



fodeimm



H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Coapilla  
**Instancia Municipal de las Mujeres de Coapilla, Chiapas.**

## Evaluación y sistematización:

### Lecciones aprendidas



## **Ciudadanía y Gobierno: juntos por la equidad de género en Coapilla**

Instituto Nacional de las Mujeres

FODEIMM 2011 Categoría B.

Noviembre 30, 2011.

---

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM.

---





## EJE 1: CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

### TALLER PARTICIPATIVO DE CAPACITACIÓN SOBRE CULTURA INSTITUCIONAL, POLÍTICA PÚBLICA MUNICIPAL Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Para llevar a cabo este taller solicite la colaboración del presidente municipal Prof. Josué Cruz Pérez, para realizar las invitaciones ya que con la firma del presidente sería más fácil reunir al personal especialmente a los directores de las diferentes áreas del H. Ayuntamiento Municipal y así se le diera la importancia debida, las invitaciones se giraron para el día 24 de octubre de este año, el punto de reunión sería la biblioteca pública Municipal, el propósito de este taller fue demostrarles a los servidores públicos que también la mujer debe de tener un lugar en el ámbito público, aclarar los derechos que cada mujer tiene y darle el lugar que se merece cada mujer.

El día 24 de octubre a partir de las 8:00 de la mañana ya estaba pendiente que el lugar estuviera abierto y que se hicieran los arreglos para los participantes estuvieran cómodos, a las 9.00 de la mañana llegaron personal de la consultoría Dvenires, el Lic. Fredi Zavała Zavala y la Lic. Patricia Chong Maldonado y el encargado de realizar el taller fue el Dr. Oscar Cruz Pérez (Doctor en Ciencias Sociales y Humanísticas). Estuvimos ahí un momento en lo que llegaban las personas invitadas, pero al percatarme de la hora, me preocupe debido que el personal no estaba presente. En ese momento, tuve que solicitar el apoyo al presidente municipal a través una llamada telefónica, por lo que de inmediato giro instrucciones al personal para que hicieran acto de presencia al evento convocado por la IMM. Por lo que la respuesta se vio de manera inmediata y en menos de media hora empezaron a llegar los integrantes de la casa de cultura diciendo: "No queríamos venir porque estas cosas aburren y son muy tardadas", después fueron llegando más personales y con 18 personas dimos inicio con el taller.

Para empezar, a todos se les coloco un gafete para identificarse y así poder pedir la participación de cada uno, también fueron registrados en la lista de asistencia, al principio se mostraron un poco de resistencia pero al pasar unos minutos fue muy visible la participación de todas y todos los presentes y cada uno empezó a dar su punto de vista sobre la participación que debe de tener la mujer en el ámbito público y que por esta razón urge y es necesario la igualdad entre hombres y mujeres. El Ing. Juan Carlos trabajador del departamento de Agropecuaria argumento: "Para que esta desigualdad de género entre hombres y mujeres termine debemos empezar con la educación que le demos a nuestros hijos, ya que esto es un proceso que llevara tiempo y ellos son los que harán cumplir las leyes que ahora se formen". A los presentes les interesó al final de cuentas todo el taller y dijeron que era muy bueno y que algún día quisieran tener la presencia de una Presidenta Municipal en nuestro Municipio ya que ahora por primera vez en la historia de Coapilla se cuenta con una Juez municipal la Lic. Laura Estrada Pérez.

Para finalizar se compartió con ellos un refrigerio y quedaron muy agradecidos por todo lo que aprendieron y se les invito al siguiente taller que se tendría con ellos en una próxima fecha.

De esta actividad, aprendí mucho sobre la importancia de cómo ejercer los derechos que tenemos como mujeres, es decir no solo podemos ocuparnos de los quehaceres del hogar, sino que también podemos superarnos y hacer el mismo trabajo que hacen los hombres, es decir, ocupar espacios en los puestos públicos, laborales y los puestos de poder, como mujeres podemos tomar decisiones y claro que podemos ser electas a un puesto de elección popular.



### **APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL**

Esta actividad estuvo completamente a cargo de los asesores de Dvenires, quienes aplicaron una primera versión del cuestionario a 6 personas y posteriormente hicieron la aplicación a todo el personal del Ayuntamiento. Para la primera actividad no fue necesario realizar ningún trámite formal, ningún oficio, solamente solicitamos la autorización del presidente municipal y el apoyo de secretario y no tuvimos ninguna dificultad. Para la aplicación definitiva del cuestionario sí realicé el trámite formal por oficio dirigido al presidente, quien a su vez giró instrucciones para que todo el personal estuviera en su puesto de trabajo el día establecido para la aplicación y les solicitó su disponibilidad para contestar el cuestionario.

Sin embargo, aún cuando un día antes hablé con el responsable del personal para que no hubiera dificultades al día siguiente, nos encontramos con que algunos jefes no había leído ni siquiera la circular que envió el Presidente y no estaban muy convencidos de que debían contestar el cuestionario. Ante esto, el Presidente intervino para que el Secretario se encargara de acompañarnos a las áreas y llamar a quienes estuvieran fuera de su puesto de trabajo de manera injustificada. Es importante mencionar que el Presidente fue uno de los primeros en recibir y responder personalmente el cuestionario, después de lo cual dio indicaciones para que todos hiciéramos lo mismo. Esta actividad nos llevó todo el día, ya que esperamos pacientemente que todas y cada una de las personas respondieran con calma su cuestionario.

### **TALLER DE ANÁLISIS DE LA CULTURA INSTITUCIONAL: CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS ESCENARIOS DE EQUIDAD**

El día 8 de noviembre de este año 2011, se realizó este segundo taller con Funcionarios Municipales por lo que en esta ocasión fueron más puntuales, para que ellos asistieran se les hizo una invitación por escrito en el que firmaba el presidente municipal Prof. Josué Cruz Pérez y su servidora Yeri Yessenia Estrada Núñez como directora de la IMM, para mayor soporte y tomarle la importancia debida. El propósito era que entre todos construyéramos nuevas propuestas para que haya mejores oportunidades para las mujeres de nuestro municipio y que sus decisiones sean tomadas en cuenta ante la sociedad y sobre todo que autoridades y funcionarios sean sensibilizados y haya equidad de género en la administración Pública Municipal.

El taller se inició a la 9:30 de la mañana con el registro de nombres en la lista de asistencia y a cada participante se le proporciono un gafete para que se identificara y en su momento dieran su punto de vista, el taller fue dirigido por el personal de la consultoría Dvenires y el exponente fue el Dr. Oscar Cruz Pérez (Doctor en Ciencias Sociales y Humanísticas), como estrategia el Dr. Cruz Pérez dio una actividad en la cual teníamos que analizar minuciosamente el cuadro que nos estaba presentando esto para ver hasta qué grado analizamos las problemáticas que tiene nuestro municipio. Después de eso, se nos dio a conocer los resultados de la encuesta que se había realizado entre todos los directores y personal del H. Ayuntamiento, en la cual muchos protestaron porque por culpa de algunos que no contestaron correctamente las preguntas no les gusto lo que al final arrojaban estos resultados.

Se dijo que en este ayuntamiento la mayoría de los directores son hombres y solo el DIF Municipal cuenta con directora mujer. Hicieron mención también en el asunto de que las mujeres tenemos menos presupuesto en esta administración aunque realicemos las mismas actividades que los hombres. Adelita Domínguez una de las participantes dijo: "Yo en lo personal puedo y sé que soy capaz de realizar el trabajo que hace el Oficial Mayor y no hay ningún pretexto como para no darnos el lugar que merecemos por simple hecho de ser mujer". Trabajamos todo el día pero no sentimos pasar el tiempo, ya que tuvimos oportunidad de presentar y explicar nuestras



propuestas para mejorar las condiciones laborales de esta APM. Para concluir el taller, reconocimos que es importante que una mujer tenga accesos a la APM por mejor capacidad y también por ser buena administradora.

En este taller aprendí la importancia que tiene trabajar con mujeres para que retomen fuerzas y deseen salir adelante y que dejemos atrás el silencio por lo que años nos ha venido afectado y por eso no vemos el crecimiento que nuestro municipio debe tener, hace falta mujeres que tengan valor de decir: "Yo si puedo".

Es importante también mencionar que el tiempo de trabajo no fue solamente durante el taller, sino que estuvimos buscando información, platicando y tomando acuerdos para poder definir la propuesta final que teníamos que entregar como producto de esta actividad.

### FORO DE RESULTADOS

Esta actividad se llevó a cabo el día 1 de diciembre, con la presencia de las máximas autoridades reunidas en sesión de cabildo. Para que esto fuera posible platicué con el Presidente y le expliqué que a partir de las actividades ya realizadas, habíamos estado trabajando para presentar una propuesta tomando como punto de partida los planteamientos que los asistentes a los talleres habían hecho y que era muy importante que todos conozcan el contenido de la propuesta, de lo contrario no vamos a poder lograr que hayan cambios como queremos para nuestro municipio.

El Presidente estuvo muy dispuesto y fijó una fecha en que todos pudieran estar presentes.

Los aprendizajes de estas actividades es que es muy importante quitarnos el miedo a hablar con las autoridades máximas para lograr nuestras metas como mujeres, que las autoridades no son más que personas como nosotros y podemos platicar, negociar y llegar a acuerdos en beneficio de todas. También aprendí que es necesario tener claridad respecto a lo que estamos proponiendo para que las autoridades se den cuenta de la firmeza de nuestras demandas y reconozcan que es necesario tomarnos en cuenta.

También pude comprobar que el machismo es muy fuerte en nuestro municipio pero vamos avanzando poco a poco. Muchos hombres son machistas pero no se dan cuenta que lo son, no se dan cuenta que no es correcto que se porten de esa manera porque nos hacen daño a las mujeres, no lo reconocen. Estamos tan acostumbrados a que los hombres mandan y las mujeres obedecen, que no nos damos cuenta que las cosas pueden ser diferentes y que las mujeres también tenemos capacidades para mandar eficientemente, es decir, para tomar decisiones correctas y acertadas y lograr que otras personas, hombres o mujeres, nos obedezcan para trabajar juntos y lograr metas productivas y eficientes.

Aprendí que es necesario trabajar en equipo porque una sola es muy difícil, necesitamos hacer equipo las mujeres para que los hombres reconozcan que también podemos hacer bien las cosas.



## EJE 2: FORTALECIMIENTO A LA CIUDADANÍA

### CONFERENCIA: "CIUDADANÍA POR LA EQUIDAD DE GENERO"

La conferencia se planeó para el día 18 de octubre del 2011, solicitando la colaboración de la C. Felicita Pérez Patricio, enlace municipal del Programa Oportunidades, y del C. Jesús Balcázar Aguilar, Coordinador de Agentes Municipales, por medio de ellos, se hizo la invitación a las mujeres de las diferentes comunidades y los agentes Municipales de cada uno de ellos. También tuvimos a bien, invitar a funcionarios Municipales. Para realizar esta Conferencia necesitamos un lugar suficientemente amplio por lo cual el presidente Municipal tuvo a bien rentar un salón para que las personas se sintieran cómodas.

A las 9 de la mañana del día 18 de octubre fueron llegando al lugar citado, mujeres de diferentes comunidades las cuales muy gustosamente entraron a participar de esta conferencia, la mayoría de ellas eran las mismas con las que trabajamos los talleres en las comunidades las cuales nos dio mucho gusto tenerlas nuevamente. Se inició con el registro de cada una de ellas en la lista de asistencia. El expositor de esta conferencia fue el Dr. Oscar Cruz Pérez (Doctor en Ciencias Sociales y Humanísticas) y como apoyo el Lic. Fredi Zavala y la Lic. Patricia Chong Maldonado como personal del Instituto Dvenires.

El propósito fue darles a entender que el trabajo en el hogar y el cuidado de los hijos no es solamente responsabilidad de nosotras las mujeres, sino que también somos ciudadanas y tenemos derechos como tales, lo cual implica que también el hombre al mismo tiempo de ejercer sus derechos como ciudadano también debe cumplir con sus obligaciones de esposo, que son compartir las condiciones propias de la vida familiar, como involucrarse en el trabajo del hogar y que ellos también tienen que pasar un tiempo con sus hijos y de esta manera la mujer tendrá más tiempo para dedicarse a algún trabajo que desee realizar ya sea un negocio particular o trabajo público y participar como ciudadana en la vida comunitaria.

Al transcurrir el tiempo muchas compañeras tuvieron la oportunidad de expresar sus diferentes opiniones y como ya tenían algunas ideas, fue muy acertada la opinión de cada una. Para mi sorpresa, los hombres que nos acompañaban en esta conferencia no estuvieron de acuerdo en muchas cosas que se platicaron como por ejemplo: en que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres y que también tienen derecho de trabajar y de participar como autoridades. El expositor les dejó muy claro el tema para que no les quedara ninguna duda y así todo marchara bien, pero aun así muchos de los hombres presentes se fueron saliendo uno por uno y al final solo nos quedamos con 3 caballeros, eso quiere decir que todavía hay resistencia y que no aceptan que nosotras tengamos y hagamos valer nuestros derechos. Afortunadamente, todo salió bien y lo importante es que las mujeres quedaran con ese granito de saber que tienen una vida por delante y que al mismo tiempo de atender a su familia, también pueden trabajar y salir adelante por ellas mismas económicamente. Al final las señoras dieron los agradecimientos a cada uno de los que estuvieron en los talleres y especialmente al doctor Cruz Pérez que en ese momento daba el tema, quedaron agradecidas por los temas que eran de gran interés para ellas. Para terminar se le dio a cada una de ellas y ellos un refrigerio para así convivir un rato platicar al mismo tiempo sobre el interés del tema impartido.



## TALLER PARTICIPATIVO DE CAPACITACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE EQUIDAD

### SEDE 1: ESQUIPULAS

Para trabajar con este taller tuvimos como primer sede la comunidad Esquipulas, en los cuales tendríamos la presencia de 3 comunidades más: Santo Domingo, Piedra Grande y La Granadilla, para ello solicitamos la colaboración de la Sra., Felicita Pérez Patricio, encargada del Enlace Municipal de Oportunidades, la cual amablemente accedió a colaborar con nosotros. También se solicitó la ayuda del C. Jesús Balcázar Aguilar, Coordinador de los Agentes Municipales, para que de esta forma también los agentes de estas 4 comunidades pudieran estar presentes en este taller. A estas comunidades fuimos personalmente con la Sra. Felicita a invitar a las mujeres por medio de las vocales, que pertenecen al programa de Oportunidades, la fecha programada fue el 5 de octubre de este año a las 9:00 de la mañana en el lugar que ocupa la agencia Municipal de la comunidad Esquipulas.

Para el traslado a esta comunidad, la presidenta del DIF municipal nos ofreció su ayuda para poder utilizar la camioneta que corresponde al DIF. En este primer taller no tuvimos más complicaciones ya que el lugar es muy accesible.

Llegamos a la comunidad a las 9 de la mañana del día 5 de octubre del 2011 al acercarnos nos percatamos de que las personas ya estaban reunidas. El Lic. Fredi Zavala Zavala y la Lic. Patricia Chong Maldonado, encargados de llevar a cabo este taller, hicieron la presentación y al mismo tiempo se registraron los nombres en la lista de asistencia de las mujeres presentes, al principio no querían participar por pena o porque tal vez se sentían temerosas, pero al transcurrir el tiempo empezamos a notar la participación de todas y todos, como cada persona daba su punto de vista, empezaron a perder el miedo, se formaron grupos para un mejor trabajo.

Las señoras se dieron cuenta de que están muy abandonadas y que necesitan más apoyos y capacitaciones para conocer el derecho que las mujeres tenemos, ellas confirmaron y reafirmaron la necesidad de tener mujeres líderes, una de las participantes la Sra. Magdai Estrada dijo: "Mi anhelo y mi meta es llegar a ocupar el puesto de agente Municipal en mi comunidad de Santo Domingo, ya que desde que tengo razón no ha habido oportunidad de que una mujer ocupe este puesto" y como siempre hay hombres que todavía no entienden la importancia que tiene la equidad de género, el agente de Esquipulas hizo el comentario de que las mujeres no pueden llegar a ser agentes por la sencilla razón que dejarían abandonado sus hogares y sus hijos y que él no estaba de acuerdo. Después de muchas horas de plática y actividades se llegó a la conclusión de que, sea en un puesto público o en un negocio particular se le permita a la mujer tomar decisiones y así poder contribuir al mismo tiempo en la economía de su hogar.

Al finalizar el taller todas y todos quedaron muy satisfechos de lo que cada quien aprendió y se fueron agradecidas y agradecidos con la instancia Municipal y con los licenciados de la consultoría por el buen desempeño y la dedicación con el que impartieron el taller. Diciéndonos también que no sea la primera vez que hagamos estas actividades en esta comunidad ya que hace mucha falta sensibilizar a los hombres, ya que muchos no dejan a sus mujeres salir de casa y viven en situación de violencia y según ellas por no afectar a sus hijos se aguantan a los malos tratos de sus esposos. Señalaron también que jamás olvidarían la experiencia que cada quien tuvo en este taller.

Esta ocasión para mí fue una experiencia inolvidable ya que me ayuda a crecer y al mismo tiempo podemos ayudar a las personas, especialmente mujeres que viven una vida marginada y que no se les toma en cuenta por el simple hecho de ser mujer. Personalmente quedo satisfecha con lo logrado en esta comunidad a sabiendas que estas personas pondrán todo de su parte para salir adelante, dejar la vida pasada y ser personas que se valoren por lo que realmente valen.



### SEDE 2: COAPILLA

Como segunda sede para los talleres elegimos la cabecera municipal de nuestro municipio en los cuales solicitamos la colaboración de la encargada de Enlace Municipal la Sra. Felicita Patricio Pérez, quien al principio no le tomó mucha importancia a la solicitud que le había hecho, cuando yo me cercioré de eso acudí al presidente municipal para que él personalmente hablara con la Sra. Felicita y así pudiéramos convocar al taller a las vocales de oportunidades de cada barrio. Cuando a la Sra. Felicita se le dio indicaciones de parte del Presidente, solicitamos un vehículo con el oficial Mayor el Sr. Eduardo Sánchez Estrada, el cual ese mismo día 03 de octubre nos dieron el carro y empezamos a recorrer los diferentes barrios de la comunidad para repartir las invitaciones correspondientes.

El día 6 de octubre del 2011 a las 9 de la mañana se reunieron 20 mujeres en la biblioteca municipal, cada una que llegaba preguntaba el tiempo que estaríamos en el lugar porque según ellas tenían muchas cosas que hacer, algunas decidieron salirse y otras se quedaron con la intención de aprender sobre la capacitación, conforme iba pasando el tiempo empezaron las señoras a interesarse sobre el tema, y comenzaron a hacer preguntas y a verse más participativas, se olvidaron por un momento de todas sus preocupaciones y comenzaron a participar emotivamente en el taller dando cada una su punto de vista.

Al terminar la reunión la psicóloga encargada hizo una actividad con todas las mujeres, en la cual más de una de ellas terminó llorando porque tal vez en su vida vive una situación realmente dolorosa que no lo demuestra por miedo a salir más dañadas de lo que ya están.

Como instancia fue una experiencia muy bonita, porque a partir de esa fecha muchas de esas mujeres se acercaron a las oficinas para tratar de resolver su problema y algunos casos se canalizaron a las procuradoras que trabajan en el municipio. Personalmente me ayuda a conocer un poco más acerca de los derechos que cada mujer tiene y tratar de ayudarlas hasta donde me sea posible para que se sientan confiadas de que alguien se interesa en sus problemas.

### SEDE 3: LLANO GRANDE

Para llevar a cabo el taller en la comunidad de Llano Grande se convocó semanas antes a las comunidades de San Juan y El Ocote, con la ayuda igual de la señora Felicita Pérez Patricio, encargada del Enlace Municipal de Oportunidades y del Sr. Jesús Balcázar Aguilar, coordinador de Agentes Municipales. Para el traslado a este lugar la presidenta del DIF Municipal tuvo a bien proporcionarnos el carro que ella tiene a su cargo, el cual facilitó el traslado a Llano Grande.

El día 11 de octubre del 2011 a las 9 de la mañana, llegamos al lugar que ocupa la bodega que corresponde a esta comunidad, con la sorpresa de que solo estaban las personas de La Rivera San Juan, en lo que nosotros acomodamos las cosas el cañón, la pantalla y la computadora fueron llegando algunas personas de esta comunidad cuando se cercioraron que ya estábamos ahí, fueron llegando poco a poco las demás personas, el cual les dimos la bienvenida y cuando les dijimos el tiempo que iba a tardar el taller muchos de ellos decidieron retirarse poniendo el pretexto que tenían muchas cosas que hacer, pero en realidad muchos de ellos tomaron con mucho interés el tema y con mucho gusto accedieron y se quedaron. Conforme iba pasando el tiempo empezaron a participar y dieron cada uno opiniones diferentes. Al pasar algún tiempo compartimos con ellas refrigerios que llevábamos y así pudimos convivir más de cerca con cada una de ellas.

Como instancia aprendimos de la necesidad que hay en diferentes mujeres y como a los talleres llevábamos a una psicóloga, las mujeres pedían una consulta con ella dándonos a



entender que realmente muchas de ellas tenían problemas en sus hogares y que necesitaban del apoyo de personal capacitado para resolver sus problemas y les dejamos en claro que en las instalaciones de la instancia municipal las esperábamos y así poder ayudarlas en algún proceso más difícil.

#### **SEDE 4: VICENTE GUERRERO**

Como cuarta sede para llevar a cabo el taller, tuvimos a bien tomar en cuenta la comunidad de Vicente Guerrero los cuales solicitamos el apoyo de la Sra. Felicita Pérez Patricio, enlace municipal de oportunidades quien amablemente acepto y convoco a las señoras que reciben oportunidades de esta colonia. También solicitamos el apoyo del Sr. Jesús Balcázar Aguilar, coordinador de agentes municipales para convocar la presencia de los agentes de Vicente Guerrero y Buena Vista Matasanos, el cual también amablemente acepto ayudarnos, con el transporte, la presidenta del dif municipal tuvo a bien apoyarnos y darnos para nuestro servicio el vehículo que pertenece a esta dependencia. Para llegar a esta comunidad tuvimos que madrugar mucho ya que es la comunidad más lejana a nuestro municipio. La sorpresa que nos llevamos fue que la carretera estaba en pésimas condiciones, pero eso no impidió que llegáramos al lugar destinado.

Este taller se realizó el día 12 de octubre del 2011, como a eso de las 10 de la mañana llegamos a la comunidad con la sorpresa de que no había nadie en el lugar citado, acudimos rápidamente al agente municipal de este lugar para que nos apoyara, y con un reporte por aparato de sonido rápidamente fueron llegando las señoras, mayores y jóvenes, los cuales al explicarles el procedimiento del taller se decidió que las mujeres jóvenes fueran las que se quedaran al taller, para así poder trabajar a gusto y tener más participación de cada una de ellas.

Al principio eran mujeres tímidas ya que esta comunidad está muy alejada del municipio y tienen poco acceso a salir de ella. Pero conforme iba pasando el tiempo fueron relajándose y empezaron a explicar algunas cosas referentes al taller, dieron opiniones que favorecía y nos hacía entender que estaban comprendiendo perfectamente lo que se les estaba transmitiendo. Más o menos como 2 horas después tuvimos un receso de 15 minutos, en el que les compartimos unos refrigerios y así poder convivir más de cerca con cada una de ellas. Seguimos con el taller y ellas estaban más interesadas con el tema, esto fue motivo para que nos pidieran que no fuera la última vez que fuéramos a impartir temas de género, ya que ellas necesitan saber más para defender sus derechos.

Como instancia fue una experiencia que nos hizo reflexionar sobre las necesidades que tiene cada una de las mujeres de esta comunidad y la importancia de seguir apoyando con temas de interés para cada una de ellas. Con la seguridad de que les servirá de mucho saber que son personas de mucho valor y que no tienen la necesidad de aguantar golpes ni maltratos físicos y psicológicos.

#### **MESAS DE TRABAJO PARA DEFINIR ESTRATEGIAS A INCORPORAR EN LA AGENDA MUNICIPAL**

Con toda la información recabada en los talleres, los asesores analizaron e integraron una primera conclusión de resultados, mismos que revisamos de manera conjunta para definir cómo se iba trabajar con las autoridades y representantes ciudadanas.

La mesa de trabajo se planeó para el día 25 de octubre del 2011 a las 9 de la mañana en el lugar que ocupa la biblioteca virtual de esta cabecera municipal, para ello realice invitaciones



INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE COAPILLA, CHIAPAS  
2011 – 2012

personales a directores de escuela, directores de las diferentes áreas del H. Ayuntamiento, personal del DIF Municipal, Procuradoras tanto de DIF como la SEDEM y a las mujeres mas participativas que tuvimos en los diferentes talleres de cada comunidad.

El día 19 estuve pendiente desde las 8 de la mañana para ver que todo estuviera en orden pero para mi sorpresa, el encargado de abrir la biblioteca no llego a la hora indicada y para completar los invitados a esta mesa de trabajo no llegaron a la hora citada, por lo que con 1 hora y media, mas o menos de retraso empezamos con algunos directores de diferentes áreas del Ayuntamiento, personal del DIF municipal, dos regidores entre ellos una mujer, la Juez y responsable del enlace municipal. Teniendo como inicio el registro de todas las personas y la presentación de los que llevarían a cabo la mesa de trabajo.

El propósito de estas mesas es obtener propuestas para el mejor desarrollo de la comunidad y como el gobierno municipal puede apoyar para que estas propuestas no se queden en palabras sino que se hagan hechos, para esto se realizaron cuatro mesas para hacer propuestas de 4 diferentes temas que afectan nuestra comunidad y especialmente a las mujeres.

Temas:

1.- Desarrollo Institucional para un Buen Gobierno: es este punto se pidió concientizar a los servidores públicos sobre la importancia del puesto que desempeñan, y que también promuevan recurso necesario para proyectos de mujeres.

2.-Desarrollo Económico Sostenible: En esta sección los participantes dijeron que los responsables de llevar la cuenta del municipio eran los que conforman el cabildo y pidieron respetar la decisión de la mayoría y que no sea de unos cuantos nadamas.

3.- Desarrollo Social Incluyente (Educación, Salud, Vivienda, Carreteras): En este tema se vio la importancia de hacer solicitudes para el mejoramiento de vida de las mujeres especialmente, ya que es de suma importancia la educación para que las niñas y los niños salgan adelante. La salud que es primordial y la vivienda para una mejor vida.

4.- Desarrollo Ambiental Sustentable: a este se propuso gestionar proyectos para cuidar el medio ambiente, ya recursos naturales que nos sirven para la vida. "Si nos quedamos sin árboles, nos quedamos sin oxígeno", fueron palabras de uno de nuestros participantes.

Los participantes de este taller comentaron: "En este taller debería estar el Presidente, sindico y regidores para que sepan como gobernar a nuestro municipio".

En todos los casos se compartió un refrigerio para convivir y al mismo tiempo reafirmar algunos conceptos con respecto a los temas, los participantes aprovecharon para agradecer la gestión de los trabajos a la IMM, y agradecieron al personal académico de la consultoría Dvenires, al Lic. Fredi Zavala Zavala y Lic. Patricia Chong Maldonado, quienes estuvieron al frente de la realización del taller, por su amplio compromiso y profesionalismo, en la realización de los talleres, así por compartir con nosotros sus conocimientos y experiencias en los temas de género.

La experiencia de estas mesas de trabajo, es que aprendí sobre la importancia de conocer y planear con políticas públicas con PEG, de igual forma me queda la experiencia de conocer y poder participar en la construcción de las propuestas ciudadanas, el haber conocido las demandas y necesidades de las mujeres del municipio, por otro lado es importante mencionar que este trabajo me permite ir desarrollándome como mujer en lo profesional y laboral, por ende en lo personal como mujer y como madre de familia.



### REUNIONES DE ACOMPAÑAMIENTO A COMITÉ DE MUJERES

Realizamos una primera reunión general con todas las mujeres, el día 7 de noviembre, en el lugar que ocupa la biblioteca virtual.

Sin embargo, para esta reunión se realizaron reuniones previas en varias localidades cercanas a la cabecera municipal, con las mujeres que se interesaron y comprometieron en la integración de este comité.

Para estas actividades también conté con la ayuda de la C. Felicita Pérez Patricio, así como de la Presidenta del DIF quien nos proporcionó la camioneta para trasladarnos a los diferentes lugares.

Al llegar el día citado, para mi sorpresa no llegaba ninguna mujer de las que habíamos invitado y rápidamente empecé a desesperarme. Como una hora después fueron llegando una por una al lugar citado, y tuvimos la presencia de representantes de Esquipulas, Francisco de Asís y Santo Domingo empezamos por registrarles a cada una su nombre.

El propósito de esta reunión era apoyar a que las mujeres se organizaran para integrar y operar un comité que les traiga mayores oportunidades y que puedan ser capaces de realizar gestiones para una mejor vida de cada una de ellas. Las mujeres dijeron que están dispuestas a realizar las gestiones de sus propios proyectos y propusieron como una primera fase de trabajo, gestionar invernaderos para el cultivo de flores, huertos familiares y aves de corral.

Al final de la reunión se formó el comité quedando como responsables: Presidenta: C. Felicita Pérez Patricio. Secretaria: C. Catalina Rodríguez Sánchez. Tesorera: C. María Dolores Sánchez Ramírez.

La experiencia de este taller, es que aprendí que como mujeres, debemos tomar nuestras propias decisiones, que podamos organizarnos, y gestionar nuestros propios recursos de acuerdo a nuestras necesidades como mujeres.

.....



## PRIMERA PARTE

# MARCO CONTEXTUAL Y METODOLÓGICO

### CAPITULO I.

## CARACTERIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE COAPILLA

### 1.1. HISTORIA

El nombre de Coapilla significa corona de cerros. Hace muchos años los zoques se instalaron en la región, posteriormente arribaron los Olmecas, como lo atestiguan algunos vestigios arqueológicos que se encuentran en el municipio.

Algunos hechos históricos dan cuenta del devenir de esta población, que ha sido bastante azarosa y que permiten comprender el actual desarrollo rural de todo el municipio. En 1524 los zoques de la región fueron repartidos entre los encomenderos de Coatzacoalcos, por lo que la población decreció notablemente; en 1778, se levantó un censo que arrojó una población de 118 zoques; en 1826, se realizó la primera dotación ejidal, la cual se amplió en 1849; el 19 de agosto de 1880, se rectificó el plano representativo del pueblo; el 31 de julio de 1909, se inició la construcción de la primera escuela oficial; el 13 de noviembre de 1882, se creó el Departamento de Mezcalapa, del cual pasó a depender.

La historia es muy elocuente, la situación política es un factor de suma relevancia para el desarrollo de las comunidades y en este caso, la indefinición jurídico política es una constante para el municipio de Coapilla, hasta 1983, que es definido como parte de la región Centro, lo cual desafortunadamente no ha sido congruente con un desarrollo urbano deseable propio de un municipio cercano al centro urbano de mayor desarrollo como la capital del Estado. Esto se complementa con la observación de que, aunque fue desde el período 1958-1964 que se ordenó la introducción del agua potable, no se concluyó sino hasta 1999, 35 años después. Igual que la carretera, que concluye su pavimentación apenas hace 10 años.

### 1.2. UBICACIÓN Y LIMITES

El Municipio se ubica en la región económica "III Mezcalapa" de acuerdo con la regionalización vigente, limita al norte con Ocoatepec y Tapalapa, al este con Pantepec y Bochil, al sur con Chicoasén y al oeste con Copainalá. Las coordenadas de la cabecera municipal son: 17° 07' 50" de latitud norte y 93° 09' 30" de longitud oeste y se ubica a una altitud de 1,630 metros sobre el nivel del mar, y cuenta con una extensión territorial de 106.8 km<sup>2</sup>.

El municipio cuenta con 3 ríos principales: el Negro, el Chapichipae y el Castillo, y tiene los Arroyos: el Consuelo, Trinidad, Tzinatza y La Palma, las reservas hídricas se complementan con las Lagunas Verde y Huetumeya.

### 1.3. POBLACIÓN

La población total del municipio de Coapilla es de 7,681 habitantes, representa el 0.18% de la estatal y el 0.77 de la región; el 49.95% son hombres y 50.05 % mujeres.

De los cuales están distribuidos de la siguiente manera.

|                 | Total | %     | Hombres | %     | Mujeres | %     |
|-----------------|-------|-------|---------|-------|---------|-------|
| Población Total | 7 681 | 0.18  | 3 837   | 49.95 | 3 844   | 50.05 |
| Urbana          | 2 615 | 34.05 | 1 287   | 49.22 | 1 328   | 50.78 |
| Rural           | 5 066 | 65.95 | 2 550   | 50.34 | 2 516   | 49.66 |

Cuadro I.1. Representa el tipo de población del municipio de Coapilla, Chiapas según género.  
Fuente: INEGI 2007.

Se integra por una comunidad urbana y 33 localidades rurales. Dentro de las localidades más importantes están la cabecera municipal de Coapilla, Buenavista, José Ma. Morelos y Pavón, Vicente Guerrero, Llano Grande, Unión Portes Gil, Morelia, San Juan Bautista, Esquipulas y La Trinidad.

Su población indígena es de 1274 habitantes, que representa el 0.11 a nivel estatal de los cuales el 50.49%, son hombres y el 49.06%, son mujeres; del total 1033 hablan alguna lengua indígena que representa el 0.11 a nivel estatal de los cuales el 51.89%, son hombres y el 48.11%, son mujeres; las lenguas que hablan son tzotzil y zoque. 881 habitantes hablan tzotzil y zoque 68 personas (INEGI, 2005).

### 1.4. DIAGNOSTICO DE DESARROLLO MUNICIPAL

Como parte de los resultados del proyecto “Por la Equidad entre Hombres y Mujeres en Coapilla, Chiapas” realizado con recursos del FODEIMM 2010, y disponible en los informes de “Políticas Públicas: Ejes Estratégicos para la Equidad” y el informe general del dicho proyecto, encontramos los siguientes elementos de diagnóstico de este municipio.

En los resultados de las entrevistas realizadas a informantes clave, hubo homogeneidad en la opinión de que Coapilla es un municipio que requiere de muchos servicios, obras de infraestructura, desarrollo social, recursos públicos y sobre todo apoyo de los 3 niveles de gobierno para poder salir de la pobreza y marginación en que se encuentra actualmente. Se necesita llevar más servicios básicos a las comunidades y a la propia cabecera municipal como agua potable, siendo esta una de las demandas más prioritarias y básicas de la población, ya

que la falta de este vital líquido ha provocado el surgimiento de casos de intoxicación, enfermedades diarreicas, y otras.

También coinciden en que la atención por parte del personal de salud en el municipio deja mucho que desear, debido a su trato discriminatorio hacia la población, agravado por la falta de infraestructura médica, ya que aún siendo un municipio ubicado dentro del centro del Estado, solo tiene una clínica de salud rural y ésta es atendida por 1 o 2 médicos y una enfermera, que tampoco están disponibles en cualquier momento de emergencia.

Se requiere de mucha más infraestructura en educación y de mejores espacios educativos para que todos los jóvenes, hombres y mujeres, no tengan que caminar desde comunidades muy lejanas para llegar a las escuelas, considerando que son caminos sin transporte público. De igual manera se requiere mayor control para que el magisterio cumpla con su deber frente a los niños y las comunidades. “En las comunidades del municipio tenemos maestros muy faltistas que entran los martes y salen los jueves”.

Es una característica del municipio la carencia de vías adecuadas de comunicación, en primer lugar los caminos son de difícil acceso por la accidentada geografía de todo el territorio, particularmente los casos de los Ejidos Guerrero, Buena Vista y Ejido Morelos, que son a veces intransitables y en temporadas de lluvias quedan incomunicados. Son comunidades ubicadas a más-menos 40 km de la cabecera municipal.

El problema de inseguridad es cada vez más preocupante, cada vez es mayor la falta de respeto a la propiedad privada, sin duda debido a que en la mayoría de los casos las sanciones no han sido ejemplares, en muchos ni siquiera se sancionan. Los cuerpos policíacos son insuficientes y además no están bien preparados, necesitan de patrullas, equipos y principalmente capacitación. La instalación de la ley ha sido difícil, un ejemplo vigente es la operatividad de los señalamientos para regular el tránsito vial, recientemente implementados en la cabecera municipal. La mayoría de los automovilistas hacen caso omiso de ellos, lo cual se debe a que aún no existe un reglamento publicado que avale y respalde las sanciones e infracciones pertinentes a estas conductas.

En cuanto a los servicios básicos del municipio, no existe mercado público, en el que los habitantes de la cabecera municipal y sus comunidades podrían comercializar los productos que cosechan y sobre todo adquirir los productos básicos de consumo; esto resolvería la necesidad de ir hasta Copainalá a vender y comprar tales productos.

En cuanto a otros servicios, hace falta mejorar las áreas de parques y jardines para darle una mejor imagen al municipio, también es necesario fomentar y reactivar el deporte tanto en el cabecera municipal como en las comunidades; en el que puedan participar las instituciones educativas promoviendo diferentes torneos de basquetbol, futbol, etc. De igual forma se necesita promover el arte y la cultura del municipio, coordinando acciones con el DIF y de la Casa de la Cultura.

Un reconocimiento generalizado fue que en el municipio impera el “machismo”, sobre todo porque en la toma de decisiones del municipio no se les da participación a las mujeres ni en la cabecera municipal ni en las comunidades; o si se les da, pero es muy mínimo.

Estas opiniones se corroboran con los resultados de los talleres comunitarios, que se organizan en los siguientes indicadores.

**TRANSVERSALIZACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.** Debemos reconocer que a nivel municipal existe un paso adelante en lo que corresponde a la equidad de género, al incluir en el municipio la creación y sostenimiento de la instancia municipal de las mujeres, que tiene como actividad primordial el promover la igualdad entre hombres y mujeres; sin embargo aun hace falta sensibilizar y concientizar de la importancia que tiene este espacio y generar la voluntad del Ayuntamiento para sentar las bases legales de su autonomía administrativa y presupuesto propio, lo cual constituirá un paso sustantivo de reconocimiento de las capacidades de desarrollo de las mujeres con el apoyo de esta Instancia.

Se reconoce la disposición de las diferentes instancias hacia el ejercicio cotidiano desde la perspectiva de género, sin embargo, es necesario realizar un efectivo trabajo de sensibilización, no solo a los tomadores de decisiones del municipio, sino de los diferentes niveles de la administración pública, hasta las propias comunidades, en coordinación con las instancias correspondientes de programar y llevar a cabo talleres, foros y conferencias. Es necesario formular programas para las comunidades, en los que se lleve a la práctica la política de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, es decir, no solo que los habitantes tengan el conocimiento, si no que lo reflexionen y tenga impacto en su vida cotidiana hacia el mejoramiento de las interacciones familiares. No es suficiente quedarse en un nivel informativo, no solo darles a conocer las leyes y reglamentos que regulan esta nueva cultura social, sino ir más allá de ese nivel, ya que en los talleres comunitarios se observó que en el discurso los hombres dicen respetar a la mujer, sin embargo, reflejan la idea de que la mujer es solo un apoyo, no la reconocen como una persona que tiene las mismas capacidades físicas, intelectuales que él o que sea capaz de desarrollar cualquier actividad.

Es necesario que la aplicación de estas acciones tenga congruencia con el presupuesto municipal, por lo que deberá etiquetarse una parte del gasto para emprender estas acciones de perspectiva de género.

Finalmente, es necesario que el municipio genere en su población el cumplimiento de los programas, leyes y reglamentos Estatales y Nacionales aplicables en este aspecto.

**VIOLENCIA DE GÉNERO.** Las condiciones de violencia son alarmantes, en los espacios grupales se expresó la existencia de situaciones de graves violaciones a los derechos a una vida libre de violencia de las mujeres. Es violencia cuando los hombres llegan tomados a sus hogares y golpean a sus esposas e inclusive a

sus hijos, cuando las tratan con insultos y palabras altisonantes, cuando las condicionan en los gastos para la comida, cuando no cumplen con sus exigencias de todo tipo, incluyendo las sexuales.

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.** También se hizo evidente que existe mucha discriminación en diversos aspectos, ya que se le discrimina a la mujer solo por el hecho de ser el sexo “débil”, de ser la que cuida a los hijos y hace el quehacer domestico del hogar, pues aun se vive con los pensamientos y prejuicios de que solo está para servir en esos trabajos, y que el hombre solo para trabajar y la mujer para atender. También existen las convicciones de que las niñas no deben asistir a la escuela porque se casaran y entonces no es necesario que tengan estudios. A las mujeres no les permite participar en la toma de decisiones de la comunidad, tienen restringidas las salidas en general.

Así mismo, como mujeres también son discriminadas por las autoridades, pues cuando ellas asisten a interponer sus denuncias no les ponen la atención necesaria, en los servicios de salud el médico en ocasiones no las atiende cayendo en un acto más de discriminación hacia las mujeres, y se da más en su condición de mujeres indígenas o cuando son de bajos recursos económicos.

**PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES.** La participación de la mujer en el municipio es muy pobre en comparación al de los hombres, y para que exista un desarrollo económico político y social en el municipio, es importante reconocer que se requiere de la participación activa de las mujeres, se reconoce que se encuentra muy limitada la participación de la mujer entre los habitantes del municipio y de sus comunidades, pues se cree y piensan que la mujer no tiene la capacidad para tomar las decisiones trascendentes para la vida en familia y por consiguiente para la comunidad, ya se ha mencionado lo limitado que se encuentra el acceso a la educación básica por lo tanto es casi imposible el nivel medio superior y profesional, lo cual no permite a las mujeres un desarrollo educativo favorable y por ende, su participación en otros ámbitos se encuentra muy limitada, tampoco existe un mecanismo en el que se reconozca el trabajo hecho en casa, ni tampoco algún estímulo o aliciente de las labores que hace en el hogar o de algunas otras actividades que ella desarrolla.

**DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO.** El municipio se encuentra sumergido en una pobreza extrema, con un “fuerte rezago en materia económica y empleos, rezagos en servicios de salud, falta de cobertura en educación básica y media superior, vías de comunicación intransitables, violación a los derechos humanos; provocando que la población económicamente activa del municipio en su mayoría no estén empleados ni de manera formal ni temporal”. No existen los medios, recursos y servicios para que se logren comercializar los pocos productos del campo o los que son elaborados de forma artesanal, por lo que

en “su mayoría se dedican a la agricultura y labores del hogar, los hombres y sus familias no cuentan con una propiedad ejidal ni documento que los avale para ser propietarios, y acceder a Programas del gobierno Estatal y Federal.”

Así mismo, en el municipio existe el problema de la migración, al no haber fuentes de trabajo para los padres de familia, los jóvenes comienzan a emigrar al centro del Estado o fuera de él, lo que provoca que existan muchas mujeres solas con hijos y estas procuran únicamente su sobrevivencia, sin que exista un desarrollo como tal, ya que la fuerza de trabajo se encuentra fuera, lo que provoca que el municipio no pueda tener un desarrollo económico sustentable para sus habitantes.

**DESARROLLO SOCIAL Y SALUD.** En este rubro encontramos algunas vertientes importantes que debemos analizar, ya que como parte de las acciones que se detectaron prioritarias, está la necesidad de etiquetar gastos para la capacitación y sensibilización en materia de equidad y género, la promoción de los Derechos Humanos y la atención a la salud, no solo entre los habitantes del municipio sino en todos los niveles de la administración pública.

Asimismo, se detectó que es urgente atender la necesidad ciudadana de contar con espacios recreativos, deportivos y culturales como talleres de marimba, música, artes plásticas, manualidades, teatro, literatura, etc.; que permita a niñas, niños y jóvenes optimizar sus potencialidades de desarrollo personal en estas áreas, fomentando así también la convivencia familiar y combatir de manera indirecta los problemas psicosociales que provoca el ocio, como el alcoholismo, drogadicción, delincuencia, y disminuir los índices de violencia e inseguridad en el municipio.

En materia de salud encontramos un gran rezago, dentro de las problemáticas detectadas está en primer lugar, la insuficiencia de las unidades de salud, respecto al tamaño de la población municipal, esto se agrava por la falta de medicamentos, a la cual se aúna el incumplimiento por parte del personal médico en las jornadas de trabajo establecidas, en las pocas unidades que existen, además, la población general ha denunciado la inadecuada actitud del personal de dichas unidades existentes, caracterizada por la discriminación y falta de compromiso con su función como personal de salud.

**DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE.** De acuerdo a la ubicación geográfica del municipio, encontramos que se encuentra rodeada de montañas y cerros, esto lo convierte en una región de difícil acceso a sus comunidades y rancherías, y propicia la existencia de ejidos en laderas de cerros y asentamientos irregulares, lo cual conlleva la imposibilidad de desarrollo en servicios básicos como caminos, salud, educación y urbanización. Esta situación de dispersión de las comunidades va aparejada con la pobreza y marginación de sus habitantes.

Por otro lado, el municipio cuenta con una inmensa laguna y en su alrededor una zona boscosa de pino y encino, tierras fértiles para la siembra de maíz, frijol, café, por lo que es urgente diseñar acciones participativas que, en el mediano y largo plazo, permita a las mujeres incidir de manera efectiva en el aprovechamiento racional y sustentable de sus recursos naturales, evitando así el tráfico de flora y fauna y por ende disminuir la deforestación de sus bosques.

**ADMINISTRACIÓN Y SEGURIDAD PÚBLICA.** La primera necesidad es la atención cuando las/los habitantes se consideran en peligro, y que el apoyo del ayuntamiento es insuficiente en cuanto a vigilancia continua se refiere; asimismo, se reconoce poco conocimiento e incluso desconocimiento de los procedimientos legales y jurídicos pertinentes, propios de su función como autoridad local y municipal, para proceder y aplicar la ley, sobre todo en los casos de agresión y violación de los derechos de las mujeres y niños. Es necesario promover acciones para generar el respeto y reconocimiento hacia la autoridad, lo cual se logrará cuando estas personas puedan aplicar con seguridad las sanciones correspondientes en el ejercicio justo de su función y cargo.

De la misma manera, el documento de “Políticas Públicas: Ejes Estratégicos para la Equidad” recupera y plantea las siguientes demandas concretas de la población representada en los talleres comunitarios participativos.

1. Garantía de las libertades, respeto a los derechos humanos y su promoción permanente para impulsar la más amplia inclusión ciudadana, en especial de las mujeres y jóvenes, a fin de lograr su mayor participación social en el municipio.
2. Combate a la pobreza, la marginación y la discriminación de todo tipo en las mujeres, como base del impulso al bienestar social y al mejoramiento del nivel de vida de la población.
3. Mejoramiento de los servicios públicos, en particular los de salud, educación, trabajo, medio ambiente, el campo y las comunicaciones, esto con el fin de buscar el desarrollo productivo de las mujeres.
4. Sustentabilidad, conservación, restauración y aprovechamiento racional del medio ambiente.
5. Planeación y mejoramiento de la seguridad pública, la procuración y la impartición de justicia, de manera justa e igualitaria entre hombres y mujeres, así como de la prevención del delito y la readaptación social en ambos sexos.
6. La inclusión efectiva de las mujeres en la toma de decisiones en la vida económica, política y social del municipio.
7. Elevar el nivel de desarrollo educativo y cultural de las mujeres propiciando el interés por la innovación, la creatividad, la cultura y el deporte; promoviendo en ellas los valores cívicos para contribuir en una mejor convivencia pacífica entre hombres y mujeres.

A partir de estos resultados, encontramos que este mismo documento mencionado, propone cinco líneas estratégicas para promover el desarrollo local de este municipio de Coapilla.

1. Transversalización de la equidad de género. Se establece como prioridad, fortalecer la existencia autónoma de la instancia municipal de las mujeres, sensibilizar hacia la perspectiva de género, distribuir de forma equitativa los recursos, combatir la violencia de género, erradicar la discriminación de género y promover la participación de la mujer en la toma de decisiones.
2. Desarrollo económico y empleo. Se proponen fortalecer el desarrollo del campo en equidad con la participación activa y visible de la mujer, fortalecer el desarrollo turístico en equidad e impulsar la participación de la mujer en la economía
3. Desarrollo social y salud. Se plantean fortalecer la infraestructura educativa hacia la igualdad de oportunidades en educación, fortalecer el deporte, recreación y actividades culturales y fortalecer la infraestructura y los servicios en salud.
4. Desarrollo urbano y medio ambiente. Se proponen el ordenamiento territorial y generar la protección de la ecología y el medio ambiente en equidad.
5. Administración y seguridad pública. Se proponen fortalecer la seguridad pública con la participación efectiva de la mujer y promover la modernización administrativa en beneficio de la atención eficiente a las necesidades de la población y de las mujeres en particular.

## CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO

### II.1 PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

La creación del Programa de Cultura Institucional (PCI) se sustenta en disposiciones normativas a nivel nacional e internacional. A partir que México firma en 1995 la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno. Esta estrategia se ha venido implementando en nuestro país durante las tres últimas administraciones del Ejecutivo Federal, y en las cuales se ha legitimado como una de las herramientas clave de buen gobierno y función pública.

En la actual administración federal, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En las estrategias 4.34 y 4.55 del objetivo 46 perteneciente al Eje Rector 57 del PND 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la Administración Pública Federal (APF) y avanzar en su regulación, gestión, procesos y resultados para poder satisfacer la provisión de bienes y servicios públicos de la ciudadanía. La posibilidad de lograrlo radicarán en gran medida en la integración de la perspectiva de género en las normas, estructuras, procesos y cultura de las instituciones.

Es por ello que el marco normativo que sustenta el PCI de la APF es el siguiente, y por ende este mismo sustenta al PCI de la APM.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979.
3. Convención de Belém do Pará, Brasil, 1994
4. Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, 1995.
5. Carta de las Naciones Unidas, 1945.
6. Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.

---

<sup>4</sup> Estrategia 4.3: Profesionalizar el servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras orgánicas de la APF.

<sup>5</sup> Estrategia 4.5: Evaluar el desempeño de los programas de gobierno y su impacto en la población.

<sup>6</sup> *Ibidem*

<sup>7</sup> Objetivo: 4: Mejorar la regulación, la gestión, los procesos y los resultados de la APF para satisfacer las necesidades de los ciudadanos en cuanto a la provisión de bienes y servicios públicos.

7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
8. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
9. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
10. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001
11. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
12. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007, y sus reformas y modificaciones
13. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976), con sus reformas y modificaciones.
14. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), con sus reformas y modificaciones.
15. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)
16. Ley General de Planeación.
17. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
18. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
19. Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (2002), con sus Modificaciones.
20. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007)

Cabe señalar que la naturaleza del PCI es multisectorial. De esta forma, se articula con el Artículo 37, fracción VI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que establece: “Corresponde a la Secretaría de la Función Pública organizar y coordinar el desarrollo administrativo integral en las dependencias y entidades de la APF, a fin de que los recursos humanos, patrimoniales y los procedimientos técnicos de la misma, sean aprovechados y aplicados con criterios de eficiencia, buscando en todo momento la eficacia, descentralización, desconcentración y simplificación administrativa. Para ello, se podrán realizar o encomendar las investigaciones, estudios y análisis necesarios sobre estas materias, y dictar las disposiciones administrativas que sean necesarias al efecto, tanto para las dependencias como para las entidades de la Administración Pública Federal”.

El PCI incide también en los lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal<sup>8</sup>, 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”. Adicionalmente,

---

<sup>8</sup> *Diario Oficial de la Federación*, 30 de marzo de 2007.

el artículo vigésimo quinto de dichos lineamientos, establece que: “Las dependencias y entidades deberán dar seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora de los programas federales derivados de las evaluaciones realizadas, conforme al convenio de compromisos de mejoramiento de la gestión para resultados que celebren”.

En este sentido, el PCI se relaciona con el Programa Especial de Mejora de la Gestión (PMG), que es un programa del Ejecutivo Federal enmarcado en el PND 2007-2012 y enfocado a realizar mejoras de mediano plazo que orienten sistemáticamente la gestión de las instituciones públicas al logro de resultados, porque busca que sus resultados sean equitativos para mujeres y hombres.

En consecuencia, algunas características del PMG con las que se vincula el PCI son que tiene como finalidad última contribuir con información sobre el desempeño y la gestión institucional, tanto para la toma de decisiones presupuestales como para la mejora de las políticas y programas y la rendición de cuentas, con una ponderación objetiva de los resultados alcanzados y esperados de las actividades institucionales.

El PMG ofrece un puente para vincular los resultados de las evaluaciones de programas e instituciones y las mejoras, con los indicadores estratégicos y de gestión y la toma de decisiones. El programa también enfatiza la necesidad de fortalecer el desarrollo de los recursos humanos en la APF para facilitar el logro de los objetivos institucionales, así como calcular el tamaño de las ineficiencias y el desperdicio de recursos derivados de una deficiente gestión del desempeño, conocer el impacto verificable de las políticas y desarrollar esquemas de reconocimiento al buen desempeño institucional.

Por su parte, el PCI fortalece gradualmente las competencias y capacidades de las instituciones, fomentando la apropiación de este enfoque y orientando a las y los servidores públicos hacia el logro de impactos y resultados de valor para la ciudadanía. Además, busca aumentar las competencias en materia de equidad, así como reducir los costos económicos que representa la discriminación.

Otro gran tema que comparten tanto el PCI como el PMG es la discriminación. En todo el mundo se ha comprobado el enorme costo que representa este flagelo al originar, entre otras consecuencias, un desperdicio innecesario de recursos humanos que de otra forma estarían trabajando en otras posiciones. En este sentido, el PCI busca disminuir la discriminación a través de la reducción de las ineficiencias y el desperdicio de recursos.

Sin embargo, es necesario que todo esfuerzo de mejora de la gestión incorpore la perspectiva de género, ya que aunque la mayor discriminación la sufren las mujeres también tiene un impacto significativo en los hombres.

Es decir, es un asunto que nos afecta a todas y todos, por lo que el PCI pone sobre la mesa una nueva visión que responde a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas que originan las instituciones,

de manera que se fomente y se incida en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres.

El PCI dirigido a dependencias y entidades de la APF también es una estrategia del Ejecutivo Federal que se enmarca en el PND 2007-2012 y que fortalece al PMG, para realizar acciones a mediano plazo que impacten sistemáticamente en la cultura de las instituciones públicas y a su vez, que sustenten y apoyen un sistema de igualdad de género y no discriminación en el Gobierno Federal.

## II.2 PARTICIPACIÓN CIUDADANA O CIUDADANÍA

### A) MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) menciona que “los Estados (tienen) la obligación de adoptar las medidas legislativas o de otro tipo que puedan ser necesarias para garantizar que los ciudadanos tengan efectivamente la posibilidad de gozar de los derechos que ampara.”<sup>9</sup> Y este desarrollo legislativo del derecho a la participación no debe implicar una visión restrictiva de ésta; por el contrario debe tender a su desarrollo progresivo.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, ratificado por México en 1981) en su artículo 7 establece que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”. Y en el Artículo 8 establece que “...tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”.
- Es importante mencionar que en junio pasado, México eleva a rango constitucional toda normatividad internacional que ha ratificado, con lo

---

<sup>9</sup> Observación General 25 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 12/07/96, sobre derecho a participar en asuntos públicos, derecho a votar y derecho al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad (en interpretación del Art.25 del PIDCP).

cual, estos lineamientos constituyen en esta fecha, un mandato de cumplimiento obligatorio para toda ciudadana/o mexicano.

## B) MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO FEDERAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 9° y 26°. En el primero establece como una de las garantías individuales, que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, y en el segundo, nos dice que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación, y que esta planeación democrática considerará la participación de los diversos sectores sociales de quienes recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo.
- Instituto Federal Electoral que abre y delinea los principios democráticos de participación social en la elección de nuestros gobernantes.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 que privilegia la participación ciudadana.
- Ley de Planeación, en sus artículos 20° y 21°, que a letra dice: “las bases para promover y garantizar la participación democrática de los diversos grupos sociales así como de los pueblos y comunidades indígenas, a través de sus representantes y autoridades, en la elaboración del Plan y los programas de gobierno, para que los particulares contribuyan a alcanzar sus objetivos y prioridades”<sup>10</sup>.
- Programa Nacional de Medio Ambiente y Recursos Naturales (PNMARN), que incluye los programas operativos ambientales de sus órganos sectorizados: la Comisión Nacional del Agua, la Comisión Nacional Forestal, la Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas y la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente. Este programa contempla medidas específicas para impulsar nuevas formas de participación en las mujeres, que alienten a las ciudadanas a participar de manera individual y en grupos organizados, a intervenir en la formulación y ejecución de la política ambiental y mantener una actitud vigilante sobre los recursos y el medio ambiente. También prevé otorgar atención prioritaria a los asuntos de las mujeres y los pueblos indígenas, grupos sociales frecuentemente excluidos de la formulación y ejecución de políticas públicas, pero de importancia fundamental para proteger el ambiente y conservar la biodiversidad. Asimismo, busca entre otros objetivos, que se cuente con sólidos

---

<sup>10</sup> Ley de Planeación, art. 2 fr. II. D.O.F. 050183. Última reforma 130603.

mecanismos de consulta y participación social en los procesos de planeación y evaluación de los recursos naturales y el medio ambiente. La gestión federal del sector ambiental podrá ser evaluada por la ciudadanía mediante el uso de indicadores de desempeño ambiental, que faciliten, asimismo, la rendición de cuentas.

- Programa para los Pueblos Indígenas de la SEMARNAT, en la atención a la población indígena, buscan: a) acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades, propiciando la participación directa de los pueblos indígenas en el desarrollo nacional y combatiendo los rezagos y las causas estructurales de su marginación con pleno respeto a sus usos y costumbres; b) fortalecer la cohesión y el capital sociales fomentando la participación de las organizaciones sociales y civiles en el desarrollo de las políticas públicas.
- Programa de Equidad de género, Medio Ambiente y Sustentabilidad, el cual reconoce la igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones entre hombres y mujeres en el acceso, uso, manejo, aprovechamiento y conservación de los recursos naturales, así como de disfrutar de los servicios y beneficios que brinda el medio ambiente; plantea el reconocimiento de las acciones femeninas y masculinas en la actividad ambiental, ya que trabajar con un enfoque de equidad de género significa analizar y comprender las diferentes responsabilidades, relaciones, necesidades y visión de hombres y mujeres. Considera que la participación de las mujeres en el acceso, uso, manejo, aprovechamiento y conservación de la flora y fauna silvestre terrestre y marina; recursos hídricos; suelos y recursos forestales (maderables y no maderables); así como en el manejo de áreas naturales protegidas y zonas de restauración, deberá verse reflejada institucionalmente, ya que ellas son copartícipes en la gestión ambiental y promotoras fundamentales para el desarrollo sustentable, ejerciendo con ello su ciudadanía, en el uso de los recursos naturales y su biodiversidad.

### C) MARCO JURÍDICO ESTATAL

- Constitución Política del Estado de Chiapas.
- Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012 en su eje: 1 Gobierno de Unidad y Promotor de la Democracia Participativa, sub-eje 1.1 Unidad y Participación Solidaria, línea estratégica 1.1.1 que a letra dice: “La participación ciudadana se ha circunscrito básicamente a la presentación de sus demandas ante los actores e instituciones que representan al Estado; en ellas reflejan desde las necesidades más apremiantes hasta las más simples e inverosímiles solicitudes de apoyo; por lo que se requiere

realizar la depuración y clasificación de cada una de ellas, para que se distribuyan entre los tres órdenes de gobierno de conformidad con sus ámbitos de competencia y por los medios adecuados, proceso que ha llegado a generar la desilusión por parte de los atendidos, dada la dilación en la atención de sus solicitudes”.<sup>11</sup> Por otro lado en su Objetivo 1, menciona que debe ser incluyente en la integración de los esquemas de participación ciudadana solidaria. Estrategia 1.1 dice: Se consolidará la participación ciudadana solidaria a través de figuras organizativas locales. Instrumentar y fortalecer la participación ciudadana a través de Asambleas de Barrio y Comunitarias. Coordinar la participación ciudadana en Comisiones Permanentes al interior de las Asambleas de Barrio y Comunitarias

- Código de Elecciones y Participación Ciudadana del Estado de Chiapas. En Su Título Primero, Capítulo I. Artículos 7°, 8°, 10°, 11° del mismo código de elecciones, los cuales establecen que uno de los derechos fundamentales de la ciudadanía incluyendo a las mujeres es el de emitir su voto de manera libre, secreto, directo, personal e intransferible como un derecho fundamental que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la propia Constitución del Estado de Chiapas. El artículo 7° dice: “Votar en las elecciones constituye un derecho político fundamental y una obligación que se ejerce para integrar órganos del Estado de elección popular”. Artículos 10° y 11°: “Es derecho de los ciudadanos del Estado y obligación para los partidos políticos, la igualdad de oportunidades, la equidad entre hombres y mujeres y el derecho de los jóvenes para acceder a cargos de elección popular. La participación ciudadana constituye un derecho político fundamental de los ciudadanos chiapanecos”; siendo este otro precepto de cómo las mujeres pueden ejercer libremente su ciudadanía, al poder acceder a los cargos de elección popular y de poder participar en las diferentes etapas del proceso electoral, a fin de asegurar su desarrollo dentro del marco de las disposiciones legales aplicables, así como en la fiscalización de los recursos de las organizaciones políticas.

---

<sup>11</sup> Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012.

## CAPITULO III. MARCO TEORICO-METODOLOGICO

### III.1 REFERENTES TEÓRICOS

El marco teórico que sustenta las propuestas derivadas de este proyecto, lo constituyen las aportaciones básicas de la perspectiva de género en las políticas públicas, del desarrollo humano y del desarrollo local sustentable, los cuales enmarcan el manejo de los principales conceptos de la cultura institucional y de ciudadanía.

En primer lugar, Tomaremos la definición de Torgerson<sup>12</sup>, para acordar lo que entendemos por políticas públicas ya que existen muchas y diversas propuestas. Este autor plantea que una política pública es “un curso de acción, una definición de principios y/o flujos de información en relación con un objetivo público definido en forma democrática. La política se expresa en orientaciones, instrumentos, programas, normas institucionales, entrega de productos, servicios, etc.”

Por lo tanto, entendemos que toda política pública es la expresión de un proceso que involucra la participación de sujetos y tiempos diferenciales, en el momento en que una problemática es interpretada y abordada por una política pública, esta refleja un nivel de entendimiento, vinculación y acuerdo logrado entre la sociedad y el gobierno sobre qué problemas merecen atención. Esto significa que en cualquier política pública se hacen presentes varios elementos: el primero es la participación de las personas, segundo el reconocimiento de las condiciones sociales presentes y reales en el momento en que surge la política, tercero representa una respuesta que ciudadanos/as y gobierno juntos, consideran que es pertinente para resolver una problemática de la comunidad.

Es por esto que toda política pública se origina en el diagnóstico de algún problema de la población que requiere ser encarado con cierta urgencia. También se construyen en una interacción, entre la comunidad, las administraciones municipales y el sector privado, pero es indispensable que esas relaciones se den de tal manera que ninguna de las partes se considere superior o la otra o le imponga sus intereses sino que debe ser un proceso democrático y de participación ciudadana.

Las **políticas de género** por su parte, pueden ser consideradas entonces como el conjunto de acciones que, como parte de las políticas sociales y políticas públicas, tienen el propósito de cerrar las brechas de inequidad entre

---

<sup>12</sup> Douglas Torgerson: Entre el conocimiento y la política: tres caras del análisis de políticas. En: Aguilar Villanueva, Luis: El estudio de las Políticas Públicas. Edit. Porrúa. México 2003. Pág. 197

hombres y mujeres por su sola condición de género, la desigualdad, discriminación y exclusión de la población femenina. Uno de los instrumentos principales para la incorporación del enfoque de género en las políticas y programas es la transversalidad, que considera la necesidad de que la perspectiva de género se haga presente en todos los ámbitos de la administración pública municipal, en los presupuestos públicos, en el marco jurídico, en planes de igualdad y en la institucionalización.

Es por ello, que **la transversalidad de género** es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, diagnóstico, monitoreo, ejecución y evaluación, en todas las esferas del desarrollo. La meta final es lograr la igualdad entre los géneros. Es “una herramienta conceptual y metodológica que sirve para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres, comprender profundamente su vida y las relaciones que se dan entre ambos, identificar las desigualdades, la violencia y la discriminación, y planear acciones para erradicarlas<sup>13</sup>”.

Las principales estrategias para lograr la transversalidad de género son: la institucionalización, sensibilización, capacitación, rendición de cuentas, mecanismos de la mujer, igualdad de género, capital humano y participación social.

Esta política pública de transversalización de la perspectiva de género, al aplicarse al ámbito de la cultura institucional, nos exige replantear los conceptos tradicionalmente construidos en otras áreas. Así, encontramos que si bien conceptos como cultura y clima institucional se han definido de manera general, aún no existe un consenso respecto a su significado desde la perspectiva de género, ni la manera en que las normas, reglas, valores y costumbres de género se entrelazan con las normas y creencias de la organización, de aquí la necesidad de aclarar algunos términos para entender su significado en este contexto en particular.

**Cultura institucional** se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la APF y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman. Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional de la APF, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras organizaciones (emanadas de la cultura institucional de la APF).

Es necesario en este momento señalar la pertinencia del PCI, ya que la perspectiva de género ha permitido analizar y explicitar estructuras y procesos que mantienen discriminadas a las mujeres en las instituciones públicas y en la sociedad en general, a pesar de que en todos los documentos de índole jurídico-

---

<sup>13</sup> Manual de transversalización de la equidad de género. INMUJERES, 2008. Pág. 102

normativo, desde nuestra Carta Magna hasta en los reglamentos interiores de trabajo, se plantea la igualdad para todas las personas sin importar su género.

Dos razones fundamentales que explican la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional son, en primer lugar, los datos publicados por el INEGI<sup>14</sup> y que indican que en 2007 siete de cada 10 funcionarios son hombres y sólo tres mujeres; y en el nivel máximo de decisiones, éstas últimas sólo ocupan 18.7% de las posiciones. Es decir, se trata de una desigualdad que es necesario corregir.

La otra justificación se relaciona con la razón de ser del Gobierno Federal: proporcionar bienes y servicios públicos a la sociedad. Si los y las servidoras públicas están más conscientes de las desventajas que enfrentan las mujeres, entonces podrán tomar acciones concretas para corregir estas desigualdades y la política pública podrá mejorar su eficiencia.

En resumen, al implementarse un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en la APF, todas y todos ganan. Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurará de que la política pública responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Más aún, como la categoría del género integra otros ejes de desigualdad, como la etnia, orientación sexual, edad y discapacidad, también abarca acciones para combatir estos tipos de discriminación.

La perspectiva de género puede aplicarse en las organizaciones de varias maneras,<sup>15</sup> por ejemplo en las ideologías institucionales y los objetivos generales.

**Las ideologías** se filtran y cristalizan en las estructuras y procesos de las organizaciones y reflejan las creencias y valores subyacentes y no siempre explicitados. La perspectiva de género ayuda al análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad hacia las mujeres.

Si bien todas las dependencias de la Administración Pública tienen como **objetivo** brindar a la sociedad diferentes bienes y servicios públicos, la naturaleza de su mandato sectorial varía de una dependencia a otra, distinción que repercute en su disposición/habilidad para integrar la perspectiva de género. Por ejemplo, sectores como educación o salud pueden ver con mayor pertinencia la integración de la perspectiva de género, que los sectores económicos y financieros, que podrían tener mayor resistencia.

Por otro lado, la transversalización como política del Estado Mexicano, es aplicable también al **fortalecimiento de la participación ciudadana**, para esto,

---

<sup>14</sup> *Hombres y Mujeres de México*, INMUJERES, 2008.

<sup>15</sup> Macdonald, M., *et al*, *Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*, KIT Press, 2000.

entendemos que la **ciudadanía**, no es sólo un estatus o identidad, sino también, y más importante aún, debe ser vista como una práctica y un proceso por medio del ejercicio y reclamación de los derechos, a través de la participación ciudadana, en la toma de decisiones, de sus comunidades y del municipio.

La **ciudadanía** es “una manera de definir lo que constituye una persona...”<sup>16</sup>, en otras palabras, es ver a la gente básicamente como ciudadanos, por lo que es necesario hacer escuchar la voz para ganarse los derechos, y al mismo tiempo, ser partícipes en el diseño de las políticas y estar informado de las decisiones que afectan la vida tanto personal como familiar y comunitaria.

Otro concepto de **ciudadanía** es la que toma en cuenta la relación entre las personas y las instituciones de gobierno y define la ciudadanía como una forma de pertenencia a un estado nacional, lo cual significa que todos, hombres y mujeres podemos reclamar la igualdad de derechos ante las instituciones oficiales del Estado, y tener mayor posibilidad de construir políticas pertinentes ya que los estados y los municipios son fundamentales como responsables de proteger los derechos humanos.

Tal y como lo señala Naila Kabeer, “la historia de la ciudadanía se ha caracterizado por terribles exclusiones que han tenido su origen en la negación del respeto, derechos, dignidad, e incluso humanidad de unos grupos a otros”, uno de esos grupos ha sido particularmente es el de las mujeres y, precisamente por eso es que se ha desarrollado, en los últimos años, mucho trabajo y esfuerzo para explicar, entender y transformar las condiciones sociales que nos han llevado a condiciones arbitrarias de discriminación de la mujer por el solo hecho de ser mujer.

Desde esta perspectiva, el debate de la ciudadanía está estrechamente unido a las relaciones de poder o de dominación de los hombres sobre las mujeres negándoles el ejercicio de la misma. El voto, la propiedad, la libertad para organizarse, son derechos a los que las mujeres han accedido sólo en los últimos años del siglo pasado, mucho después que los hombres, encontrándose relegadas en la actualidad a una ciudadanía de segunda: nutridos grupos de mujeres constituyen las bolsas de pobreza más severas, soportan mayor grado de violencia, reciben los salarios más bajos y cuentan, en definitiva, con muchos menos recursos que los hombres.

Debemos entender que ser ciudadana/o de pleno derecho en la actualidad implica desde el derecho a un mínimo bienestar y seguridad económica, hasta el compartir al máximo el patrimonio social y a vivir la vida de acuerdo con los estándares imperantes en la sociedad”<sup>17</sup>.

La negación absoluta de los derechos de las niñas y las mujeres en una sociedad es el ejemplo más visible de exclusión. Por ejemplo, algunos códigos legales, reglas y prácticas institucionales todavía contienen prejuicios flagrantes

---

<sup>16</sup> Kabeer, Citizenship, Affiliation and Exclusion: Perspectivas from the outh. Boletín IDS, 12-23. 2002.

<sup>17</sup> Marshall, T.H y Bottomore, T., Ciudadanía y clase social, Alianza Universidad, Madrid, 1998

que discriminan contra la mujer en materia de derechos y lo que les corresponde por derecho. Otras formas de exclusión menos obvias pero igualmente discriminatorias son las relacionadas con las consecuencias de la aplicación de normas de derechos aparentemente neutras en relación al género, por ejemplo, en la interpretación e implementación de leyes, así como en el funcionamiento de instituciones y gobernabilidad.

Con base en estos conceptos, el **proceso metodológico** seguido para la realización de este proyecto, retoma los principios de la **metodología participativa** también conocida como investigación acción participativa.

Las metodologías participativas, como herramientas complementarias del trabajo profesional en el ámbito micro-local, como un barrio, distrito o municipio, pueden contribuir a alcanzar el “objetivo último” de integración comunitaria y cohesión social. La participación ciudadana es un medio para promover el desarrollo local y mejorar la calidad de vida.

Desde esta óptica, la población es el agente principal de cualquier transformación social y de su activa colaboración dependerá el cambio efectivo de la situación que vive. Esta postura rechaza pues el asistencialismo que impera en la mayor parte de los programas gestionados “desde arriba” por un Estado benefactor, una institución social o un equipo técnico de profesionales.

Con esta metodología se trata de explicar, es decir, de entender más y mejor la realidad, de aplicar, o sea de investigar para mejorar la acción y de implicar, esto es, de utilizar la investigación como medio de movilización social.

La participación de la población, colectivo o grupo puede adoptar dos formas básicas, aunque entre ambos polos se pueden establecer toda una serie de posibilidades según cada situación concreta. Así, puede participar durante todo el proceso, en la selección del problema u objeto de estudio, diseño de la investigación, trabajo de campo, análisis de resultados y diagnóstico crítico, elaboración de propuestas, debate y toma de decisiones, planificación y ejecución de actividades y evaluación de la acción. O bien de una forma parcial, es decir, participando en algunas de las fases, por ejemplo en el diseño pero no en la realización de la investigación para, una vez obtenidos los resultados, discutir y analizar posibles propuestas de actuación.

Finalmente, la participación permite alcanzar u obtener el mayor consenso posible, público/privado/ciudadano, a través de distintos procesos abiertos de consulta y debate, ya sea dentro del modelo tradicional de participación local mediante normas y reglamentos de participación local, consulta ciudadana o referéndum, o bien dentro de nuevas estrategias y dinámicas de participación específicamente construidas.

### III.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

#### A) DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL.

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

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

2.- Solicitar al INMUJERES autorización para hacer uso del Cuestionario de Cultura Institucional (CCI) en la APF y adecuar los ítems al nivel municipal. Aplicación del cuestionario.

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

4.- Elaboración de un manual de cultura institucional sustentado en los resultados obtenidos del diagnóstico, didáctico y pertinente a las condiciones de la APM.

5.- Presentación de los resultados y propuestas mediante un foro en el que se promoverá la participación de los diferentes niveles de gobierno y de organización municipal.

Con estas etapas de trabajo se buscó que las y los tomadores de decisiones y operadores del gobierno municipal de Coapilla Chiapas, identificaran la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, que laboran en la APM, y con ello formularan coordinadamente objetivos estratégicos, las estrategias y acciones específicas a seguir en el Programa de Cultura Institucional, con propuestas viables, medibles y evaluables que permita superar la brecha de género y fortalecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboran en la APM de Coapilla.

Los participantes invitados fueron funcionarios municipales de la APM, directores de áreas, tomadoras de decisiones, directora de la IMM, funcionarias del DIF municipal, esto con el fin de obtener como productos el programa de cultura institucional.

#### B) PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANÍA.

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

1.- Conferencia de inicio “ciudadanía por la equidad de género” dirigido a autoridades municipales y locales, funcionarios, mujeres y hombres líderes, promotoras y representantes comunitarias y de grupos y sociedad civil

2.- Convocatoria a mujeres y hombres a participar en los talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad, diferenciando estrategias

para población indígena y no indígena, en cuatro sedes concentradoras de población provenientes de localidades cercanas y de la Cabecera municipal.

3.- Realización de mesas de trabajo con autoridades locales para analizar las propuestas de los talleres participativos y definir estrategias para la agenda municipal.

Durante estas actividades, se promovió la creación de un comité de mujeres para implementar acciones concretas de desarrollo comunitario que responda a una necesidad específica detectada en los talleres.

4.- Acompañamiento al comité de mujeres para el desarrollo comunitario, en la definición de su programa de acción.

5.- Diseño y elaboración de un folleto informativo sobre participación ciudadana de las mujeres y funciones de la IMM, de manera didáctica y pertinente a las características de la población de este municipio.

6.- Realización de un foro para presentar las propuestas de acciones concretas para la incorporar a la agenda municipal, así como los resultados generales.

Con estas fases de trabajo se buscó que las y los tomadores de decisiones y operadores del gobierno municipal cuenten con Propuesta Ciudadanas y estas puedan incorporarse a la agenda pública municipal; este documento fundamentado en el principio transversal de la igualdad de género, con un lenguaje incluyente y que regule explícitamente mecanismos y acciones que conlleven a la igualdad entre hombres y mujeres y su acceso a una vida libre de violencia; mismo que a la vez está sustentado en las propuestas ciudadanas de mujeres y hombres de las diferentes comunidades que integran este municipio y del trabajo con los funcionarios/as municipales. Los participantes convocados para estas actividades fueron las autoridades municipales, las funcionarias de la APM, tomadoras de decisiones, directora de la IMM, autoridades comunitarias, representantes de grupos, autoridades locales, líderes comunitarios, especialistas y académicos del municipio.

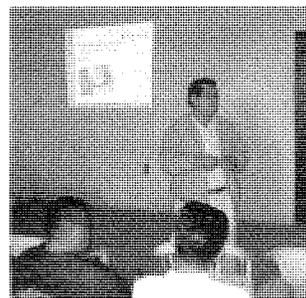
## SEGUNDA PARTE.

# CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL.

### CAPITULO I.

#### TALLER “CULTURA INSTITUCIONAL Y GÉNERO”

El presente taller tuvo como objetivo general que las autoridades y funcionarios municipales de las dependencias del Ayuntamiento Municipal conocieran, comprendieran e identificaran los elementos de la cultura institucional municipal, así como la relación con sus políticas públicas y las condiciones de género vigentes, para proponer estrategias alternativas de mejora institucional. Esto es, 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.



Lo anterior, se trabajó con una metodología que parte de los elementos teóricos de la perspectiva de género, del desarrollo humano y local sustentable, así como de la administración pública municipal, con una estrategia participativa para generar aprendizajes significativos en torno al espacio institucional. Todo ello, con la intención de obtener propuestas para integrar el Proyecto de Programa Institucional Municipal, teniendo como evidencia de lo realizado, lista de asistencia, fotografías, insumos didácticos y la presente relatoría.

El evento fue realizado en la Biblioteca Pública Virtual del Municipio de Coapilla, Chiapas contando con la presencia de autoridades, funcionarios y personal del Ayuntamiento, siendo en total 22 participantes, 9 mujeres y 13 hombres.

En el primer día de trabajo, el taller se encontraba programado a las 9:00 de la mañana horario de verano, sin embargo, se suscitó un inconveniente en la logística por parte del personal del municipio, demorando el taller por tres horas, llegando a considerar incluso, posponer su realización. Una vez resuelto el incidente, el taller dio inicio finalmente a las 12:00 del día. Se realizó la inauguración del evento dando la bienvenida a las y los participantes por parte de la Directora de la Instancia de la Mujer, la C. Yeri Yessenia Estrada Núñez y las actividades se desarrollaron conforme a la planeación anexa a este informe, aunque los tiempos se ajustaron y fue posible concluir satisfactoriamente.

Los resultados se presentan de manera analizada en el Programa Municipal de Cultura Institucional, sin embargo, aquí presentamos de manera específica los principales datos del proceso de trabajo grupal.

- El equipo del Instituto de Intervención Psicosocial Dvenires, realizó una semblanza del proyecto 'Ciudadanía y Gobierno: Juntos por la Equidad en Coapilla', así como del objetivo general que persigue el taller antes mencionado. Al finalizar la participación, se le cedió la palabra al Dr. Oscar Cruz Pérez, para dar inicio al taller.
- El ponente preguntó al grupo participante acerca de cuáles son sus expectativas al respecto del mismo, con la finalidad de vincularlas con los objetivos del taller, muchos participantes comentaron que esperaban conocer más sobre la igualdad de género y los derechos humanos. El ponente reiteró la importancia de conocer los objetivos que se encuentran detrás de la realización del proyecto antes mencionado, los cuales se alinean con los Objetivos del Milenio establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en coordinación con el PNUD, así como el marco normativo y los programas que lo sustentan.
- El ponente empleó como ejemplo el suceso ocurrido en la presidencia horas antes y que impidió la realización puntual del taller, para cuestionar al grupo participante sobre la organización del ayuntamiento como institución y la coordinación entre los integrantes del mismo. El grupo participante, envuelto en risas nerviosas, contestó que carecen de organización y una adecuada comunicación como organización, señalando indirectamente como principal responsable al Presidente Municipal, quien se encontraba ausente, no obstante, la Presidenta del DIF municipal argumentó en su defensa.
- El grupo participante propuso varias causas que responden a la poca organización y responsabilidad en las tareas del ayuntamiento. Algunos argumentaban que el control de las decisiones y responsabilidades son adquiridas por un grupo selecto y pequeño que limita o anula el correcto desempeño de las áreas restantes. Otro argumento señalaba como principal factor el hecho de que los recursos financieros no eran controlados por el titular del área, sino por un externo que negaba la existencia de un recurso destinado a su desempeño.
- Las preguntas que permitieron reflexionar sobre el quehacer de la institución fueron ¿Cómo nos miran los demás? ¿Qué dicen los ciudadanos de Coapilla sobre qué y cómo hacemos las cosas en el Ayuntamiento?
- El grupo participante comentó que no existen procesos para seleccionar al personal del ayuntamiento, sino por el contrario, los puestos son



negociados con antelación con la finalidad de devolver como un favor, el apoyo prestado a un candidato o a un partido político en particular, en los procesos de la campaña política, razón por la cual, nadie puede ser despedido de su puesto, sino hasta que culmine el período de administración municipal que corresponda.



- El ponente señaló que la falta de perspectiva de género en la cultura municipal ha favorecido que en muchas instituciones se presente el ‘mobbing’ o acoso laboral hacia las mujeres, en el cual, las autoridades obligan a sus subordinadas a realizar actividades que saben de antemano que les ocasionaran problemas con sus parejas, obteniendo de esta forma, la renuncia de la mujer en cuestión.
- El resultado de la actividad de elaboración del organigrama institucional, fue un organigrama horizontal, en donde el presidente municipal se encuentra a la cabeza de la institución, el síndico municipal y los regidores en segundo lugar y el resto de las áreas (Secretaría Municipal, Tesorería, Oficialía Mayor, Obras Públicas, Planeación, DIF, Agropecuario, Protección Ciudadana, Casa de Cultura) en el mismo nivel. El organigrama del segundo equipo, fue realizado de forma vertical, estableciendo las áreas antes mencionadas, en forma de cascada, dependiendo una de la otra. Cabe mencionar que en ninguno de los dos organigramas se menciona la Instancia de la Mujer como parte del Ayuntamiento, lo cual es un indicador de la falta de presencia de la misma en el municipio y de la persistente discriminación hacia las mujeres y la necesidad de lucha por la equidad de género. La disparidad entre ambos organigramas revela, por un lado, su propia percepción acerca de las relaciones de autoridad y subordinación que se establecen arbitrariamente entre un área y otra, reforzando que el poder y el control se establezcan únicamente en un grupo minoritario. Por otro lado, el desconocimiento de su propio organigrama favorece la confusión y desorganización en cuanto a la ejecución de tareas relacionadas con el desempeño de los objetivos y la misión del Ayuntamiento como institución.
- Los resultados indicaron un desconocimiento general sobre las funciones que desempeñan los puestos más importantes del organigrama, así como ausencia de claridad en la rendición de cuentas hacia el municipio.
- Respecto a la pregunta ¿Puede cumplir con el puesto una mujer y por qué? Muchos comentaron: ‘si pueden cumplir con el puesto una mujer en la presidencia municipal porque son más organizadas y buenas administradoras’, ‘en Protección Civil, una mujer sí puede cumplir con el puesto pero sólo si se le da el apoyo de los demás compañeros porque a veces es necesario cruzar terrenos riesgosos’, reconociendo así, las

habilidades que pueden poseer las mujeres, así como la diferencia de las necesidades de acuerdo al sexo.

- El grupo concluyó que el ejercicio permitió que conocieran las funciones reales de los puestos del ayuntamiento y que reconocieran que los cargos no deben ser ocupados únicamente por hombres sólo por obviedad.
- A través del organigrama, fue posible observar que la distribución de puestos por género, no es equitativa. La diferencia entre mujeres y hombres es significativa, así como la asignación de los puestos de mayor jerarquía, los cuales son ocupados por hombres. El ponente preguntó ¿Cómo se podría explicar la distribución de puestos en el ayuntamiento y la presencia exclusiva de mujeres en el DIF? La Directora de la Instancia de la Mujer comentó que la existencia de mujeres en algunas áreas de la presidencia municipal, se debe a que se ha reglamentado que determinados puestos sean ocupados únicamente por mujeres, de lo contrario, habrían sólo hombres en el ayuntamiento.
- El Oficial Mayor, tuvo una participación intermitente. En una de sus intervenciones comentó: 'las mujeres son las que no aceptan los cargos que les ofrecemos los hombres, nosotros les permitimos la participación, pero ellas son las que no quieren por miedo a tomar responsabilidades, y está bien, porque saben que si se llega a descubrir un mal manejo en el ayuntamiento, el presidente, el síndico y el secretario son los primeros en ir a parar a la cárcel, eso ellas lo saben y por eso no quieren entrarle'. Manifestando así, su negativa ante la participación de las mujeres como ciudadanas, su carente compromiso con la igualdad de género y su renuencia ante la posibilidad sexista de perder el poder.
- La Lic. Laura Estrada, Jueza Municipal, comentó al respecto: 'las mujeres no tenemos las mismas oportunidades, toda la gente nos dice que tengamos cuidado, que mejor no nos metamos ahí, que debemos estar en la casa', refiriéndose a la marginación y discriminación social de la que son objeto las mujeres en su participación, amedrentándolas con el objetivo de que se perpetúen los roles sociales sexistas.
- El Coordinador de Agentes Municipales, Jesús Balcázar Aguilar, en un intento por reforzar los comentarios en contra de la participación de las mujeres en el ayuntamiento, agregó: 'la Regidora de Guerrero nunca asiste a las reuniones, le dice a su marido que vaya, ¿quién tiene la culpa ahí?'.
- El grupo se proclamaba a favor y en contra de la equidad de género, el ponente con la finalidad de unificar criterios, afirmó que la desigualdad entre hombres y mujeres es una realidad, un ejemplo claro de ello es la propiedad de las tierras, misma que en su mayoría es ostentada por



hombres. Y agregó: 'para equilibrar las desigualdades y promover la equidad de género, el gobierno federal exige que en cada municipio exista una Instancia Municipal para la Mujer', a diferencia del DIF, el cual, comentó el ponente, pareciera que el DIF, es creado con la finalidad de entretener a las cónyuges de los presidentes municipales, como una extensión del hogar, reforzando la creencia de que 'las mujeres tienen que estar entretenidas para que no molesten', reproduciendo socialmente la inequidad de género. El argumento del ponente lo sostuvo bajo la idea que el DIF, dentro de sus funciones están: los cuidados a los adultos mayores, los talleres, los desayunos escolares, la atención a los enfermos, actividades que son una extensión de las funciones del hogar.

- El ponente continuó el taller abriendo un espacio de discusión acerca de la pertinencia de incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional, analizando los obstáculos y factores favorables para su implementación, para diseñar políticas públicas y acciones para la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal. Así, señaló que es necesario prepararse para realizar algún cambio, crear una sensación de necesidad para cambiar, al tiempo que pregunta al grupo: ¿Ven necesario cambiar? las personas que se encuentran en la reunión consideran necesario un cambio.
- El ponente cuestionó ¿Cuáles son las actitudes, comportamientos y valores que debemos cambiar para fomentar la equidad entre hombres y mujeres en el ayuntamiento? Señalaron la tolerancia como principal actitud a cambiar, ya que limita la participación de las mujeres, únicamente por su género. Los factores que favorecen este cambio, según señalaron, son los cursos recibidos con perspectiva de género y la disposición de algunas mujeres y hombres para promover el cambio. Como factores que entorpecen el cambio, señalaron 'la irresponsabilidad, la falta de disponibilidad, los prejuicios sobre las mujeres, el egoísmo y la mala reputación'. Fue evidente que los factores que impiden el cambio son mayores en número y se encuentran más arraigados que los factores que lo favorecen, lo cual puede explicar que en Coapilla existen únicamente tres cargos de autoridad ocupados por mujeres, incluyendo al DIF municipal.
- El ponente preguntó: ¿Qué debemos hacer para iniciar el cambio? El grupo coincidió en aceptar la responsabilidad de cambiar, promover el cambio y que se definan las políticas públicas con perspectiva de género, como acciones que determinarán el ejercicio de la equidad de género en el ayuntamiento.
- Como parte de los compromisos por parte del grupo para fortalecer la participación y ciudadanía de las mujeres comentaron que los niños fueran



educados con perspectiva de género y que los cambios propuestos por el grupo fueran realizados. El síndico agregó que los talleres representan una oportunidad de crecimiento para las y los asistentes, en particular para las comunidades indígenas que es donde, según refiere, es más frecuente el maltrato hacia las mujeres.

---

## CAPITULO II. CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL

El Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género aplicado en la Administración Pública Municipal de Coapilla 2011, tienen como base sustantiva, el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal elaborado, implementado y validado por el INMUJERES, en el año 2008 con la participación de 240 instituciones de la APF.

Este cuestionario por tanto, respectó la estructura general y solamente incorpora mínimas adecuaciones de términos para garantizar su comprensión en el contexto del municipio de Coapilla, Chiapas, y elimina algunas interrogantes que se consideraron no aplicables a este mismo contexto.

El proceso de revisión del cuestionario tuvo 3 momentos, cada uno de ellos tuvo el objetivo de cambiar algunos términos de redacción, para una mejor comprensión, de parte de los funcionarios que laboran en el H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, ya que el nivel académico del personal de la institución es baja; el resultado final del cuestionario abarca todas la áreas propuestas por el INMUJERES.

En un principio los criterios de selección de sujetos para la aplicación del cuestionario fue pensado en incluir a un jefe y dos asistentes de cada área, tomando en cuenta las dos versiones posibles, la del jefe y la del subordinado, sin embargo, por falta de interés y de la mala organización que hay en el H. ayuntamiento de Coapilla, no se pudo aplicar de forma correcta el cuestionario. Cabe señalar que hay dependencias donde sólo se encuentra el encargado y no tiene trabajadores a su disposición, en otros casos estaba el encargado y tenía hasta seis trabajadores a su disposición. Al final el cuestionario fue aplicado a todo aquel que perteneciera al H. Ayuntamiento, pero con el debido cuidado de abarcar todas las áreas.

Las dificultades para la aplicación del cuestionario, giran en torno a la falta de interés del personal y a la desorganización del H. Ayuntamiento, también a la inexistencia de áreas que según el oficial mayor si existen; algunos representantes de las dependencias no estaban en sus puestos de trabajo, algunos otros estaban fuera de su lugar de trabajo, otros más no tenían un lugar específico para trabajar, eso dificultó la aplicación formal del cuestionario, ya que teníamos que buscar en otras dependencias a los trabajadores; la aplicación del cuestionario empezó alrededor de las 8:00 am. y terminó a las 4:00 pm. Cabe aclarar que previamente se giró un oficio gestionado por la Directora de la IMM, informando de la aplicación y solicitando la participación de todos los trabajadores.

El total de trabajadores del H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, según cifras del oficial mayor asciende a 115 trabajadores, sin embargo, en presencia física solamente se localizaron 87. El número total registrado de cuestionarios aplicados fue de 61, sin embargo, para los resultados finales se

validaron 56, de las cuales 25 son mujeres y 31 son hombres, ésta reducción se debió a que cinco personas no contestaron todas las preguntas por lo que fueron eliminados.

La estructura del cuestionario es la siguiente.

- I. Datos socio demográficos 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: alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.
- V. Factores del Clima Institucional:
- VI. Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.
- VII. Comunicación incluyente: Bajo este indicador se 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.
- VIII. 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 y acciones en favor del personal.
- IX. Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).
- X. 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.
- XI. Capacitación y formación profesional: Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- XII. 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.
- XIII. 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.

A continuación se presentan los principales hallazgos en cada uno de estos aspectos.

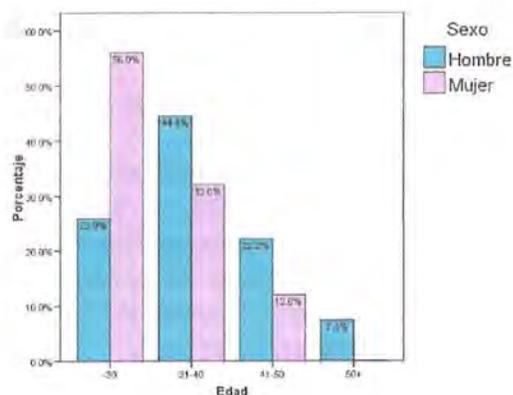
## I. DATOS GENERALES SOCIO DEMOGRÁFICOS

### 1. Sexo de la población de estudio

|         |    |      |
|---------|----|------|
| Hombre: | 31 | 55%  |
| mujer   | 25 | 45%  |
|         | 56 | 100% |

### 2. Edad de la población de estudio.

3. Observamos que el mayor porcentaje de mujeres empleadas está en el rango de menos de 30 años, que son el 56% de ellas, en segundo lugar encontramos el grupo de 31 a 40 años que son el 32%, y en tercer lugar encontramos el 12% de mujeres dentro del rango de edad de 41 a 50 años, mujeres con más de 50 años no existen dentro de esta APM mientras que sí encontramos el 7.4% de hombres. El grupo mayor de hombres se encuentra entre 31 y 40 años de edad, que son el 44.4%, el segundo grupo es del 25.9% que tienen menos de 30 años y el 22.2% de ellos tienen entre 41 y 50 años.



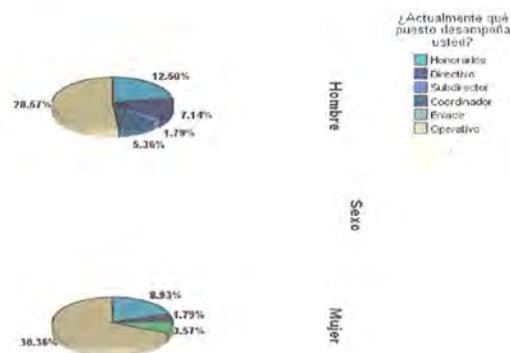
4. En lo que se refiere al estado civil de la población de estudio, encontramos que el 53.6% son personas casadas, el 25% son solteras, 14.3% viven en unión libre, 5.4% viven separadas y el 1% son divorciadas. Al realizar el análisis por género, encontramos que no se reportaron hombres separados ni divorciados, el 64.5% de ellos son casados, el 12.9% viven en unión libre con su pareja y el 22.6% son solteros, mientras que el mayor porcentaje de mujeres son casadas (40%) y solteras (28%), el 16% viven en unión libre, 12% son separadas y 4% son divorciadas.
5. En lo que se refiere al número de hijos de los trabajadores de esta APM, encontramos que el 46.42% tiene entre uno y dos hijos, 8.93% tiene cuatro hijos, 7.14% tiene cinco o más hijos, 5.36% tiene tres hijos y el 8.93 no tiene hijos. De acuerdo al sexo de la población observamos que las mujeres son las que reportan en mayor porcentaje tener uno solo hijo, mientras que los hombres tienen dos hijos en mayor porcentaje; también son más mujeres que hombres quienes tienen cuatro y tres hijos.
6. En la exploración del uso de una lengua materna, encontramos que solamente cuatro personas reconocieron hablar el tzotzil de las cuales tres fueron mujeres (75%) y un solo hombre (25%)
7. Respecto al nivel de estudios o escolaridad alcanzada por la población trabajadora de esta APM, encontramos que el mayor porcentaje de empleados, que es del 26%, tiene estudios de preparatoria, el 25% tiene primaria terminada, el 21.4% tiene estudios de licenciatura y el 19.6% tiene estudios de secundaria. Solamente encontramos el 1.8% con estudios de posgrado. En el análisis por sexo encontramos que el mayor porcentaje de mujeres, que es del 32% estudiaron hasta la preparatoria,

en segundo lugar el 28% estudio solamente la primaria, el 16% tiene licenciatura, el 12% secundaria y una mujer tiene estudios de posgrado, no encontramos mujeres con carrera técnica o primaria inconclusa. En el caso de los hombres, observamos que se distribuyen en la misma proporción, en los grupos con estudios de licenciatura, secundaria, preparatoria y primaria terminada.

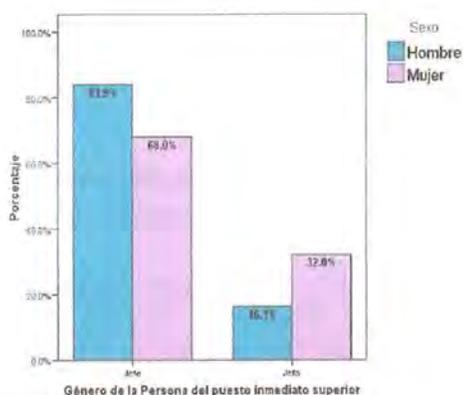
- Asimismo, encontramos que solamente 14 personas continúan realizando algún tipo de estudios, que representan el 25% del total de la población estudiada, de estos 7 son hombres y 7 mujeres. Proporcionalmente podemos ver es el 72% de las mujeres que no realizan ningún tipo de estudios actualmente. En cuanto al tipo de estudios que realizan las mujeres, se refieren a estudios de secundaria (8%) preparatoria (4%), estudios técnicos (8%) y maestría (8%), mientras que los hombres lo hacen en secundaria (9.7%), universidad (9.7%) y maestría (3.2%).

## II. SITUACIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

- Para la categorización de los puestos que operan en esta APM, se tomó como puestos honorarios los que desempeñan los integrantes del Cabildo y los puestos de confianza que ellos eligen, como el juez municipal, presidenta del DIF, Oficial mayor, Secretario de acuerdos o Juzgado Municipal, tesorero municipal y asesor de obras publicas. Los demás puestos se ubican en un lugar del organigrama formal. Encontramos que el 21.43% de quienes contestaron el cuestionario fueron integrantes del Cabildo, el 8.93% fue personal directivo, el 1.79% fueron subdirectores, el 5.36% fueron coordinadores, el 3.57% fueron enlaces y el 58.93% fue personal operativo, es decir que no toman decisiones.



En el análisis por sexo encontramos una distribución proporcional de la muestra de acuerdo a las categorías especificadas arriba, lo cual podemos ver en la siguiente gráfica.



hombre y el 32% tiene a una mujer. Esto es congruente con la poca presencia de mujeres en los puestos de autoridad y por otro lado, se observa la línea de mando

- Para detectar la presencia vertical de la mujer en puestos de autoridad, preguntamos el sexo de la persona de la cual cada empleado depende laboralmente, encontramos que el 73% reportó tener un jefe-hombre, y solamente el 23% dijo tener una jefa-mujer. En el análisis de las respuestas por sexo, vemos que el 83.9% de hombres tiene un jefe, solamente el 16.1% de ellos tiene como jefa a una mujer. En el caso de las mujeres, el 68.0% de ellas tienen como autoridad superior inmediata a un

hombre-hombre (83.9%) y hombre-mujer (68%), es poca proporción de mujer-mujer (32%) y menos el de mujer-hombre (16.1%).

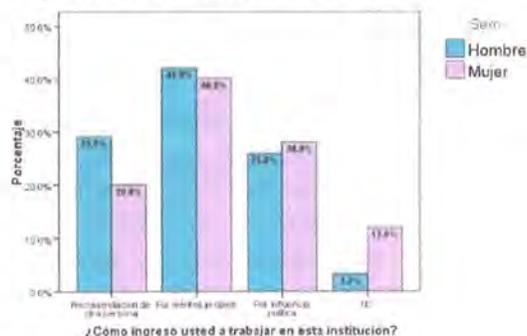
11. En cuanto a la experiencia en otros puestos de trabajo que ha tenido la población estudiada, encontramos que el 19.4% de hombres y el 24% de mujeres no ha tenido ninguna experiencia laboral anterior. El 3.2% de hombres ha sido directivo, ninguna mujer ha ocupado un cargo de este nivel, el 9.7% de los hombres ha realizado funciones de enlace en otros espacios institucionales y solamente lo ha hecho el 8% de las mujeres, el 9.7% de los hombres se ha desempeñado desde su profesión y lo ha hecho el 12% de las mujeres, finalmente, el 51.6% de los hombres y el 52% de las mujeres han sido operativos.

|                                    |                 | Sexo   |        |
|------------------------------------|-----------------|--------|--------|
|                                    |                 | Hombre | Mujer  |
|                                    |                 | %      | %      |
| ¿Qué otros puestos ha desempeñado? | Directivo       | 3.2%   | 0%     |
|                                    | No especificado | 6.5%   | 4.0%   |
|                                    | Enlace          | 9.7%   | 8.0%   |
|                                    | Profesionista   | 9.7%   | 12.0%  |
|                                    | Ningún Otro     | 19.4%  | 24.0%  |
|                                    | Operativo       | 51.6%  | 52.0%  |
| Total                              |                 | 100.0% | 100.0% |

12. Complementando el dato anterior, encontramos que los puestos que el personal actual ha desempeñado dentro de este mismo municipio son, en su mayoría, operativos, tales como niñera, presidente del consejo municipal electoral, promotora de educación inicial e instructora comunitaria preescolar, recepcionista, secretaria, cargos electorales, secretaria técnica, secretario, sectora de Chiapas solidario, técnico de zona, afanadora, albañilería, auxiliar de la coordinación agropecuaria, auxiliar de ingeniería, capturista, chofer, consejero en el IFE. Solamente cuatro personas han desempeñado puestos que implican un trabajo de enlace entre grupos tales como consejero político, coordinador de agente municipal, representante de la mujer campesina, delegado de grupo del proyecto de ganado

### III. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

13. Como primer indicador para conocer la perspectiva de género que existe en esta APM, preguntamos por qué medio ingresó cada persona empleada a esta institución, ante lo cual encontramos que el 41.1% afirmó que lo hizo por méritos propios, el 26.8% por influencia política y el 25% lo hizo mediante recomendación de otra persona. De quienes afirman haber ingresado por méritos propios, el 57% (13) son hombres y el 43% (10) son mujeres. En la distribución general de respuestas por sexo, encontramos que los hombres entran en mayor medida que las mujeres por recomendación propia, mientras que las mujeres parecen ingresar en mayor medida por influencia política, como puede verse en la siguiente gráfica.



14. En mi institución existe un área administrativa para tratar temas de género. Ante esta afirmación, encontramos que el 61.5% de hombres y 56% de mujeres dijo que sí, sin embargo esto no es real, ya que la única área relacionada con el tema es la Instancia Municipal de las mujeres, también existe la Comisión de Género del Cabildo, sin embargo ninguna de estas instancias han implementado actividades enfocadas a este tema con esta población, por lo tanto constituye un área de oportunidad la

situación de desconocimiento del tema por parte de esta población para sensibilizarlos y capacitarlos.

15. El 60% de mujeres y 45.2% de hombres afirmaron haber recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, el resto afirmó lo contrario (51.6% hombres y 40% mujeres) y solamente el 3.2% de hombres no contestó a esta pregunta. Es importante aclarar que esta administración no ha implementado, en lo que va de este año, ninguna actividad de este tipo, por lo que la alusión a estas actividades deben referirse a otras instituciones o administraciones anteriores.
16. Me interesa capacitarme en perspectiva de género. El 83.8% de hombres y el 88% de mujeres afirmó que sí se interesa por capacitarse en perspectiva de género, el 6.5% de hombres y el 8% de mujeres manifestó indecisión (no sé) y 3.2% de hombres no contestaron a la pregunta.
17. He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo. Esta pregunta solo obtuvo respuesta afirmativa por parte de una mujer, que representa el 1.89% de la población y el 4% del total de mujeres. Esta mujer no denunció su caso ante las autoridades y mecanismos competentes.

#### IV. CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

18. Exploramos el conocimiento del personal de esta APM respecto a la existencia de las principales leyes del marco normativo de la equidad de género a nivel federal, para ello, la primera pregunta fue ¿Sabe usted que existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres? A esta pregunta el 80.6% de hombres y 96% de mujeres respondieron afirmativamente, con lo cual observamos que el mayor porcentaje de personas que desconocen la existencia de esta ley corresponde a los hombres (19.4%), mientras que en menor porcentaje lo desconocen las mujeres (4%)
19. 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 87.1% de hombres y 92% de las mujeres sí saben que existe esta ley.
20. Sin embargo, son mucho menos las personas que saben que existe el Programa para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, ya que solamente el 41.94% de hombres y 48% de mujeres respondió afirmativamente a este pregunta.
21. Finalmente, en esta sección, preguntamos para qué les han servido los cursos y talleres que han recibido. Los hombres afirman que les ha servido para “relacionarse más con las personas y no discriminar a nadie, para respetar al sexo opuesto, ampliar los conocimientos e información sobre estos programas, para saber mis obligaciones y derechos, recalcar la importancia y el gran papel que la mujer desempeña en los ámbitos laborales y administrativas de instituciones públicas y privadas, también para saber que la mujer tiene derechos y obligaciones, para reconocer los derechos del hombre y la mujer”. Las mujeres afirmaron que “nos ayuda a conocer más; conocer sobre la igualdad entre hombres y mujeres dentro del juzgado municipal, darme más valor, para ser imparcial en mi trabajo y sobre todo para darle prioridad a quien tenga razón; implementar platicas de ayuda de género y como información propia; para que como mujer conocer cuáles son nuestros derechos; conocer mis derechos porque ... mi esposo decía que la mujer no puede salir a trabajar fuera de su casa, cuando me entere de esa ley lo platicamos con mi esposo y hoy yo puedo trabajar y el también; aprender más sobre las leyes que

existen en este tiempo para darme a respetar entre hombres que aun tienen ideales machistas; me han servido para saber defender mis derechos como mujer”.

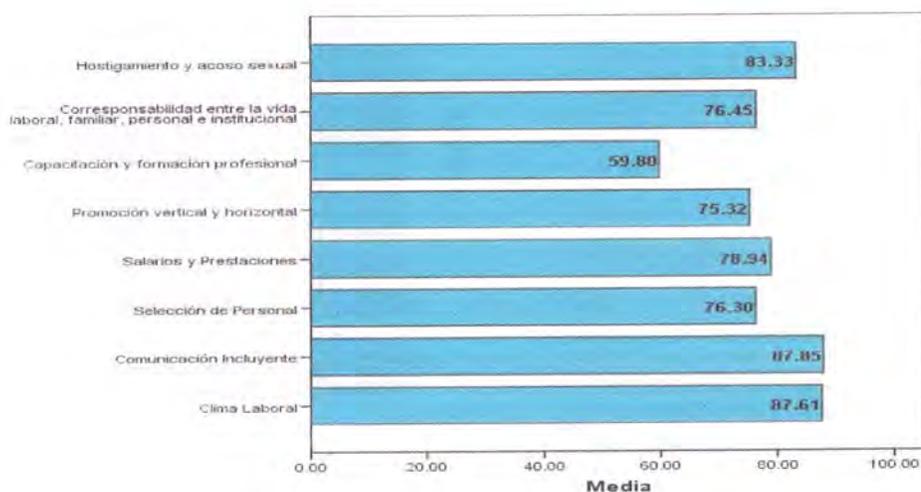
## V. CLIMA INSTITUCIONAL

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.

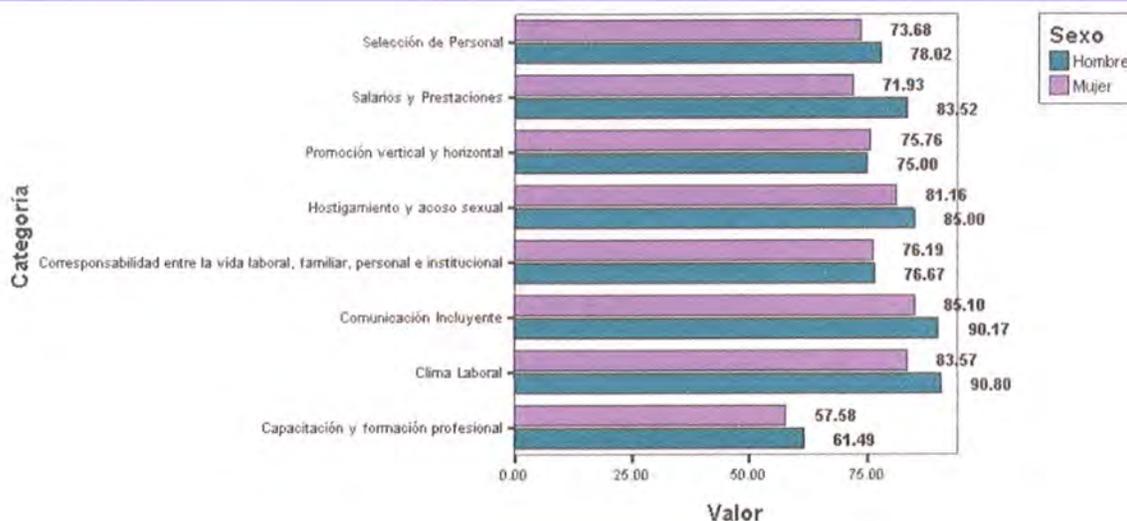
Desfavorable: de 33 a 50 puntos  
Poco favorable de 51 a 67 puntos  
Favorable: de 68 a 83 puntos  
Muy favorable de 84 a 100 puntos.

La calificación global de la Administración Pública Municipal de Coapilla, con respecto a la cultura institucional con perspectiva de género fue de 78.23 puntos que lo ubica en la escala favorable; al desagregar este dato por sexo, se obtuvo que la calificación por parte de las mujeres es de 75.70 y para los hombres de 80.28. Es decir que los hombres perciben el clima institucional de manera más favorable hacia la equidad de género que las mujeres.

Estos índices desagregados para cada uno de los factores que dan cuenta del clima institucional, nos muestra que, de manera general para hombres y mujeres, el factor percibido como más favorable es el de comunicación incluyente, seguido de clima laboral. El factor más percibido como desfavorable es capacitación y formación profesional ya que se ubica en la escala poco favorable (59.8) y los más cercanos al límite inferior de favorable es la promoción vertical y horizontal (75.32), selección de personal (76.3) y corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional (76.45%)



Al desagregar estos datos por sexo, no parece haber mucha diferencia entre la percepción de los hombres y de las mujeres en cada uno de los factores evaluados. Podemos observar que la mayor brecha en la percepción favorable de los hombres respecto a las mujeres es en salarios y prestaciones (11.58), en clima laboral (7.23), comunicación incluyente (5.07) y selección de personal (4.34).

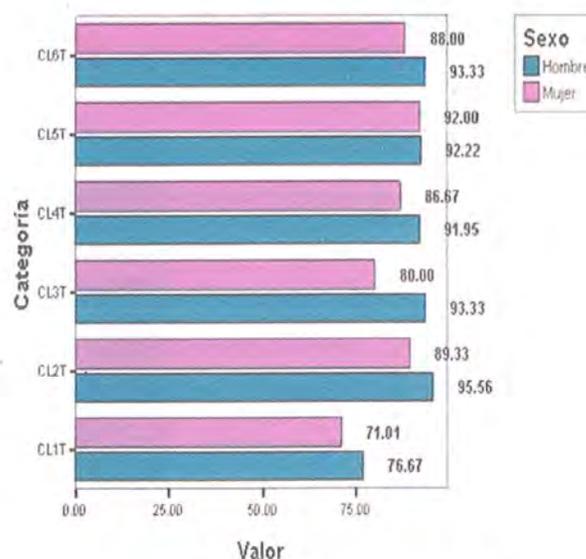


A continuación realizamos el análisis de los resultados por cada uno de los factores abordados, partiendo de los indicadores contemplados en cada uno de ellos.

### V.1 CLIMA LABORAL

Para explorar este factor se plantearon 6 preguntas, mismas que se presentan en la gráfica siguiente.

|     |   |
|-----|---|
| CL6 | En mi institución se invita a que participe todo el personal en cualquier evento que se realice, sin importar si es hombre o mujer. |
| CL5 | En mi institución se respetan por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.  |
| CL4 | En mi institución se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.  |
| CL3 | En mi institución se previene y se sanciona a aquel que agrede o maltrate a otra persona.   |
| CL2 | En mi institución, existe un ambiente de respeto y un trato favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.                        |
| CL1 | La carga de trabajo y las responsabilidades que nos dan son las mismas para mujeres y hombres en el mismo puesto.                   |



A pesar de que ninguna de las preguntas se encuentran dentro del rango de poco favorable, si resulta importante resaltar que en la pregunta CL1 que se refiere a que la carga de trabajo y las responsabilidades son iguales

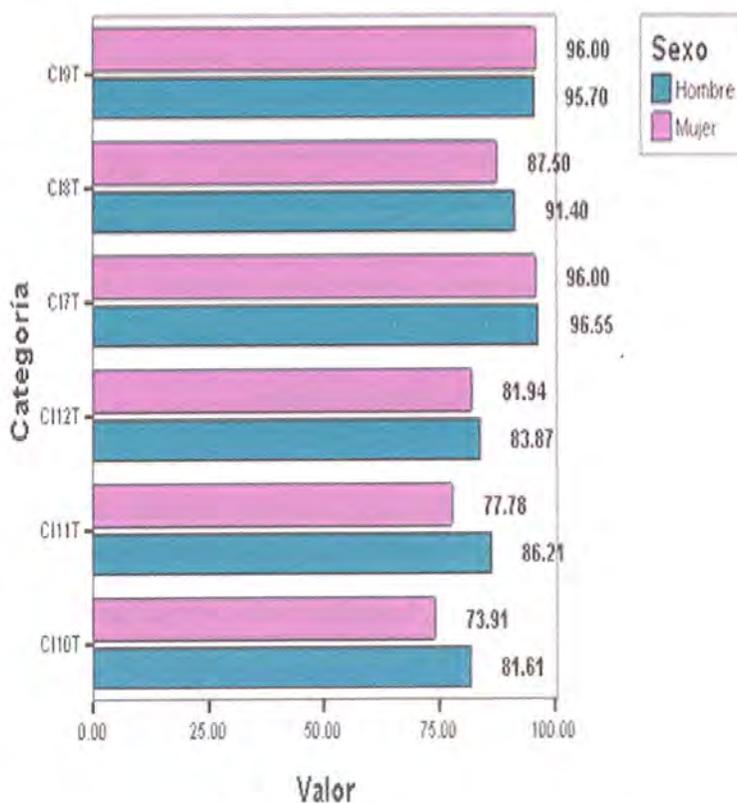
para hombres y mujeres en el mismo puesto, el puntaje total de las mujeres está relativamente en el límite de poco favorable, ya que cuentan con 71.01 puntos y los hombres con 76.67, la diferencia en la percepción es de 5.66 puntos; otro de los resultados significativos (CL3) radica en cuanto a la prevención y la sanción si alguien llega a agredir a otra persona, vemos que el grupo de mujeres calificación con 80 mientras que el grupo de hombres evalúa dentro del rango de “muy favorable” con 93.33 puntos, teniendo una diferencia significativa de 13.33.

En cuanto a las preguntas CL2, CL4 y CL6, que advierten un trato favorable, respeto a las opiniones y la participación de ambos sexos, podemos ver que están dentro del rango de “muy favorable” pero sigue existiendo una diferencia de 5 y 6 puntos menor en la opinión de las mujeres.

## V.2 COMUNICACIÓN INCLUYENTE

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 ninguna, de las cuales surgieron los siguientes puntajes y se presentan en la siguiente gráfica.

|      |  |
|------|--|
| CI9  | En mi institución los oficios, circulares y memorándums tienen un lenguaje respetuoso por igual hacia mujeres y hombres.   |
| CI8  | En mi institución se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres en reuniones informales de convivencia del personal  |
| CI7  | En mi institución, se habla con respeto tanto a hombres como a mujeres cuando se trata de actos formales del trabajo.  |
| CI12 | 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. |
| CI11 | El material de información que se utiliza como trípticos, carteles, boletines informativos, se dirige claramente tanto a hombres como a mujeres.                 |
| CI10 | En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres.   |



En las preguntas CI10, CI11 y CI12, que hacen referencia a que, si la información escrita emitida por la institución es dirigida claramente a hombres y mujeres, en comparación con las demás, son las que menos puntajes obtuvieron, se encuentran en un rango de 70.00 a 86.00 puntos, que según la escala, están dentro del rango como “favorable”, pero sigue siendo el grupo de hombres los que obtienen otorgan calificaciones. Sin embargo, haciendo un análisis de la frecuencia de respuestas por pregunta, encontramos que 28 de los 56 a

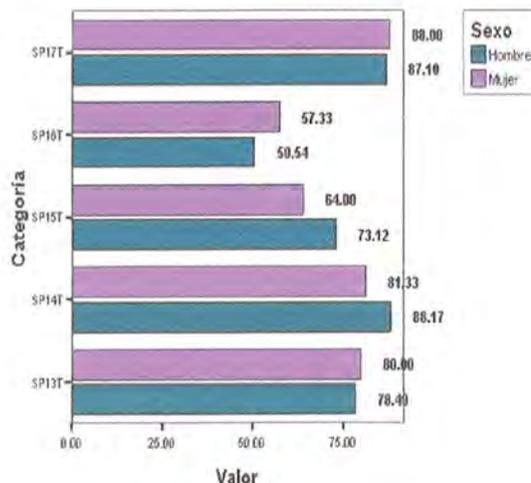
los que se les aplicó el cuestionario respondieron que solo “a veces” se incluyen temas relacionados a hombres y mujeres, lo que nos indica que más de la mitad no está de acuerdo con esta afirmación.

En las preguntas CI17, CI18 y CI19, podemos deducir que no existe un lenguaje excluyente, que pueda en algún momento hacer a un lado a alguien de un grupo específico, ya que las tres preguntas están dentro del rango de “muy favorable”, porque encontramos puntajes por arriba del 90.00, lo que apunta un clima muy favorable para la convivencia. Lo que se puede ver en esta categoría, es la diferencia que hacen los trabajadores cuando se refieren a un documento escrito por la institución, en comparación a la relación que hay entre compañeros, lo que deja entrever que no existe un mismo lenguaje.

### V.3 SELECCIÓN DE PERSONAL

Las calificaciones obtenidas se muestran en la siguiente gráfica.

|      |  |
|------|--|
| SP17 | En mi institución, mujeres y hombres tenemos las mismas prestaciones.  |
| SP16 | En esta institución los puestos donde se toman decisiones los ocupan los hombres y las mujeres sin distinción.   |
| SP15 | En mi institución, todos conocemos claramente los procesos para elegir al personal.  |
| SP14 | En mi institución se contrata al personal tomando en cuenta sus conocimientos, y habilidades, sin importar si es hombre o mujer.   |
| SP13 | En mi institución las mujeres pueden desempeñar puestos que se consideran 'propios de hombres' (tesorera, agrónoma, juez, policía, etc.) y los hombre tienen puestos tradicionalmente considerados de mujeres como secretario, afanador, cocinero. |



Lo más significativo está en el ítem SP16: *En esta institución los puestos donde se toman decisiones los ocupan los hombres y las mujeres sin distinción*, el cual muestra que los hombres evalúan a la institución en el rango de “desfavorable” con 50.54 puntos, mientras que las mujeres la ubican como “poco favorable” con un puntaje de 57.33.

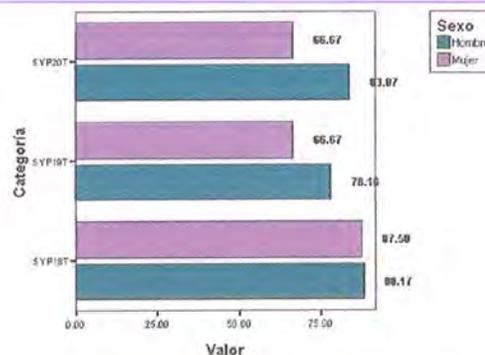
Por otra parte, en SP15: *En mi institución, todos conocemos claramente los procesos para elegir al personal*, el grupo de mujeres califica con “poco favorable”, 64.00 puntos, y los hombres con “favorable”, 73.12 puntos, lo que significa que el grupo de las mujeres no está informada acerca del proceso de selección de personal, es pertinente tomar en cuenta esto, ya que, relacionándola con la pregunta anterior nos podemos dar cuenta que está existiendo una brecha de discriminación hacia las mujeres.

Estos datos se contradicen con los resultados ante la pregunta SP14: *En mi institución se contrata al personal tomando en cuenta sus conocimientos, y habilidades, sin importar si es hombre o mujer.*, ya que las mujeres le otorgan 81.3, “favorable” y los hombres 88.17, “muy favorable”. En las otras preguntas la opinión entre hombres y mujeres es similar.

#### V.4 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 también a otros derechos, ya sea monetarios o en especie, como días de vacaciones. Para esta categoría se realizaron tres preguntas, las cuales se presentan en la siguiente gráfica.

|       |   |
|-------|---|
| SyP20 | En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario |
| SyP19 | En mi trabajo, existe el permiso o licencia por paternidad                                      |
| SyP18 | En mi trabajo, existe el permiso o licencia por maternidad                                      |



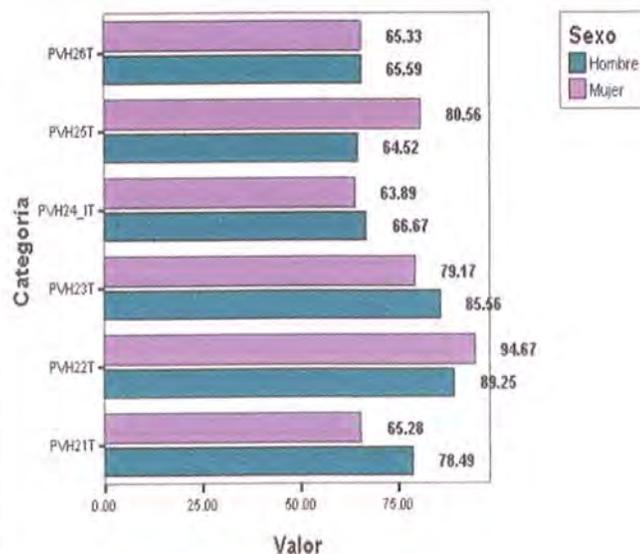
A partir de estos ítems podemos ver que los permisos por maternidad son mejor evaluados que por paternidad. Las licencias a los hombres cuando su esposa da a luz o deben cumplir una función de padre, es valorada como “poco favorable” por parte de las mujeres y como “favorable” por los hombres.

La pregunta SyP20, que se refiere a que hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto reciben el mismo salario, observamos una diferencia significativa de 17.20 puntos de diferencia entre ambos sexos, mientras las mujeres otorgan un puntaje de 66.67, “poco favorable”, los hombres tienen una calificación de 83.87, “favorable”. Al profundizar en esta pregunta encontramos que un sector bastante grande de las mujeres no está recibiendo el mismo salario en el mismo puesto con respecto a los hombres, 17 de las 25 mujeres afirmaron que nunca hay igualdad de salarios en iguales puestos.

#### V.5 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.

|          |  |
|----------|--|
| PVH26    | En mi institución, se realizan cursos y talleres de capacitación para hombres y mujeres dentro del horario de trabajo. |
| PVH25    | Mi institución anuncia con tiempo las plazas disponibles para que todos puedan solicitarlas.                           |
| PVH24_IT | Cuando alguien sube de puesto, es gracias a una amistad, a la influencia política o a su apariencia física.            |
| PVH23    | En mi institución, evalúan nuestro desempeño con los mismos criterios sin discriminación para mujeres y hombres.       |
| PVH22    | Personalmente, estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres tengan puestos de jefaturas, coordinaciones y áreas.      |



|       |   |
|-------|---|
| PVH21 | En mi trabajo, existen reglamentos escritos que regulan que mujeres y hombres por igual, puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad. |
|-------|---|

En la pregunta PVH24\_IT, ambos sexos tienen claro que, cuando una persona sube de puesto, es por mérito propio y no por amistad o por influencia política, ya que, tanto hombres y mujeres están en el rango de “poco favorable”, con un puntaje de 66.67 y 63.89 respectivamente. También resalta la pregunta PVH26, que hace referencia a la capacitación dentro del horario de trabajo, 65.59 puntos para los hombres y 65.33 puntos para las mujeres, ambos “poco favorable”, lo cual significa que las capacitaciones afectan su tiempo familiar, ya que lo realizan fuera del horario laboral.

En cuanto a la valoración del anuncio de plazas disponibles, hay una diferencia de 16.04 puntos entre ambos. Las mujeres asignan 80.56 puntos y los hombres 64.52, lo que muestra una gran brecha de desigualdad, aunque sorprendentemente es en desventaja de los hombres.

Para la pregunta PVH21 que cuestiona si dentro de la institución hay reglamentos escritos que regulen a hombres y mujeres para poder ocupar cargos de mayor responsabilidad, encontramos que las mujeres evalúan con 65.28, “poco favorable”, y los hombres con 78.49, “favorable”, con una brecha de 13.21 puntos, lo cual muestra que las mujeres no tienen la información suficiente para que puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad, sin embargo, aquí hay una contradicción, porque las mujeres según el cuestionario demuestran que son ellas las que están más informadas cuando una plaza está disponible, habría que investigar si las mujeres son informadas nada más de las plazas disponibles para un cargo menor, y no cuando sale una plaza para un cargo importante en el interior de la institución y no les llega la información.

También contrasta con la siguiente pregunta PVH22, cuando se les pregunta si están de acuerdo con que hombres y mujeres tengan puestos de jefatura, encontramos una mínima diferencia a favor de los hombres, ya que las mujeres califican con 94.67 y los hombres con 89.25, ambos en el rango de “muy favorable”.

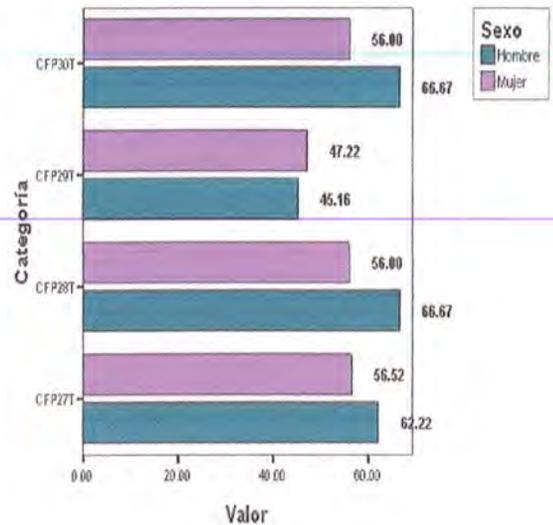
En la última pregunta por analizar PVH23, observamos que no hay mucha diferencia en la opinión de hombres y mujeres, ya que se registró una calificación de 85.56 y 79.17 puntos respectivamente, que indica que al momento de evaluar, se respetan los mismos criterios para hombres y mujeres.

## V.6 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

En este apartado se evalúan las formas de capacitación y desarrollo profesional que realiza la institución atendiendo a las necesidades del personal adecuándose en los criterios de género.

|       |   |
|-------|---|
| CFP30 | En mi institución se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación.          |
| CFP29 | Los cursos de capacitación y formación se dan por igual a hombres y mujeres sin distinción. |

|       |  |
|-------|--|
| CFP28 | Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se toman en cuenta cuando alguien desea cambiar o subir de puesto. |
| CFP27 | Mi institución me ha proporcionado capacitación y formación profesional de acuerdo a mis necesidades personales.                   |



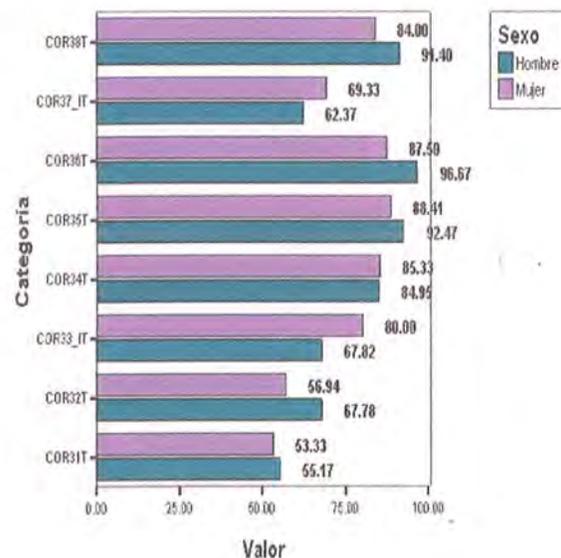
Siguiendo los resultados obtenidos, podemos decir que los cursos de capacitación son mínimos, o se realizan de forma separada, esto se puede ver en la pregunta CFP29, tanto hombres como mujeres ubican esta situación como “desfavorable”, ya que se encontraron calificaciones de 47.2 puntos y 45.16 puntos respectivamente; con respecto a la publicación de las oportunidades para capacitación, los puntajes son los siguientes, para las mujeres se encontró un puntaje de 56.00 ubicándolas en el rango de “poco favorable”, para los hombres la calificación fue de 66.67 puntos y se ubica en el mismo rango; lo mismo pasa cuando se les pregunta (CFP28) si los cursos que otorga la institución son tomados en cuenta cuando alguien quiere cambiar de puesto, donde encontramos que la calificación para las mujeres es de 56.00 puntos y para los hombres 66.67 puntos.

La pregunta CFP27 no tiene mayor relevancia ya que se encuentra en el mismo rango de calificación, lo que nos hace inferir que las oportunidades de capacitarse en esta institución son mínimos, en las tres preguntas encontramos una diferencia al rededor de 10.00 puntos, sin embargo, en general vemos la falta de capacitación del personal, así como también, la falta de interés de parte de la institución para la formación profesional de su personal.

## V.7 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 8 preguntas que a continuación se presentan en una gráfica.

|          |   |
|----------|---|
| COR38    | En mi institución se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.   |
| COR37_IT | En mi institución se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y en días inhábiles.   |
| COR36    | En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.  |
| COR35    | Considero que mi institución debe promover que haya un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.   |
| COR34    | 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. |
| COR33_IT | En mi institución se considera como negativo solicitar un permiso para atender asuntos familiares o personales.   |
| COR32    | En mi institución sólo se otorga a las mujeres autorización para atender asuntos familiares   |
| COR31    | Mi horario de trabajo me permite dedicarme también a mi familia.  |



En lo que respecta a las condiciones de balance entre el trabajo y familia, vemos que en la pregunta COR31, encontramos que tanto hombres y mujeres perciben el horario de trabajo como “poco favorable” para dedicarse a la familia, otorgando una calificación para las mujeres de 53.33 puntos y para los hombres de 55.17; en el caso de los permisos exclusivos a mujeres para atender asuntos familiares, notamos que ambos sexos tienen la misma percepción de “poco favorable” ante esta situación, aunque existe una diferencia de 10.84 puntos en la opinión de ambos, siendo la opinión de los hombres la más elevada. Al hacer un análisis de la frecuencia de las respuestas, encontramos que el 44% de las mujeres contestó “a veces” ante la pregunta y 40% contestó “nunca” lo que significa que las mujeres no tienen el permiso exclusivo de la institución para atender asuntos familiares.

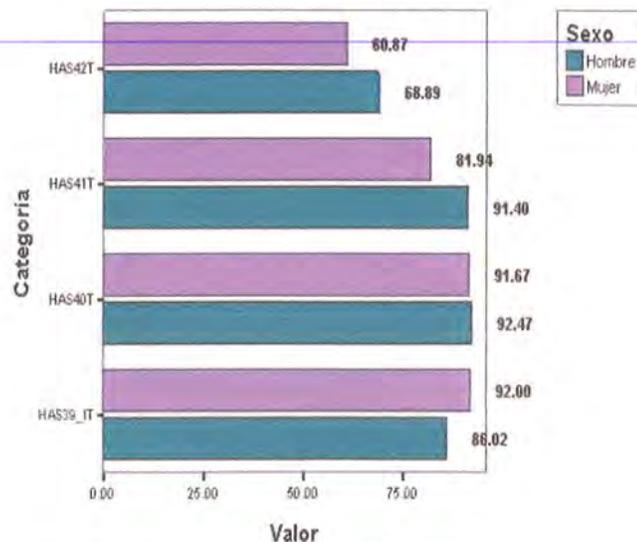
Caso contrario con la pregunta relacionada con permisos para asuntos familiares de ambos sexos (COR38), las calificaciones son muy elevadas, lo que sugiere que el permiso no es exclusivo solo para un género, si no para ambos, teniendo calificaciones de 84.00 puntos por las mujeres y 91.40 puntos por los hombres; a pesar de que ambos sexos tienen la percepción de que la institución otorga permisos para asuntos familiares sin distinción alguna, en el caso de las mujeres, consideran como negativo el pedir permiso para asuntos familiares o personales, ya que existe una marcada diferencia de 12.18 puntos con respecto de los hombres (67.82), al tener una calificación de 80.

En el caso de si se respeta la licencia por maternidad y que regresen a trabajar sin ningún problema, ambos sexos consideran “muy favorable” esta situación. En última instancia al preguntarles por reuniones fuera del horario laboral o en días inhábiles, se encontró un puntaje de 69.33 y 62.37 puntos, para mujeres y hombres respectivamente.

## V.8 HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

En este apartado se evalúa las condiciones de vigilancia y sanción de actos de hostigamiento y acoso sexual, mediante cuatro items.

|          |   |
|----------|---|
| HAS42T   | Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual                                |
| HAS41T   | En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.          |
| HAS40T   | Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a las mujeres de hostigamiento o acoso sexual |
| HAS39_IT | En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas sólo por ser mujeres.            |



En general podemos observar que no existen mecanismos en contra de cualquier acción que pueda poner en desventaja a las mujeres.

Con respecto a que si la institución informa a su personal sobre el hostigamiento y el acoso sexual (HAS42), las mujeres la evalúan como poco favorable, con 60.87, mientras que los hombres, aunque con poca diferencia, otorgan mejor evaluación con 68.89 puntos, que ubica a la institución en el límite entre “poco favorable” y “favorable”, lo que indica no se les informa sobre estos temas. Las mujeres dicen que no se les informa acerca del hostigamiento y acoso sexual, ya que hay un porcentaje de 36% que contestaron “a veces”, y otro 36% dice que “nunca”, lo que revela que la institución no se preocupa por estos conocimientos; en el caso de los hombres, el 38.71% dice que “a veces” se les informa, y el 32.26% dice que “siempre” se les informa sobre estos conceptos, estos porcentajes dejan ver que la información no llega a todo el personal.

En cuanto a los otros indicadores, las calificaciones son similares entre hombres y mujeres hacia condiciones favorables.

### CAPITULO III.

## TALLER “CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS ESCENARIOS CON EQUIDAD”

El objetivo principal de esta actividad fue que autoridades, funcionarias/os 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.

Las actividades se desarrollaron mediante el diálogo y participación de las/los asistentes, lo cual permitió alcanzar los objetivos programados de acuerdo a la siguiente planeación de 8 horas de trabajo grupal y 4 horas de revisión y análisis con el equipo de la IMM. Esto se realizó con dos grupos focales los días 8 y 9 de noviembre, con la presencia de 11 mujeres y 16 hombres, teniendo un total de 27 participantes,

| <i>Resultados de aprendizaje</i>   | <i>Ejes temáticos</i>  | <i>Técnicas didácticas</i>  |
|--|--|---|
| <p>1.- Identificar las condiciones de la cultura institucional vigentes en la APM en el marco del Cuestionario de Cultura Institucional Municipal.</p> <p>2.- Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad internos de la APM para promover una cultura de equidad de género.</p> | <p>Cultura institucional en la APM.</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>1.- Recuperación de significados.</p> <p>2.- Exposición audiovisual de resultados del cuestionario de cultura institucional aplicado en la APM</p> <p>3.- Técnica vivencial de sensibilización</p> <p>4.- Equipos de trabajo para discusión de propuestas, a cada equipo se le asignan temas diferentes.</p> <p>5.- Exposición plenaria para elaboración de acuerdos y/o consensos.</p> <p>6.- Recuperación de experiencias y cierre del ejercicio a cargo de la facilitadora.</p> |

El taller inició a las 10:00 de la mañana, del primer día, aunque estaba programado a las 9:00 horas, desafortunadamente debido a diversas circunstancias propias de la poca organización de las áreas responsables de la presidencia para estos trabajos, este tuvo un retraso de más de una hora. Al inicio del taller, se realizó la presentación y bienvenida a los asistentes, asesores y autoridades por parte de la Directora de la Instancia Municipal de la Mujer.

El responsable de la coordinación de estos trabajos fue el Dr. Oscar Cruz Pérez, asesor de Dvenires, y la asistencia del Lic. Fredi Zavala Zavala y Lic. René Fabián Hernández Rodríguez, quienes hicieron una semblanza de la actividad y clarificaron el contexto en el cual se inscribe esta actividad.

Los resultados generales obtenidos se detallan a continuación.

1. Conocimientos previos. ¿Qué saben los asistentes del evento? La mayoría de hombres movían la cabeza en señal de desconocimiento, una mujer dijo que era un seguimiento de los talleres anteriores, otra manifestó que era una

actividad para la igualdad de género, finalmente, el coordinador aclaró que tiene que ver con actividades anteriores y que la finalidad es compartir los hallazgos del cuestionario aplicado a funcionarios y personal del Ayuntamiento para que tengan la oportunidad de alimentarlo y proponer alternativas para mejorar las condiciones de trabajo, relaciones sociales entre géneros y ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía de Coapilla.

2. Reconociendo que el taller implicaba la reflexión y modificaciones en la forma de pensar las relaciones sociales y las situaciones cotidianas de la vida institucional, el coordinador propuso una actividad que diera elementos y generara un buen clima grupal para el trabajo. La actividad consistió en unir nueve puntos con cuatro líneas rectas, sin despegar el lápiz del papel, algunos entendieron y a otros les costó más esfuerzo entender la lógica de esta actividad. Cada uno hizo su mayor esfuerzo para resolver la situación. Puesto que la posición de los puntos simulaban un cuadro, todos intentaron unir los puntos sin salirse de ese cuadro que generaba la percepción. El coordinador les decía que la forma de resolver el ejercicio era que las líneas se unieran fuera del cuadro que simulaban los puntos, sin embargo, nadie pudo resolver el ejercicio totalmente. Los asistentes mostraron disposición y agrado en el ejercicio.

3. Experiencias generadas. ¿Cómo traducirían esta experiencia a la vida cotidiana? La mayoría de las respuestas estuvieron dirigidas hacia la dificultad para encontrar solución a los problemas, hacían la reflexión de que en muchas ocasiones se quedan encerrados en un problema sin pensar que pueden existir muchas formas distintas para resolverlo; algunos otros opinaban que también era por problema de la costumbre, porque ante un problema que no podían resolver repetían las mismas soluciones. Para consolarse decían “es que así es la costumbre aquí de ver la vida tan cuadrada”. El coordinador hizo énfasis en la necesidad de romper con la costumbre para ver otras opciones para resolver las situaciones problemáticas de la vida cotidiana. Por otro lado sostuvo que las prácticas culturales se pueden modificar y crear otras nuevas que permitan relacionarnos de mejor manera. En estas reflexiones, los participantes comprendieron que las prácticas institucionales están arraigadas por la costumbre y que han favorecido que se atropellen muchos de sus derechos como ciudadanos.

4. Análisis de los resultados de la aplicación del cuestionario de cultura institucional. Para cada apartado se presentaron graficas y cuadros donde se representaba la información más relevante que arrojaron los cuestionarios. Al principio de la exposición hubo mucha expectativa de los participantes, ya que miraban con atención las gráficas que el coordinador iba pasando, al principio dio una pequeña reseña de los datos socio demográficos de la población estudiada; dio a conocer a cuantos se les aplicó el cuestionario, además de 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 un nivel de licenciatura, además de que los hombres son los que tienen mayor nivel

de escolaridad, también puso énfasis en que la mayor parte del personal se presenta en un nivel inferior de licenciatura, proponiendo que los cambios en la organización se producen con mayor rapidez cuando las personas están profesionalmente formadas.

5. En cuanto a la situación laboral de la población de estudio, el coordinador ~~mostró que en la institución, son más los cargos operativos que los de mayor jerarquía, también por medio de las gráficas demostró que son más hombres que mujeres en cargos importantes.~~ Comentarios: las que tienen mayor formación académica, no conocen muy bien el quehacer del Ayuntamiento, ya que solo conocen el área o departamento que les corresponde, por lo tanto tienen poca sensibilidad para tratar a las personas de menor rango; las personas que tienen menos estudios son los que más trabajan, tienen las funciones menos reconocidas y reciben los sueldos más bajos: los sueldos son muy bajos para las personas operativas y para los jefes son altos, sin poder decir el monto de los sueldos.

6. Inclusión de la perspectiva de género en la institución: el coordinador ~~mostró que los datos reflejan que la mayoría del personal ha ingresado por recomendación o por influencia política más que por meritos propios.~~ Estos datos fueron respaldados por los asistentes: los puestos de mayor jerarquía en la institución se negocian antes de que el Presidente gane las elecciones, ya que son compromisos que se adquieren en el momento de la campaña política; los puestos ganados por meritos propios son los de menor jerarquía y los que ingresan por influencia o por recomendación, ocupan los puestos importantes; las decisiones importantes están centralizadas en muy pocas personal, esto limita la participación de los demás.

7. La existencia de un área que tratara temas sobre género. Aunque los porcentajes indican que sí existe dentro de la administración pública un departamento donde se les da información acerca del tema de género, al preguntarles la mayoría dijo que no era cierto, que no había ningún departamento que se dedicara a eso, después de escuchar las diferentes opiniones que daban cuenta sobre la ausencia de tal área y de actividades desarrolladas para la promoción de la perspectiva de género, llegaron a la conclusión de que los porcentajes salieron altos porque los que contestaron el cuestionario habían tomado los primeros talleres de género que el instituto Dvenires estaban llevando a cabo dentro de este mismo proyecto.

8. Conocimiento de la política nacional de igualdad de género. Encontramos controversia entre los datos de la tabla y las opiniones de los asistentes, por el hecho de que en la gráfica aparecía que los encuestados sí conocían los tipos de leyes y políticas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, en especial la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, sin embargo, los asistentes sostenían que los datos no eran tan reales ya que no es lo mismo saber que conocer, ellos suponían que los encuestados no conocían las leyes, sino más bien, sabían sobre su existencia.

Argumentaban que los encuestados contestaron porque ellos sabían por diferentes medios de comunicación de que existen estas leyes, mas no la conocen, es decir, no saben el contenido, no saben de que se trata.

9. Clima laboral de la institución. Al respecto, 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, dando por entendido 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. Según los puntajes presentados en la gráfica, apuntan a que la institución está dentro del rango de muy favorable, pero los asistentes no estuvieron de acuerdo con eso, al presentarles las categorías por separado se dieron cuenta de que lo que estaba ahí, no correspondía con lo que ellos percibían, ya que una compañera respondió que, en lo que respecta al acoso y hostigamiento sexual estaba bien porque entraban en el rango de favorable, es decir, que no hay acoso, ni hostigamiento sexual en la institución, pero que en algunos otros apartados no estaban de acuerdo, por ejemplo, en salarios y prestaciones. El coordinador hace referencia a que el 80% del personal recibe el mismo salario sin importar el sexo, además infiere que también están satisfechos por recibir el sueldo conforme a su desempeño, esto provocó reacciones de inconformidad en los asistentes, ya que hicieron mención de la inequidad en la valorización de los puestos ocupados por ellos, diciendo que no tiene el mismo valor económico su puesto con el de otros compañeros aunque hagan lo mismo y tengan el mismo turno y horario de trabajo.

10. Existe desconocimiento de los salarios, ya que no tienen un papel que les diga cuanto es el salario por puesto, más bien, la administración les dice cuánto va a ganar la persona en lo individual y no por el puesto.

11. No existe un manual que establezca las funciones y responsabilidades que el puesto requiera, todos realizan actividades que no están relacionadas con el puesto; no se les respeta su agenda de actividades, “llegan ellos y me lo cambian” (hace referencia a los líderes de la administración); para ir a otras localidad del interior del municipio, tienen que pagar el pasaje de su propio dinero, aunque saben que la administración le debe dar sus gastos de pasaje y comida, los argumentos que reciben son “es que no hay presupuesto”, “es que el recurso al municipio no da”, y como es parte de sus responsabilidades ellos tienen que ver cómo le hacen para resolverlo.

12. Los resultados de desfavorable en el indicador de capacitación y formación profesional, por parte de la administración, fue confirmado unánimemente, manifestaron que efectivamente no existen programas o actividades de capacitación de ningún tipo.

13. Clima laboral: los resultados y los participantes coincidieron en que la repartición de responsabilidad y carga laboral no siempre es igual para

hombres y mujeres en el mismo puesto; las reflexiones de los participantes llegaron al objetivo de la pregunta, ya que se dan cuenta que hay puestos iguales pero existe diferencia en el salario.

14. Comunicación Incluyente: Ésta gráfica demuestra que en las campañas públicas de la institución no se incluyen temas relacionados con las mujeres, es decir, las mujeres salen con menos puntaje, a lo que una compañera dijo que la razón era porque existen más hombres que mujeres en la institución.

15. Selección de Personal: existe desconocimiento del proceso de selección de personal, se contrata personal tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades, pero solo para algunos puestos, para puestos operativos pero no para puestos de mayor jerarquía porque son recomendados. Otra de las causas importantes que resaltar es que, a pesar de que ya han sido sensibilizados acerca del tema de género, hay algunos que todavía se resisten a este proceso, ya que salen comentarios en relación a la diferencia de puestos según el sexo, hay puestos donde las mujeres pueden hacer mejor el trabajo que los hombres que los ocupan. Caso específico: una compañera es auxiliar y explica que no hay diferencia en cuanto al nivel profesional entre ella y su jefe, sin embargo, como es la auxiliar ella hace el trabajo, y lo que están buscando las mujeres es la igualdad.

16. Salarios y Prestaciones: las participantes mujeres coinciden con los puntajes obtenidos del cuestionario, porque consideran que hay muchas de ellas que laboran en el mismo puesto con hombres, sin embargo la remuneración no es la misma. En esta misma gráfica, tanto hombres como mujeres están de acuerdo con que la licencia de maternidad si es permitido por la institución.

17. Promoción Vertical y Horizontal: no hay promoción de curso o talleres de capacitación ni para hombres, ni para mujeres de parte de la institución, tampoco se informa de las plazas disponibles; una de las características más importante que se pudo observar y que a los funcionarios les interesó, es que no hay un documento escrito que diga que las mujeres pueden ocupar puestos de jefatura; en cuanto a la pregunta de que si están de acuerdo que hombres y mujeres ocupen un puesto de jefatura, todos están de acuerdo.

18. Capacitación y Formación Profesional: Para el apartado de formación y capacitación profesional, ya habían expresado que no tienen cursos de capacitación, que la institución no promueve la capacitación profesional, que este era el único taller que han recibido.

19. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional: En ésta gráfica el coordinador se enfocó en las calificaciones bajas, encontrando que la institución no permite que tengan un equilibrio en lo personal, ni con la familia, por lo tanto no se pueden dedicar a la familia.

20. Hostigamiento y Acoso sexual: aunque en la grafica aparece que no hay, las respuestas de los asistentes fueron que si existe, lo que no hay, es información acerca de qué es hostigamiento y acoso sexual; para el caso de un mecanismo para la prevención y sanción a esta situación, las participantes dicen

que si hay, pero que no son muchas las denuncias, ellas consideran que la falta de denuncia de estos casos se da por dos situaciones, la primera es que consideran que la ubicación de la dependencia que se dedica a los casos de hostigamiento y acoso sexual no es la adecuada, ellas preferirían que estuviera en un lugar más privado, o en un lugar menos concurrido, y la otra es que no hay confianza con la licenciada, ya que comentan que si alguien va, al otro día ya lo sabe todo el pueblo.

21. Éstas son algunas de las propuestas que los funcionarios proporcionaron:

- Respeto de la autoridad hacia las mujeres
- Crear un mecanismo de sanción para casos de acoso y hostigamiento sexual
- Crear una oficina para denuncias dentro de la institución
- Línea telefónica para protección civil
- Respetar los derechos de los trabajadores
- Manual de funciones, derechos y obligaciones de los trabajadores
- Que el jefe se integre a trabajos que no estén en sus funciones
- Mas equipo y herramientas para trabajar
- Que haya una política para que se cumplan las leyes
- Cumplir con las prestaciones, respetar las vacaciones, tabulador de nomina
- Asesoría a los directivos y trabajadores
- Atender las necesidades de los trabajadores
- Cumplir con las responsabilidades por parte del personal
- Ley para directivos y trabajadores

22. A partir de estos resultados, se continuó trabajando con el equipo de la IMM y los asesores en sesiones de hasta cuatro horas, para definir la estructura más adecuada para integrar el Programa Municipal de cultura institucional, así como los objetivos, estrategias y acciones más pertinentes por cada una de las áreas estratégicas del clima institucional: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal del personal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, y prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

| Cuadro CI-2. PLANTILLA DEL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE COAPILLA 2011 |       |                                    |         |         |       |
|--|-------|------------------------------------|---------|---------|-------|
| ÁREA   | EDAD  | ESCOLARIDAD                        | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| Protección civil   | 20-40 | Primaria, Secundaria, Preparatoria | 0       | 6       | 6     |
| Limpieza   | 30-60 | Primaria, Secundaria               | 6       | 10      | 16    |
| Salud  | 20-45 | Primaria, Secundaria               | 4       | 2       | 6     |
| Coordinación de Agentes Municipales                                | 20-30 | Primaria, Preparatoria             | 1       | 2       | 3     |
| Centro Comunitario de Aprendizaje*                                 | 20    | Preparatoria                       | 1       | 0       | 1     |
| Casa de Cultura  | 20-50 | Primaria, Universidad              | 1       | 6       | 7     |
| Biblioteca*  | 20    | Secundaria                         | 1       | 0       | 1     |
| Sala Virtual   | 20    | Secundaria                         | 0       | 1       | 1     |
| Oficialía Mayor  | 28-34 | Primaria, Preparatoria             | 1       | 1       | 2     |
| Coordinación Agropecuaria  | 20-40 | Primaria, Secundaria               | 1       | 3       | 4     |
| Sindicatura  | 20-35 | Secundaria, Universidad            | 1       | 1       | 2     |
| Jugado Municipal*  | 25-35 | Preparatoria, Universidad          | 2       | 0       | 2     |
| Secretaría Municipal   | 25-35 | Secundaria, Preparatoria           | 1       | 1       | 2     |
| Registro Civil   | 25-40 | Secundaria                         | 1       | 1       | 2     |
| Tesorería  | 30-40 | Preparatoria, Universidad          | 2       | 4       | 6     |
| Obras Públicas   | 20-35 | Secundaria, Universidad            | 1       | 2       | 3     |
| Presidencia Municipal  | 20-42 | Secundaria, Universidad            | 1       | 1       | 2     |
| Bodegueros Municipales   | 30-40 | Secundaria                         | 0       | 2       | 2     |
| Sistema de Alumbrado   | 30-40 | Secundaria                         | 0       | 2       | 2     |
| DIF*   | 30-45 | Secundaria, Universidad            | 11      | 1       | 12    |
| Agua Potable   | 30-40 | Primaria, Secundaria               | 0       | 4       | 4     |
| Instancia de la Mujer*   | 27    | Secundaria                         | 1       | 0       | 1     |
| Total  |       |                                    |         |         | 87    |

## CAPITULO IV. MANUAL DE CULTURA INSTITUCIONAL

A partir de las actividades realizadas con anterioridad, se definieron los contenidos para integrar este manual, los cuales fueron los siguientes.

Este manual sobre cultura institucional se dirigió a las mujeres y los hombres que laboran en el H. Ayuntamiento Municipal de Coapilla, Chiapas, y contiene información básica para que todos conozcan y comprendan qué es una cultura institucional con perspectiva de género, y puedan trabajar juntos para alcanzar mejores relaciones de igualdad, equidad y justicia social.

Los contenidos generales son:

1. ¿Qué es el manual sobre cultura institucional?
2. ¿Para qué necesito el manual de cultura institucional?
3. ¿Qué es y que dice la perspectiva de género?
4. ¡Qué es la cultura institucional!
5. ¿Cómo podemos ir creando una cultura institucional con perspectiva de género?

Cada apartado desagrega los conceptos básicos de manera clara y amena, incorporando por otro lado, en los casos necesarios, las definiciones técnicas correspondientes.

## CAPITULO V. FORO DE CULTURA INSTITUCIONAL

Para la realización de esta etapa, se concreto la reunión de trabajo el día 01 de diciembre del 2011, con las autoridades y funcionarios municipales, estuvieron presente la directora de la IMM y los integrantes del cabildo municipal, presidente municipal regidores/as, sindico, secretario municipal, funcionarios, directivos y personal de esta Administración Municipal.

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 explico 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 Equidad 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 Coapilla, 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.

Asimismo, a través de este **Programa**, el municipio reconoce que desde su participación política, en la legislación, en los derechos y oportunidades a la educación, desde la moral, la religión y también en la división sexual del trabajo, la mujer ha estado marginada, excluida, con escasos derechos reconocidos y menos oportunidades. Desde este reconocimiento, dicho programa se organiza a partir de los fundamentos y siguiendo las directrices ya delineadas por el trabajo previo del Instituto Nacional de las Mujeres a nivel federal, y será la Instancia Municipal de las Mujeres la responsable de su seguimiento y evaluación.

En seguida se presentó de manera detallada la estructura del programa que contiene los siguientes apartados: III.1 Políticas Institucionales del Ayuntamiento, III.2 Clima Laboral en la Organización, III.3 Comunicación Incluyente, III.4 Selección de Personal, III.5 Salarios y Prestaciones, III.6 Promoción Vertical y Horizontal del Personal, III.7 Capacitación y Formación Profesional, III.8 Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e institucional, III.9 Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

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, los cuales enfatizaron la importancia de que se le dé seguimiento a este Programa,

ya que refleja fielmente las condiciones reales del ambiente laboral y responde también de manera muy acertada a las necesidades, con estas propuestas de acción. 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 del Presidente Municipal y Cabildo presentes, fue de disposición y acuerdo para trabajar conforme a estas propuestas para el siguiente ejercicio 2012.

Finalmente la directora de la IMM, agradeció a todos/as los participantes sus participación en el desarrollo de todas las actividades que hicieron posible la realización de este trabajo e invito a todos/as a darle seguimiento, comprometiéndose a proporcionarles a cada uno de los y las funcionarias, una copia de este programa para que conozcan de manera más detallada las propuestas y acciones y sobre todo expresaron que ellos mismos van ser participes que lo ahí planteado se cumpla en un corto, mediano y largo plazo. Aunado a ello los asistentes, felicitaron a la directora y al personal del Instituto Dvenires por la realización y el profesionalismo en la realización de este trabajo que seguramente le traerá beneficios a todo el municipio y a las mujeres en particular ya que son la población de mayor vulnerabilidad ante las desigualdades sociales.

## TERCERA PARTE

### FORTALECIMIENTO DE LA CIUDADANÍA

#### CAPITULO I.

#### CONFERENCIA “CIUDADANÍA POR LA EQUIDAD DE GÉNERO”

Esta actividad se realizó el día 18 de Octubre del año en curso. Se llevó a cabo en un espacio rentado frente a las instalaciones de la presidencia municipal de la cabecera de Coapilla, originariamente, dicha conferencia estaba prevista para realizarse en el domo del parque central, pero el mal tiempo modificó las circunstancias de su realización al aire libre.

El evento dio inicio a las 11:00 de la mañana con la bienvenida y agradeciendo la presencia y participación en el evento a los 63 participantes, posteriormente, se presentó a las autoridades presentes en el evento, como el C. Jesús Balcázar Aguilar, Coordinador de Agentes Municipales; el Lic. Francisco Javier Sánchez Pérez, Director de la Casa de la Cultura; el C. Jeremías Hernández Díaz, Agente Municipal de San Sebastián; el Profr. José Napoleón Sánchez Vázquez, Síndico Municipal; la C. Felicita Pérez Patricio, Enlace Municipal del Programa Oportunidades y la C. Yeri Yessenia Estrada Núñez, Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres de Coapilla.



El Profr. José Napoleón Sánchez Vázquez, Síndico Municipal, en representación del Presidente Municipal de Coapilla, reiteró la importancia de la realización de estos eventos a favor de las mujeres y solicitó la colaboración de todos los presentes para el desarrollo del evento. Enseguida se presentó el currículum del ponente Dr. en Ciencias sociales y humanísticas Oscar Cruz Pérez y se le cedió la palabra para iniciar su conferencia.

El ponente comenzó preguntando a los asistentes ¿por qué creen que se está pensando en ciudadanía y empoderamiento? Varios participantes comentaron: ‘para que haya igualdad en el hombre y la mujer’, ‘el empoderamiento es un derecho humano sobre la defensa de su dignidad’, ‘se ha venido viendo que sólo participan las mujeres como autoridades’, ‘tenemos derecho a tomar nuestras propias decisiones’, el Director de la Casa de la Cultura agregó: ‘la mujer tiene las mismas oportunidades de tener voz y voto’. El ponente comentó al respecto, entre otras cosas: ‘en estos tiempos aún es difícil el empoderamiento de las mujeres, pareciera que hombres y mujeres siempre están en guerra y comenzamos a pelearnos por nuestros derechos, sin embargo esta no es la idea

de la igualdad ni de la participación ciudadana, ahora veremos cómo podemos entender de otra manera las relaciones entre hombres y mujeres’.

En seguida, les proyectó un vídeo relacionado con el empoderamiento de las mujeres llamado ‘Caravana por la ciudadanía de las mujeres’. Al finalizar, el ponente preguntó a la audiencia ¿a qué creen que se refiere el vídeo presentado? El grupo participante respondió: ‘se refiere al derecho de las mujeres’, ‘se refiere a que las mujeres pueden ocupar puestos políticos y administrativos’, ‘quiere decir que no hay que vivir con violencia’, ‘entendí que las mujeres merecen mejores sueldos’. A partir de esto el ponente generó la reflexión hacia el reconocimiento de la inequidad de nuestra sociedad, mediante ejemplos cotidianos como las invitaciones formales en que se invisibiliza a la mujer signándola como propiedad del hombre. Retomó datos históricos de la época antigua en que la sociedad politeísta sostenía que los que ‘pensaban’ eran los hombres, las mujeres únicamente tenían la facultad de ‘sentir’, más no de pensar. La ciencia, al ser producto de la racionalidad, estaba destinada a los hombres. Una mujer agregó: ‘somos administradoras, educadoras, contadoras, no debemos menospreciarnos, somos más trabajadoras que los hombres’.

Planteó la interrogante ¿cuáles son las herramientas que usan las mujeres y cuáles los hombres? El grupo reflexionó sobre la pregunta y coincidió en que las mujeres realizan mucho más labores que los hombres, a lo que el ponente les preguntó ¿cuál es la causa entonces de que las mujeres, teniendo más habilidades, tengan menos beneficios que los hombres? El grupo concluyó que las costumbres e ideologías heredadas por nuestras generaciones anteriores nos han legado las creencias que sustentan la exclusión de las mujeres de los espacios de poder y toma de decisiones. El ponente abundó sobre la cuestión



de que las creencias heredadas son parte de las costumbres y de ninguna manera son parte de nuestra propia naturaleza.

El tema de ciudadanía fue abordado directamente a través de una anécdota sucedida en Francia en el año de 1791, invitando a cuestionar a las mujeres asistentes en qué medida ejercen sus derechos y su ciudadanía, a lo que muchas respondieron que nunca los han ejercido porque “siempre ha sido así”.

Con la finalidad de continuar reforzando la importancia de la participación ciudadana, el ponente les proyectó un video de un discurso de Eufrosina Cruz Mendoza, activista política mexicana, que destacó por luchar por los derechos políticos de las mujeres en los municipios indígenas de su estado. Los y las participantes se mostraron muy entusiasmadas al ver el video, al respecto, comentaron: ‘hace falta mucho trabajo para la equidad de género, si es mujer, no hay permiso de salir, pero si es hombre, que salga, que conozca, que disfrute. A la mujer no se le considera capaz de defenderse. No se le considera capaz de

desempeñar cargos de autoridad. Debemos participar más como ciudadanas. Ser ciudadana es parte de nuestro ser como personas que nacimos en un país y en un estado”.

El ponente abrió un espacio de preguntas y comentarios referentes a la conferencia. El Director de la Casa de la Cultura comentó que el tema es de mucha importancia para el municipio y que por lo tanto, sería conveniente organizar otra conferencia relacionada con el tema, en donde se invite a jóvenes, grupos y líderes religiosos y organizaciones para enriquecer las participaciones y que incorporen la perspectiva de género al ejercicio de su participación ciudadana.



## CAPITULO II

### TALLERES PARTICIPATIVOS DE CAPACITACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE EQUIDAD

Se realizaron 4 talleres participativos de capacitación e identificación de acciones con equidad en comunidades del municipio de Coapilla, las cuales fueron: Rivera Esquipulas, la cabecera municipal de Coapilla, Rivera Llano Grande y el Ejido Vicente Guerrero, en la que se atendieron a 186 participantes de los cuales fueron 11 hombres y 175 mujeres; a estos talleres participativos se dieron cita, autoridades locales, agentes municipales, comisariados ejidales, representantes de grupos, representantes de mujeres, mujeres campesinas, amas de casa, comités escolares.

En todos los casos, el taller dio inicio con la bienvenida por parte de la directora de la Instancia Municipal de las Mujeres, la Sra. Yeri Estrada Núñez, y el personal académico del Instituto Dvenires, encargados de facilitar el taller, explicaron los objetivos del curso y del proyecto, enseguida indagamos las expectativas de las y los participantes con respecto al taller para dar inicio con la primera actividad grupal. Con las diferentes actividades se abordaron temas como: sexo, genero, equidad, igualdad, derechos de las mujeres, enfatizando en los derechos que hacen alusión a la participación ciudadana, la importancia del marco normativo, perspectiva de género, políticas públicas, participación sociopolítica de las mujeres; todo esto con el fin de capacitar a mujeres y hombres líderes, representantes comunitarias y con ello identificar las relaciones de desigualdad y violencia en que viven las mujeres en el ámbito de la participación sociopolítica, y sean capaces de impulsar acciones que favorezcan el ejercicio pleno de los derechos humanos en igualdad y sin violencia de género. Dentro de estos mismos talleres, los y las participantes expresaron y plasmaron una serie de propuestas ciudadanas con equidad, que permitirá que se analicen y que se integren a la agenda municipal del municipio.



Estas actividades se trabajaron a manera de talleres participativos, partiendo del conocimiento previo de los participantes, de sus experiencias, expectativas y de la realidad sociocultural en la que se mueven; para esto se conceptualizaron los temas por parte de los facilitadores, acudiendo a diferentes técnicas e instrumentos pedagógicos como: presentación en diapositivas, plenarias, equipos de trabajos, exposiciones grupales y participativas, y como recursos didácticos rotafolios, colores, hojas blancas, marcadores, tarjetas impresas con imágenes de los derechos de las mujeres y actividades lúdicas. Esto se detalla en las cartas descriptivas anexas a este documento.

A partir de estas condiciones generales, se presenta en seguida las relatorías por cada una de estas sedes.

### **SEDE 1: RIVERA ESQUIPULAS.**

Asistentes: 52 participantes, 48 mujeres y 4 hombres todos hablantes del español, provenientes de diferentes localidades tales como: Rivera Santo Domingo, Rivera Piedra Grande y Rivera Esquipulas, todas pertenecientes al municipio de Coapilla Chiapas.

Rivera Esquipulas, está situada a 15 minutos y como a 10 km de la cabecera municipal de Coapilla Chiapas, recorriendo un tramo de carretera pavimentada y una mínima parte de terracería. Esta localidad, lleva este nombre en honor al patrono de la localidad, es una comunidad de aproximadamente 450 habitantes en el que todos y todas hablan el español. Los y las asistentes a este taller, son habitantes de las localidades antes mencionadas y se ubican en un radio de 6 kilómetros a la redonda, oscilan entre los 23 y 83 años de edad, en su gran mayoría saben leer y escribir, las mujeres que participaron se dedican a los quehaceres del hogar como es lavar, trapear, planchar, cocinar, amarrar lonch, darle de comer a los animales, y algunas de ellas también comentaron que se autoemplean vendiendo “dulces, pan, comida, tejiendo petates y sombreros de palma, otras sembrando y vendiendo flores pero en menor escala”. Y en el caso de los hombres se dedican a la “agricultura, sembramos maíz, frijol, y muy poco la ganadería y todo lo que producimos es de autoconsumo”.

En Rivera Esquipulas, su oferta educativa es Educación Preescolar, Educación Primaria y Educación Telesecundaria todas estas adheridas al sistema educativo estatal y federal; para estudiar educación media superior tienen que trasladarse hasta la cabecera municipal a 15 minutos en el que se encuentra un plantel del Subsistema COBACH, y para estudiar Educación Superior tienen que viajar al municipio de Copainalá Chiapas, en el que se encuentra ubicado un Campus Universitario de la UNACH ó bien a la Capital del Estado que se encuentra a 2 horas 30 minutos y en el que se oferta una gama de opciones y carreras universitarias. Por su cercanía con la zona urbana tienen servicios de agua, potable, drenaje, algunas calles pavimentadas y energía eléctrica; en salud todas estas localidades asisten a la cabecera municipal. Una de las problemáticas más graves que tienen es no tener fuentes de empleo de manera estable.

Las mujeres carecen de los principales servicios básicos como es salud, educación, trabajo y los pocos con los que cuentan son insuficientes y de mala calidad debido que hay escasas en los medicamentos, falta de médicos y enfermeras; además, cuando asisten a sus consultas el servicio es incompleto debido a que no hay una exploración, revisión y por la misma demanda el servicio a veces es insuficiente. Por otro lado, en la comunidad y en la región no existen datos de que las mujeres participen en la toma decisiones de la comunidad, es decir, no han habido mujeres agentes municipales, ni comisariada ejidal, mucho menos una mujer que haya sido juez; es decir existe poca participación ciudadana de las mujeres y son los hombres los que toman las decisiones por ellas mismas, toman las decisiones comunitarias, son ellos los que a veces gestionan los pocos y algunos proyectos, las mujeres por si solas no toman la iniciativa de participar o gestionar sus propios proyectos, sino mas bien están esperanzadas a las dadas que el gobierno federal y estatal les da, de los diferentes programas asistenciales y de subsistencia como es el programa oportunidades que más que beneficiarlos sigue fomentando el paternalismo en las mujeres, fomentando aun mas sus rol de mujeres, sin

que ellas puedan ver por su propia condición y posición de mujer, por otro lado el programa semilla para crecer, amanecer, Chiapas solidario entre otros, más que de dotarlos de procesos de capacitación, de conocimientos, herramientas, habilidades, de cómo trabajar y fortalecer la participación, los enseña a seguir viviendo en el paternalismo y conformismo aun cuando ellas mismas comentaron “queremos proyectos productivos, clínicas, carreteras, programas de viviendas, créditos para trabajar, cursos de capacitación” no son capaces de caminar por si solas, se resisten al cambio aun viendo sus necesidades de vida.

#### DESARROLLO DEL TALLER.

Actividad: Bienvenida y presentación.

- “Queremos conocer y aprender cuales son nuestros derechos como mujeres, queremos conocer todo lo que nos van enseñar, no conocemos nada de lo que nos traen, conocer algo nuevo, tener experiencias nuevas para compartir con las compañera y nuestros hijos, saber que es equidad”.
- Como mujeres participamos “asistiendo a las reuniones escolares, participamos en la comunidad haciendo el aseo del ejido, en las reuniones de oportunidades como vocales de nutrición y de salud”, participamos en el “trabajo colectivo ocupando cargos de tesoreras de la escuela”, “en los cargos de los grupos religiosos que hay en la colonia, en la legión de María, como presidentas o secretarias, participamos como tutoras, como asistente rural de salud, o bien como promotora comunitaria, hemos participado recibiendo cursos de saneamiento y limpieza”, “nosotros hemos participado como agentes municipales, como policía rural, hacemos gestoría de proyectos”.
- Que en el taller “haya confianza, comunicación, respeto entre participantes, aclaración de dudas, seriedad, participación para que aprendamos, unidad como mujeres e interés”, y que no les gustaría que hubiera relajos y burlas entre participantes, o discriminación, mucho menos que haya discusión, o violencia entre compañeras”.

Al inicio de la actividad, algunas de las participantes preguntaron el tiempo que iba tardar el taller ya que tenían cosas que hacer, además se pudo observar en algunas de las participantes que había poca voluntad y disponibilidad de querer permanecer en el taller. Por otro lado, algunas de las participantes comentaron que algunas veces han participado en otros talleres y cursos de oportunidades pero no de mucho tiempo, se pudo observar en algunas de las participantes que esperaban recibir algo a cambio por asistir al curso de capacitación, es decir esperaban alguna remuneración económica o algún pago. Por lo que se les explicó detenidamente las características del curso, objetivos y aunque sin mucho entusiasmo al inicio, permanecieron y con las primeras dinámicas de grupo se involucraron y al final expresaron su gusto por los resultados.

Actividad: Conductas masculinas y femeninas.

Contenidos: Roles sociales. Género. Igualdad. Equidad.

Para esta actividad, por el número de participantes se dividió al grupo en 4 subgrupos utilizando la dinámica “Canastas de flores”, se les entrego hojas de rotafolio

a cada uno de los equipos, en el que plasmaron las conductas masculinas y femeninas, esto con el fin de adentrar a los participantes al tema de roles sociales, género, igualdad y equidad.

- Conductas masculinas: los hombres son: “machistas, mujeriegos, violentos, borrachos, golpeadores, irresponsables, vagos, drogadictos, traicioneros, rebeldes, hacen críticas negativas, agresivos, abusivos, mantenidos, haraganes, farsantes, habladores, violentos sexuales”, “ponen pantalones, suben los arboles, ponen sombreros, ponen botas, son policías, trabajan en el campo, representan cargos en la comunidad, juegan carritos, montan caballos, levantan cosas pesadas, engendran hijos y son de diferente sexo”.
- Conductas femeninas: las mujeres “bordamos, tejemos, lavamos a mano, torteamos, cuidamos a los niños, hacemos comida, nos maquillamos, ponemos zapatilla”; “hacemos pan, preparamos mermeladas, planchamos, compramos la despensa, cargamos la leña, sembramos y vendemos flores, limpiamos y cuidamos la milpa, preparamos el queso, realizamos petates, barremos, lloramos, atendemos al esposo”. También andamos “cabello largo, ponemos aretes, nos pintamos las uñas, ponemos falda, tenemos a nuestros hijos, amamantamos a los hijos, chismosas, cobardes, dejadas, fodongas, viejas borrachas, sembramos flores y hacemos tamales”.

Lo anterior fue expuesto en plenaria por las y los participantes, el/la facilitadora explicaron el porqué de las conductas masculinas y femeninas, y como estas se van adquiriendo, posteriormente se les explico, el concepto de sexo y género.

Pudimos observar que en la población existe un desconocimiento sobre el tema de género, igualdad y equidad, sin embargo, la breve información que la comunidad ha recibido o escuchado de algunas fuentes, ha permitido que mujeres y hombres empiecen a identificar y reconocer sus roles sociales, y que resulta de suma importancia en los procesos de participación y desarrollo social, por ende en la equidad de género, ya que comentaron que hoy día existe una diferencia en la convivencia entre hombres y mujeres, sobre todo en los jóvenes que tienen la posibilidad de estudiar un grado o nivel de estudios, donde les permite reconocer e identificar su derechos, responsabilidades y obligaciones como mujeres y hombres, esto en comparación con las generaciones anteriores, quienes sostenían con mayor rigidez los roles de género tradicionales o de patriarcado, más aun que sus costumbres, tradiciones y su propia cultura no permitían que los hombres se mezclaran en las actividades de las mujeres o viceversa. Estos cambios les han generado la impresión de que en la actualidad la equidad de género y la igualdad se encuentra presente en las comunidades, fomentado y promoviendo por la misma necesidad reciente y creciente de los mismos de compartir tareas domésticas y económicas para que puedan ambos acceder a una mejor calidad de vida.

Actividad: Derechos perdidos, derechos encontrados.

Contenidos: Derechos Humanos de las Mujeres.

Para esta actividad, se formaron equipos mediante una dinámica “Las lanchas” habiendo integrado los 2 equipos se les entrego al azar a cada una de las participantes imágenes que hacen alusión a los derechos de las mujeres, en la que cada participante busco relacionar la imagen con la contraparte escrita. Al encontrar cada uno de los derechos con su respectivo, comentaron y reconocieron en plenaria los derechos de las mujeres con las aclaraciones pertinentes por parte de los facilitadores, haciendo mayor énfasis en los derechos en que pueden hacer efectiva la participación ciudadana de las

mujeres tales como el “derecho a la participación en la vida política, derecho a expresarse libremente, derecho a tomar decisiones, derecho a la igualdad de oportunidades”. Comentaron que tales derechos no se ejercen en la comunidad, “solo los hombres participan en la comunidad, ellos son agentes municipales, son policías rurales, son juez rural, y nosotras las mujeres nos dedicamos al hogar, a veces participamos en los comités escolares, en las reuniones de oportunidades, en los comités de desayunos escolares, pero nos gustaría ser agente municipal”.

Otro comentario con respecto a los derechos humanos fue “cuando asistimos al médico no hay medicamentos, hacen falta doctores, a veces cuando hay reuniones no nos toman en cuenta, y los candidatos solo vienen cuando hay campañas y después ni nos toman en cuenta”. Posteriormente el facilitador, les explico de la importancia de sus derechos como mujeres y de hacerlos valer tanto en la comunidad, en el hogar y en la toma de decisiones de su municipio, comentándoles de los beneficios que pueden obtener si hacen validos sus derechos como mujeres.

Se pudo observar que la población tanto masculina y femenina, identifica y reconocen que tienen los mismos derechos desde que nacen. Sin embargo, a pesar de que sus derechos están reconocidos por ambos, hombres y mujeres, son las mujeres las que afrontan situaciones en la que sus derechos no siempre son respetados, son sus compañeros varones quienes las han coartado de esa oportunidad de hacer valer y defender sus derechos como mujeres.

Actividad: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

Contenidos: Desarrollo humano y local sustentable con PEG.

Para esta actividad, habiendo analizado e identificado cada uno de sus derechos como mujeres, se les entrego una hoja blanca en el que plasmarían un dibujo, partiendo de la interrogante ¿Como les beneficiaría la participación social y política si las mujeres de la comunidad participan? Al termino de los dibujos cada uno fue colocándolos en papel kraft, posteriormente en plenaria expusieron y comentaron los resultados.

- “Que hubiera más empleos para las mujeres, centros de salud, mejores viviendas, proyectos de flores, invernaderos para sembrar flores, mejores calles”, de igual forma, también expresaron que otros de los beneficios si ellas ejercieran el derecho a la participación seria “ampliación de energía eléctrica para la comunidad, proyectos de aves de corral, gallinas, realizarme como mujer y hacer lo que no pude hacer, estudiar una carrera y ayudar a mis hijos, pavimentación de calles, traer más capacitación, asesoría técnica, fortalecimiento de abonos orgánicos, capacitación sobre remedios caseros.”
- Otros beneficios para la comunidad serian “mejores escuelas, huertos familiares para ya no comprar verduras, gestionar para que hicieran la carretera, granjas de pollitos, y gallinas ponedoras”

Al término de la plenaria, los facilitadores hicieron la reflexión y comentaron sobre la importancia que tienen estos beneficios para ellas como mujeres y para la propia comunidad, eso se puede lograr en el momento que ellas ejerzan el principio y el derecho de participar y gestionar sus propios proyectos para la comunidad y como mujeres. Esto a partir de los conceptos de desarrollo humano como el “proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades” (PNUD). Pero no se limita al acceso al empleo y a servicios de educación y salud, sino que abarca otras dimensiones fundamentales de la humanidad tales como “el goce de

libertades civiles y políticas y la participación de la gente en los diversos aspectos que afectan sus vidas". El concepto de desarrollo humano incluye pues la problemática de la gobernabilidad democrática, la participación y vigilancia ciudadana y la generación de capital social. Desarrollo equitativo subraya no sólo la necesidad de que todas las personas, sin distinción ni exclusión de ningún tipo, puedan obtener estas capacidades del desarrollo humano, sino también el hecho (bien reconocido hoy) de que el crecimiento económico no significa necesariamente mejora para todos, es decir que un "desarrollo" que agranda la brecha social no es un "desarrollo".

La perspectiva de género, ha evidenciado que los procesos de desarrollo lejos de ser neutros, han sido desiguales y inequitativos sobre todo para las mujeres. Por lo que en el municipio de Coapilla, las desigualdades sociales son evidentes sobre todo en las zonas rurales y más aun para el sector más vulnerable que son las mujeres, dado que como mujeres les ha sido difícil poder acceder a mejores condiciones sociales y de servicio.

Los beneficios que pudieran obtener a través de su participación ciudadana se reduce a las actividades que por años han realizados, es decir, se centran en su rol de mujer y no ven más allá de su condición y posición de mujer, por conquistar espacios en la política, lo social, laboral y sobre todo en la que puedan tomar decisiones, gestionar sus propios proyectos y recursos, en que puedan beneficiarse y llevar mejores condiciones de vida para sus familias y sus comunidades.

Actividad: Carta de Propuestas.

Contenido: Propuestas formales para el municipio.

Se les hizo entrega de tarjetas de colores en la que cada participante tenía que escribir una propuesta para fortalecer y enriquecer la participación ciudadana de las mujeres en sus comunidades y en el municipio, y que a través de la práctica y el proceso ellas mismas puedan reclamar sus derechos, con ello puedan participar en la administración pública y en la sociedad civil.

- "Queremos participar y hacer solicitud para trabajar proyectos, para el beneficio de mi familia y de mi comunidad",
- "Para sembrar y producir flores necesitamos capacitación y que nos enseñen como producir mejor."
- "Necesitamos proyectos de flores y rosas para obtener beneficios económicos y salir adelante en nuestra comunidad". "Proyectos de huertos familiares". "Proyectos de hortalizas". "Tenemos terrenos para cultivar gladiolos, crisantemos, duraznos, fresas, aves de corral"
- "Que haya unidad entre mujeres, que no nos dejemos mangonear de personas que no quieren que avancemos"
- "Sentirme realizada de poder desempeñar actividades para mejorar la comunidad beneficiándonos los que vivimos en ella"
- "Necesitamos hacer gestiones de proyectos, recibir cargos en la comunidad y debemos ser unidas." "Solicitamos un centro de Salud."
- "Seguir gestionando, para reforestar, no podemos cumplir nuestros sueños por no tener recursos para poder gestionar".
- "Proyectos de panadería."
- "Trabajo en equipo."
- "Capacitación para mujeres."

- “Acompañamiento para ir a las dependencias y lograr lo que queremos.”
- “Revestimientos de caminos están muy malos.”
- “Mejorar la educación y mejores aulas.”
- “Organizarnos como grupos de mujeres y hacer gestiones.”
- “Necesitamos más asesoría y conocer más de nuestros derechos y así poner en práctica lo que aprendamos”
- “Necesitamos de la ampliación de la energía eléctrica y que nos acompañen a la dependencia.”
- “Proyectos de viviendas.”
- “La comunidad si está organizada y si pone en práctica lo que aprende, puede prosperar por el trabajo de la gestoría y la responsabilidad.”
- “Capacitación de cómo nos podemos dirigir a las dependencias”.

Estas comunidades, además de estar cercanas a la cabecera municipal no dejan de ser comunidades que enfrentan rezagos sociales de antaño, y más aun en las mujeres, siendo este el grupo más vulnerable, provocando que no logren un desarrollo económico y social, por ende no les permite mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.



Actividad: Evaluación.

Contenidos: Conocimiento del tema, facilitadores, material, duración del taller, participantes, temas de interés.

- “Nos sentimos contentas, nunca nos habían dado un curso sobre este tema, además lo que nos enseñaron estuvo muy claro y entendible, los materiales que nos dieron para trabajar fueron claros, nos gusto porque pudimos decir lo que pensamos, nuestra ideas en los dibujos, y escribimos cuales son las necesidades que tenemos en la comunidad”.
- “Los tiempos que trabajamos fue suficiente, nos gustaría que estos temas se dieran en nuestras comunidades, porque nos sirve como mujeres, pero que también inviten a los hombres.”
- “... los juegos que hicimos estuvieron divertidos, pero nos gustaría conocer más sobre los derechos humanos, derechos de las mujeres, sobre la equidad de género, que nos dieran como gestionar proyectos, nos gustaría que para la próxima nos avisen con más tiempo y que no sean muy alargados los talleres, que sean de 2 horas.
- “Ojala esto tenga buenos resultados y apoyos para nostras mismas”.

Por lo anterior, se pudo observar que hay interés por seguir capacitándose en cuanto a los temas, pero comentaron que estos talleres fueran más cortos o por sesiones, porque a veces tienen que hacer y que además no conocen del tema y carecen de la información y esto les ayuda como mujeres.

Es importante mencionar que en la región prevalece el paternalismo y dependencia de la población hacia el asistencialismo del gobierno, esperan que el gobierno les solucione toda la problemática que ellos tienen sin poner o dar lo que a ellos les corresponde.

Actividad: Caracol.

Contenidos: Cierre y despedida

En esta actividad, se concluyó haciendo un resumen de lo más relevante, la facilitadora organizó al grupo, que se tomaran de la mano, y formaran un caracol, la facilitadora iba comentando lo que se vio en el curso como si narrara una historia, los y las participantes fueron recordando uno a uno lo visto en el taller y al término de esto se concluyó agradeciendo su asistencia al taller.

La respuesta de esta última actividad, es algo que causó motivación en los y las participantes, ya que algunas de ellas manifestaron sentirse contentas y agradecidas por lo aprendido, argumentando que lo visto lo pondrán en práctica con sus familias y compañeras.

## SEDE 2: COAPILLA, CHIAPAS

Se trabajó con 23 mujeres hablantes del español provenientes de diferentes barrios de la zona urbana: Barrio San Isidro, Barrio San Antonio, Barrio Centro, Barrio San Juan, Barrio Guadalupe, Barrio San Esteban.

Las asistentes a este taller fueron habitantes que hablan el español, que oscilan entre los 23 y 70 años de edad, todas saben leer y escribir, se dedican a los quehaceres del hogar, por lo que algunas de ellas expresaron que no disponían de mucho tiempo para tomar la capacitación, debido a que tenían que incorporarse a sus actividades cotidianas, ir a traer a sus hijos e hijas a la escuela, al kínder, o bien cubrir con sus jornadas laborales; aunado a ello, se pudo observar en algunas de las participantes la poca voluntad y disponibilidad de querer permanecer en el taller y menos al saber que no obtendrían ningún pago por su permanencia, esto hizo que se le dedicara un poco más de tiempo a la explicación previa de lo que se trataría en el taller para despertar su interés, lo cual se logró aunque iniciamos un poco más tarde la actividad.

Estos barrios, por estar en la zona urbana de la cabecera municipal, cuentan con los servicios básicos como es agua potable, drenaje, alcantarillado, calles pavimentadas, energía eléctrica y servicios de salud. En lo que respecta a la oferta educativa, cuenta con servicios de guardería, educación preescolar, primaria, secundaria, bachilleratos en su modalidad de COBACH, en lo que concierne a educación superior la universidad más cerca está en el municipio de Copainalá, un Campus Universitario de educación virtual de la UNACH, la cual oferta carreras afines a las cuestiones agrícolas y ganaderas. La principal actividad económica de las participantes es el quehacer del hogar, comercio informal o bien se autoemplean vendiendo algunos productos.

### DESARROLLO DEL TALLER

Actividad: Bienvenida y presentación.

Contenidos: Presentación del tema y facilitadores. Encuadre.

- “Queremos aprender sobre lo que es equidad, conocer nuestros derechos, llevar más conocimientos a nuestras compañeras de barrios, queremos aprender para enseñar a las demás mujeres”,
- “Hemos participado como presidentas de los comités escolares, vocal de oportunidades, promotoras del voto, secretaria general de partido, consejeras de

partido, control y vigilancia del barrio, comité de desayunos escolares y gestora del programa pisos firmes”.

- “Que en el taller haya confianza, comunicación, respeto entre participantes, aclaración de dudas, y que no hubiera confrontación entre participantes, o discriminación, mucho menos que haya discusión, o violencia entre compañeras”.

Actividad: Conductas masculinas y femeninas.

Contenidos: Roles sociales. Género. Igualdad. Equidad.

- El equipo que escribió sobre las conductas masculinas comentaron los hombres son: “machistas, mujeriegos, violentos, borrachos, mandilones, mentirosos, flojos, celosos, trabajadores, profesionistas, hogareños, detallistas, tienen sexo, tienen esperma”.
- Y el equipo que trabajó las conductas femeninas dijeron que las mujeres “nos maquillamos mucho, son muy provocativas, mujeres que gastan mucho, mujeres con mal vocabulario, irresponsables, las mujeres somos discriminadas, maltratadas, marginadas, mujeres que abandonan a sus hijos, fodongas, irresponsables y también hay mujeres responsables porque lavamos la ropa, estamos pendiente en la educación, hacemos los alimentos, limpiamos la casa, mujeres con adicciones al alcohol, drogadicción, prostitución, algunas ven películas pornográficas, tenemos hijos y amamantamos”.

A partir de estas participaciones los facilitadores abordaron los temas de roles sociales, género, igualdad y equidad.

En este taller, se pudo observar que la población que estuvo presente, tienen poco conocimiento sobre estos temas, sin embargo, la breve información que la población tiene es porque la han recibido o escuchado de la televisión o la radio, que ha permitido que las mujeres empiecen a identificar y reconocer sus derechos y roles sociales un tanto diferente a los tradicionales, resultando de suma importancia en los procesos de participación y desarrollo social, por ende en la equidad de género. Reconocieron los cambios en las relaciones entre hombres y mujeres en los últimos años y sobre todo en las generaciones recientes que ya son muy diferentes a las generaciones de nuestros padres y abuelos, quienes sostenían con mayor rigidez los roles de género tradicionales o de patriarcado.

Estos cambios, han generado la impresión de que en la actualidad la equidad de género y la igualdad de oportunidades, se encuentra presente en las zonas urbanas, fomentado y promoviendo la misma necesidad de que hombres y mujeres deban de compartir tareas domésticas y económicas para que ambos puedan acceder a una mejor calidad de vida, sin embargo, esto no se refleja en las condiciones reales de vida, ya que podemos decir que hay un nivel de sensibilidad hacia el género mayor que en años anteriores pero aún no se refleja en las condiciones reales de vida de la población.

Actividad: Derechos perdidos, derechos encontrados.

Contenidos: Derechos Humanos de las Mujeres.

Para esta actividad, se le entregó al azar a cada una de las participantes imágenes que hacen alusión a los derechos de las mujeres, en la que cada participante busco relacionar la imagen con la contraparte escrita. Al encontrar cada uno de los derechos

con su respectivo texto las asistentes comentaron y reconocieron en plenaria los derechos de las mujeres, haciendo mayor énfasis en los derechos que pueden hacer efectiva su participación ciudadana, tales como el “derecho a la participación en la vida política, derecho a expresarse libremente, derecho a tomar decisiones, y el derecho a la igualdad de oportunidades”.

- Estos derechos no se ejercen en el municipio, “ya que solo los hombres participan, ellos son agentes municipales, comisariados ejidales, son ellos los que toman las decisiones del municipio sin tomarnos en cuenta, prueba de ello el que es presidente municipal es hombre.” Nosotras las mujeres nos “dedicamos al hogar, aunque a veces participamos en los comités escolares, en las reuniones de oportunidades, en los comités de desayunos escolares, pero también nos gustaría algún día ser presidenta municipal, o aunque sea regidoras, o agente municipal”.
- “Cuando asistimos a la presidencia municipal a solicitar algún apoyo u proyecto no nos hacen caso, también cuando vamos al médico no nos atienden bien, a veces los doctores no están, solo la enfermera, y a veces no hay medicamentos, a veces cuando hay reuniones no nos toman en cuenta, solo nos buscan cuando hay campañas políticas y después se olvidan de nosotras.”

A partir de esto el facilitador abordó la importancia de los derechos como mujeres y de hacerlos valer en la vida política, económica, social y cultural del municipio, con ello puedan tomar sus propias decisiones y considerar sus propias necesidades; dejando en claro los beneficios que les puede dar la participación ciudadana, siempre y cuando ellas como mujeres puedan hacer validos sus derechos de participación social, libertad de expresión y de tomar sus propias decisiones como mujeres.

Actividad: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.  
Contenidos: Desarrollo humano y local sustentable con PEG.

A partir de la técnica de dibujos con pregunta guía ¿Como les beneficiaria la participación social y política si las mujeres de la comunidad participan? Y su exposición en plenaria se obtuvo lo siguiente.

- los beneficios que pueden obtener si como mujeres ejercieran el derecho y el principio de la participación social, serian: “que hubiera más empleos para las mujeres, para no estar sujetadas solo a los hombres, ser independientes, centros de salud con mejores servicios y atención a las mujeres, así evitar problemas en los partos, mejores viviendas, proyectos de flores, invernaderos para sembrar flores, mejores calles”.
- “Que nos den trabajo a las mujeres y que nos paguen bien, que haya espacios para nuestros hijos en (guardería) pero que no sean caros y así nosotras podamos trabajar, promover espacios de diversión, casa para los ancianos para que los atiendan bien y que no les cobren”.
- Por otro lado, es importante que los “hombres reciban platicas con psicólogos, que entiendan que también las mujeres tenemos derecho a estudiar y trabajar, gestión de un mercado para que la gente participe y pueda vender sus productos”.
- “Aperturas de nuevas vialidades y comercios, apertura de espacios para practicar el deporte y así evitar vicios, fuentes de empleo como fabricas, proyectos de aves de corral, gallinas, traer más capacitación y asesoría técnica”.

Por mucho tiempo, la idea del desarrollo se relacionó exclusivamente con los indicadores económicos, como el incremento productivo, el impulso a los mercados, la generación de ganancias o bien el aumento del poder adquisitivo. Pero en esta última década este concepto se centra en las personas y se relaciona con la expansión de capacidades y libertades humanas, entendidas como medios y fines del desarrollo. Por lo que a partir de estas propuestas, se busca fortalecer la participación ciudadana de las mujeres de manera equitativa en los diferentes ámbitos del espacio público y local; esto a través de la vía del empoderamiento y como agentes transformadoras de su propia realidad. De ahí la importancia, de incorporar y transversalizar las políticas públicas en la administración municipal esto con el fin de poder subsanar y reorientar la participación ciudadana de las mujeres dentro de la administración municipal.

Actividad: Carta de Propuestas.

Contenidos: propuestas formales para el municipio.

Mediante el uso de tarjetas de colores, cada participante hizo una propuesta para fortalecer y enriquecer la participación ciudadana de las mujeres en sus comunidades y en el municipio.

- “En el pueblo de Coapilla necesitamos que cuando haya propuestas para contiendas políticas participemos las mujeres como candidatas y así poder salir adelante como mujeres”
- “Taller de tejidos y bordados, han hecho gestiones pero nadie les ha hecho caso”
- “Fuentes de trabajo permanente”
- “Organización de grupos para gestionar proyectos”
- “Capacitación para conocer bien nuestros derechos y poder ejercerlos”
- “Capacitación para gestionar proyectos, acompañamiento a las dependencias y con ello traer beneficios para la comunidad”
- “Acompañamiento e insistencia en los procesos de gestión”
- “Organización de grupos de mujeres para planear y gestionar un proyecto de beneficio para la comunidad y para nostras las mujeres”
- “Ejercer nuestros derechos y que no hagan distinción de partidos porque todos somos iguales”
- “Ser positivos sin importar si nos equivocamos”
- “Promover entre nosotros mismos la participación ciudadana sin importar si tenemos estudio”
- “Que las autoridades nos tomen en cuenta, que no haya discriminación por ser pobres o de otro partido político”
- “Formar equipos de trabajo y como mujeres tomemos nuestras propias decisiones”
- “Tener valor y valentía para tomar las decisiones como mujeres y así seamos tomadas en cuenta”
- “Perder el miedo como mujeres, que nadie nos humille, que no nos menosprecien”
- “Inculcar a los hijos desde pequeños que participen en la toma de decisiones de la comunidad”

Si bien los cambios a favor de las mujeres son sustanciosos, no ha beneficiado todavía al conjunto de mujeres; su situación se ha deteriorado y se ha vuelto más compleja debido a las múltiples jornadas de trabajo, a la feminización de las jefaturas

de familia, de la pobreza, de la agricultura, de la migración por mencionar algunos ejemplos. Pero aun no puede asegurarse que los logros alcanzados hasta ahora hayan propiciado condiciones más equitativas para las mujeres con relación a los hombres.

Todo lo anterior, permite diagnosticar tanto las políticas que busquen resolver las necesidades prácticas, como aquellas que se enfoquen en la persecución de los intereses estratégicos de las mujeres, claro sin excluir, por otra parte, a la población masculina en el empeño por generar y arraigar la equidad y la justicia social de las mujeres del municipio.

Actividad: Evaluación

Contenidos: Conocimiento del tema, facilitadores, material, duración del taller, participantes, temas de interés.



En la evaluación del taller, las participantes manifestaron una valoración muy positiva, con respecto a los materiales empleados, los temas que se abordaron, los facilitadores; aunque comentaron que los tiempos estimados para el taller fueron muy largos, sugirieron que pudieran ser talleres de menos tiempo debido a que tienen actividades que hacer, por otro lado consideraron que los ejemplos fueron acordes al contexto y a la población.

Reiteraron la importancia de que este taller se realice en otras comunidades, lo que más les gusto fueron las dinámicas grupales, ya que les permitió salir de la rutina, también comentaron que los temas sobre equidad, igualdad, género, derechos de las mujeres son temas que les permite a ellas estar informadas, pero sobre todo que les permitió “conocer sus propios derechos como mujeres”.

Por otro lado, manifestaron que les gustaría conocer más a profundidad, temas como los “derechos humanos, derechos de los niños, de las mujeres, gestión de proyectos, organización de grupos y mas sobre el género y la violencia”.

Al finalizar, expresaron su deseo de que se le diera seguimiento a las actividades realizadas y solicitaron el acompañamiento de las autoridades. Se observó el interés de seguir trabajando nuevos procesos de capacitación y sensibilización en relación a estos temas, ya que dentro de estos se despertó una conciencia de su situación actual desde la perspectiva de género. Aun cuando al principio algunas de ellas se mostraron indispuestas de recibir el taller, conforme fue transcurriendo el tiempo, se manifestaron ávidas de recibir más información que favorezca la participación ciudadana de ellas como mujeres y por ende puedan alcanzar el desarrollo vital de su comunidad.

Actividad: Caracol.

Contenidos: Cierre y despedida.

En esta actividad, se concluyó haciendo un resumen de lo más relevante del taller, se organizó al grupo para que se tomaran de la mano, y formaran un caracol, la facilitadora iba comentando lo que se vio en el curso como si narrara una historia, las participantes fueron recordando uno a uno lo visto en el taller y al término de esto se concluyó con el taller agradeciendo a cada una de las participantes sus asistencias al taller. Igual que en la sede anterior, la despedida fue muy emotiva por parte de las mujeres, quienes se acercaron para agradecer de manera personal por el trabajo realizado y el esfuerzo de los facilitadores por haberlas involucrado en el tema.

### SEDE 3: RIVERA LLANO GRANDE

Ribera Llano Grande, ubicada al sureste de Coapilla a 1560 metros de altitud. Tiene 800 habitantes. En esta localidad, se dieron cita 36 participantes; 33 mujeres, 3 hombres, habitantes de la Ribera San Juan y Llano Grande. La carretera de acceso a la comunidad es riesgosa, debido a los deslaves y erosiones del suelo.

Los asistentes a este taller fueron habitantes que hablan el castellano, aunque algunos además el tzotzil; las edades del grupo oscilaban entre los 23 y 71 años, en su mayoría saben leer y escribir.

Cuentan con los servicios básicos de drenaje, luz, agua potable, aunque estos últimos son intermitentes. La localidad posee una calle pavimentada, servicio de telefonía celular y televisión por cable. Las religiones predominantes son la Iglesia Adventista, Católica, Presbiteriana y Pentecostés. Existe clínica de salud en la comunidad, con servicio de emergencia, tienen algunos medicamentos y una enfermera.

Cuentan con educación preescolar y primaria federalizada y telesecundaria; la educación media superior (COBACH), es necesario cursarla en el Municipio de Coapilla. En lo que respecta a la educación superior, la unidad académica más cercana se encuentra en Copainalá, campus de la Universidad Autónoma de Chiapas.

Su principal actividad económica gira en torno al comercio artesanal y la agricultura. Las mujeres elaboran petates, escobas, pan, dulces y alimentos preparados que venden en la comunidad y en la cabecera municipal. Los hombres principalmente, y algunas mujeres, siembran maíz, frijol, chayote, aguacate y algunas variedades de flores.

#### DESARROLLO DEL TALLER

Actividad: Bienvenida.

Contenidos: Presentación del tema y facilitadores. Encuadre.

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 algo nuevo, compartir lo aprendido con la familia y obtener algún beneficio.

Las mujeres normalmente participan en su comunidad en el comité de padres de familia, actividades del Programa de Oportunidades (como en cargos y pláticas), asistiendo a asambleas generales y ejidales, sólo cuando el esposo está ausente, como representantes en las asambleas de barrios y en el cuidado del medio ambiente.

En conjunto, se establecieron colectivamente las reglas para el desarrollo del taller. Las mujeres comentaron que en el taller deseaban respeto, confianza, compañerismo, amistad, solidaridad, respeto por las diferencias religiosas, derechos humanos, confidencialidad y consolidar ideas. Lo que no deseaban en el taller, fue contradicción, conflicto, chisme, injusticias y burlas.

El grupo participante expuso que los ámbitos donde se centra la participación ciudadana de las mujeres son en la escuela, la iglesia, la limpieza de la comunidad, el programa de Oportunidades y como oyentes en las asambleas generales y ejidales. Los hombres, por su parte pueden asumir cargos en la comunidad como agentes municipales, comisariados, policías rurales y ejidatarios. Es importante señalar la relación que existe entre las áreas de participación ciudadana de las mujeres y los roles que socialmente les

son asignados y permitidos, mientras que los hombres se encuentran en posiciones de poder en donde se toman decisiones y se administran los recursos materiales y naturales.

Actividad: Conductas masculinas y femeninas.

Contenidos: Roles sociales. Género. Igualdad. Equidad.

---

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: 'hacer vestidos', 'hacer el aseo de la casa', 'tener a los hijos', 'pintarse', 'sembrar flores', 'cuidar animales', 'hacer petates', 'ayudar como partera', 'traer leña', 'lavar la ropa', 'moler nixtamal', 'tortear', 'lloramos', 'abrazamos a los hijos', 'besamos a las amigas, a la comadre', 'parir hijos', 'amamantamos', 'ser sensibles', 'atender primero al esposo y a los hijos', 'nos estresamos por el quehacer', 'llegamos a la iglesia', 'visitar a los amigos y familiares', 'convivir'.

El segundo equipo, que trabajó sobre las 'cosas que hacen los hombres' compartió lo siguiente: 'hacen trabajo en el campo', 'decisiones en el hogar', 'administración en lo económico', 'son infieles', 'son celosos', 'conflictos en el hogar', 'son irresponsables en el hogar', 'son dominantes o machistas', 'son aburridos', 'son golpeadores o violentos', 'son mandilones', 'el que engendra a los hijos', 'agreden y golpean a las mujeres', 'son mandones', 'son procreadores de muchos hijos'.

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, no obstante de considerar que tienen la capacidad para participar. Mencionaron que tampoco ejercen cargo alguno, salvo en la iglesia, escuela y el 'programa de oportunidades', por lo tanto, las decisiones las toman los hombres en todas las esferas de la comunidad.

En el tema de los roles sociales, las mujeres comentaron que los hombres en general, no se involucran con las actividades del hogar y, cuando lo llegan a hacer, la comunidad comenta que son hombres que 'andan bajo las nahuas' de las mujeres, haciendo alusión al rechazo por parte de la gente hacia el hecho de que los hombres realicen tareas domésticas.

Las mujeres tienen gran claridad sobre las actividades que les dicta su rol social, el cual se presenta clara y rígidamente definido, sustentado bajo la premisa de que las mujeres y los hombres tienen conductas o características de personalidad que son exclusivas para su sexo, determinadas desde luego, por sus órganos sexuales. Determinando como el 'sentir', 'ser débil', 'hacer oficio', entre otras, como actividades que son innatas en las mujeres, así como el machismo, la infidelidad y la promiscuidad son inmanentes en los hombres.

Cualquier comportamiento fuera de lo que se espera 'ser hombre' o 'ser mujer' es repudiado y reprobado por la sociedad en general, tal como sucede con los hombres que 'se atreven' a involucrarse en tareas domésticas (trabajo subvalorado considerado como propio de las mujeres), denominándolos por la comunidad como 'mandilones', 'hombres que andan bajo las nahuas de la mujer' o 'débiles', como una estrategia que pretende hacerlos desistir de continuar realizándolas, ya que comprometen su identidad y su preferencia genérica.

Actividad: Derechos perdidos, derechos encontrados.

Contenidos: Derechos Humanos de las Mujeres. Políticas públicas con PEG.

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, incluso la localidad entera, compuesta por hombres y mujeres han sido los encargados de restringir este derecho.

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.

Previo al ejercicio de los derechos humanos, las mujeres comentaban que sólo las mujeres que son golpeadas son víctimas de violencia, como si la coloración de un golpe en el cuerpo, hiciera las veces de una visibilización involuntaria de la violencia contra las mujeres. No obstante de ser percibida como violencia, esta transgresión es 'tratada' en el ámbito de lo privado, tomando la forma de un mito o de un tabú del que apenas se menciona simbólicamente al interior el hogar. Con esa privatización, las violaciones contra los derechos de las mujeres se han hecho invisibles e impunes.

En un afán por encontrar soporte a sus peticiones de respeto a sus derechos humanos, las mujeres pidieron que el taller se replicara sólo con hombres y funcionarios, pues su sola palabra, resultaba insuficiente para detener los abusos y las vejaciones hacia ellas.

A través de la explicación de sus derechos, las mujeres lograron identificar que aquellas actitudes y acciones que habían considerado como 'naturales' o 'normales', eran auténticas formas de violencia cometidas contra su persona, a lo cual, cuestionaron cual es el procedimiento para su denuncia.

Actividad: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

Contenidos: Desarrollo humano y local sustentable con PEG

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:

- 'yo dibuje a una mujer sumisa contra una mujer libre de tomar decisiones que conoce sus derechos, es importante que conozcamos nuestros derechos para poder así hablar con seguridad'.
- 'yo dibuje a unas personas, planificando estudio y comida',

- 'yo creo que es importante que las mujeres sepan leer y escribir para así poder opinar',
- 'yo tengo derecho a opinar y a aconsejar a nuestros hijos, no sólo él, así debe de ser',
- 'un beneficio es poder opinar ahora sí sobre mi comunidad y mi familia',
- 'creo que así ya se podría dialogar el problema en la comunidad',
- 'participar en la comunidad produce beneficios y los beneficios se pueden tratar en las asambleas, y así todas las mujeres van a poder tomar decisiones',
- 'las mujeres debemos aprender más para entendernos y vivir mejor',
- 'participando podríamos gestionar créditos, cargos políticos y proyectos productivos',
- 'se podría fomentar la limpieza', 'podríamos conseguir más orientación para la comunidad como cursos y talleres',
- 'podríamos gestionar una clínica para la comunidad pero más para mujeres', 'podemos gestionar así, proyectos de flores', 'podemos gestionar proyecto de tanque de agua clorada para que no entre el ratón'.

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

Las propuestas de desarrollo convergieron en que las mujeres necesitan cubrir necesidades previas que les permitan motivarse para asumir su responsabilidad como ciudadanas. Dichas necesidades se refieren a la alfabetización principalmente, al conocimiento de sus derechos humanos, a la asesoría para la gestión de proyectos productivos y los talleres de sensibilización de género.

Las mujeres están clarificadas en cuanto a la importancia de su participación ciudadana, sin embargo, la construcción de acciones concretas que desemboquen en acciones reales que impliquen transformar su condición y posición de género, se pierden en el idealismo de una población conformista que solicita recursos en efectivo para poder pseudo subsistir.

Actividad: Carta de Propuestas.

Contenidos: Propuestas formales para el municipio.

Al grupo participante, se le pidió elaborar una propuesta para el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la ciudadanía. Las mujeres participantes, colaboraron con las siguientes propuestas.

- 'propongo hacer una reunión con la autoridad local para elegir una presidenta, secretaria o tesorera y bajar proyecto', 'hay que unirnos para poder plantar ideas, organizándonos, o sea en grupo',
- 'que exista unidad en la familia y en la comunidad', 'que la mujer acuda a pláticas para que conozca sus derechos',
- 'asistiendo a reuniones para que la mujer aprenda más y salga adelante', 'trabajar juntos y unidos hombres y mujeres',
- 'trabajar unidos para tener más participación en cualquier trabajo',
- 'hacer reuniones donde vengan todos para resolver los problemas de la comunidad',
- 'para que haya más participación debe haber más talleres y pláticas para que sepamos más y no nos dé pena hablar',

- 'gestionar proyectos productivos para las mujeres',
- 'hay que hablarte a las mujeres para que participen', 'tenemos que unirnos, trabajar, organizarse y pensar, hacer valer nuestros derechos y opiniones sin distinción a personas por el sexo',
- 'trabajar unidos, hacer equipos de mujeres, asistir a talleres que nos beneficien y realmente tener el derecho de participar y ¿por qué no decirlo? en coordinación con el ayuntamiento y las demás autoridades', 'recibir capacitaciones para sembrar flores', 'asistir a pláticas con el agente municipal'.

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.

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.

Algunas participantes, pocas en realidad, se aventuraron a lanzar una propuesta de cambio, sin la promesa de su cumplimiento, pero propuesta al fin, dejando ver que existe en las mujeres, la intencionalidad de involucrarse en su destino y el de la comunidad. Sus propuestas se relacionan con el soporte grupal, con la organización, con la gestión de proyectos y la capacitación en desarrollo humano y económico. Sin embargo, al escuchar todas sus propuestas, pocas habían comprendido el impacto y el consecuente compromiso de las mismas. Existe la posibilidad de que las propuestas fuesen fruto de su complacencia para el equipo de facilitadores y no un producto de sus propias necesidades intrínsecas

Actividad: Evaluación.

Contenidos: Recuperación de experiencias y aprendizajes durante taller.

Las participantes manifestaron sentirse contentas y agradecidas por la impartición del taller, ya que a través del proceso de compartir ideas y experiencias, comprendieron la rigidez de los roles sociales y la consecuencia de asumirlos a nivel personal, social, familiar y comunitario.

Agradecieron especialmente, el conocimiento de sus derechos como mujeres, la experiencia, según comentaron, les regaló confianza y seguridad para realizar actividades que antes no harían.

El taller, en general, les pareció agradable y dinámico, los temas fueron de mucha utilidad, su participación fue buena, a su consideración, el desempeño del equipo de facilitadores fue ameno y el tiempo, mencionaron que fue corto para la cantidad de inquietudes que surgieron por la naturaleza de los temas, sin embargo, solicitaron que se les avisara con más tiempo de anticipación para organizarse y no descuidar sus tareas domésticas.

Para muchas de las mujeres, el espacio de convivencia que brindó el taller fue lo más relevante, lo siguiente en orden de importancia, el conocimiento adquirido. Muy a

pesar de que las mujeres concordaron en que no existe la equidad de género como tal y comprendieron las formas sutiles en las que se manifiesta el sometimiento, tenían la premura de llegar al hogar antes de que el marido se percatara de su ausencia. Lo cual, pone en entredicho la comprensión real de la situación de su posición y condición como mujeres



Actividad: 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.

#### SEDE 4: VICENTE GUERRERO

Ejido Vicente Guerrero, ubicado en la zona norte del estado de Chiapas, a 60 kilómetros de Coapilla. En esta localidad se dieron cita 46 participantes; 43 mujeres y 3 hombres habitantes del Ejido Matasanos y Vicente Guerrero. La carretera de acceso a la comunidad, es en extremo riesgosa, existe un tramo a 5 minutos de la localidad que se encuentra erosionado por las lluvias, eliminando un carril de la carretera, comprometiendo la vida de las personas que transitan por ese camino. Esta misma dificultad, provocó que al regresar de la comunidad, la camioneta en que nos trasladábamos se atascara en la parte más delgada de la carretera. La situación de este tramo en el camino es del conocimiento del Presidente Municipal de Coapilla, sin embargo, al momento de cruzar no existía ningún elemento de seguridad o señalización, mucho menos maquinaria o personal que indicara su restauración.

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, aunque estos últimos son intermitentes. La localidad posee tres calles de terracería, algunas tiendas de abarrotes, servicio de telefonía celular y televisión por cable. Las religiones predominantes son la Iglesia Adventista y la católica. No existe clínica de salud en la comunidad, en caso de necesitar una atención médica de rutina o de emergencia, recurren a la clínica de Buenavista Matasanos, ubicada a 15 min en camino de terracería.

Cuentan con educación preescolar, primaria federalizada y telesecundaria; la educación media superior, es necesario cursarla en el Municipio de Coapilla. En lo que respecta a la educación superior, la unidad académica más cercana se encuentra en Copainalá, campus de la Universidad Autónoma de Chiapas...

Su principal actividad económica gira en torno al comercio de alimentos preparados y flores, además de la agricultura.

## DESARROLLO DEL TALLER

Actividad: Bienvenida y presentación

Contenidos: Presentación del tema y facilitadores. Encuadre.

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 sus derechos u otras alternativas para el desarrollo de la comunidad.

Las mujeres 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.

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

Al inicio del taller, el grupo participante, compuesto en su mayoría por mujeres y por cuatro hombres que se mantenían a la expectativa hasta el fondo de la casa ejidal, lugar donde se realizó el taller. Las mujeres que integraban el grupo parecían atentas, interesadas en el taller y participativas, continuamente reían y era sencillo el intercambio de ideas con ellas. Se mostraron comprometidas con su participación en el taller, aún cuando no tenían claridad sobre los temas a tratar o el objetivo que se perseguía durante el mismo.

Actividad: Conductas masculinas y femeninas.

Contenidos: Roles sociales. Género. Igualdad. Equidad.

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: ‘cocemos el nixtamal’, ‘hacemos las tortillas’, ‘lavamos la ropa’, ‘hacemos el aseo de la casa’, ‘aseamos a los niños’, ‘convivimos con los esposos’, ‘cuidamos a los animales’, ‘nosotras las mujeres nos pintamos, nos depilamos las cejas, ponemos zapatillas, nos arreglamos, ponemos aretes, ponemos diadema’, ‘nosotras las mujeres lloramos y reímos, nos abrazamos y nos peinamos’, ‘nosotras las mujeres nos casamos y luego tenemos a nuestros hijos, luego los amamantamos y los abrazamos’, ‘las mujeres madrugamos para que nuestro esposo vaya a trabajar en el campo y luego preparamos el desayuno para nuestros hijos para que vayan a la escuela’.

El segundo equipo, que trabajó sobre las ‘cosas que hacen los hombres’ compartió lo siguiente: ‘los hombres cultivan maíz, también son mujeriegos’, ‘son irresponsables’, ‘son adictos al alcohol’, ‘son adictos a la droga’, ‘los hombres dicen que las mujeres no valen nada’, ‘también hay hombres muy responsables’, ‘también hay hombres celosos’, ‘hay otros que son agresivos’, ‘hay hombres que les gusta descomponer hogares’, ‘hay hombres que no son buenos padres’, ‘son machistas’, ‘hay hombres que ayudan en la casa, a lavar la casa y preparar la comida’, ‘la diferencia del hombre es que tiene testículos y pene y no deja de ser hombre nunca, como tiene eso, se siente muy macho’, ‘los hombres cultivan frijol’, ‘fuman cigarros’, ‘son haraganes’, ‘algunos sí trabajan pero no le dan dinero a sus esposas’, ‘hay hombres vagos y argüenderos’, ‘hay hombres malos con sus mujeres’, ‘los hombres todo quieren en sus manos’, ‘los hombres hacen espermatozoides’.

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.

Al grupo participante se le preguntó al inicio del taller, si sabían algo de la palabra 'equidad', la mayoría no tenía nociones previas al respecto, sin embargo, al explicar su significado afirmaron vehemente que en la comunidad sí existía la equidad entre hombres y mujeres.

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. No es de sorprenderse que la relación intergenérica se encuentre tan resquebrajada y distante. 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.

Posterior a este análisis, se les preguntó de nuevo a las mujeres si seguían considerando 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, 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. Lo anterior se encuentra fuertemente sustentado en sus creencias religiosas, afirmando que existen pasajes en la biblia que castigan con una promesa de 'infierno' a aquellas mujeres que se atrevan a desobedecer las órdenes del esposo.

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.

En el grupo existía un temor infundado y persistente sobre las mujeres que 'se atreven a defenderse', mitificándolas como 'malas mujeres', 'prostitutas', 'dejadas', '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.

Actividad: Derechos perdidos, derechos encontrados.

Contenidos: Derechos Humanos de las Mujeres. Políticas públicas con PEG.

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.

Las mujeres recibieron con sorpresa la información sobre algunos de sus derechos humanos. La realización de este ejercicio implicó colocarle un 'nombre' a todas aquellas conductas violentas tan naturalizadas como convenientemente invisibles. Con cada derecho explicado, las mujeres fueron identificando las diversas formas en que éste puede ser transgredido. Reiterando de manera verbal que muchas mujeres han sido víctimas del abuso sexual por parte de sus parejas, golpeadas, acalladas, marginadas, discriminadas, sometidas, secuestradas y esclavizadas por parte de toda la comunidad, incluyéndolas a ellas mismas.

Los hombres presentes en el grupo se mantuvieron en silencio, mientras las mujeres se expresaban.

Actividad: Construcción del desarrollo comunitario con la participación ciudadana.

Contenidos: Desarrollo humano y local sustentable con PEG.

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: 'yo dibujé a una mujer que trabaja', 'una mujer dialogando', 'aquí hay un grupo de personas que están participando', 'hombres y mujeres deben de dialogar y llegar a acuerdos', 'que todos participemos', 'que nadie sea excluido'.

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.

Para las mujeres del grupo participante no fue complicado vislumbrar como podría beneficiar la participación social y política de las mujeres. Es claro para ellas que su participación ciudadana les significa un avance en la construcción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Lograron reconocer que existe una diferencia significativa entre su condición y posición de género actual y la idónea.

Sin embargo, son sus creencias y costumbres, dicho por ellas mismas, lo que les impide el ejercicio libre de su participación ciudadana, muchas de ellas argumentan que consideran que no son capaces de desempeñarse en algún cargo y prefieren que sean los hombres quienes realicen este 'trabajo difícil' porque ellos 'por naturaleza no pueden hacerlo'. Otras tantas, comentan que así son sus costumbres, llevan muchos años bajo este sistema patriarcal y la alta mortalidad materna, la violencia y el feminicidio en el Estado, no son suficiente motivo para amedrentarlas y reformular su esquema social, es más fuerte su propia inercia.

Actividad: Carta de Propuestas.

Contenidos: Propuestas formales para el municipio.

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.

- 'que nos apoyemos todas las mujeres para salga una gobernadora de Vicente Guerrero',
- 'comunicarnos más con nuestra pareja',
- 'hay que tener más valor para participar en las reuniones y tener un cargo',
- 'propongo mandar solicitudes para que tengamos una clínica',
- 'mi propuesta es que nos unamos para mejorar la carretera', 'que las mujeres tomemos un cargo porque sí podemos',
- 'las mujeres debemos de tener conocimiento de nuestros derechos para poder defenderlos',
- 'tenemos que unimos todos para que salga una regidora, también las mujeres pueden',
- 'reunirnos para elegir una mujer que pueda salir para un cargo grande',
- 'gestionar una clínica, una escuela preparatoria y rehabilitación de las otras escuelas',
- 'quiero seguir participando en los comités de salud', 'gestionar un terreno para ser ejidataria y poder participar',
- 'necesitamos que se nos enseñe a participar en algún cargo', 'promover cursos de capacitación sobre gestión y elaboración de proyectos',
- 'hacer reuniones en la comunidad para hacer gestiones y apoyos para la comunidad',
- 'que las autoridades nombren a una mujer para algún cargo',
- 'propongo ser activa para tener mayor participación y ser un gestor para construir aulas de escuelas',

- 'yo propongo luchar para que yo pueda tener un cargo de llegar a ser promotora de oportunidades y trabajar con un grupo',
- 'yo quisiera participar pero que me enseñen a participar', 'yo propongo la unión y así gestionar proyectos',
- 'gestionar un proyecto sólo para las mujeres',
- 'propongo que estos talleres sean para hombres también, para darle una educación más adecuada para nuestros hijos'.

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.

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.

Algunas pocas participantes, se aventuraron a lanzar una propuesta de cambio, sin la promesa de su cumplimiento, pero propuesta al fin, dejando ver que existe en las mujeres, la intencionalidad de involucrarse en su destino y el de la comunidad. Sus propuestas se relacionan con el soporte grupal, con la organización, con la gestión de proyectos y la capacitación en desarrollo humano y económico.

Actividad: Evaluación.

Contenido: Recuperación de experiencias y aprendizajes durante taller.

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.

Durante la evaluación, las mujeres coincidieron en que la estancia en el taller fue agradable y los temas interesantes, solicitaron que el taller se replicara 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.

Actividad: Caracol

Contenido: Cierre y despedida

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.

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

---

### CAPITULO III

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

**POBLACIÓN:** 18 Participantes de los cuales fueron 17 mujeres, 1 hombre, entre funcionarios de la IMM, funcionarios municipales, regidoras y regidores, funcionarios del DIF, representantes de mujeres, mujeres líderes y autoridades comunitarias.

**OBJETIVO:** Que las autoridades locales analicen y discutan las propuestas ciudadanas y establezcan 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.

Esta actividad se llevó a cabo en la Biblioteca virtual de Coapilla, Chiapas, el 25 de octubre del 2011.

Estas actividades estuvieron a cargo del personal académico del Instituto Dvenires, y 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 los funcionarios que asistieron a las mesas, posteriormente los facilitadores hicieron la presentación del plan de trabajo para estos días.

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.



Se le informó que las sedes de trabajo de los talleres comunitarios fueron Rivera Esquipulas, Cabecera Municipal de Coapilla, Rivera Llano Grande y el Ejido Vicente Guerrero, donde asistieron un total de 160 participantes, de los cuales fueron 150 mujeres y 10 hombres.

En seguida 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 obtenidas en cada una de las sedes organizadas 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, bajo 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 obtenidos en cada una de las mesas son los siguientes.

**MESA 1: DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA UN BUEN GOBIERNO.**  
 EJE TRANSVERSAL: ECONÓMICO, SOCIAL AMBIENTAL.

| PROPUESTAS   | ACCIONES Y ACTIVIDADES A SEGUIR.   |
|--|--|
| 1. Capacitación de los/las funcionarios para una mejor atención a las personas que llegan a la presidencia.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concientizar a los servidores públicos de la importancia y responsabilidad que tienen el cargo que están ocupando, así como de los compromisos que tienen con la ciudadanía.</li> <li>▪ Inculcarles el valor que tienen tanto mujeres y hombres a través de procesos de capacitación.</li> <li>▪ Impartir cursos y talleres en sesiones de cabildos.</li> </ul> |
| 2. Establezcan espacios para la atención de las mujeres.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratación de personal capacitado para la atención debida de las mujeres.</li> <li>▪ Que exista el apoyo necesario para que la Instancia Municipal de la mujer pueda hacer su trabajo</li> </ul>  |
| 3. Organización de grupos de mujeres para que puedan ser tomadas en cuenta y ser electas a un cargo público. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formar equipos de trabajos.</li> <li>▪ Realizar talleres con mujeres, para darles a conocer que tenemos las mismas oportunidades y derechos para desempeñar un cargo público.</li> </ul>  |
| 4. Inclusión del   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exigir como mujeres ser tomadas en cuenta y así evitar ser</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Genero en los cargos públicos regidoras, directoras de áreas, agentes municipales y comisariados/as ejidales.</p> | <p>discriminadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Exponer talleres con mujeres políticas para lograr tener un lugar dentro de los cargos públicos.</li> </ul>   |
| <p>5. Capacitación de los derechos políticos en las mujeres de las comunidades.</p>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Impartiendo cursos de capacitación, talleres, conferencias en el que se promuevan los derechos que como mujeres tenemos y de igual forma podamos exigirlos.</li> </ul>  |
| <p>6. Que los funcionarios promuevan la participación ciudadana.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar primero a los funcionarios públicos municipales, para lograr que le den la importancia debida y después promover la participación de los demás.</li> </ul>  |
| <p>7. Que se promuevan los derechos de las mujeres por las oficinas que hay en el municipio. (DIF, IMM, SEDEM)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Que existan recursos necesarios para trabajar y así poner en marchas los proyectos de las mujeres.</li> </ul>   |
| <p>8. Que el municipio den cuentas claras.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Exigir que rindan un informe detallado, claro y preciso de las acciones que realiza la administración municipal.</li> <li>Exigir la rendición de cuentas en cuanto a las acciones y actividades que se hacen en beneficio de las mujeres, y del municipio formando una comisión.</li> </ul> |
| <p>9. Capacitar a los policías y funcionarios con temas de género</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dando platicas teóricas y prácticas dando conocer el valor y de derechos que cada ciudadano tiene, así como la igualdad de género.</li> </ul>   |

## MESA 2: DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE.

| PROPUESTAS   | ACCIONES Y ACTIVIDADES A SEGUIR  |
|--|--|
| <p>1. Fortalecer las capacidades de las mujeres en nuevos proyectos productivos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acompañamiento por parte de los funcionarios municipales, presidente municipal, síndico, regidores para hacer las gestiones de proyectos productivos, ante las dependencias federales y estatales; con ello fortalecer la economía de la ciudadanía.</li> </ul> |
| <p>2. Gestión y capacitación de proyectos productivos (invernaderos, hortalizas, abonos orgánicos, reconversión productiva).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer que el ayuntamiento municipal cumpla con los compromisos acordados en campaña.</li> </ul>   |
| <p>3.-Promover cursos de capacitación sobre gestión, elaboración de proyectos y motivación de grupos.</p>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Que las autoridades promuevan procesos de capacitación que estén orientados a la elaboración y gestión de proyectos ante las dependencias gubernamentales.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| 4. Hacer reuniones en la comunidad para hacer gestiones y apoyos para la comunidad.                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que el ayuntamiento municipal a través de su área productiva o dirección agropecuaria, visite las comunidades y promocióne los diferentes proyectos que existen en las diferentes dependencias del gobierno federal y estatal, con ello las comunidades puedan gestionar de acuerdo a sus condiciones y necesidades.</li> </ul> |
| 5. Que la autoridad municipal comisione a una mujer en la presidencia para que nos oriente en proyectos productivos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que el presidente municipal respete las decisiones del cabildo y que la rendición de cuentas sea con transparencia.</li> </ul>  |
| 6. Que los funcionarios nos visiten y nos orienten de los proyectos que existen en el municipio.                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que la autoridad municipal respete los derechos de cada funcionario para poder servir y atender las necesidades de la ciudadanía.</li> </ul>  |
| 7. Promover capacitación sobre organización de grupos.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sancionar a los funcionarios que estén incurriendo en actos de corrupción o en el mal manejo de los recursos públicos, y que no nos intimiden como regidores diciéndonos que si no firmamos nos van sancionar.</li> </ul>   |
| 8. Gestión de proyectos productivos (granjas agrícolas, aves, porcinos,  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompañamiento de las autoridades municipales en la gestión de los proyectos productivos.</li> </ul>  |

### MESA 3: DESARROLLO SOCIAL INCLUYENTE. (Educación, salud, vivienda, carreteras)

| PROPUESTAS   | ACCIONES Y ACTIVIDADES A SEGUIR   |
|--|---|
| 1. Acceso de las mujeres a los servicios de salud, hospitales, medicamentos, personal médico especializado y equipo médico suficiente. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover talleres de capacitación y sensibilización para hombres y mujeres, y con ello las mujeres puedan asistir a sus revisiones médicas.</li> <li>▪ Abastecer de medicamentos a las clínicas del municipio e incrementar la plantilla de médicos, debido a que es insuficiente de acuerdo al número de habitantes del municipio</li> <li>▪ Solicitar personal médico capacitado, en las clínicas de salud que existen en el municipio y que la secretaria de salud establezca sanciones a los médicos que incurren en faltas y violación de los derechos de los pacientes.</li> </ul> |
| 2. Promover campañas de salud sexual reproductiva en las zonas rurales.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover jornadas médicas para un mejor servicio a la población, ya que existen quejas por el mal servicio que proporciona el personal del sector salud.</li> <li>▪ Surtimiento de métodos anticonceptivos y capacitar a hombres y mujeres de cuando utilizarlos y dar a conocer los beneficios de los mismos.</li> </ul>  |
| 3. Gestión y construcción de nuevas clínicas y rehabilitación de las ya existentes.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar ante las dependencias correspondientes de mejores espacios de salud y equipamiento y con ello disminuir o evitar la muerte materna e infantil, y disminuir los casos de de cáncer cervicouterino.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>4. Mejorar las vías de comunicación para tener mejores accesos en las carreteras rurales de la zona de (Buena Vista, Mata Sano).</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que las autoridades competentes cumplan con los acuerdos de mejorar las vías de comunicación en el municipio y así evitar accidentes no deseados.</li> <li>▪ Que el ayuntamiento a través de la mezcla de recursos revista los caminos que están en mal estado como lo es la zona de Guerrero, Buena Vista, Morelos y con ello facilitar los accesos en caso de enfermedades o decesos.</li> </ul>  |
| <p>5. Acceso de las mujeres a una vivienda segura y el derecho de la propiedad.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer la participación ciudadana, a través de la gestión, ante las dependencias competentes para que las mujeres puedan acceder a los proyectos de mejoramiento de viviendas, pisos firmes, con el fin de que sus familias puedan mejorar su calidad de vida.</li> <li>▪ Fortalecer la participación ciudadana, de las mujeres, para que ellas puedan acceder al beneficio de la propiedad de un solar, lote, predio dentro sus propias comunidades y con ello puedan participar como vecindadas, ejidatarias dentro de sus propias comunidades, o bien se regularicen los ya existentes para que ellas puedan ser dueñas y puedan tomar participar y tomar decisiones dentro de sus propias comunidades.</li> </ul> |
| <p>6. Sensibilizar a las mujeres sobre sus derechos a la salud reproductiva, libertad de expresión, participación social, y equidad de género.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar albergues para las mujeres que sufren violencia física, psicológica y sexualmente.</li> <li>▪ Atención jurídica y psicológica para las mujeres que sufren casos de violencia.</li> <li>▪ Promover procesos de capacitación, conferencias, en el que se fomente y se den a conocer los derechos humanos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos.</li> </ul>   |
| <p>7. Sensibilizar a los hombres sobre temas de masculinidad y género.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover talleres de masculinidad, en el que puedan asistir los hombres y con ello concientizarlos sobre la importancia de la perspectiva de género</li> </ul>  |
| <p>8. Fortalecer el acceso de las mujeres a una educación básica y media superior.</p> <p>9. Promover procesos de capacitación en temas diversos.</p> <p>10. Capacitar a los funcionarios para un mejor servicio, porque cuando vamos no nos hacen caso.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la participación de las mujeres a través de procesos de capacitación en cuanto al conocimiento y reconocimiento de sus derechos.</li> <li>▪ Promover campañas de alfabetización en las comunidades rurales y en la zona urbana, con el fin de abatir el rezago educativo en las mujeres del municipio.</li> <li>▪ Capacitar a los funcionarios municipales sobre temas de género, equidad, igualdad derechos humanos, marco jurídico, atención ciudadana, y con ellos sensibilizarlos sobre el respeto a las mujeres.</li> </ul>   |
| <p>11. Acompañamiento de los funcionarios para ir a las dependencias y lograr lo que queremos.</p> <p>12. Falta de recursos económicos para hacer las gestiones ante las dependencias y bajar los proyectos.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Juntos sociedad y gobierno hagan procesos de gestión ante las dependencias del gobierno federal y estatal, y con ello bajar proyectos y traer más recursos para el municipio debido que es muy poco el presupuesto otorgado por el estado y la federación.</li> </ul>   |

**MESA 4: DESARROLLO AMBIENTAL SUSTENTABLE.**

| PROPUESTAS   | ACCIONES Y ACTIVIDADES A SEGUIR  |
|--|--|
| 1. Implementación de programas de capacitación con otras dependencias.   | Gestionar con las diferentes dependencias, que se aterricen proyectos para el cuidado del medio ambiente la cual nos proporcionaría una mejor calidad en el agua y así lograr una mejor vida sin contaminación.  |
| 2. Capacitación para una mejor cultura de reforestación sustentable en el municipio, con enfoque de género en el que participen funcionarios/as municipales y comunidades. | Solicitarle al municipio que gestione programas de capacitación, para desarrollar juntos sociedad y gobierno y a la vez involucrar a los jóvenes y a la niñez de las diferentes comunidades y fomentar una cultura que busque el bien común.   |
| 3. Cursos de capacitación para un mejor uso y cuidado del agua, de los bosques y manejo de la basura.  | Que las autoridades municipales, busquen a través de los gobiernos tanto federales y estatales, programas de capacitación, en el que se pueda concientizar a la ciudadanía a través de capacitaciones y temas sobre el cuidado y manejo de los bosques, tratamiento de aguas, y tratamiento de la basura.  |
| 4. Acompañamiento de los funcionarios/as municipales ante las dependencias para gestionar los proyectos de (árboles maderables, frutales durazno, flores, zarzamora.)      | Solicitar al H. Ayuntamiento, que se formen equipos de trabajo, donde se involucren las diferentes áreas del ayuntamiento, cabildo, sindicatura, presidencia municipal, área agropecuaria, salud, educación y sus respectivos encargados, para tener un mayor impacto, en el momento de hacer gestiones, solicitud de proyectos y de más recursos ante las diferentes dependencias del gobierno estatal y federal. |
| 5. Proyectos de huertos familiares, hortalizas.  | Que las autoridades municipales gestionen recursos y proyectos que estén encaminados a las actividades sustentables como son la creación e implementación de huertos familiares, en el que se puedan sembrar hortalizas, y con ello involucrar a toda la familia como parte de la organización y participación ciudadana.  |

## CAPITULO IV. REUNIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO AL COMITÉ DE MUJERES.

Para darle continuidad a las actividades señaladas en el proyecto Ciudadanía y Gobierno: Juntos por la Equidad de Género en Coapilla, se realizó la reunión de acompañamiento al comité de de mujeres, el día 7 de Noviembre del año en curso. Se llevó a cabo en las instalaciones de la Biblioteca Virtual de la Presidencia Municipal de Coapilla. La reunión comenzó a las 10:30 con cuatro



mujeres provenientes de la Comunidad de Esquipulas, situada a 15 minutos de la cabecera municipal. Durante el transcurso de la reunión se fueron incorporando más participantes, hasta conformar un grupo de 11 mujeres, originarias de las localidades de Santo Domingo, Esquipulas, Ranchería Pocop, San Isidro Tierra Blanca y

Cabecera Municipal de Coapilla.

Se dio inicio a la reunión con la bienvenida por parte del equipo académico del Instituto de Intervención Psicosocial Dvenires y por la Directora de la Instancia de la Mujer, Yeri Yessenia Estrada Núñez. Posteriormente, se les explicó el objetivo fundamental de la reunión, centrado en capacitar a las participantes en los talleres participativos de capacitación e identificación de acciones de equidad, organizadas en un comité para que elaboren su programa de trabajo y definan acciones concretas a corto, mediano y largo plazo para fomentar el desarrollo de su comunidad.

Con la finalidad de recuperar saberes y experiencias previas respecto a los comités, se les preguntó acerca de la existencia de comités en sus comunidades, así como de la percepción de la función de los mismos. Las participantes comentaron: 'los comités gestionan un proyecto, se busca a la gente para trabajar', 'los comités son los que llevan los papeles y llevan y traen información', 'los comités tienen que estar al pendiente de las necesidades del grupo', 'conocemos el comité del agente municipal, el de oportunidades, el de los comisariados ejidales y los comités escolares'.

A partir de las experiencias y saberes respecto a los comités, las participantes recibieron orientación acerca de la definición de un comité, sus funciones, así como los beneficios y alcances de conformar uno en favor de la comunidad. Entre las ventajas, las participantes encontraron las siguientes: 'hay muchos beneficios, en nuestra casa sólo tenemos el quehacer de la casa, pero si hacemos algo más, podemos ganar dinero, pero necesitamos mucha humildad para estar unidas y reglas para poder trabajar' comentó una participante de la localidad de Esquipulas. Se les reitero la importancia del trabajo en equipo y la

organización, así como establecer claros objetivos para el correcto funcionamiento de un comité.

Las mujeres presentes en la reunión se manifestaron a favor de la conformación formal de un comité, el cual fue establecido de la siguiente manera:



**Presidenta:** C. Felicita Pérez Patricio. Ribera Tierra Blanca, Coapilla.

**Secretaria:** C. Catalina Rodríguez Sánchez. Ribera Santo Domingo, Coapilla.

**Tesorerera:** C. María Dolores Sánchez Ramírez. Ribera Esquipulas, Coapilla.

**Agremiadas:**

C. Isabel Cruz Sánchez. Ribera Esquipulas, Coapilla.

C. Judith Díaz Alcaraz. Ribera Esquipulas, Coapilla.

C. Elvia Pérez Patricio. Ribera Esquipulas, Coapilla.

C. Marina Estrada Pérez. Ribera Santo Domingo, Coapilla.

C. Charid Sánchez Pérez. Ranchería Pocop, Coapilla.

C. Malui Vaquerizo Pérez. Ranchería Pocop, Coapilla.

C. Ernestina Vázquez Estrada. Cabecera Municipal, Coapilla.

C. Normaya Balcázar Aguilar. Localidad San Isidro, Coapilla.

Al finalizar los nombramientos, a cada integrante se le entregó por escrito las funciones de las representantes del comité. En su primera actividad como comité, las integrantes del mismo, identificaron a través de un ejercicio, cuáles son las necesidades de su comunidad. El primer paso para identificar estas necesidades, fue enumerar únicamente las necesidades que tengan como finalidad mejorar las condiciones de vida de las mujeres, posteriormente, estas necesidades se clasificaron por categorías y se jerarquizaron con la finalidad de identificar las más prioritarias. Una vez identificadas, se procedió a depurar las necesidades según su factibilidad, mediante la técnica del “árbol del problema”. En las raíces se colocaron las necesidades básicas (infraestructura, escuelas); en el tronco, las relacionadas con la organización; finalmente, en la copa, las necesidades que no son susceptibles de ser modificadas por las integrantes del comité. Al culminar la actividad, las participantes identificaron tres necesidades prioritarias, las cuales se exponen en orden de importancia:

1. Granja de aves de corral
2. Invernadero para el cultivo de gladiolas
3. Granja porcícola

Una vez que enumeraron, clasificaron, jerarquizaron y depuraron las necesidades encontradas, se procedió a la elaboración de un plan de trabajo como comité, dirigido a la obtención de un proyecto productivo que les proporcionara capacitación, acompañamiento, equipo y materia prima para la crianza de aves de corral.

El Plan de trabajo se elaboró a partir de los siguientes ejes temáticos: ¿Qué se va a hacer?, ¿Para qué?, ¿quiénes?, ¿cuándo?, ¿qué necesitamos? y ¿con qué contamos y cómo podemos conseguir recursos? (Anexo). Como parte de sus primeras actividades como comité las participantes acordaron:

1. Conformar expedientes de las socias con documentación básica (acta de nacimiento, credencial de elector, CURP y constancia de residencia).
2. Reunirse al cabo de 7 días posteriores a la fecha de la presente reunión.
3. Agendar reuniones semanales.
4. Presentar ante el ayuntamiento de Coapilla, un plan de trabajo con nombres y firmas de las integrantes

Una vez elaborado el plan de trabajo, se identificaron las necesidades de capacitación del recién conformado comité, con la finalidad de ofrecerles un acompañamiento posterior con asesoría específica.

Al finalizar el taller, las participantes compartieron sus impresiones acerca de lo aprendido en el taller. El grupo coincidió que la reunión de acompañamiento les proporcionó la posibilidad de proyectarse con un estilo de vida más favorable que impacte su propia vida y el desarrollo vital de la comunidad.

### **Anexo. Plan de Trabajo del Comité 'Mujeres Unidas por Coapilla'**

#### **Justificación**

El presente Plan de trabajo es resultado de la aplicación de una serie de actividades establecidas en el Proyecto 'Ciudadanía y Gobierno: Juntos por la Equidad en Coapilla' aprobado por el Instituto Nacional de las Mujeres y financiado por el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres, en Coordinación con la Instancia Municipal de las Mujeres y el H. Ayuntamiento de Coapilla, que tiene como objetivo que, a partir de los resultados del diagnóstico sobre la condición de las mujeres y su posición de género en el municipio de Coapilla 2010, sentar las bases institucionales para impulsar la participación de las mujeres de manera igualitaria, tanto en los espacios laborales existentes en la estructura administrativa del gobierno municipal, como desde la sociedad civil, además de fortalecer el ejercicio de las mujeres como ciudadanas, mediante favorecer la existencia de figuras organizativas dirigidas por mujeres a favor de la sustentabilidad de su comunidad, para visibilizar la importancia de su papel en el desarrollo comunitario.

Lo cual se ha realizado a través de un proceso de capacitación y sensibilización en el que se busca fortalecer la participación ciudadana de las mujeres, así como fortalecer su poder adquisitivo. Uno de los resultados tangibles de la ejecución del proyecto antes mencionado, fue la creación de un comité, orientado a que las mujeres que participen en él, desarrollen un programa de trabajo con acciones concretas a corto, mediano y largo plazo para fomentar el crecimiento económico y sustentable de su comunidad.

### **Nombre del Proyecto**

Crianza y equipamiento para aves de corral

### **Objetivo General**

Impulsar el desarrollo económico y social de las mujeres, sus familias y su propia comunidad, fomentando el empoderamiento y la participación socioeconómica a través del trabajo en equipo, la sororidad y la organización.

### **Objetivos Específicos**

- Generar una fuente de ingreso sustentable para las mujeres y sus familias.
- Fomentar su desarrollo social.
- Estimular la participación social y política derivada de la solvencia económica.

### **Beneficiarios**

Mujeres habitantes de las comunidades de Santo Domingo, Esquipulas, Ranchería Pocop, San Isidro Tierra Blanca y Cabecera Municipal de Coapilla y sus respectivas familias.

### **Posibles Fuentes de Financiamiento**

SECAM, SEDESOL, SAGARPA, Secretaria de Economía, CDI, SRA.

### **Recursos Humanos**

Las integrantes del comité en coordinación con las autoridades municipales, dependencias, ayuntamiento, presidente municipal, regidores y síndico.

## CAPITULO V.

### FOLLETO INFORMATIVO “POR UNA CULTURA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA CON EQUIDAD DE GÉNERO”

Otras de las actividades realizadas dentro del proyecto, fueron el diseño y elaboración del folleto informativo, sobre la participación ciudadana de las mujeres, funciones de la IMM, en el que se plasma de manera didáctica y pertinente las características de la población participante y de las mujeres del municipio.

Para la elaboración de este folleto fue necesario realizar todas las actividades planteadas dentro del eje: Fortalecimiento a la Ciudadanía, ya que de estas propuestas se derivaron las mesas de trabajo en donde se identificaron las principales propuestas, mismas que constituyen el contenido central de este folleto.

Además, incluye información sobre las funciones de la IMM, las comunidades sedes, y las evidencias de cada unas de las actividades realizadas. Este folleto informativo, se hace con el fin de dar a conocer las actividades que está realizando la Instancia Municipal de las Mujeres de Coapilla, como parte del fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres del municipio que impulsa en INMUJERES, con el fin de que reconozcan y conozcan sus derechos y con ello puedan ejercer y hacer valer su ciudadanía en los diferentes espacios y ámbitos de la sociedad. Estos folletos se distribuirán en los diferentes espacios públicos del municipio como son bibliotecas públicas y centros escolares.

## CAPITULO VI.

### FORO DE DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTAS.

Para la realización de esta etapa, se concreto la reunión de trabajo el día 16 de diciembre del 2011, con los funcionarios municipales, en las cuales se conto con la presencia de la directora de la IMM y el cabildo municipal, integrado por el presidente municipal regidores/as, sindico municipal, secretario municipal y funcionarios, directivos y personal de esta Administración Municipal.

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 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 que se plantea. Consecutivamente, los responsables

de presentar los resultados el Lic. Fredi Zavala y la Lic. Patricia Chong hicieron un paréntesis preguntándoles a los/as participantes alguna duda con respecto al desarrollo del proyecto por lo que las/os asistentes comentaron y felicitaron a la directora de la IMM y al personal académico por la realización del proyecto comentando que años anteriores no se hacían trabajos en beneficios de las mujeres del municipio.

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 Coapilla, 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 de manera detallada, la misión y visión del Plan, así como del objetivo general y de sus objetivos específicos esto con el fin de que los/as asistentes conocieran de manera más detallada los elementos importantes que integran dicho documento. Se comento también el marco jurídico que sustenta dicho documento, se explico un diagnostico general del municipio que permitió sustentar y conocer aun mas las desigualdades sociales que imperan en el municipio y sobre todo que afecta a las mujeres. Otro dato importante que se expuso durante la presentación, fueron los 4 ejes rectores que sustentan y dirigen la propuesta del plan de igualdad y que son: Institucional para un buen gobierno Desarrollo Económico Sostenible, Desarrollo Social Incluyente, Desarrollo Ambiental Sustentable y que estos también se alinean al Plan Municipal de Desarrollo 2011-2012 para que también pueda ser incorporado en la agenda municipal de desarrollo desde una visión de derechos de las mujeres y en una perspectiva de desarrollo desde lo Local.

Al término de esta presentación, se les pregunto a los asistentes si tenían alguna duda al respecto del documento. Por lo que comentaron que, “era un documento bastante completo y claro y ojala que la administración municipal pueda cumplir en la medida de lo posible dichas acciones”, también comentaron que “se organicen todas las dependencias tanto federal, estatal y municipal y con ello pueda dársele una buena atención a las mujeres a través de los recursos, proyectos y programas que ahí existen.” De igual forma comentaron los y las asistentes, “ojala el ayuntamiento municipal y el cabildo aprueben el documento, y le den seguimiento en su aplicación, y con ello las mujeres de las comunidades puedan acceder a mejores oportunidades y puedan mejorar sus condiciones de vida”.

Finalmente la directora de la IMM, agradeció a todos/as los participantes sus participación en el desarrollo de todas las actividades que hicieron posible la realización de estos documentos para el municipio, e invito a todos/as y organizaciones sociales a darle seguimiento a dicho documento, además se comprometió a proporcionarles a cada uno de los y las funcionarias que asistieron a la presentación de resultados, una copia de los documentos para conozcan de manera más detallada las propuestas y acciones y sobre todo

expresaron que ellos mismos van ser partícipes que lo ahí planteado se cumpla en un corto, mediano y largo plazo. Aunado a ello los asistentes, felicitaron a la directora y al personal del Instituto Dvenires por la realización y el profesionalismo en la realización de dichos documentos que seguramente le traerá beneficios al municipio y a las mujeres que por años han estado vulnerables a las desigualdades sociales.

---

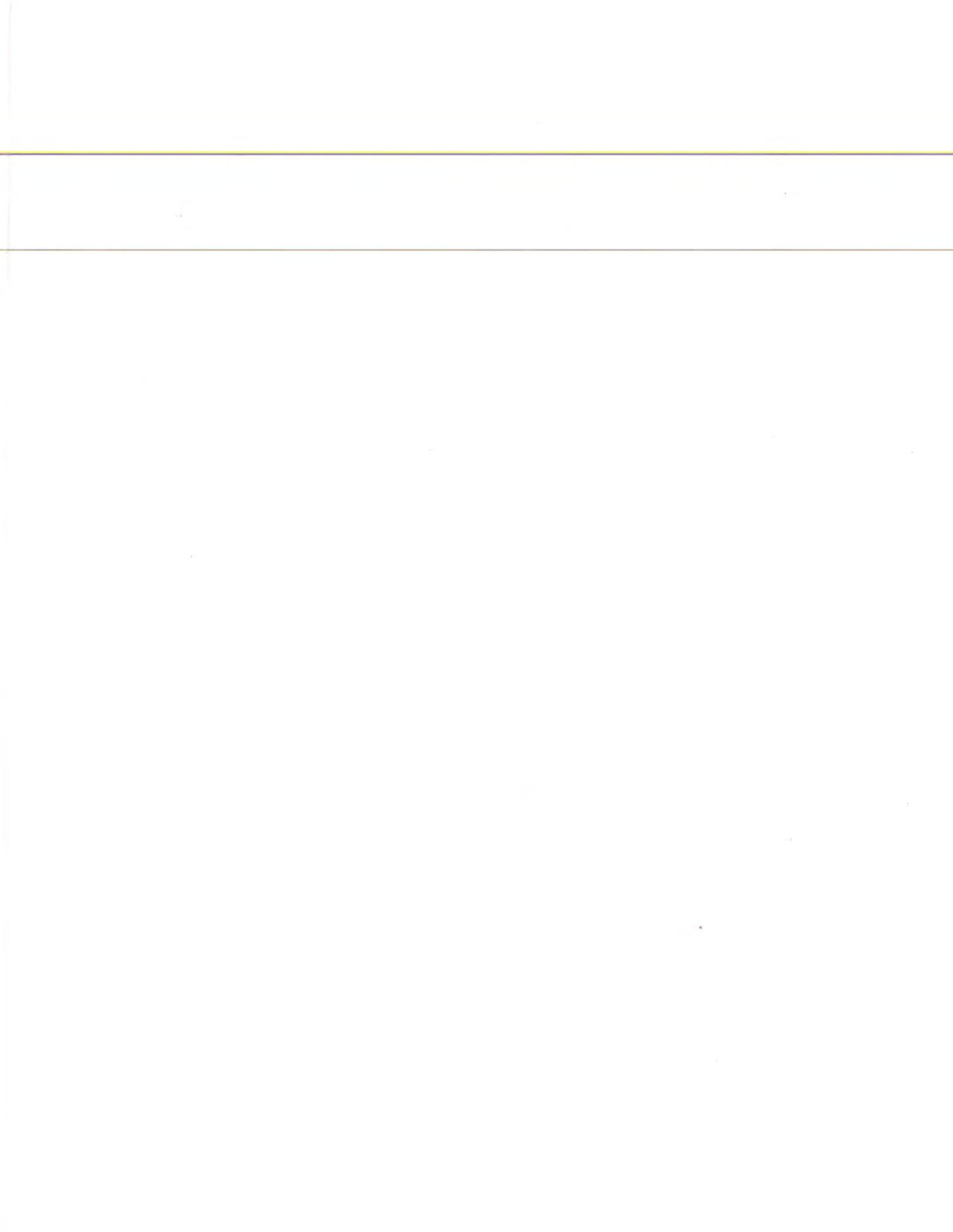
.....

## 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](http://www.conapo.gob.mx)).
5. CONAPO, Índices de Marginación por Municipios 2005, Anexo B. [www.conapo.gob.mx](http://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 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: Perspectives 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, N° 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 2008. [www.seieg.gob.mx](http://www.seieg.gob.mx)
32. Perfiles Municipales. [www.seieg.chiapas.gob.mx/perfiles](http://www.seieg.chiapas.gob.mx/perfiles)
33. Plan de Desarrollo de Coapilla 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](http://www.inmujeres.gob.mx) (tarjetas estatales y municipales)
42. [www.undp.org.mx](http://www.undp.org.mx) / [www.pnud.gob.mx](http://www.pnud.gob.mx)



## PRESENTACIÓN MUNICIPAL DEL PROYECTO



## Talleres Participativos de Capacitación e Identificación de Acciones de Equidad Localidad Ribera Esquipulas



## Talleres Participativos de Capacitación e Identificación de Acciones de Equidad en Coapilla



**Talleres Participativos de Capacitación e Identificación de Acciones  
de Equidad Localidad Llano Grande**



**Talleres Participativos de Capacitación e Identificación de Acciones  
de Equidad Ejido Vicente Guerrero**



## Conferencia 'Ciudadanía por la Equidad de Género' Coapilla



## Mesas de Trabajo para Definir Estrategias a Incorporar en la Agenda Municipal en Coapilla



## Reuniones de Acompañamiento a Comité de Mujeres en Coapilla



## Taller Participativo de Capacitación sobre Cultura Institucional, Política Pública Municipal y Equidad de Género.



Taller Participativo de Capacitación sobre Cultura Institucional,  
Política Pública Municipal y Equidad de Género.



Aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional



## Aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional



## Taller de Análisis de la Cultura Institucional



## Taller de Análisis de la Cultura Institucional



## Taller de Análisis de la Cultura Institucional



## Foro de devolución de resultados



## Foro de devolución de resultados

