaluación

- Contenidos:
Recuperación de experiencias y aprendizajes durante taller
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Las participantes expresaron que los materiales empleados fueron adecuados y los ejemplos usados fueron muy claros. En cuanto a la participación del grupo y del equipo de facilitadores, comentaron sentirse contentos y conformes con el desempeño. Mencionaron que lo que más les gustó del taller fue los ejercicios y la comunicación en general. Comentaron que les gustaría saber más acerca de sexualidad, valores, drogadicción, adicciones, equidad de género, igualdad, derechos humanos. Para finalizar la evaluación, el grupo sugirió mayor tiempo de realización, dinámicas, seguimiento en los temas y el trabajo de este taller con grupos vulnerables.

-
- **Análisis:**
Durante la evaluación, las mujeres comentaron que sentirse satisfechas con el taller, más no con su duración y horario, propusieron que los próximos talleres se realizaran por la tarde con la finalidad de no interferir con sus actividades domésticas y con una duración de dos horas. Negándose así, la posibilidad de dedicarse tiempo a ellas mismas. Lo anterior refuerza las impresiones antes mencionadas sobre el aprendizaje y percepción de las participantes.

g) Actividad 7: Caracol

- **Contenidos:**
Cierre y despedida
- **Datos/Resultados encontrados:**
 - ✓ Durante el cierre, las participantes escucharon un resumen de los conceptos aprendidos durante el taller y de las experiencias más significativas compartidas por el grupo. Cerraron con un aplauso.
- **Análisis:**
Durante el cierre, el grupo participante se mostró a favor de lo aprendido y con la expectativa de un nuevo taller de menor duración.

III.2.2. Sede 2: Ejido Ricardo Flores Magón.

Como parte de las actividades que constituyen el proyecto “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”, nos trasladamos al Ejido Flores Magón, ubicado al noroeste de la Cabecera Municipal de Venustiano Carranza, en el estado de Chiapas, a 20 minutos de la misma. El Ejido se encuentra a 470 metros de altitud sobre el nivel del mar y cuenta con 3,100 habitantes.

En esta localidad se dieron cita habitantes de Ricardo Flores Magón, Vicente Guerrero, Belisario Domínguez, Miguel Hidalgo, Laja Tendida, San José La Grandeza, San Francisco y Cabecera Municipal, todas ellas, localidades de Venustiano Carranza, Chiapas, y Tuxtla Gutiérrez.

Los asistentes a este taller, son habitantes mestizos hablantes del castellano, la mayoría de las y los participantes oscilaban entre los 15 y 20 años, en su mayoría estudiantes de bachillerato.

Cuentan con los servicios públicos de drenaje, luz y agua potable, además de servicio de telefonía celular y televisión por cable. Las religiones predominantes son la Iglesia Adventista y la Católica. El ejido tiene una clínica de salud con servicios básicos, sin embargo en caso de servicios de urgencias, hospitalización y traslado en ambulancia, es necesaria la transferencia a la Cabecera Municipal para su atención.

Cuentan con educación básica y media superior, estatal y federalizada. En cuanto a la educación superior, los aspirantes deben de cursarla en los municipios de Comitán, San Cristóbal y Tuxtla Gutiérrez, por mencionar los más cercanos.

En cuanto a la actividad económica, los hombres se dedican a la agricultura (maíz y frijol) con fines de autoconsumo y comercio, a la ganadería y a las microempresas (abarrotes, ferretería, etc.). Por su parte, las mujeres se dedican al hogar y a los negocios de subsistencia (comida, dulces, pan, etc.), además de los grupos productivos conformados por hombres y mujeres.

a) Actividad 1: Bienvenida y presentación

- Contenidos:
Presentación del tema y facilitadores, Encuadre.

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante, expuso su nombre, que espera del taller y respondió a la pregunta: ¿cómo participo en mi comunidad?.

 - ✓ El grupo participante mencionó que deseaba aprender acerca de género, tipos de género, sexualidad, derechos humanos y cómo ejercer la ciudadanía.

 - ✓ Debido a que la mayoría de los integrantes del grupo participante son estudiantes de bachillerato, participan en eventos culturales y deportivos, en actividades de limpieza y ambientales y en el comité del Programa Constrúyete en igual proporción que los hombres. Cabe mencionar que el cargo de representante de grupo en los grupos escolares eran de sexo femenino.

 - ✓ En conjunto, se establecieron colectivamente las reglas para el desarrollo del taller. El grupo participante comentó que en el taller, deseaban dinamismo y aprendizaje. Lo que no deseaban, fue burlas.

- Análisis:
Al inicio del taller, el grupo participante, compuesto en su mayoría por jóvenes adolescentes, se mostraba bastante inquieto y sin compromisos con el contenido del taller. No obstante, los intentos de sabotaje por parte del grupo, se logró obtener su atención y disponibilidad para el desarrollo del taller, vinculando sus expectativas con los objetivos del taller. La mayoría del grupo tenía interés en los temas de sexualidad, preferencia genérica y métodos anticonceptivos, por lo que fue necesario adecuar algunos contenidos de la carta descriptiva, sin comprometer el objetivo central de la misma.

b) Actividad 2: Conductas masculinas y femeninas

- Contenidos:
Roles sociales, Género, Igualdad, Equidad.

-
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Se dividió al grupo participante en cuatro equipos, a dos de ellos se les pidió que generaran una lista de conductas femeninas y a los dos restantes, una de conductas masculinas.
 - ✓ El equipo que trabajó plasmando las conductas femeninas, incluyeron actividades como: 'lavar', 'ponerse vestidos', 'planchar', 'tortear', 'atender a los hijos', 'hacer la comida', 'amamantar', 'usar tacones', 'hacen aseo de la casa', 'dar hijos', 'se preocupan por su belleza', 'menstruar', 'ir de compras', 'bailar', 'hacer deporte', 'hacer manualidades', 'tomar alcohol', 'les gusta el chisme', 'se enojan', coquetas', 'infieles', 'se preocupan por la salud', 'hay mujeres adictas', 'trabajan en el campo', 'son agresivas en ocasiones'.
 - ✓ Los equipos que trabajaron sobre las 'cosas que hacen los hombres' compartió lo siguiente: 'los hombres son machistas', 'violentos', 'irresponsables', 'caballerosos', 'amables', 'románticos', 'gritones', 'molestos', 'comprensivos', 'incomprensibles', 'mujeriegos', 'trabajadores', 'impacientes', 'feos', 'guapos', 'flojos', 'políticos', 'fuman', 'toman', 'trabajan', 'se drogan', 'algunos son tiernos', 'pleitistas', 'salvajes', 'celosos', 'enfermos sexuales', 'tontos', 'atentos', 'engendran hijos', 'traicioneros', 'mal criados', 'infieles', 'fuertes', además agregaron palabras que son asociadas a la palabra 'hombre' como son: 'sexo', 'erección', 'eyaculación', 'pene', 'testículos' y 'sueños húmedos'.
 - ✓ Los varones presentes del grupo participante encontraban una relación entre los órganos sexuales que definen el sexo y las actividades o características de la personalidad, considerándolas como innatas, negando la posibilidad, en un principio, de ser producto de una construcción social.
 - ✓ A través de estos ejercicios, el grupo participante pudo identificar los roles sociales y conocer los conceptos de sexo, género, equidad e igualdad.
 - ✓ En el tema de los roles sociales, las mujeres comentaron que los hombres en general, no se involucran con las actividades del hogar, son las mujeres quienes asumen toda la responsabilidad del hogar. Algunas comentaron que en la iglesia a la que asisten, les fomentan el sometimiento frente a los hombres argumentando que en la Biblia existen pasajes que hacen referencia a la obligatoriedad de la obediencia de las mujeres hacia los hombres.
 - Análisis:

Aprovechando las características del grupo participante, se realizó un breve sondeo previo sobre la percepción que tienen los jóvenes sobre la equidad de género, encontrando que tienen mucho más claridad sobre la posición y condición real de las mujeres frente a los hombres, reconociendo sin necesidad de un tiempo significativo de reflexión, que las mujeres no son tratadas de igual forma que los hombres, apuntando como el origen de dicha desigualdad, a la ideología machista.
-

Muy a pesar de ser una generación de mujeres jóvenes, significativamente diferente, con actividades que incluyen la asistencia al bachillerato y un mayor acceso a los medios de comunicación, compartieron las mismas características de los prototipos de roles de género que las mujeres de generaciones anteriores, ya que retomaron en su lista, adjetivos propios de un sistema patriarcal tradicional que enfatiza el lugar de las mujeres en la casa con actividades reproductivas o de crianza y trabajo doméstico.

Fue notorio, que para las mujeres jóvenes fue más sencillo asumir la desigualdad como producto de una construcción social, que para las mujeres mayores del grupo, presencia misma que fue importante para evidenciar en el grupo la brecha de desigualdad existente en nuestra sociedad, gracias al testimonio vivencial de estas mujeres.

La descripción que realizó el equipo de las conductas participantes corresponde al prototipo de 'hombre' que dicta nuestra estructura social. Este grupo de jóvenes, añadió palabras que se relacionan con las funciones reproductivas y sexuales.

En el ejercicio, las mujeres pudieron percatarse de la multitud de actividades que realizan, lo cual revela y refuerza la idea de la invisibilización del trabajo de las mujeres, aún por ellas mismas.

En ambos grupo fue evidente, que existe una fuerte relación entre la valía de las personas y el apego que éstas tengan a sus respectivos prototipos de acuerdo a su sexo, ya que, en el caso de las mujeres, mientras más sumisas, obedientes, sensibles, maternales y calladas sean, son más valiosas y apreciadas por el entorno social, incluyendo a las propias mujeres.

Sin embargo, las y los jóvenes presentes en el taller se mostraban más sensibles a la situación de marginación y discriminación en la que se encuentran las mujeres frente a los hombres, comprendiendo así, que es necesario realizar acciones afirmativas con la finalidad de equilibrar la brecha de género.

c) Actividad 3: Derechos perdidos, derechos encontrados

- Contenidos:
Derechos Humanos de las Mujeres, Políticas públicas con PEG
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ El grupo participante se encontraba muy interesado en conocer sus derechos, ya que, según mencionaron, nunca han recibido información al respecto y desconocen los derechos que les corresponden como mujeres.
 - ✓ Se expusieron con ejemplos e ilustraciones el derecho a la salud, a la planificación familiar, a participar en la vida política, a una vida sin violencia, a tener igualdad de oportunidades, a tener un trabajo bien pagado, a una vida

sexual placentera, a ser libre, a no ser discriminado o discriminada y a estudiar.

- ✓ Las mujeres mencionaron no ser tomadas en cuenta cuando se toman decisiones referentes a la comunidad. Los únicos espacios donde es visible la participación de las mujeres es en el comité de padres de familia, el comité del programa de 'Oportunidades' y la iglesia.
 - ✓ Se concluyó realizando una semblanza sobre el marco normativo en el contexto nacional y estatal, así como la importancia de la participación de las mujeres en la creación y reforma de las leyes.
 - ✓ El grupo participante logró conocer y reconocer los derechos humanos de las mujeres que sustentan las políticas públicas con perspectiva de género.
 - ✓ En el grupo, surgió la petición por parte de algunos jóvenes en conocer sobre los derechos relacionados con el uso de métodos anticonceptivos y del maltrato en las relaciones de parejas homosexuales.
- Análisis:
Las y los jóvenes presentes se mostraron sorprendidos al conocer los derechos de las mujeres, comentaron que no tenían conocimiento de que las leyes de nuestro país protegieran tanto a las mujeres de conductas que usualmente son consideradas como normales, tal como el hostigar sexualmente a las mujeres, el discriminarlas, el someterlas, por citar algunos ejemplos. Lograron identificar las conductas en las que ellos mismos han incurrido, infringiendo sus derechos humanos.

Para las mujeres, especialmente para las más jóvenes, fue importante conocer su derecho a una vida sexual placentera, entendiéndolo como un derecho al disfrute sexual, así como a negarse a participar en un intercambio erótico. Las jóvenes comentaron que fue reconfortante escuchar que se encuentran en su derecho al decir 'no' en una etapa en la que constantemente son presionadas por sus contemporáneos, hombres y mujeres, para iniciarse en las relaciones coitales. La gran mayoría de ellas comentaron haberse sentido acosadas sexualmente en algún momento de su vida escolar. Su contraparte masculina, aceptó haber cometido actos de acoso sexual en contra de sus compañeras, reconociendo que se encuentran cometiendo una violación a los derechos humanos de las mujeres.

En el grupo, los jóvenes con preferencias homogenéricas solicitaron el esclarecimiento sobre los derechos humanos de las y los homosexuales, comprendiendo que los derechos son universales y no distinguen las inclinaciones sexuales de las personas.

Las mujeres más grandes del grupo afirmaron haber sido víctimas de violencia en el transcurso de su vida, de diferentes formas, reflexionando a través de la

dinámica, que el ejercicio de los derechos humanos constituye también una obligación como ciudadanas y su ejercicio, un camino personal.

Los hombres mayores del grupo, afirmaban constantemente que las mujeres de la localidad gozaban del pleno ejercicio de sus derechos humanos, que su calidad de vida 'ya no era como antes', que 'ahora las cosas son mejores para las mujeres', ya que en la actualidad, según comentan, 'las mujeres están más protegidas por la ley'. La afirmación anterior contrastaba con la actitud de las mujeres de más edad, quienes se mostraban retraídas, calladas, poco expresivas y aisladas.

d) Actividad 4: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

- Contenidos:
Desarrollo humano y local sustentable con PEG
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante realizó un dibujo, en una hoja tamaño carta, que respondió a la pregunta: ¿Cómo les beneficiaría la participación social y política de las mujeres en la comunidad?
 - ✓ El grupo participante comentó lo siguiente: 'tener a personas jóvenes con otra perspectiva hacia la vida', 'disminuir el alcoholismo', 'todos nos podríamos expresar con libertad', 'estaríamos al corriente de las oportunidades', 'lograríamos un cambio', 'se fomentaría la cultura', 'tendríamos una mejor comunidad que sería ejemplo para que otras comunidades se animen también a participar', 'si participáramos todas bajaríamos proyectos productivos', ejerciendo nuestros derechos ayudaremos a otras personas a sentirse libres', 'resolveríamos lo que está mal en la comunidad', 'me daría más seguridad a mi misma', 'me ayudaría a exigir que mis derechos se respeten', 'una comunidad más limpia con generaciones más conscientes al cuidado del medio ambiente', 'las mujeres podemos estar al frente de grandes empresas', 'habría más eventos culturales, más deportes, más democracia', 'ayudaría a opinar y comentar como realizar la limpieza', 'habrían más espacios deportivos, menos adicciones y enfermedades', 'podría ejercer mis derechos y así promover muchos beneficios', 'la producción de trabajos'.
 - ✓ A través del conocimiento de los derechos humanos y los agentes de responsables de su cumplimiento, las y los participantes identificaron sus áreas de oportunidad en la comunidad para fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.
- Análisis:
El grupo participante, preponderó los beneficios relacionados con la emulación de la participación, la expresión de la libertad y la generación de cambios que benefician a la comunidad en su desarrollo vital, social, político y ecológico.

Las y los jóvenes le apuestan al trabajo colectivo organizado y con el crecimiento relacionado con su ejercicio como el desarrollo de capacidades como el liderazgo, la confianza social, la sororidad, el cuidado del medio ambiente, la cultura del deporte y una sociedad libre de adicciones.

e) Actividad 5: Carta de propuestas

- Contenidos:
Propuestas formales para el municipio
- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Al grupo participante, se le pidió elaborar múltiples propuestas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía.
 - ✓ Colaboraron con las siguientes propuestas: 'construir centros deportivos', 'que se den talleres para los jóvenes', 'que exista la libertad de expresión', 'que haya más centros culturales', que se fomenten las actividades deportivas', 'mi propuesta sería aplicar la participación de los ciudadanos en mi colonia, como organizar una banda o grupo', 'que haya más organización por parte de las autoridades', 'participar en la comunidad limpiando, asistiendo a las conferencias de la escuela, y hacer carteles y espacios libres para jóvenes', 'que hagamos grupos de jóvenes para realizar la limpieza de la colonia una vez a la semana', 'asistir a las escuelas a impartir conferencias sobre el cuidado del medio ambiente', 'fomentar más talleres de equidad de género con personas de todas las edades', 'llevar estos talleres a diferentes dependencias y comunidades', 'asistir a reuniones generales de la comunidad y opinar', 'hacer letreros sobre drogadicción, contaminación y prevención de enfermedades de transmisión sexual', 'todos los niños y adultos deberían tener un espacio cultural', 'promover proyectos computacionales', 'reforzar la educación', 'conocer más acerca de lo que está sucediendo'.
 - ✓ Al final del ejercicio, las participantes, lograron identificar y proponer acciones concretas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres, así como las dificultades que han tenido para el ejercicio de los derechos de las mujeres relacionados con la participación ciudadana.
- Análisis:
En el grupo participante, fue muy provechosa la presencia de gente joven, ya que proporcionaron propuestas interesantes, inclusivas, objetivas y tangibles, además de agregar un ritmo de trabajo mucho más productivo a la habitual cadencia de las y los adultos del grupo.

Para las y los jóvenes existía una preocupación persistente por el medio ambiente y la cultura, factores que prevalecieron en las propuestas de manera recurrente. Reafirmaron su interés por la organización, el liderazgo y el fortalecimiento a través del trabajo grupal.

f) Actividad 6: Evaluación

- **Contenidos:**
Recuperación de experiencias y aprendizajes durante taller
- **Datos/Resultados encontrados:**
 - ✓ Las participantes expresaron que los materiales empleados, los temas, la participación del equipo de facilitadores y los ejemplos utilizados fueron muy buenos. En cuanto a la participación del grupo comentaron sentirse insatisfechos con el desempeño, ya que esperaban más de sus compañeros. Mencionaron que lo que más les gustó del taller fueron los temas y la claridad con la que se abordaron. Comentaron que les gustaría saber más acerca de drogadicción, homosexualidad, género, roles sexuales, derechos humanos, nutrición, adolescencia, bullying e infecciones de transmisión sexual. Como sugerencia para mejorar el taller, propusieron la proyección de videos y el empleo de mayor dinámica.
- **Análisis:**
Durante la evaluación, las y los participantes se mostraron muy entusiastas, sus comentarios fueron favorecedores para el taller, solicitando que se continuara impartiendo talleres con temas relacionados con sus vivencias y preocupaciones propias de su edad.

g) Actividad 7: Caracol

- **Contenidos:**
Cierre y despedida
- **Datos/Resultados encontrados:**
 - ✓ Durante el cierre, las participantes escucharon un resumen de los conceptos aprendidos durante el taller y de las experiencias más significativas compartidas por el grupo. Cerraron con un aplauso.
- **Análisis:**
Durante el cierre, el grupo participante se mostró a favor de lo aprendido y con la expectativa de que se impartieran más talleres en su comunidad.

III.2.3. Sede 3: Ejido Guadalupe Victoria.

Nos trasladamos al Ejido Guadalupe Victoria, ubicado a 15 kilómetros de la Cabecera Municipal. En esta localidad se dieron cita únicamente habitantes de esta comunidad. El Ejido se encuentra a 640 metros de altitud sobre el nivel del mar y cuenta con 1553 habitantes.

La carretera de acceso a la comunidad, se encuentra pavimentada en menos de la primera mitad del tramo carretero, la porción restante está constituida por terracería y se

encuentra en reparación. En varios puntos del trayecto fue necesario esperar por más de 10 minutos debido a que la maquinaria pesada se encontraba bloqueando la circulación vehicular.

Los asistentes a este taller, son habitantes que hablan el castellano, aunque algunos habitantes de mayor edad aún hablan el zoque; las edades del grupo oscilaban entre los 23 y 60 años, en su mayoría saben leer y escribir.

Cuentan con los servicios básicos de drenaje, luz, agua potable. La localidad posee algunas calles pavimentadas, algunas tiendas de abarrotes, servicio de telefonía celular y televisión por cable. Las religiones predominantes son la Iglesia Adventista y la Católica. Existe una clínica de salud en la comunidad, sin embargo, en caso de necesitar una atención médica de emergencia, es necesario trasladarse a la Cabecera Municipal

Cuentan con educación preescolar, primaria y telesecundaria; la educación media superior, es necesario cursarla en la Cabecera Municipal. En lo que respecta a la educación superior, la unidad académica más cercana se encuentra en Comitán o San Cristóbal de las Casas.

Su principal actividad económica gira en torno al comercio, la agricultura y en algunos casos, la ganadería.

a) Actividad 1: Bienvenida y presentación

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante, expuso su nombre, que espera del taller y respondió a la pregunta: ¿cómo participo en mi comunidad?.
 - ✓ El grupo participante mencionó que, al término del taller deseaba tener clara la diferencia entre sexo y género y tener herramientas que ya no permitan el maltrato hacia las mujeres por parte de los hombres.
 - ✓ Las mujeres del taller, normalmente participan en su comunidad en el comité de padres de familia, en las actividades del Programa de Oportunidades (como en cargos y pláticas) y en actividades de índole religiosa. Una mujer sobresalió comentando que en la comunidad, organiza eventos deportivos con la finalidad de promover el deporte en las mujeres.
 - ✓ En conjunto, se establecieron colectivamente las reglas para el desarrollo del taller. El grupo participante comentó que en el taller, deseaban respeto y aprendizaje. Lo que no deseaban, fue chisme y burlas.
- Análisis:

Al inicio del taller, el grupo participante, compuesto en su mayoría por mujeres, se negaban a participar en el taller, debido a que en el proceso de convocatoria para el evento, se les aseguró que el objetivo del mismo era obsequiarles un 'regalo sorpresa'. Situación que provocó mucha molestia entre el grupo participante al clarificar los objetivos reales del taller por parte del equipo de facilitadores,

dificultando en gran medida el desarrollo del mismo, considerando en algún momento la cancelación del evento.

b) Actividad 2: Conductas masculinas y femeninas

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Se le pidió a uno de los dos equipos que genere una lista de conductas femeninas y al otro, una de conductas masculinas.
- ✓ El equipo de mujeres que trabajó plasmando las conductas femeninas, incluyeron actividades como: 'a las mujeres las maltratan', 'las mujeres lloran', 'barren', 'se pintan', 'ponen zapatillas, faldas y vestidos', 'las mujeres van a la milpa', 'tortean', 'ponen frijol', 'lavan', 'ponen su negocio de pan, queso, comidas', 'se embarazan', 'crían a sus hijos y los amamantan', 'se depilan', 'se ponen uñas acrílicas', 'se pintan el cabello', 'las mujeres fracasan con otros hombres', 'barren', 'cocinan', 'planchan', 'son más cuidadosas', 'arreglan camas', 'las mujeres son más sensibles', 'se maquillan y tienen el cabello largo'.
- ✓ El segundo equipo, que trabajó sobre las 'cosas que hacen los hombres' compartió lo siguiente: 'trabajar en el campo', 'son infieles', maltratan a las mujeres', 'son adictos al vicio como el alcohol y la drogadicción', 'no son responsables en el hogar y en sus familias', 'no respetan a los mayores', 'algunos son amables con sus familias', 'son irresponsables', 'trabajan para mantener a sus familias', 'ven por la salud de sus hijos', 'nos prostituimos con las mujeres', 'nos emborrachamos y nos drogamos', 'corregimos nuestra familia', 'los hombres son mujeriegos', 'son machistas', 'los hombres se acuestan con hombres y después tocan a sus esposas', 'también hay hombres trabajadores y profesionistas', 'infectamos a nuestra esposa', 'los hombres son violentos', 'no tienen paciencia en la familia', 'hacemos sufrir nuestros hijos', 'obligamos a tener relaciones'.
- ✓ Las mujeres participantes se encontraban confundidas entre la equidad y las actitudes machistas por parte de algunas mujeres, quienes, en un afán por lograr la equidad, adquieren conductas agresivas y de riesgo, que se consideran como 'propias de hombres' como violentar físicamente a sus hijos y esposo, la promiscuidad, la prostitución y el consumo de sustancias embriagantes.
- ✓ A través de estos ejercicios, el grupo participante pudo identificar los roles sociales y conocer los conceptos de sexo, género, equidad e igualdad.
- ✓ Las mujeres comentaron que no participan en la comunidad sin el consentimiento de sus esposos, muchas de ellas mantienen la creencia de que no tienen la capacidad para participar y por eso es 'conveniente' darle la responsabilidad de tomar decisiones a los hombres.

-
-
- ✓ Mencionaron que tampoco ejercen cargo alguno, salvo en la iglesia, escuela y el 'programa de oportunidades'.
 - ✓ En el tema de los roles sociales, las mujeres comentaron que los hombres en general, no se involucran con las actividades del hogar, son las mujeres quienes asumen toda la responsabilidad del hogar. Algunas comentaron que en la iglesia a la que asisten, les fomentan el sometimiento frente a los hombres argumentando que en la Biblia existen pasajes que hacen referencia a la obligatoriedad de la obediencia de las mujeres hacia los hombres.

- **Análisis:**

Al inicio del taller, fue necesario reforzar el objetivo del taller y clarificar la utilidad del mismo, ya que las participantes se negaban a participar e incluso colaboraban en dificultar el proceso de las pocas personas que sí deseaban permanecer en el taller. Se les comentó que su actitud inconforme y pasiva ha contribuido a lo largo de la historia de la comunidad, a que el rezago social, económico y político prevalezca, además de que las mujeres permanezcan en la invisibilización. Sin embargo, para muchas mujeres, aún con las consecuencias inherentes de su falta de participación y discriminación por su género, decidieron permanecer en la comodidad de la pasividad, sin participar y sin contribuir al desarrollo del taller, sumergiéndose en una molestia sin sentido, con matices de berrinche.

En el ejercicio, las mujeres pudieron percatarse de la multitud de actividades que realizan, lo cual revela y refuerza la idea de la invisibilización del trabajo de las mujeres, aún por ellas mismas.

En la lista de las actividades de los hombres, plasmadas por las mujeres y por algunos hombres del grupo, refleja la falta de confianza hacia ellos y el concepto tan deteriorado que existe de 'los hombres'. La descripción que realizan ellas de su contraparte genérica se encuentra más cercana a la animalidad que a la racionalidad y sensibilidad de un ser humano, utilizando adjetivos alusivos al instinto, a la reproducción y a una absoluta falta de voluntad y control de sí mismo.

Sin embargo, muchas comentaron que aún cuando se encontraban conscientes de su situación de subordinación frente a los hombres, no se encontraban decididas a realizar algún cambio que mejorara sus condiciones de vida, aún cuando ello implique una demora de varios años de retraso en el desarrollo vital de la comunidad.

Otro probable motivo se encuentra en la comodidad que implica ser sometidas, no tienen que asumir las consecuencias por las decisiones que se tomen, 'alguien más' siempre será determinado como 'culpable' y con esta postura se encuentran 'integradas' en la comunidad con un rol establecido que cumplir.

c) Actividad 3: Derechos perdidos, derechos encontrados

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Las mujeres se encontraban muy interesadas en conocer sus derechos, ya que, según mencionaron, nunca han recibido información al respecto y desconocen los derechos que les corresponden como mujeres.
- ✓ Se expusieron con ejemplos e ilustraciones el derecho a la salud, a la planificación familiar, a participar en la vida política, a una vida sin violencia, a tener igualdad de oportunidades, a tener un trabajo bien pagado, a una vida sexual placentera, a ser libre, a no ser discriminado o discriminada y a estudiar.
- ✓ Las mujeres mencionaron no ser tomadas en cuenta cuando se toman decisiones referentes a la comunidad. Los únicos espacios donde es visible la participación de las mujeres es en el comité de padres de familia, el comité del programa de 'Oportunidades' y la iglesia.
- ✓ Se concluyó realizando una semblanza sobre el marco normativo en el contexto nacional y estatal, así como la importancia de la participación de las mujeres en la creación y reforma de las leyes.
- ✓ El grupo participante logró conocer y reconocer los derechos humanos de las mujeres que sustentan las políticas públicas con perspectiva de género.

- Análisis:

El impacto acerca del conocimiento de sus derechos humanos, fue significativamente diferente en hombres que en mujeres. Los hombres reaccionaron con vergüenza ante el reconocimiento público de haber incurrido en actos de violencia o discriminación contra las mujeres, sin embargo, para las mujeres, la dinámica del conocimiento de sus derechos humanos, transcurrió sin mayor trascendencia.

En el grupo, se encontraban personas con preferencias sexuales homogenéricas, las cuales asistieron con el objetivo de que se les instruyera sobre sus derechos humanos, fue necesario ejemplificar al respecto.

d) Actividad 4: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Cada participante realizó un dibujo, en una hoja tamaño carta, que respondió a la pregunta: ¿Cómo les beneficiaría la participación social y política de las mujeres en la comunidad?

-
-
- ✓ El grupo participante comentó lo siguiente: 'seríamos defendidas por los hombres', 'no seríamos discriminadas por las personas', 'no haríamos lo que la gente diga', 'no seríamos maltratadas por los hombres', 'tendríamos apoyos, dinero, créditos y seríamos defendidas'.
 - ✓ A través del conocimiento de los derechos humanos y los agentes de responsables de su cumplimiento, las y los participantes identificaron sus áreas de oportunidad en la comunidad para fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.
 - Análisis:
Para las mujeres del grupo participante, fue muy complicado vislumbrar como podría beneficiar la participación social y política de las mujeres. Su discurso giraba en torno a solicitar 'apoyos' relacionados con despensas, material de construcción y medicamentos. Dejando en claro de manera verbal, que ellas no pretenden realizar ninguna actividad productiva, ya que 'el gobierno está para mantenernos'.

No obstante, reconocen que su situación de marginación las limita y perjudica.

e) Actividad 5: Carta de propuestas

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Al grupo participante, se le pidió elaborar múltiples propuestas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía.
 - ✓ Las mujeres participantes, colaboraron con las siguientes propuestas: 'propongo que haya talleres donde nos enseñen a hacer cosas, por ejemplo manualidades para distraernos y no sólo hacer cosas del hogar', 'apoyos productivos (puercos, hortalizas, granjas de pollos), 'ser defendidas por los hombres', 'conocer nuestros derechos', 'no ser ofendidas por las mujeres', 'no ser discriminadas por los hombres', 'propongo a empezar por mi a ejercer todos mis derechos para después poder ayudar a las demás personas invitándolas a ejercer los suyos y compartiendo mis experiencias', 'propongo que nos apoyemos a unas y a otras mujeres para seguir un futuro y trabajar haciendo negocios y talleres', 'apoyar a las mujeres con proyectos de trabajo de igualdad', 'enseñarles a las mujeres como podemos ser libres', 'propongo que las mujeres practiquen algún deporte', 'que las autoridades nos apoyen a las mujeres solas con algún proyecto de un negocio', 'ampliar los proyectos productivos para vivir mejor', 'hay que llamarles la atención a todas esas mujeres que no quieren participar', 'tener un mejor salario y un mejor trabajo', 'que en las clínicas haya un buen doctor para que todas tengan buena salud'.
 - ✓ Al final del ejercicio, las participantes, lograron identificar y proponer acciones concretas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres, así como las dificultades que han tenido para el ejercicio de los derechos de las mujeres relacionados con la participación ciudadana.

- Análisis:

En el grupo participante, para la mayoría de las mujeres resultó una tarea en extremo compleja identificar acciones concretas que fomenten e impulsen la participación ciudadana de las mujeres. Su discurso giraba alrededor de aquello que ha sido una representación de sus demandas: 'apoyo'. El significado de esta palabra implica para esta localidad, que se perpetúe un gobierno paternalista y asistencialista que reduce a los ciudadanos en receptores pasivos y vulnerables que sólo alzan su voz para pedir, más no para proponer, actuar, crear, situación que ha prevalecido desde hace muchos años y que ha alcanzado a las generaciones más jóvenes provocando un adormecimiento intelectual, social y moral.

Sin embargo, algunas identificaron acciones que pudieran fortalecerlas como ciudadanas, como el trabajo grupal, la capacitación, el ejercicio físico y el aprovechamiento de las oportunidades existentes.

f) Actividad 6: Evaluación

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Las participantes expresaron que los materiales empleados y los temas fueron adecuados y agradables. En cuanto a la participación del grupo y del equipo de facilitadores, comentaron sentirse contentos y conformes con el desempeño. Mencionaron que lo que más les gustó del taller fue la participación y la convivencia del grupo. Comentaron que les gustaría saber más acerca de sus derechos humanos como mujeres, de gestión de proyectos, relaciones de pareja, drogadicción, derechos de los niños y niñas.

- Análisis:

Durante la evaluación, el grupo agradeció en general que se haya continuado con el taller a pesar de las dificultades que ellos mismos impusieron, manifestaron que hubo un aprendizaje, aún cuando fuera mínimo.

g) Actividad 7: Caracol

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Durante el cierre, las participantes escucharon un resumen de los conceptos aprendidos durante el taller y de las experiencias más significativas compartidas por el grupo. Cerraron con un aplauso.

- Análisis:

Durante el cierre, el grupo participante se mostró a favor de lo aprendido y con la expectativa de permanecer más tiempo en el taller.

III.2.4. Sede 4: Ejido Laja Tendida.

Nos trasladamos al Ejido Laja Tendida, cuyo nombre oficial es 'Presidente Echeverría', ubicado al este de la Cabecera Municipal de Venustiano Carranza, en el estado de Chiapas, a 20 minutos de la misma. El Ejido se encuentra a 540 metros de altitud sobre el nivel del mar y cuenta con 2613 habitantes.

En esta localidad se dieron cita habitantes de Colonia Plan de los Ángeles, Colonia Soyatitán, Ribera del Chalchi y Vega del Paso, estas últimas dos localidades, constituyen al Ejido Laja Tendida.

Los asistentes a este taller, son habitantes mestizos hablantes del castellano, la mayoría de las y los participantes oscilaban entre los 23 y 60 años, en su mayoría saben leer y escribir.

Cuentan con los servicios públicos de drenaje, luz y agua potable, además de servicio de telefonía celular y televisión por cable. La religión predominante es la Católica, aunque se pueden encontrar diversos grupos religiosos. El ejido tiene una clínica de salud con servicios básicos, sin embargo en caso de servicios de urgencias, hospitalización y traslado en ambulancia, es necesaria la transferencia a la Cabecera Municipal para su atención.

Cuentan con educación básica, estatal y federalizada. En cuanto a la educación media superior y superior, los aspirantes deben cursarla en los municipios de Ricardo Flores Magón, Comitán, San Cristóbal y Tuxtla Gutiérrez, por mencionar los más cercanos.

En cuanto a la actividad económica, los hombres se dedican a la agricultura (maíz y frijol) con fines de autoconsumo y comercio, a la ganadería y a las microempresas (abarrotes, ferretería, etc.). Por su parte, las mujeres se dedican al hogar y a los negocios de subsistencia (comida, dulces, pan, etc.), además de los grupos productivos conformados por hombres y mujeres.

a) Actividad 1: Bienvenida y presentación

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante, expuso su nombre, que espera del taller y respondió a la pregunta: ¿cómo participo en mi comunidad?.
 - ✓ El grupo participante se encontraba intrigado con los contenidos que se pretendían manejar en el taller, solicitaron de antemano que se profundizara en temas como los derechos humanos, la equidad de género, así como sus beneficios y su importancia en la vida diaria.
 - ✓ En el grupo participante del taller, las mujeres usualmente participan en su comunidad como vocales de salud, como talleristas voluntarias de Sedesol en el Programa '70 y Más', en el comité de padres de familia, como representantes de grupos de proyectos productivos, en las actividades del Programa de Oportunidades (como en cargos y pláticas) y como amas de casa. Los hombres se desempeñan con cargos como comisariado ejidal, agente

municipal, como representante de CDI en el Ejido y como representante de ~~sociedad cooperativa.~~

- ✓ En conjunto, se establecieron colectivamente las reglas para el desarrollo del taller. El grupo participante comentó que en el taller, deseaban confidencialidad, claridad en los temas, respeto, armonía, aclarar el tema de equidad de género, participación, confianza y respeto. Lo que no deseaban, fue burlas, dificultades y no desviarnos del tema.

- Análisis:

Al inicio del taller, el grupo participante, se mostró entusiasta y cooperativo, fue evidente que la enlace de la Instancia de la Mujer de Carranza, seleccionó a las personas para trabajar en el taller antes mencionado, ya que las y los participantes tenían expectativas muy concretas del mismo y el objetivo de obtener herramientas para constituir un comité que desarrolle y gestione proyectos productivos para la comunidad.

Las mujeres de la localidad se manifestaron abiertamente participativas, incluso varias de ellas se desempeñaban en el taller como facilitadoras en Programas Gubernamentales. Aunque muchas coincidían en que 'no es necesario tener un cargo para poder participar', sin embargo, durante el taller, pudieron darse cuenta que sí es importante la participación sociopolítica de las mujeres para el desarrollo vital de la comunidad.

b) Actividad 2: Conductas masculinas y femeninas

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Se le pidió a uno de los dos equipos que genere una lista de conductas femeninas y al otro, una de conductas masculinas.
- ✓ El equipo de mujeres que trabajó plasmando las conductas femeninas, incluyeron actividades como: 'son bonitas', 'hablantinas', 'argüenderas', 'juzgonas', 'agresivas', 'no valoradas, se sienten reprimidas por el hombre', 'sufridas', 'trabajadoras', 'gastonas', 'sentimentales, por cualquier cosa lloran y se quejan', 'son luchonas porque ven la forma de que salgan las cosas bien', 'son frágiles', 'son aguantadoras, dicen pégame pero no me dejes', 'son comprensivas, 'son amorosas porque son dulces cuando quieren', 'son amas de casa', 'ante todo son exitosas', 'son aplicadas con los niños', 'sumisas', 'machistas', 'las mujeres están hechas para su casa', 'no deben de usar pantalón', 'son discriminadas por ser gordas y no tener estudio', 'las mujeres son coquetas, mañosas y arrechas', 'son chismosas', 'quieren mandar en su casa', 'rumoramos de las mismas mujeres', 'quieren mandar en su casa', 'haraganas y fodongas', 'las que se pintan mucho son indecentes', 'son discriminadas las mujeres por ser bonitas, por ser feas, por el color y por la pobreza', 'es su obligación trabajar todo el día', 'no tiene derecho a salir sola', 'es inferior al hombre', 'se levanta temprano', 'hace desayuno', 'hace aseo de la casa', 'lava la ropa', 'atiende a los niños para ir a la escuela', 'plancha la

ropa', 'atiende al esposo', 'tiene hijos', 'es creativa', 'es inteligente para sacar adelante todo'.

- ✓ El segundo equipo, que trabajó sobre las 'cosas que hacen los hombres' compartió lo siguiente: 'son machistas', 'son discriminadores', 'mujeriegos', 'celosos', 'tacaños', 'borrachos', 'autoritarios', 'golpeadores', 'traicioneros', 'flojos', 'son procreadores'.
- ✓ A través de estos ejercicios, el grupo participante pudo identificar los roles sociales y conocer los conceptos de sexo, género, equidad e igualdad.
- ✓ En el tema de los roles sociales, las mujeres comentaron que los hombres en general, no se involucran con las actividades del hogar, son las mujeres quienes asumen toda la responsabilidad del hogar.
- Análisis:
En el ejercicio, las mujeres pudieron percatarse de la multitud de actividades que realizan, así como de la rigidez de los estereotipos sociales para 'la mujer' y 'el hombre', coincidiendo en que las limita y sitúa en una posición de pasividad, vulnerabilidad, además de ser reducidas a un objeto sexual y comercial.

En la lista de las actividades de los hombres, plasmadas por las mujeres y por algunos hombres del grupo, refleja la falta de confianza hacia ellos y el concepto tan deteriorado que existe de 'los hombres'. Los hombres por su parte, refuerzan mediante esta postura, su poder y dominio sobre el destino de la comunidad y las mujeres que se encuentran en ella.

Se les preguntó a las mujeres si consideraban que existe la equidad en la comunidad, y contestaron con seguridad que no.

Sin embargo, muchas comentaron que aún cuando se encontraban conscientes de su situación de subordinación frente a los hombres, reconocen que es difícil, realizar cambios en su manera de relacionarse con los hombres y modificar su posición y rol en el sistema social.

En el grupo existía un prejuicio persistente sobre las mujeres que se separan virtualmente de lo que se considera 'una buena mujer', mitificándolas como 'malas mujeres', 'prostitutas', 'dejadas', 'haraganas', 'indecentes', 'tiradas al vicio' y 'golpeadoras'. La creencia que refuerza este mito es que las mujeres que no permiten el maltrato se convierten en libertinas repudiadas por la sociedad, imitando las conductas típicas de los hombres en un intento por alcanzar la igualdad.

- c) Actividad 3: Derechos perdidos, derechos encontrados
- Datos/Resultados encontrados:

-
-
- ✓ Las mujeres se encontraban muy interesadas en conocer sus derechos, ya que, según mencionaron, nunca han recibido información al respecto y desconocen los derechos que les corresponden como mujeres.
 - ✓ Se expusieron con ejemplos e ilustraciones el derecho a la salud, a la planificación familiar, a participar en la vida política, a una vida sin violencia, a tener igualdad de oportunidades, a tener un trabajo bien pagado, a una vida sexual placentera, a ser libre, a no ser discriminado o discriminada y a estudiar.
 - ✓ Las mujeres mencionaron no ser tomadas en cuenta cuando se toman decisiones referentes a la comunidad. Los únicos espacios donde es visible la participación de las mujeres es en el comité de padres de familia, el comité del programa de 'Oportunidades' y la iglesia.
 - ✓ Se concluyó realizando una semblanza sobre el marco normativo en el contexto nacional y estatal, así como la importancia de la participación de las mujeres en la creación y reforma de las leyes.
 - ✓ El grupo participante logró conocer y reconocer los derechos humanos de las mujeres que sustentan las políticas públicas con perspectiva de género.
 - Análisis:
Hombres y mujeres escucharon con detenimiento, algunos derechos de las mujeres, muchas y muchos identificaron los momentos en los que han sido perpetradores o víctimas, a lo cual argumentaron que incurrieron en dichos actos por desconocimiento de los derechos humanos, aunado a la creencia de que éstos actos son 'normales' y es difícil identificar la violencia cuando 'siempre ha sido así', 'es natural'. Lo anterior revela una creciente necesidad de incrementar e implementar talleres relacionados con la violencia y los derechos humanos.

d) Actividad 4: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Cada participante realizó un dibujo, en una hoja tamaño carta, que respondió a la pregunta: ¿Cómo les beneficiaría la participación social y política de las mujeres en la comunidad?
 - ✓ El grupo participante comentó lo siguiente: 'ya no seríamos engañados económicamente por la pobreza', 'habría un mejor futuro para las familias, el pueblo y el autoestima de las mujeres', 'habría un centro de salud para las mujeres', 'que haya mejores tratamientos para la salud de las mujeres', 'seríamos más liberales, no dependeríamos del hombre', 'salir adelante solas', 'tendríamos más confianza', 'que las mujeres digan lo que piensan y sienten', 'más trabajo para las mujeres', 'evitar los casos de diabetes y cáncer', 'ya no

seríamos maltratadas y aprenderíamos a defendernos y luchar en la vida con nuestras familias’.

- ✓ A través del conocimiento de los derechos humanos y los agentes de responsables de su cumplimiento, las y los participantes identificaron sus áreas de oportunidad en la comunidad para fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.

- Análisis:

Para las mujeres del grupo participante fue difícil en un primer momento, identificar los beneficios de su participación ciudadana, no lograban vislumbrarse como agentes activas de cambio para sí mismas y para la sociedad, sin embargo, en sus propuestas, fue posible encontrar una inclinación por la autosuficiencia, la independencia emocional, económica y social a través del ejercicio de su ciudadanía.

Los hombres, por su parte, identificaron rápidamente beneficios viables del involucramiento de las mujeres en las tomas de decisiones por y para la comunidad, no obstante, en su discurso se encontraban contradicciones como ‘que participen, pero que no salgan del huacal’, ‘que participen pero ordenadamente’ o, ‘que no se vuelvan mujeres del libertinaje’, lo cual revela el creciente temor por parte de los hombres a perder el poder y el control que ejercen sobre las mujeres, la sociedad y los recursos de la misma.

e) Actividad 5: Carta de propuestas

- Datos/Resultados encontrados:

- ✓ Al grupo participante, se le pidió elaborar múltiples propuestas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía.
- ✓ Las mujeres participantes, colaboraron con las siguientes propuestas: ‘queremos más talleres como este para estar bien y aprender más’, ‘que nos enseñen a impartir talleres como este para ayudar a los demás’, ‘hacer que las mujeres hablen más’, ‘hablar con las mujeres y relacionarnos mejor’, ‘ejercer nuestros derechos como mujeres y ser tomadas en cuenta para vivir una tranquilidad’, ‘promover talleres’, ‘gestionar proyectos productivos’, ‘participar más en lo social y en lo político y así ser productivas’, ‘proyectos productivos de mujeres para cuidar el medio ambiente y mejorar así la economía familiar’, ‘quitar el miedo, la timidez de las mujeres’, ‘trabajar en equipo y formar nuestro propio trabajo’, ‘participar en las reuniones de mi comunidad en la elección de comisariado’, ‘propongo más atención médica para la mujer, de preferencia que las doctoras sean mujeres’, ‘que participemos más dentro del hogar en opiniones’, ‘que dentro de la comunidad participen, sean escuchadas y tomen espacios públicos’, ‘que se organicen y se reúnan las mujeres’, ‘que haya más talleres de parejas para que tengamos comunicación’, ‘que haya más trabajo en equipo y organización de

grupos', 'que hayan más proyectos productivos y talleres de oficios', 'propongo que los servicios de salud mejoren en nuestra comunidad', 'propongo rescatar los usos y costumbres', 'que las mujeres tengan acceso a expresarse con autoridades', 'propongo que todo tipo de información, talleres de equidad de género, baje a los pueblos marginados para que haya un mejor progreso tanto económico, como social y moral', 'ejercer nuestros derechos como mujeres', 'que se le dé el lugar a la mujer como nuestra compañera en la vida diaria', 'yo propongo que hayan más talleres para que se combata la violencia', 'propongo luchar por la educación adulta de nuestro ejido', 'que se respeten a los adultos'.

✓ Al final del ejercicio, las participantes, lograron identificar y proponer acciones concretas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres, así como las dificultades que han tenido para el ejercicio de los derechos de las mujeres relacionados con la participación ciudadana.

- Análisis:
Las mujeres y los hombres del taller identificaron una multitud de propuestas encaminadas al reconocimiento de las mujeres como agentes activos de cambio, que proponen, ejecutan, deciden, piensan, gestionan, manifiestan, se organizan y a su vez invitan a otras mujeres a emular su nueva postura y compromiso consigo mismas.

f) Actividad 6: Evaluación

- Datos/Resultados encontrados:
 - ✓ Las participantes expresaron que los materiales empleados y los ejemplos usados fueron adecuados y agradables. En cuanto a la participación del grupo y del equipo de facilitadores, comentaron sentirse contentos y conformes con el desempeño. Mencionaron que lo que más les gustó del taller fue el refrigerio, los temas y las dinámicas. Comentaron que les gustaría saber más acerca de políticas públicas, alcoholismo, drogadicción, medio ambiente, enfermedades venéreas e infecciones de transmisión sexual.
- Análisis:
Durante la evaluación, las mujeres coincidieron en que la estancia en el taller fue agradable y los temas interesantes, solicitaron que el taller se reaplicara con los hombres de la comunidad, debido a que ellas carecen de credibilidad frente a ellos y necesitan el soporte de la información brindada en los talleres.

g) Actividad 7: Caracol

- Durante el cierre, las participantes escucharon un resumen de los conceptos aprendidos durante el taller y de las experiencias más significativas compartidas por el grupo. Cerraron con un aplauso. El grupo participante se mostró a favor de lo aprendido y con la expectativa de vivir nuevamente la experiencia de un taller participativo.

III.3. Mesas de trabajo para definir mecanismos de atención a las propuestas ciudadanas de equidad

III.3.1. Población.

Asistieron 22 personas, 13 mujeres y 9 hombres, representantes de mujeres, mujeres líderes de las diferentes comunidades sedes, jóvenes de educación media superior, comándate de la policía municipal y subalternos, mas el personal de la IMM.

III.3.2. Objetivo.

Que las autoridades locales analicen y discutan las propuestas ciudadanas y establecerán acuerdos de programas, proyectos y políticas para la agenda municipal, entre ellas la necesidad de fortalecer figuras organizativas de las mujeres enfocadas al desarrollo comunitario.

III.3.3. Sede, Fecha y Hora.

Aula Audiovisual de la Presidencia Municipal. 14 de Diciembre del 2011.
Inicio: 4: 30 p.m., Cierre: 8: 30 p.m

III.3.4. Desarrollo.

El presente documento, es producto de las mesas de trabajo, realizadas con personal del ayuntamiento municipal tales como cuerpo policiacos, comandante de la policía municipal, directora de la IMM, representantes de mujeres, mujeres líderes, esto como parte de las actividades del proyecto: "Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía"; esto con el fin, que las autoridades locales analicen y discutan las propuestas ciudadanas, establezcan acuerdos de los diferentes programas y proyectos; con ello establecer las políticas públicas que puedan ser incorporadas a la agenda municipal, fortaleciendo con ello las figuras organizativas de mujeres que promuevan el desarrollo de su propias comunidades. Estas actividades estuvieron a cargo del personal académico del Instituto Dvenires: Mtra. Hildebertha Esteban Silvestre, Lic. Fredi Zavala y Lic. Patricia Chong, en presencia de la directora de la Instancia Municipal de las Mujeres. Previamente a la instalación de las mesas de trabajo, la directora de la IMM, hizo la presentación correspondiente del evento, de los asesores, y de las/os funcionarios que asistieron, mas el personal de las diferentes comunidades. Posteriormente los facilitadores hicieron la presentación del plan de trabajo para la realización de dichas mesas.

En primer lugar, se presentó el proyecto general autorizado por el INMUJERES para contextualizar y ubicar la importancia de esta actividad, después se procedió a indagar las expectativas de los presentes así como los conocimientos que tienen alrededor de este tema, para partir de ellos en el planteamiento de los objetivos y metas que se esperan alcanzar con este programa y pueda ser un aprendizaje más

significativo que trascienda a sus actos cotidianos como ciudadanas y ciudadanos. A partir de esto se expusieron los objetivos de las mesas y un informe de las actividades previas realizadas con ciudadanas y ciudadanos de las comunidades y de las cuales surgieron estos resultados que ahora vamos a trabajar.

Posteriormente, se trabajó una actividad grupal de sensibilización, en el que cada uno tenía que escribir en una hoja blanca, algo que le guste hacer típico de su género, algo que no le guste hacer típico de su género, algo que le guste hacer que no es típico de su género, algo que no le guste hacer que no es típico de su género, al término se realizó una exposición en plenaria. Con esta actividad fue posible identificar los roles sociales presentes en cada una/o de los participantes, lo cual se les devolvió grupalmente y explicó, mediante imágenes y diapositivas, los principales temas y conceptos sobre la perspectiva de género en la diferenciación entre sexo y género, roles sociales, la construcción social del género, equidad, igualdad, ciudadanía, desarrollo local y políticas de igualdad.

Posteriormente, se presentó y se discutió grupalmente las propuestas recabadas y hechas por las y los participantes en cada una de las sedes, de acuerdo a estas propuestas se integraron y se dieron a conocer por ejes de trabajo. Después de esto se procedió a la instalación de las mesas, enfatizando en que la importancia de las mesas y lo sustancial de su participación como autoridades, líderes del municipio, es que, a partir de las propuestas, definan y acuerden acciones y actividades viables que puedan incorporarse a la agenda municipal para promover una cultura de participación ciudadana en igualdad de oportunidades para la mujer. Acto seguido se integraron 4 mesas de trabajo para analizar cada uno, un eje específico de propuestas ciudadanas la pregunta generadora: ¿Qué estrategias (programas, proyectos y políticas) se pueden establecer en esta Administración Municipal para darle cumplimiento a las demandas de la ciudadanía y establecer un compromiso para la creación de una agenda municipal con perspectiva de género? Los resultados se presentan de manera organizada en el documento **“Propuestas ciudadanas para ser incorporadas a la Agenda Municipal de género”**

III.4. Reuniones con el Comité de participación ciudadana de mujeres

Para darle continuidad a las actividades señaladas en el proyecto “Nuevos Escenarios de Equidad de Género: Institución y Ciudadanía”, durante la realización de las acciones anteriores, se fue detectando el interés de algunas mujeres líderes y representantes para integrar un comité de participación ciudadana, de tal manera que estableció el compromiso de trabajar con dos comunidades interesadas, Laja Tendida y cabecera municipal; para esto se programaron diversas reuniones previas con las interesadas de acuerdo a lo siguiente.

III.4.1. Reunión de integración del comité de mujeres en Laja Tendida

Esta reunión se realizó el día 9 de enero del año 2012 en la comunidad Laja Tendida, a las 16 horas en la casa Ejidal Vega del Chalchí, Municipio de Venustiano Carranza, Chiapas, estuvieron presentes la Directora de la Instancia Municipal para el desarrollo y empoderamiento de las Mujeres, personal de esta IMDEM, la autoridad local, las ciudadanas de esta comunidad interesadas en conformar el comité y la asesora de Dvenires, Mtra. Hildebertha Esteban, para apoyar en esta actividad.

En primer lugar se hizo la presentación de los motivos de la reunión por parte de la directora de la Instancia de la mujer, en seguida, la asesora de Dvenires realizó una dinámica de presentación de las asistentes para proceder luego a recuperar los saberes de las asistentes respecto a la existencia, organización y logros de los comités comunitarios. A partir de esta pregunta, surgieron planteamientos relacionados con la pérdida de su pueblo original llamado Vega del Chalchí a causa de la construcción de la presa La Angostura, así como expresiones relacionadas con un duelo trabajosamente elaborada por dicha pérdida y que aún está presente en la dinámica organizativa y de desarrollo de esta comunidad.

La asesora escuchó y devolvió las expresiones para encauzar algunos elementos de dicho duelo hacia la reconstrucción actual y necesaria de su nuevo territorio, provocando el reconocimiento de los logros sociales, aunque aún vistos como precarios, como producto del esfuerzo de toda la comunidad. A partir de estos elementos, quedó contextualizada la necesidad y pertinencia de la participación de las mujeres para impulsar el crecimiento comunitario y resignificaron la creación de un comité de participación ciudadana, con lo cual se procedió a realizar el nombramiento de las integrantes, quedando de la siguiente manera.

Presidenta:	C. Mirtala del Carmen Tamayo Ruiz
Vicepresidenta:	C. Isabel del R. Gordillo González
Secretaría:	C. Sandra Luz Jiménez Constantino
Tesorera	C. Sara Borraz
Vocal:	C. Claribel Del Carmen Espinoza Zavaleta
Vocal:	C. Reneira Gordillo Valdivieso

Asimismo y de común acuerdo, procedieron a elegir un nombre para identificar a este comité, acordando por unanimidad que este Comité de participación ciudadana de mujeres será llamado “Mujeres emprendedoras”.

Finalmente, se estableció el compromiso para realizar la reunión de trabajo para elaborar su programa de trabajo en la cabecera municipal el día 19 de enero. La actividad concluyó a las 18:30 horas.

III.4.2. Reunión de integración del comité de mujeres en la Cabecera Municipal de Venustiano Carranza

Esta reunión se realizó el día 12 de enero del año 2012 en la cabecera municipal de Venustiano Carranza, a las 16 horas en las instalaciones de la Presidencia Municipal del Municipio de Venustiano Carranza, Chiapas, estuvieron presentes la Directora de la Instancia Municipal para el desarrollo y empoderamiento de las Mujeres, personal de esta IMDEM, las ciudadanas de esta comunidad interesadas en conformar el comité y la asesora de Dvenires, Mtra. Hildebertha Esteban, para apoyar en esta actividad.

Se siguió la misma organización del trabajo que en la comunidad anterior, las mujeres presentes expresaron su interés para organizarse y capacitarse, ya que si bien forman parte de otras organizaciones, reconocen que es necesario y urgente tener una figura que pueda ser reconocida como impulsora de la participación ciudadana integrada por mujeres. Cabe aclarar que la mayoría de ellas son afiliadas a diversos partidos políticos, sin embargo, el ambiente fue de integración de todas sin distinción o exclusión partidaria, ya que esto suele ser un motivo de conflictos y división social en este municipio. Esta condición es importante resaltarla ya que es un indicador del fortalecimiento de las redes sociales en apoyo a las mujeres que se está logrando al integran estos comités, ya que tales conflictos partidarios son condiciones que resienten y sufren particularmente las mujeres, al ser marginadas o usadas sin recibir un beneficio real por su apoyo o participación.

Las presentes en total acuerdo, procedieron a nombrar y votar por cada una de las integrantes, quedando de la siguiente manera:

Presidenta:	C. Azucena Gallardo Peña
Vicepresidenta:	C. Dulce María Moreno
Secretaria:	C. Clara Guadalupe Constantino Borraz
Tesorera	C. Arminda Ma. Gómez Jiménez
Vocal:	C. Marbey Hernández Velazco
Vocal:	C. María del Carmen Villatoro Montes de Oca

Asimismo y de común acuerdo, procedieron a elegir un nombre para identificar a este comité, acordando por unanimidad que este Comité de participación ciudadana de mujeres será llamado "Mujeres Toticas".

La dinámica general de estas reuniones tuvo como base la siguiente guía.

GUÍA DE TRABAJO DE LA REUNIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO AL COMITÉ DE MUJERES
Integración del comité de participación ciudadana de mujeres

1. *Bienvenida y presentación del evento y explicación del objetivo.*
2. *Expectativas de la reunión a partir de la (recuperación de experiencias y saberes).*
3. *Técnica grupal: dibujar su comunidad hace 20 años y en otra lamina dibujar su comunidad actualmente.*
4. *En plenaria identificar tres cambios o mejoras que han habido, reflexionar sobre cómo se han dado esos cambios, enfatizar en las acciones de las personas y la forma en que esas personas lograron tales cambios.*
5. *En equipos, identificar qué organizaciones, grupos, existen en la comunidad, qué hacen, qué logros han tenido, qué*

piensa la comunidad de ellos. Enfatizar la importancia de la organización comunitaria.

Interrogantes: Qué es un comité, Para qué sirve un comité, Cuántos comités existen en su comunidad, Qué función desempeñan los miembros de los comités que conocen. Que han hecho los comités que existen en su comunidad. Que se necesita para conformar un comité. Alcances, beneficios, ventajas y elementos de un comité.

6. Conformación e instalación de las integrantes del comité de mujeres: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, Tesorera, Vocales.
7. Identificación de necesidades de capacitación para sostener el comité.
8. Cierre.

III.4.3. Reunión de capacitación para elaborar un programa de trabajo

El día 19 de enero del año en curso se acudió a la presidencia municipal de Venustiano Carranza siendo las 4:00 pm, se realizó el registro de las asistentes y se les proporcionó un personificador a cada una. Se comenzaron las actividades planteadas contando con un total de 15 participantes, 14 mujeres y 1 hombre, la directora de la instancia de la mujer dio la bienvenida a las y los asistentes y la presentación de la temática a tratar anunciando que el día martes se llevaría a cabo la clausura de los eventos realizados anteriormente.



Por su parte la facilitadora dio la bienvenida a las participantes mencionando que el propósito de la reunión es generar una propuesta del programa de trabajo del comité, para esto y apoyándose con una presentación en diapositivas, dio la explicación de lo que es “ciudadanía” como el conjunto de derechos y deberes de todo individuo al ser parte de una comunidad, es la relación que establecemos con el Estado o gobierno y es también una acción política, aclaro que no se refiere exclusivamente a la acción como partidos políticos e hizo la diferenciación. Una de las participantes dijo que: “es un núcleo en donde vive uno aunque a veces las mujeres no participamos en nada, tenemos menos derechos y mas obligaciones en ocasiones pero por ser habitantes de una localidad y no participamos”.

La directora de la instancia de la mujer reconoció la importancia de que cada una cumpla con su papel de ciudadana, no solamente exigir si no cumplir mencionando que este tipo de programa es para que la gente tome conciencia de que tenemos tanto derechos como obligaciones y que las mujeres también participen en su comunidad.

La facilitadora enfocó hacia el tema de reconocer el paternalismo gubernamental para que podamos salir de eso y propiciar otras alternativas de desarrollo, no solamente esperar a que el gobierno nos dé si no también reflexionar en lo que cada una de nosotras está haciendo. Después de esta explicación una de las participantes comento “así es Lic., porque por ejemplo el programa de oportunidades que da el gobierno está propiciando que las mujeres tengan más hijos para poder obtener el recurso, yo no digo que este mal que les den el recurso pero que se lo den a personas que realmente lo necesitan”, por su parte la facilitadora comento que no hay que depender de lo que el gobierno da si no buscar estrategias y así poder desempeñarse solas y solos.

La facilitadora menciona otro de los puntos importantes a tratar en la reunión que es la creación de la “agenda de género” en donde se planteen puntos para que las mujeres tengan mejores condiciones de vida. El hecho de que haya una agenda de género es para que el Ayuntamiento Municipal tenga presente que hay temas prioritarios relacionados con las mujeres que tienen que atenderse año con año, que lo tengan siempre presente. Después de esto se les proporcionó un

material bibliográfico diseñado por dvenires sobre participación ciudadana, con la sugerencia de convertirlo en un motivo de reunión e integración familiar al realizar su lectura y reflexión con los hijos, hijas, esposo y otros familiares o incluso, del propio comité.

En seguida, abordó una breve explicación referente a la importancia del marco normativo para contextualizar estas acciones a nivel internacional y nacional. Se hizo referencia a las leyes como la CEDAW, la directora de la instancia de la mujer menciona “existen nueve leyes que las mujeres desconocemos y hay leyes que están decretadas y no conocemos y no se llevan a cabo”, la facilitadora comentó que el estado es responsable por las leyes que perjudiquen a la mujer y puede ser sancionado por las leyes internacionales, lo cual causó sorpresa porque son cuestiones que las mujeres desconocen.

Después de la participación de las asistentes, procedió a revisar los objetivos y compromisos que la IMM tiene hacia la participación ciudadana, esto para contextualizar a nivel institucional, las acciones posibles que como comité de participación ciudadana pueden desarrollar. Esto se consideró importante ya que los aprendizajes previos de las asistentes están fuertemente determinados hacia la gestión de proyectos productivos casi exclusivamente, dejando de lado otras acciones fundamentales para su empoderamiento. Esto permitió que reconocieran que el ámbito de acción de un comité de participación ciudadana va más allá de la gestión de proyectos productivos.

La facilitadora comentó la importancia de que entre hombres y mujeres debemos de apoyarnos y que el comité de mujeres puede crear estrategias para poder enfrentar situaciones de violencia y la importancia de conocer las leyes para poder ayudarse entre todas. Una de las asistentes comentó un caso de violencia que en ese momento un familiar cercano a ellas estaba viviendo, expresando que no hay forma de resolver esos casos en que la mujer siempre es la más perjudicada ya que no puede abandonar al hombre. La facilitadora comentó una moraleja sobre la historia de unos animales de la selva, con la cual se llegó a la conclusión de que el trabajo en equipo es importante para enfrentar situaciones difíciles como de violencia. Los comentarios fueron: que es muy necesario que se realicen cursos para hacerle saber a las demás mujeres que tienen derechos y que derechos son. Se les realizó la invitación de que si posteriormente se llevan a cabo reuniones asistan con su cónyuge y así poder sensibilizarlos un poco.

En seguida se procedió a trabajar con las propuestas ciudadanas expresadas en los talleres y mesas de trabajo, como insumo para generar las acciones que el comité debe considerar dentro de su programa de trabajo. Para esto se formaron dos equipos para realizar una actividad la cual constaba en leer las propuestas de los talleres anteriores y elegir tres acciones para poder desempeñarlas como comité. Al concluir cada equipo compartió los puntos de vista y comentó las acciones que habían elegidos. El primer equipo mencionó los siguientes: que se abran espacios para que la ciudadanía exprese sus ideas, generar más empleos para hombres y mujeres y otorgar microcréditos a mujeres organizadas. Por su parte el equipo número dos mencionó las siguientes acciones: que las autoridades administren equitativamente sus recursos entre hombres y mujeres, promover talleres productivos que permitan aumentar la economía familiar y talleres de autoestima a mujeres víctimas de violencia.

A continuación se procedió nuevamente a trabajar por equipos para realizar un ejercicio de planeación y programación de actividades, a partir de cada una de las acciones identificadas como prioritarias, haciendo uso de los siguientes formatos.

PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ DE MUJERES				
¿Qué vamos a hacer? (actividad)	¿Para qué? (objetivo)	¿Quiénes? (responsables)	¿Cuándo? (Fecha-calendario)	¿Qué necesitamos? (recursos)

CALENDARIO DE ACTIVIDADES		
ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE

De manera particular la facilitadora trabajó con cada equipo para explicar el procedimiento para integrar un programa de trabajo. Al final, cada equipo expuso su trabajo y se hicieron las observaciones pertinentes.

Los comentarios generados fueron los siguientes: “necesitamos mucha ayuda y esto para nosotras es una oportunidad de poder ayudar a muchas mujeres”, “por mi barrio hay mucha gente que necesita trabajo, yo costuro pero si tuviera más maquinas les daría empleo a las demás mujeres quisiera que se pudiera hacer eso porque es una oportunidad de aprender y ayudar”, “hay personas que somos líderes y por no saber cómo aprovechar la convocatoria por ejemplo en proyectos para mujeres los dejamos pasar”, “pues las mujeres que estamos aquí nos vamos con otra idea para generar trabajo para las demás”.

La facilitadora comento que lo importante es el compromiso del comité para llevar a cabo su programa de trabajo, y que el compromiso lo tendrían que hacer con la directora de la instancia



de la mujer fijando fecha para realizar el plan de trabajo final, ya que lo avanzado en esta reunión les permitirá considerar otras actividades y programar de acuerdo a sus condiciones particulares en la comunidad y como comité para alcanzar metas y logros. Es así que el grupo de “mujeres emprendedoras de Chalchi” se comprometió a que se reunirán el día 21 y entregarán su programa concluido el día 27 de enero y el grupo de “mujeres toticas” acordaron las mismas fechas.

En seguida, el representante de la **Brigada de educación para el desarrollo rural numero 58** de la Dirección General de Bachillerato tecnológico y agropecuario, informó a las presentes que en dicha brigada, cuentan con el servicio de formación y capacitación gratuita a todas las comunidades de la región que lo soliciten, por lo que ofreció por parte de su trabajo dar el apoyo necesario siempre y cuando lo soliciten. Ante esto, las asistentes y el representante de la Brigada, acordaron que el día martes 24 de enero se reunirán para realizar un seguimiento de organización y apoyo a ambos comités para que puedan llevar a cabo su plan de trabajo.

Antes de finalizar la reunión, la facilitadora dio lectura y entregó el acta constitutiva de ambos comités, para su firma correspondiente. La facilitadora finalizó solicitando sus comentarios respecto a los resultados de esta reunión, ante lo cual las asistentes expresaron su agradecimiento ya que lo aprendido les será de mucha utilidad, comprometiéndose a dar continuidad a los logros

alcanzados en este proyecto. Se cerraron actividades a las 7:30pm cumpliendo con el objetivo planteado.

III.5. Foro de Resultados y Propuestas.

Para la realización de esta etapa, se concreto la reunión de trabajo el día 24 de enero del 2011, con autoridades y funcionarios/as municipales, líderes y representantes de mujeres, comités de participación ciudadana de mujeres de la IMM, y representantes de instituciones públicas en el municipio, a las 9:00 am., en las instalaciones de la Asociación Ganadera de este municipio.

Se dio inicio con la presentación por parte de la directora de la instancia de la mujer, quien agradeció la presencia de los presentes y cedió la palabra a la Mtra. Hildebertha Esteban Silvestre, asesora de la IMM, responsable de la coordinación de este evento.

En primer lugar se llevó a cabo la presentación del proyecto general de trabajo, dando un bosquejo general del proyecto, apoyándonos de imágenes fotográficas como evidencias de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, mediante diapositivas en power point, se les explico los objetivos, la metodología empleada, el proceso seguido en cada una de las sedes, la población atendida y los principales datos de diagnóstico obtenidos, los cuales sustentan la propuesta de Programa que ahora se da a conocer.

Seguidamente, se dio paso a la presentación oficial de las propuestas ciudadanas, para esto se presentaron los elementos más relevantes como fue la Introducción, comentando la importancia del documento, sus beneficios, y sobre todo, que con ello el municipio de Venustiano Carranza está cumpliendo con un mandato constitucional y alineándose a los ODM y a las políticas públicas de orden federal y estatal. De igual forma se explico el marco jurídico que sustenta dicho documento, los principales elementos de diagnóstico general del municipio que permitió sustentar y conocer aun más las desigualdades sociales que imperan en el municipio y sobre todo que afecta a las mujeres.

En seguida, se expusieron los 4 ejes en que quedaron organizadas las *"Propuestas ciudadanas para ser incorporadas a la agenda municipal de género"* y que son: desarrollo institucional para un buen gobierno, desarrollo económico sostenible, desarrollo social incluyente y desarrollo ambiental sustentable, mismos que se alinean al Plan Municipal de Desarrollo 2011-2012 para que también puedan ser incorporadas en la agenda municipal de desarrollo desde una visión de derechos de las mujeres y en una perspectiva de desarrollo desde lo local.

Después de esto, se generó la participación de los asistentes en relación a lo expuesto, ante lo cual se hicieron manifiestas expresiones de conformidad y acuerdo con lo planteado, así como la exhortación a que esto tenga seguimiento para que se alcancen efectivamente, los beneficios que implica el cumplimiento de estas propuestas por parte del Ayuntamiento municipal.

Finalmente la directora de la IMM, agradeció a todos/as las participantes sus compromiso y disposición en el desarrollo de todas las actividades que hicieron posible la integración de esta propuesta para el municipio, e invito a todos/as a darle seguimiento a dicho documento, para que no sea una responsabilidad solamente de la IMM, sino que sea compartida con las ciudadanas y ciudadanos de este municipio.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alcaldía de Cali. Manual de Participación Ciudadana y Gestión Comunitaria. Cali, 2000
2. Berger, P. Y T. Luckman (1984). La construcción social de la realidad. Amorrortu, Buenos Aires. Argentina.
3. Castro García, Carmen. Guía Práctica. La inclusión de la Perspectiva de Género en las Políticas Locales del Campo de Morvedre.
4. CONAPO, 2007 (www.conapo.gob.mx).
5. CONAPO, Índices de Marginación por Municipios 2005, Anexo B. www.conapo.gob.mx
6. Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía Conceptual. INMUJERES. Octubre
7. Diez Recomendaciones Para el Uso No Sexista del Lenguaje. CONAPRED. 2009. Segunda Edición.
8. Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Chiapas 2000-2005.
9. Estadística Básica de la Secretaría de Educación del Estado 2008.
10. Goetz, J. P. y LeCompte M. D (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Edit. Morata.
11. Goetz, A.M. 2003. Conceptual paper on applied research for gender justice: a contribution to the Gender Unit of the International Development Research Centre
12. Guía Metodológica Para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres. INMUJERES. Primera Edición: Octubre de 2009. Pág. 17 Mujeres.
13. Guía para Iniciar y Fortalecer una Instancia Municipal de las Mujeres. INMUJERES. Primera Edición, Octubre del 2005.
14. Hammersley, Martín y Atkinson, Paul (1994). Etnografía, métodos de investigación. Paidós, España.
15. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
16. I.A.P Aportes 20 (1990). I.A.P. Aportes 20. Editorial Dimensión Educativa. Santafé de Bogotá. Quinta edición, 1990.
17. INEGI. II Censo de Población y Vivienda, México, 2005.
18. Instituto Nacional de las Mujeres. Biblioteca digital: Estadísticas, Panorámica Territorial, Tarjetas Estatales y Municipales. <http://www.inmujeres.gob.mx/>
19. Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD). Fondo de Desarrollo de de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) Programa Mujer, Justicia y Género.
20. Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional de la APF. Primera Edición 2009.
21. Jodelet, Dennise. La representación social fenómenos, concepto y teoría. En: Moscovici. Psicología social" Editorial Paidós. Tomo 2. Barcelona 1984
22. Kabeer, N. 200. Citizenship, affiliation and exclusion: Perspectivas from the outh. Boletín IDS, 33(2), 12-23
23. Kauffer, Edith (2002), "Las políticas públicas: algunos apuntes generales" en Ecofronteras no. 16, México: Colegio de la Frontera Sur.
24. Loria, Cecilia (2005). Retos en el diseño y aplicación de políticas con perspectiva de Género. Documento preparado para el Programa Interregional para la Formación de Especialistas en Género y Políticas Públicas.

-
-
25. Loria, Cecilia, (2002). El Enfoque de Género en las Políticas Públicas y la Legislación Mexicana. Documento preparado para el Programa Interregional para la Formación de Especialistas en Género y Políticas Públicas.
 26. Martínez Miguel, (1991). Miguel. Fundamentación Teórica de la Metodología Etnográfica. Editorial Litexsa. Caracas. 1991
 27. Martínez, Miguel. La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Editorial Magisterio. Santafé de Bogotá. 1996
 28. Mora, Martín (2002). "La Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici". Revista Athenea Digital, Nº 2. Disponible en: <http://blues.uab.es /athenea/num2/Mora.pdf> (Accedido el 07/04/2003).
 29. Moscovici, Serge (1987). Representaciones sociales: Exploraciones en psicología social, Polity Press, 2000.
 30. OIT (2002): Instrumentos para la igualdad de género. Definición de la transversalización de la perspectiva de género.
 31. [Perfiles Municipales 2010. www.seieg.gob.mx](http://www.seieg.gob.mx)
 32. Perfiles Municipales. www.seieg.chiapas.gob.mx/perfiles
 33. Plan de Desarrollo de Venustiano Carranza 2011-2012.
 34. Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Chiapas 2007-2012
 35. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. Eje 3: Igualdad de Oportunidades.
 36. PNUD, Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005.
 37. Podestá, Jaime (1999). Políticas Públicas y Regiones: Un análisis Crítico. Ponencia Congreso Internacional sobre Políticas Sociales y Desarrollo Regional, Perú: Ediciones APPAC. <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p18.2.htm>
 38. Programa Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012. <http://vlex.com.mx/vid/programa-nacional-igualdad-mujeres-hombres-63804162#ixzz11bW7fJYX>
 39. Revista cultural, (1973) HENRICHS, Norbert. Hermenéutica. Revista Cultural. 1973
 40. Revista Electrónica Zacatecana sobre Población y Sociedad Año 6. Tercera Era, Número 29 julio-diciembre 2006.
 41. Sistema de Información Estadística para Mujeres y Hombres. Instituto Nacional de las Mujeres 2000-2005. www.inmujeres.gob.mx (tarjetas estatales y municipales)
 42. www.undp.org.mx / www.pnud.gob.mx

ANEXOS

OX34A

1.- TALLER DE CAPACITACIÓN: CULTURA INSTITUCIONAL Y GÉNERO

Dirigido a: Autoridades, funcionarios y personal del Ayuntamiento Municipal del H. Ayuntamiento de Venustiano Carranza, Chiapas.
 Coordinador: Dr. Oscar Cruz Pérez

Objetivo General:

Desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad de género.

Día 1.

TEMA	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
Inauguración del evento.	Dar la bienvenida a todas y todos los participantes	Presentación de las autoridades Objetivos del curso. Inauguración	30'	
Presentación y recuperación de expectativas	Establecer un clima social que permita el trabajo en el grupo y clarificar los alcances del curso.	Presentación individual exponiendo: Nombre, cargo o funciones, qué sabe de la reunión, qué espera encontrar, escuchar o recibir en esta reunión.	30''	Etiquetas Plumones
La perspectiva de género en las instituciones	Promover la sensibilización hacia el tema	Dinámica grupal de sensibilización	30'	
	Que los participantes reconozcan la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en la APM, que favorezca la identificación de las condiciones de género vigentes, para diseñar estrategias alternativas para la promoción de relaciones y oportunidades más equitativas entre hombres y mujeres.	Exposición del coordinador. Trabajo en equipos para discutir sobre la pertinencia de incorporar la perspectiva de género en que quehacer institucional, analizar sobre obstáculos y factores favorables para su implementación y diseñar políticas y acciones para la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza.	120	Diapositivas Hojas bond Plumones
RECESO				
Políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres y APM	Que conozcan las políticas públicas para la igualdad y comparar su aplicación en su municipio, comprendiendo las condiciones de desarrollo humano en el marco del desarrollo local sustentable	Recuperación de experiencias y conocimientos previos. Trabajo en equipo a partir de interrogantes y exposición en plenaria.	120'	Diapositivas Hoja con interrogantes guía
Evaluación del trabajo del día	Favorecer la relajación grupal	Dinámica grupal de integración al trabajo de equipo	30'	
	Evaluar los aprendizajes	Comentarios individuales en plenaria	30	

Día 2.

TEMA	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	TIEMPO	MATERIALES
Recuperación de aprendizajes	Establecer un clima social que permita el trabajo en el grupo y clarificar los alcances del curso.	Comentario individual en plenaria. Retroalimentación del facilitador	30''	Tarjetas Diapositivas de devolución
Cultura institucional, funcionamiento organizacional y género	Dinámica de relajación e inducción al trabajo Qué los participantes identifiquen los fundamentos e iniciativas sobre la cultura institucional y el funcionamiento de la organización desde una perspectiva de género, que le permita reflexionar sobre la participación de la mujeres en la Administración Pública Municipal	Dinámica vivencial estructurada Exposición del coordinador. Participación de los asistentes en equipos para elaborar un organigrama de la institución, enunciar funciones y hacer un análisis sobre la participación de las mujeres en las funciones y tomas de decisiones en la organización municipal.	30 120'	Organigrama de la APM Hojas blancas Papel board Plumones
Elementos organizacionales de la cultura institucional	Favorecer la relajación grupal	Dinámica grupal de integración al trabajo de equipo con peg	30'	
Evaluación e identificación de propuestas	Distinguir los elementos de la cultura institucional con perspectiva de género en que se expresa la desigualdad entre hombres y mujeres	Exposición del coordinador. Participación de los asistentes en equipos para elaborar un dibujo que represente la dinámica institucional en que trabajan cada día.	120	
	Que los participantes reflexionen sobre lo que aprendieron del tema y comenten propuestas para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza.	Qué cada participante responda: ¿Qué he aprendido en el taller? ¿Qué propongo para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza? ¿A qué me comprometo para lograr la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza?	60	Hojas blancas
Cierre	Agradecimiento, despedida y clausura	Participación de la responsable de DVENIRES Participación de la directora de la IMM. Clausura de la Autoridad Municipal.	30	

**2.- TALLER DE ANÁLISIS DE LA CULTURA INSTITUCIONAL:
CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS ESCENARIOS CON EQUIDAD.**

Dirigido a: Autoridades, funcionarios y personal del Ayuntamiento Municipal del H. ayuntamiento de Venustiano Carranza, Chiapas.
 Coordinador: Dr. Oscar Cruz Pérez

Objetivo General:

Identificar las condiciones, posiciones y relaciones laborales entre hombres y mujeres en la organización municipal, para la construcción de propuestas concretas de acción para favorecer una cultura institucional con equidad de género en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza. Que autoridades, funcionarios y actoras representantes de grupos de la APM, reconozcan las condiciones vigentes de cultura institucional, a partir de los resultados del cuestionario de cultura institucional municipal, y propongan acciones concretas para construir una nueva cultura institucional con igualdad de género en la APM.

Metodología

A partir de los elementos teóricos de la perspectiva de género, del desarrollo humano y local sustentable, así como de la administración pública municipal, se trabajará bajo la metodología participativa para generar aprendizajes significativos en torno al espacio institucional.

Productos

Proyecto de Programa Municipal de Cultura Institucional

La organización del tiempo para los recesos estará en función de las condiciones del grupo.

TEMA	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	TIEMPO
Inauguración del evento.	Dar la bienvenida a todas y todos los participantes	Presentación de las autoridades Objetivos del curso. Inauguración	40'
Presentación y recuperación de expectativas	Establecer un clima social que permita el trabajo en el grupo y clarificar los alcances del curso.	Presentación individual exponiendo: Nombre, cargo o funciones, qué sabe de la reunión, qué espera encontrar, escuchar o recibir en esta reunión.	40'
Sensibilización a la escucha activa	Que los participantes reconozcan la forma en que nuestras experiencias determinan nuestras interpretaciones del mundo y los demás que nos rodeas	Dinámica de los puntos. Trabajo individual, discusión por equipos y exposición en plenaria	40'
Conceptos básicos de cultura institucional	Que reconozcan los principales conceptos relacionados con el clima institucional y contextualicen los resultados del diagnóstico.	Exposición audio visual y discusión en plenaria	40'
Presentación del proceso metodológico del diagnóstico de CI en el Ayuntamiento	Que conozcan el procedimiento metodológico, fundamentos, antecedentes, características del cuestionario, condiciones de aplicación, procesamiento y análisis, para comprender la	Exposición audio visual y discusión en plenaria	40'

<p>Presentación de los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza 2011</p>	<p>validez de los resultados obtenidos</p> <p>Que los participantes identifiquen las condiciones, posiciones y relaciones laborales que se establecen entre hombres y mujeres en la organización municipal que permita reflexionar sobre la participación de la mujeres en la Administración Pública Municipal</p>	<p>Exposición del coordinador. Discusión individual y por equipos de los resultados en cada uno de los factores del clima institucional.</p> <p>a) Contexto interno de la AP del Municipio;</p> <p>b) Aliados y construcción de consensos en la APM; áreas de oportunidad.</p> <p>c) Clima laboral: comunicación incluyente</p> <p>d) Estructura y condiciones de personal: selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</p> <p>e) Hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>120'</p>
<p>Propuestas de acción para favorecer la equidad de género.</p>	<p>Que los asistentes realicen propuestas para atender y/o mejorar las condiciones laborales, que generen una cultura institucional con equidad de género en el Ayuntamiento de Venustiano Carranza</p>	<p>Formación de cuatro equipos:</p> <p>Instrucciones: Cada equipo.</p> <p>Discutirá y hará propuestas sobre dos Factores del Clima Institucional.</p> <p>Expondrá en plenaria sus resultados.</p> <p>Recuperará las aportaciones de otros equipos.</p> <p>Exposición general de conclusiones por parte del facilitador.</p>	<p>120'</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Que los participantes reflexionen sobre lo que aprendieron del tema y comenten propuestas para favorecer la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza</p>	<p>¿Qué cada participante responda: ¿Qué he aprendido en el taller? ¿Qué propongo para que estas propuestas se apliquen realmente en el Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza?</p> <p>¿A qué me comprometo para lograr la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal de Venustiano Carranza?</p>	<p>30'</p>
<p>Clausura del evento</p>	<p>Agradecimiento, clausura formal</p>	<p>Participación de la responsable de DVENIRES Participación de la directora de la IMM. Clausura de la Autoridad Municipal.</p>	<p>20'</p>

3.- TALLERES PARTICIPATIVOS DE CAPACITACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE EQUIDAD

Objetivo General:

Capacitar a mujeres y hombres líderes y representantes comunitarios para identificar las relaciones de desigualdad y violencia en que viven las mujeres en el ámbito de participación sociopolítica y sean capaces de impulsar acciones que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad y sin violencia de género.

Metodología:

Talleres de participación comunitaria, que conlleven un trabajo de reflexión y movilización de significados personales para poder acceder a cambios desde el interior de sí mismo y por ende modificar algo de su entorno inmediato, bajo los ejes teóricos de la perspectiva de género, desarrollo humano y conceptos de ciudadanía y democracia.

Productos:

Documentos de propuestas ciudadanas.

Participantes:

Habitantes de cuatro comunidades del Municipio de Venustiano Carranza, Chiapas.

ACTIVIDAD	TEMATICAS	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO	MATERIAL	TIEMPO
Bienvenida y presentación	Presentación del tema y facilitadores Encuadre	Dar la bienvenida al evento, conocer a las y los participantes y establecer colectivamente las reglas para el desarrollo del taller	En plenaria se da la bienvenida al grupo participante. Las y los participantes formarán un círculo, cada uno, dirá su nombre, que espera del taller y responderá a la pregunta: ¿cómo participo en mi comunidad?. Posteriormente se establecen conjuntamente las reglas a seguir durante el evento por medio de lluvia de ideas a través de la pregunta ¿qué necesitamos para trabajar a gusto este día? y ¿qué no queremos que suceda en el taller? Se escriben en un papelógrafo y se pegan en un lugar visible.	Etiquetas Papel bond Plumones Registro de asistencia Caja de cerillos	30 min.
Conductas masculinas y femeninas	Roles sociales Género Igualdad Equidad	Que el grupo participante reconozca los roles sociales y se familiarice con los conceptos de sexo, género, equidad e igualdad.	Se divide al grupo en dos subgrupos. Se le pide a un subgrupo que genere una lista de conductas masculinas y al otro, una de conductas femeninas. En plenaria, se le pide a cada subgrupo que presente su listado y pegue el papelógrafo en un lugar visible. Sobre cada conducta preguntar: ¿están de acuerdo con que esa conducta sólo la pueden desempeñar las mujeres o sólo los hombres?, ¿cuáles de esas conductas corresponden al sexo de la persona y cuáles al género? ¿cuáles reflejan mi participación ciudadana? (indagar como preámbulo para la retroalimentación sobre su participación ciudadana)	Papel bond Plumones	60 min

Derechos encontrados	Derechos Humanos de las Mujeres Políticas públicas con peg	Que el grupo participante conozca y reconozca los derechos humanos de las mujeres que sustentan las políticas públicas con perspectiva de género	Se reparten al azar, una tarjeta preelaborada sobre los derechos humanos, cada participante buscará relacionar la imagen de la tarjeta con su contraparte escrita. Una vez que la hayan encontrado, en plenaria, compartir las tarjetas halladas. (Verificar si corresponde la imagen con el derecho escrito en la tarjeta). Comentar acerca de los derechos encontrados. Preguntar: ¿con qué derechos puedo hacer efectiva mi participación ciudadana? Comentar en plenaria.	20 Tarjetas preelaboradas (10 imágenes de derechos humanos con 10 tarjetas de la descripción escrita de los derechos)	90 min.
Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana	Desarrollo humano y local sustentable con peg	Que a través del conocimiento de los derechos humanos y los agentes de responsables de su cumplimiento, las y los participantes identifiquen sus áreas de oportunidad en la comunidad para fortalecer la igualdad de derechos y oportunidades.	Cada participante tendrá la consigna de realizar, en una hoja tamaño carta, un dibujo que responda a la pregunta: ¿Cómo les beneficiaría la participación social y política de las mujeres en la comunidad? Una vez concluidos estos dibujos se colocarán en el papel kraft con imagen pre elaborada. Comentar en plenaria y conclusiones por parte de la/el facilitador.	Papel Kraft Crayolas Plumones Masking Tape Hojas blancas	60 min.
Carta de Propuestas	Propuestas formales para el municipio	Identificar y proponer acciones concretas para el fortalecimiento de la participación de las mujeres como una práctica y un proceso, por medio del ejercicio y reclamación de derechos y a través de la participación en la administración pública y en la sociedad civil.	A las y los participantes, se les entregarán tarjetas de colores, con la consigna de elaborar una propuesta para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía, posteriormente se pegarán en el papel kraft dentro de la imagen pre elaborada. Se comentan conclusiones en plenaria	Papel kraft Tarjetas Plumones Masking Tape	90 min.
Evaluación	Recuperación de experiencias y aprendizajes durante taller	Que los y las asistentes evalúen los diferentes aspectos del taller y expresen sus aprendizajes obtenidos.	En plenaria, la/el facilitador pedirá opiniones respecto a los contenidos de evaluación e irá anotando en papelógrafo preelaborado, las respuestas. Luego, se formará un círculo y se preguntará: ¿Cómo se sintieron en este taller? y ¿Qué compromisos pueden hacer para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres?	Hoja de evaluación pre elaborada Plumones	30 min.

Caracol	Cierre y despedida	Realizar un resumen de lo más relevante de la sesión y cierre.	Retomando la formación de círculo de el grupo participante, los integrantes, con ayuda de la/el facilitador, se conformarán como un caracol, una vez que estén acomodados, se les pedirá que cierren sus ojos, a la vez que la/el facilitador les irá recordando los puntos más relevantes del taller y la importancia del uso de los mismos. Al finalizar se agradece la participación y la presencia del grupo y se cierra con un aplauso.	Espacio amplio	30 min.
---------	--------------------	--	--	----------------	---------

4.- MESAS DE TRABAJO PARA DEFINIR ESTRATEGIAS A INCORPORAR EN LA AGENDA MUNICIPAL

1. Bienvenida y presentación del evento
 - H. Ayuntamiento
 - Presidencia Municipal
 - Titular de la Instancia Municipal
 - Igualdad
 - Ciudadanía
 - Desarrollo local
 - Políticas de Igualdad
2. Presentación global del proyecto
 - Instituto Dvenires
3. Población investigada
 - Participantes Mujeres, Hombres
 - Metodología empleada
4. Introducción a los conceptos básicos de:
 - Diferenciación entre sexo y género
 - Roles sociales
 - Construcción social del género
 - Equidad
5. Exposición de propuestas derivadas de los talleres participativos por ejes
 - Desarrollo Institucional para un buen Gobierno
 - Desarrollo Económico Sostenible
 - Desarrollo Social Incluyente
 - Desarrollo Ambiental Sustentable
6. Formación de equipos para discusión de propuestas
 - Desarrollo Institucional para un buen Gobierno
 - Desarrollo Económico Sostenible
 - Desarrollo Social Incluyente
 - Desarrollo Ambiental Sustentable

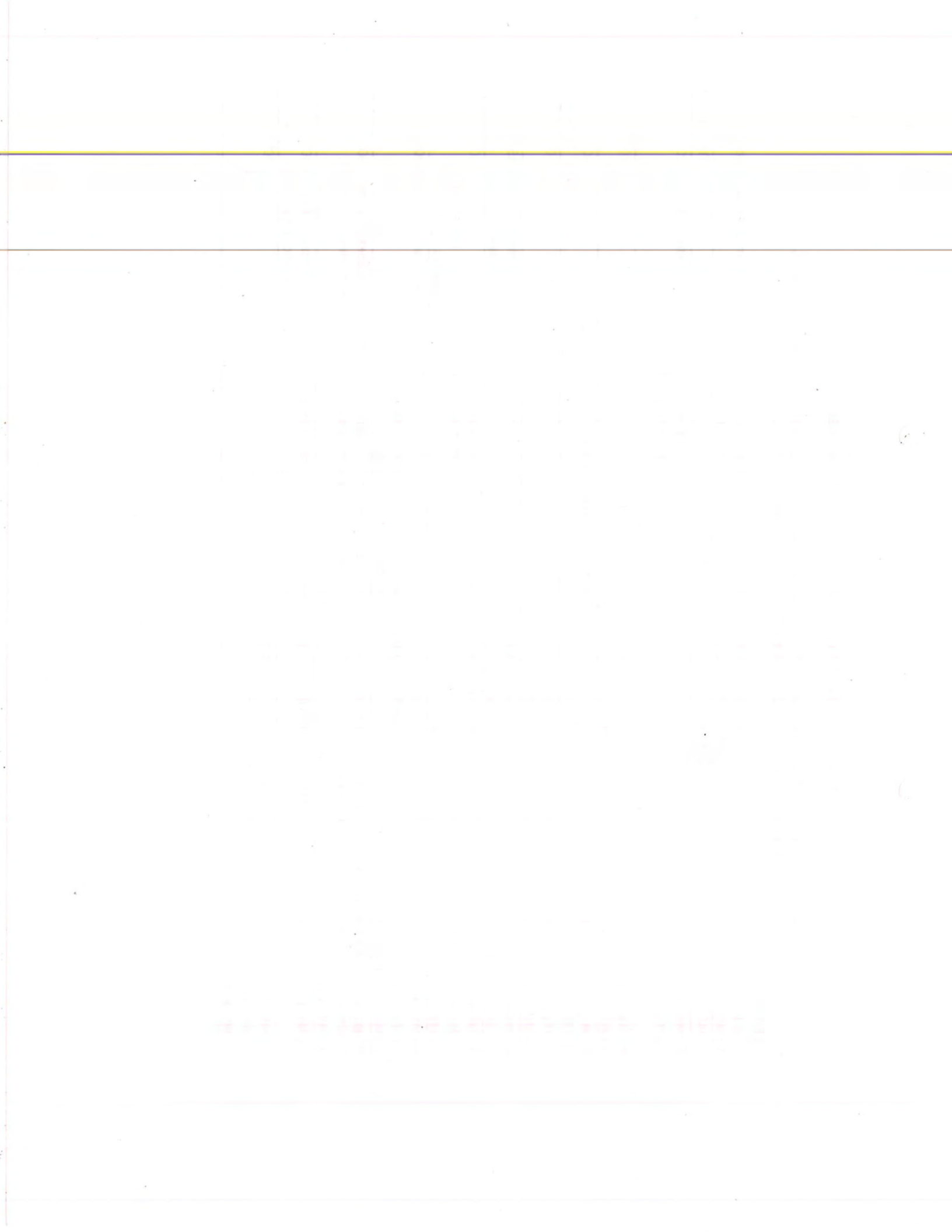
5.- REUNIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO AL COMITÉ DE MUJERES.

REUNIÓN DE CAPACITACIÓN PARA LA ELABORAR EL PROGRAMA DE TRABAJO DEL COMITÉ CIUDADANO DE MUJERES
DIRIGIDO A: INTEGRANTES DEL COMITÉ DE MUJERES DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

GUÍA DE TRABAJO

Objetivo general: Capacitar a las mujeres integrantes de los comités ciudadanos para que elaboren su programa de trabajo, con el propósito de fortalecer la participación ciudadana de las mujeres en las comunidades del municipio de Venustiano Carranza.

ACTIVIDAD	TEMA/CONTENIDO	ESTRATEGIA	RECURSOS	TIEMPO
1. Bienvenida y presentación del evento.	Presentación	Registro de asistentes. Presentación de asistentes. Asignar identificadores	Lista de asistencia. Diapositivas Etiquetas	20'
2. Recuperación de expectativas de las asistentes	Conocimientos previos, clarificar contenidos.	Participación grupal		10'
3. Presentación de los objetivos de la Reunión		Presentación verbal y en ppt	Diapositivas Programa impreso	10'
4. Entrega y firma de las actas constitutivas de los comités	Ratificar compromiso de los integrantes del comité	Firma de las actas.	Actas constitutivas	10'
5. Exposición de los antecedentes y conceptos básicos	Conceptos de participación ciudadana, marco normativo	Porqué y para qué formar un comité ciudadano	Diapositivas. Boletín de participación ciudadana	15'
6. Socialización de las propuestas ciudadanas generadas en las mesas de trabajo	Propuestas ciudadanas para ser incorporadas a la agenda de género municipal	Presentación en diapositivas y revisión de cada eje por equipos	Presentación. Propuestas ciudadanas impresas 4 paquetes	20'
7. Identificación de acciones que el comité debe realizar para dar seguimiento a tales propuestas	Acciones prioritarias de participación ciudadana para el comité	En equipos acordar tres acciones prioritarias. Jerarquizar según factibilidad para realizarlas	Tarjetas para anotar las acciones prioritarias	30'
8. Programación de actividades del comité en función de las acciones identificadas	Planeación y programación de acciones específicas. Calendarización.	Cada comité trabajará su programa de trabajo con apoyo de la facilitadora	Cuadros con encabezados, del programa y del calendario	60'
9. Socialización en plenaria	Programa de trabajo de cada comité	Exposición por una representante. retroalimentación grupal.	Hojas bond, plumones. Hojas prediseñadas tamaño carta.	30'
10. Identificación de necesidades del comité para sostener su organización	Capacitación, apoyo institucional, compromiso, recursos.			30'



Questionario de cultura institucional

Instituto Nacional de las Mujeres

El presente cuestionario está dirigido al personal que labora en la Administración Pública del H. Ayuntamiento Municipal de Venustiano Carranza, Chiapas, y tiene el propósito de conocer las condiciones de vida institucional que nos permita promover la sensibilización hacia una cultura de equidad de género, y elaborar el programa de cultura institucional como acción sustantiva en la transversalización de la perspectiva de género.

Los datos que usted nos proporcione serán completamente confidenciales y serán utilizados exclusivamente con fines de investigación para beneficio de la población de este municipio, por lo que solicitamos su valiosa cooperación respondiendo a todas las preguntas de este cuestionario de manera honesta y sincera. Agradecemos de antemano su participación.

Instrucciones: Por favor subraye o encierre las opciones de respuesta que sean ciertas en su caso y anote en los renglones la respuesta que se le solicita.

DATOS GENERALES

1. Usted es:
 - a. Hombre
 - b. Mujer
2. ¿Cuál es su edad? R: _____
3. ¿Cuál es su estado civil? R: _____
4. Si es usted casada/casado ¿Actualmente vive Ud. con su pareja-esposo?
 - a. Si
 - b. No. ¿Por qué?
R: _____
5. ¿Cuántos hijos o hijas tiene usted? R: _____
 - a. ¿Cuántos años tiene el/la menor?
R: _____
 - b. ¿Cuántos años tiene el/la mayor?
R: _____
6. ¿Habla usted alguna lengua indígena?
 - a. Si. ¿Cuál? R: _____
 - b. No
7. ¿Hasta qué grado estudio usted?
R: _____
8. Actualmente ¿realiza algún tipo de estudios?
 - a. Si. ¿Qué estudia?
R: _____
 - b. No

DATOS DE SU SITUACION LABORAL

9. ¿Actualmente qué puesto desempeña usted? _____
10. La autoridad superior del que usted depende laboralmente es:
 - a. Hombre
 - b) Mujer
11. ¿Ha tenido experiencia en otros puestos de trabajo?
 - a. Si. ¿Qué puestos ha tenido? Por favor anote el puesto y la institución donde trabajó anteriormente:
R: _____
 - b. No.

12. Dentro de este mismo municipio ¿qué otros puestos ha desempeñado? R: _____

13. ¿Cómo ingresó usted a trabajar en esta institución?
- a. Por recomendación de otra persona
 - b. Por mis propios méritos
 - c. Por influencia política

En seguida encontrará preguntas relacionadas con información sobre perspectiva de género en esta Administración Municipal, por favor marque en la columna de la derecha alguna de las siguientes repuestas: SI , NO o NO SE según sea el caso de usted. Por favor conteste todas las preguntas, es muy importante.

14. En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género	1.- Sí	2.- No
15. He recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género	1.- Sí	2.- No
16. Me interesa capacitarme en perspectiva de género	1.- Sí	2.- No
17. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo	1.- Sí	2.- No
18. Denuncié mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes.	1.- Sí	2.- No
19. Quedé conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia	1.- Sí	2.- No
20. ¿Sabe usted que existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres?	1.- Sí	2.- No
21. ¿Sabe que existe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia?	1.- Sí	2.- No
22. ¿Sabe que existe la del Programa PROIGUALDAD?	1.- Sí	2.- No

A continuación le presentamos algunas preguntas relacionadas con las condiciones en que desarrolla usted su trabajo dentro de esta Administración Municipal, ahora encontrará en la columna de la derecha las opciones SIEMPRE, A VECES y NUNCA, por favor señale la respuesta con la que está usted de acuerdo. Recuerde que sus respuestas son confidenciales por lo que debe contestar lo más sinceramente posible.

23. La carga de trabajo y las responsabilidades que nos dan son las mismas para mujeres y hombres en el mismo puesto.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
24. En mi institución, existe un ambiente de respeto y un trato favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
25. En mi institución se previene y se sanciona a aquel que agrede o maltrate a otra persona.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
26. En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
27. En mi institución se respetan por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre

“Nuevos escenarios de equidad de género: institución y ciudadanía”
Instancia Municipal para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres de Venustiano Carranza
Fodeimm 2011

28. En mi institución se invita a que participe todo el personal en cualquier evento que se realice, sin importar si es hombre o mujer.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
29. En mi institución, se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres cuando se trata de actos formales del trabajo.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
30. En mi institución se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres en reuniones informales de convivencia del personal	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
31. En mi institución los oficios, circulares y memorándums tienen un lenguaje respetuoso por igual hacia mujeres y hombres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
32. En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
33. El material de información que se utiliza como trípticos, carteles, boletines informativos, se dirige claramente tanto a hombres como a mujeres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
34. En los documentos oficiales que se realizan en mi institución, se utilizan palabras, frases e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
35. En mi institución las mujeres pueden desempeñar puestos que se consideran 'propios de hombres' (tesorera, agrónoma, juez, policía, etc.) y los hombres tienen puestos tradicionalmente considerados de mujeres como secretario, afanador, cocinero.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
36. En mi institución se contrata al personal tomando en cuenta sus conocimientos, y habilidades, sin importar si es hombre o mujer.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
37. En mi institución, todos conocemos claramente los procesos para elegir al personal.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
38. En esta institución los puestos donde se toman decisiones los ocupan los hombres y las mujeres sin distinción.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
39. En mi institución, mujeres y hombres tenemos las mismas prestaciones.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
40. En mi trabajo, existe el permiso o licencia por maternidad	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
41. En mi trabajo, existe el permiso o licencia por paternidad	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
42. En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
43. En mi trabajo, existen reglamentos escritos que regulan que mujeres y hombres por igual, puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
44. Personalmente, estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres tengan puestos de jefaturas, coordinaciones y áreas.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
45. En mi institución, evalúan nuestro desempeño con los mismos criterios sin discriminación para mujeres y hombres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
46. Cuando alguien sube de puesto, es gracias a una amistad, a la influencia política o a su apariencia física.	1.- SIEMPRE	2.- A veces	3.- NUNCA
47. Mi institución anuncia con tiempo las plazas disponibles para que todos puedan solicitarlas.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
48. En mi institución, se realizan cursos y talleres de capacitación para hombres y mujeres dentro del horario de trabajo.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre

49. Mi institución me ha proporcionado capacitación y formación profesional de acuerdo a mis necesidades personales.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
50. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se toman en cuenta cuando alguien desea cambiar o subir de puesto.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
51. Los cursos de capacitación y formación se dan por igual a hombres y mujeres sin distinción.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
52. En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
53. Mi horario de trabajo me permite dedicarme también a mi familia.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
54. En mi institución sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
55. En mi institución se considera como negativo solicitar un permiso para atender asuntos familiares o personales.	1.- SIEMPRE	2.- A veces	3.- NUNCA
56. En mi institución, las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales pueden volver a trabajar sin problemas o cambios en su puesto.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
57. Considero que mi institución debe promover que haya un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
58. En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
59. En mi institución se agendan reuniones de trabajo dentro del horario laboral y solamente en días inhábiles.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
60. En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
61. En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas sólo por ser mujeres.	1.- SIEMPRE	2.- A veces	3.- NUNCA
62. Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a las mujeres de hostigamiento o acoso sexual.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
63. En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre
64. Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.	1.- No, Nunca	2.- A veces	3.- Si Siempre

En nombre de la Instancia Municipal para el desarrollo y empoderamiento de las Mujeres agradecemos su disposición para contestar este cuestionario y lo invitamos a participar en las próximas actividades que se desarrollarán en esta misma Presidencia Municipal para informarles de los resultados y construir juntos una nueva cultura de equidad en el municipio de Venustiano Carranza, Chiapas.

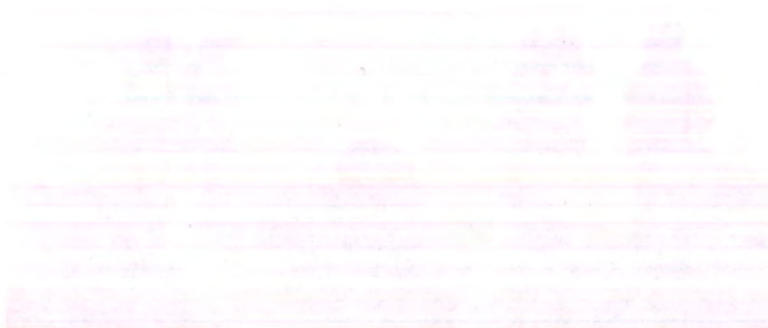
Este material se realizó con recursos del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte el punto de vista de las autoras del presente trabajo. Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal. Responsable de su realización: Equipo académico de

INFORME FOTOGRÁFICO PRESENTACIÓN MUNICIPAL DEL PROYECTO

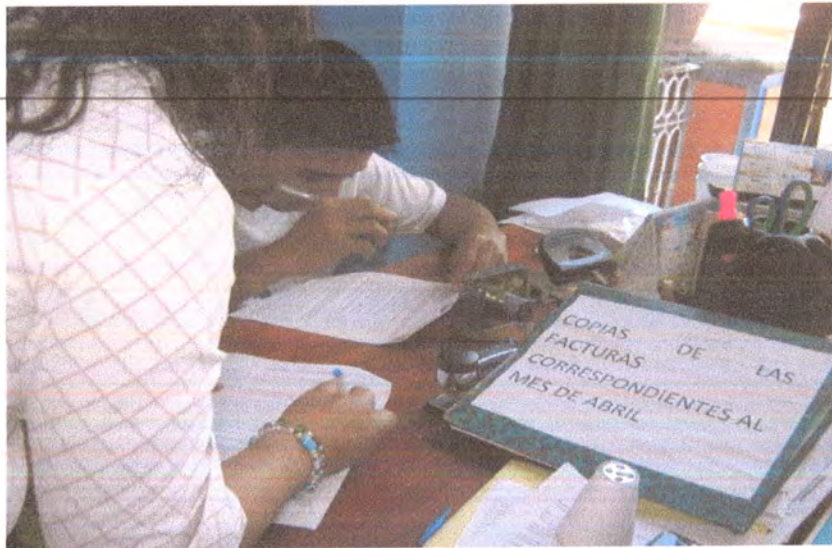


TALLER PARTICIPATIVO DE CAPACITACIÓN SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL





DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA INSTITUCIONAL



The first part of the paper discusses the
 importance of the study of the
 history of the United States.
 It is argued that the study of
 the history of the United States
 is essential to a full
 understanding of the country.
 The second part of the paper
 discusses the importance of the
 study of the history of the
 world. It is argued that the
 study of the history of the
 world is essential to a full
 understanding of the world.
 The third part of the paper
 discusses the importance of the
 study of the history of the
 human mind. It is argued that
 the study of the history of the
 human mind is essential to a
 full understanding of the human
 mind.

The fourth part of the paper
 discusses the importance of the
 study of the history of the
 human body. It is argued that
 the study of the history of the
 human body is essential to a
 full understanding of the human
 body. The fifth part of the
 paper discusses the importance
 of the study of the history of
 the human soul. It is argued
 that the study of the history
 of the human soul is essential
 to a full understanding of the
 human soul.



CONFERENCIA "CIUDADANÍA POR LA EQUIDAD DE GÉNERO"



TALLERES PARTICIPATIVOS DE CAPACITACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE EQUIDAD



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

TALLERES PARTICIPATIVOS DE CAPACITACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE EQUIDAD



THE UNIVERSITY OF CHICAGO LIBRARY
1200 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637
TEL: 773-936-3200
WWW.CHICAGO.LIBRARY.EDU

THE UNIVERSITY OF CHICAGO LIBRARY
1200 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637
TEL: 773-936-3200
WWW.CHICAGO.LIBRARY.EDU

THE UNIVERSITY OF CHICAGO LIBRARY
1200 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILLINOIS 60637
TEL: 773-936-3200
WWW.CHICAGO.LIBRARY.EDU

MESAS DE TRABAJO PARA DEFINIR MECANISMOS DE ATENCIÓN A LAS PROPUESTAS CIUDADANAS DE EQUIDAD



REUNIONES DE TRABAJO PARA CAPACITAR A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.



[Faded text block]

[Faded text block]

La elaboración del presente documento es
responsabilidad de



14 norte oriente num. 590.
Col. Centro. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.
E-mail: dvenires@live.com.mx
Tel. (01961)6047489

