



Vivir Mejor

H. Ayuntamiento Municipal Constitucional de Coapilla
Instancia Municipal de las Mujeres

Manual de Cultura Institucional con Equidad de Género



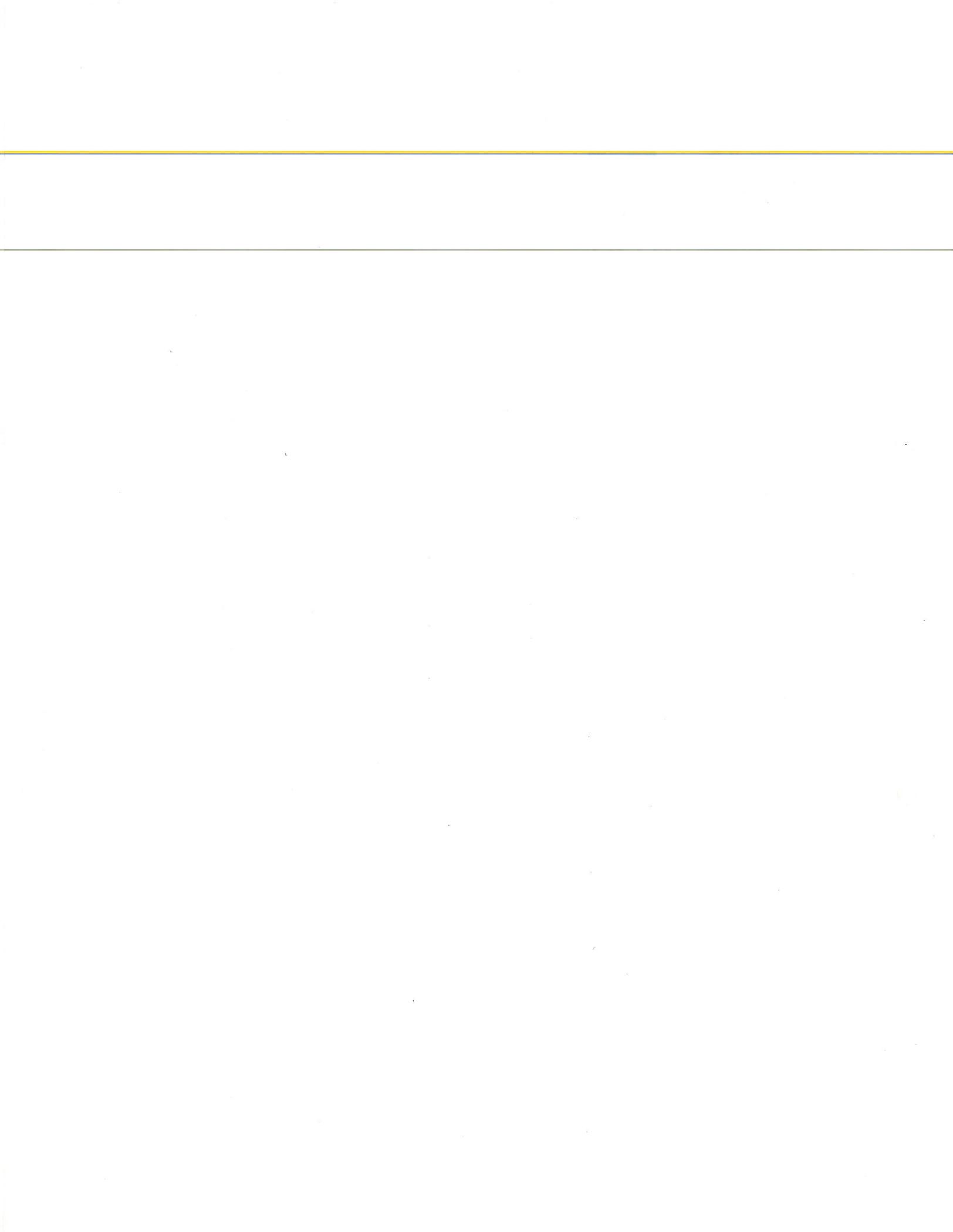
**Ciudadanía y Gobierno: juntos por la equidad
de género en Coapilla**

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.



¿Qué es el manual sobre cultura institucional?

Al decir "manual" podemos referirnos a un folleto, un libro, una carpeta, etc., en donde vamos a encontrar, de forma organizada, una serie de conceptos o instrucciones que tienen un fin: orientar y uniformar la conducta de los miembros de un grupo, una organización o una empresa.

Este **manual sobre cultura institucional** está dirigido 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.

La información aquí presentada tiene como fuente inmediata la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres y la Guía para identificar el acoso y hostigamiento sexual. Inmujeres, 2009.

¿Para qué necesito el manual de cultura institucional?

- Para leerlo cada vez que necesite entender y explicar si un acto respeta el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o no.
- Para colaborar a que la igualdad de género se haga presente en todos los procesos y ámbitos de este Ayuntamiento Municipal.
- Para asegurar que los objetivos de nuestro Programa Municipal de Cultura Institucional se respeten y tengan continuidad a través del tiempo.
- Para estar capacitada y capacitado en estos temas.
- Para que todas y todos nos entendamos mejor al hablar sobre estos temas.

¿Qué es y que dice la perspectiva de género?

Perspectiva de género.

- Es una forma de entender las relaciones entre hombres y mujeres que nos ha permitido reconocer que en estas relaciones existe desigualdad en desventaja de las mujeres.
- Nos ha mostrado también que esta desigualdad es histórica, ya que por mucho tiempo se ha considerado que el hombre debe ser el responsable de controlar, dirigir y tomar decisiones en la familia y en la comunidad. Pero esto nunca ha tenido que ver con nuestras capacidades reales, ya que las mujeres también son capaces de realizar las mismas tareas y funciones que el hombre.
- Es por esto que la perspectiva de género propone que en las relaciones humanas haya igualdad, no se trata únicamente de dar mayor valor a la mujer por sobre el hombre, o darle derechos a la mujer y quitárselos al hombre, ¡no! más bien nos propone que hombres y mujeres vivamos en igualdad de oportunidades y de derechos.
- Tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos a la salud, a la educación, al trabajo, a la libertad, a desempeñar cargos de autoridad, a decidir los hijos que tendremos, a vivir en paz libre de violencia, además de otros derechos.

¿Qué es el enfoque de género?

Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis con base en las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías y las relaciones de poder e inequidades.

Además, nos ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión.

En última instancia, es una opción política puesto que nos enfrenta al reconocimiento de que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, con amplia desventaja hacia las mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades.

Analizar la realidad desde un enfoque de género nos permite elaborar una mirada más profunda sobre los procesos de desarrollo y contribuir a la transformación de las inequidades.



Género¹

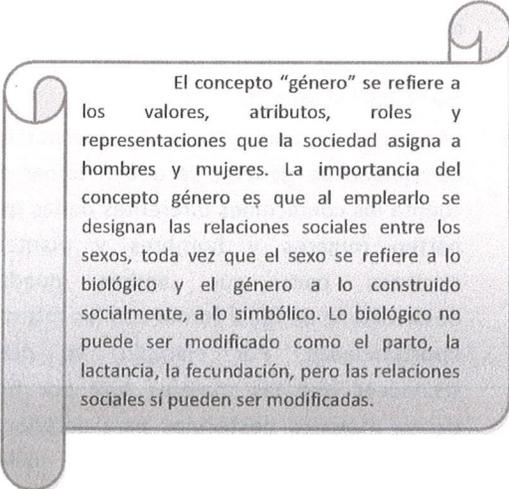
- El término **género** fue usado por primera vez para tratar de explicar porqué, los bebés que nacían sin un sexo definido (su cuerpo no desarrolla con claridad un pene o la cavidad vaginal por lo tanto no se puede saber si es niño o niña), se comportaban como niños o niñas dependiendo de cómo fueran tratados durante su crecimiento. Esto permitió entender que nuestros comportamientos no están determinados por el sexo con el que nacemos sino por la educación que recibimos, por las relaciones que establecemos con nuestros padres, hermanos y comunidad en general.
- A las formas de comportamiento que los demás esperan de un ser que nace con sexo de hombre o con un sexo de mujer es a lo que llamamos género.
- De alguien que nace con sexo de hombre se espera que sea fuerte, inteligente, trabajador, que cuando

crezca mantenga a su familia y a sus padres, que sea responsable, que no llore, etc. Esto es el género masculino.

- De alguien que nace con sexo de mujer se espera que sea cariñosa, obediente, que se case y tenga hijos, que sea responsable de atender a sus hermanos, que sea una buena hija, esposa y ama de casa, que sea llorona, chismosa, entre otras cosas. Esto es el género femenino.
- Esta diferencia de género ha llevado a que haya desigualdad en desventaja para las mujeres, sin embargo, la perspectiva de género también nos permite entender que si esto es producto de nuestra convivencia social entonces también podemos cambiarlo, modificarlo, no está establecido en la naturaleza, es algo que nosotros como sociedad hemos construido y podemos reconstruirlo de manera diferente.

Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una nueva mirada a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.*
 - b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.*
 - c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son "naturales".*
 - d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.*
-



El concepto "género" se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. La importancia del concepto género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos, toda vez que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente, a lo simbólico. Lo biológico no puede ser modificado como el parto, la lactancia, la fecundación, pero las relaciones sociales sí pueden ser modificadas.

¹ INMUJERES "ABC de género", México, 2004.

¿Qué es la igualdad de género?

- Se refiere a una situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.
- La igualdad de género implica que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. En ocasiones se supone que la igualdad de género puede lograrse si se les da a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, asumiendo que esto dará lugar a los mismos resultados. Sin embargo, esta relación no es así de inmediata. El problema es que se parte del hecho de que todas y todos tenemos las mismas oportunidades, hecho que no es cierto porque éstas dependen del contexto social, económico, étnico, político y cultural de cada persona.
- Existen múltiples evidencias de que la igualdad en el trato no necesariamente conduce a la igualdad en los resultados. Se justifica entonces la necesidad de dar un tratamiento diferenciado, que compense las desigualdades de partida entre hombres y mujeres y permita alcanzar una verdadera igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. A esta idea de justicia alude el término equidad de género.

Equidad de género

- Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.
- En el ámbito del desarrollo, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Por ejemplo, en algunos institutos políticos se generan las llamadas cuotas de género en la estructura de toma de decisiones, que garantizan un número mínimo de participación de mujeres con lo que se trata promover la participación de éstas y eso no es injusto para otros hombres que también quisieran estar en la estructura de toma de decisiones, sino que obedece a una cuestión de desventaja histórica de las mujeres en la participación política.
- Es por eso que, desde la perspectiva de equidad de género, se deben tomar en cuenta las condiciones diferentes de las que parten mujeres y hombres y plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades. Por ejemplo, se debe reconocer que las mujeres hoy por hoy tienen mayores obstáculos para acceder a puestos laborales altos, a un sueldo equivalente al que le pagan a un hombre por hacer el mismo trabajo.

Empoderamiento

- El concepto de alude a la expansión de las capacidades de las personas para hacer elecciones de vida estratégicas y tomar control sobre sus destinos, en un contexto donde estas capacidades les estaban previamente negadas.
- La estrategia de empoderamiento de las mujeres se refiere al proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder atraviesan sus vidas, y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para transformar las estructuras de discriminación de género.
- El empoderamiento involucra la toma de conciencia, la construcción de la autoconfianza, la ampliación de las oportunidades y el creciente acceso y control sobre los recursos (físicos, humanos, intelectuales, financieros y el de su propio ser) y sobre la ideología (creencias, valores y actitudes).

Institucionalización de la perspectiva de género.

► Consiste en desarrollar las actividades cotidianas del ayuntamiento considerando en todo momento, acciones concretas en programas, proyectos, etc. en donde participan de manera equitativa tanto los hombres como las mujeres.

Es el proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.

Transversalización de la perspectiva de género

Es hacer visible la participación de la mujer en los diferentes aspectos y áreas de la administración municipal, mediante la formulación de acuerdos, actas, disposiciones, reglamentos, normas, leyes (políticas), que establecen la obligatoriedad de la participación de la mujer de manera equitativa con los hombres.

La transversalidad es la integración de la perspectiva de género en todo el proceso de política pública del Ayuntamiento, desde el diseño hasta la evaluación de las políticas, programas y actividades, así como en la cultura institucional, para generar un cambio en la situación de desigualdad de género; es decir, que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades para ejercer sus derechos

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

¡Qué es la cultura institucional!

Se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo.

Es también el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se

convierten en hábitos y en parte de la personalidad o forma de ser de éstas.

La cultura institucional es entonces la personalidad de una institución: es como su alma, es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

Esta cultura de la institución se hace presente en todas las áreas de trabajo, las nueve áreas estratégicas de cualquier institución son las siguientes.

1. *planeación de políticas y acciones con enfoque de igualdad y equidad entre mujeres y hombres;*
 2. *clima laboral;*
 3. *comunicación incluyente(no sexista);*
 4. *selección de personal;*
 5. *salarios y prestaciones;*
 6. *promociones;*
 7. *capacitación y formación profesional;*
 8. *corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal y*
 9. *hostigamiento y acoso sexual.*
-

Clima laboral

El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren a su alrededor.

El clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su espacio de trabajo, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, faltas, permisos, enfermedades, etcétera.

El clima laboral está influido tanto por elementos formales de la organización, como por ejemplo, el salario, las prestaciones, el jefe o jefa, el nivel de mando, las reglas del trabajo, entre otros, como por los informales que se refieren al compañerismo, a la comunicación, a los espacios de convivencia, los valores y creencias personales, etcétera.

El clima laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos. Cada institución tiene su propia cultura.

Comunicación incluyente

Se refiere a que la comunicación y los mensajes que se transmiten desde la institución se dirigen a todas las personas sin excluir o invisibilizar a la mujer y sin favorecer los roles tradicionales de género.

Se expresa en un lenguaje claro de respeto hacia los hombres y las mujeres, en espacios formales como informales, en los oficios, circulares, trípticos, carteles y en todo tipo de campañas de difusión de información.

Selección de personal

Se refiere al proceso por el cual las personas son valoradas para decidir si son aptas o no para ocupar un cargo o ascender a ocupar un puesto de mayor jerarquía.

Este proceso debe ser transparente y respetar el criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Una selección de personal con equidad de género se expresa en las siguientes ideas.

Las mujeres pueden desempeñar puestos que tradicionalmente se consideran 'propios de hombres' como tesorera, agrónoma, juez, policía, etc. y los hombre pueden

desempeñar puestos tradicionalmente considerados de mujeres como secretario, afanador, cocinero.

Es importante tomar en cuenta los conocimientos y habilidades de las personas sin importar si es hombre o mujer.

Se informa abiertamente las plazas vacantes y cómo se realizará la selección del personal.

Todos los puestos, incluyendo aquellos en donde se toman decisiones importantes pueden ser ocupados indistintamente por hombres o mujeres.

Salarios y prestaciones

Esto se refiere a que la asignación de remuneraciones que recibe el personal por su trabajo tales como sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie,

como días de vacaciones y sobre todo los permisos para las mujeres por maternidad y permisos para los hombres por su función paterna, se otorguen con igualdad sin distinción o discriminación hacia las mujeres.

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.

Se expresa en la existencia de reglamentos escritos que regulan que mujeres y hombres por igual, puedan ocupar cargos de mayor responsabilidad, que

existan efectivamente mujeres ocupando cargos de jefaturas y puestos de alta responsabilidad, que los ascensos de puesto no sean por recomendación, influencia política o por la apariencia física, sino por la preparación y/o experiencia indistintamente de ser hombres o mujeres.

Capacitación y formación profesional

Hace referencia a las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en temas relacionados con el desarrollo profesional.

Se expresa en la existencia de un programa de capacitación y formación de

acuerdo a sus necesidades personales, que tales cursos sean tomados en cuenta para cambiar o subir de puesto, que se otorguen por igual a hombres y mujeres sin distinción y que se den a conocer públicamente tales oportunidades de capacitación.

Corresponsabilidad entre la vida laboral, Familiar, personal e institucional

Se refiere a las condiciones de trabajo que favorecen o impiden que las/los trabajadores realicen otras funciones relacionadas con los diferentes roles que asumimos como hombres y mujeres, en espacios públicos como el trabajo y espacios privados como la familia y lo personal.

La corresponsabilidad se refiere a que cada espacio debe ser respetado y no afectar a los otros. Se expresa en que los

horarios permiten que hombres y mujeres (no solo las mujeres) cumplan con sus responsabilidades familiares, en que las reuniones de trabajo se realizan dentro de los horarios y días establecidos, en que se les otorga permisos en circunstancias de dificultad familiar, en que se respeta al uso de las licencias por maternidad y para atender asuntos personales sin la amenaza de ser despedidas.

Hostigamiento Sexual

Consiste en el ejercicio de poder que realiza una persona que tiene un nivel de autoridad superior, sobre otra que se encuentra bajo su mando o subordinación, tanto en espacios laborales como escolares. Se expresa en conductas verbales, físicas o

ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva, que se refiere a la manifestación de un deseo sexual exagerado y que no es del agrado de la persona que lo recibe.

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la

víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

¿De qué formas se manifiesta el Hostigamiento y Acoso Sexual?

De forma verbal: a través de piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones o invitaciones a citas.

De formas no verbales: sin miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles.

De formas físicas: se refiere a contactos innecesarios y no deseados, incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

De formas virtuales: se refiere al envío de mensajes por correo electrónico o en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual o imágenes de desnudos o con poca ropa, como protectores de pantalla en la computadora.

El hostigamiento y el acoso son **diferentes al coqueteo**, que se trata de una expresión de deseo o interés sexual o emocional entre personas que es mutuamente aceptada, implica el despliegue de miradas, mensajes corporales, verbales o insinuaciones que le hacen saber a la persona que los recibe, que es objeto de la simpatía y atracción de quién los emite. Si no es recíproco y se convierte en un acto agobiante para quien lo recibe puede ser el inicio de una acción de hostigamiento o acoso sexual.

Acoso Laboral

Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de

jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima, sin embargo no es considerado como acoso sexual.



Algunas conductas típicas de acoso laboral

Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.

Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.

Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas, contra él/ella, con vistas a degradarlo(la) moralmente, excluirlo(a), discriminarlo(a) ridiculizarlo(a), o bien, ignorarlo/a.

Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas

a atacarle o encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

Invadir la privacidad del acosado, interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos o archivos, etc.

Animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la violencia o el abuso de autoridad.

¿Cómo podemos ir creando una cultura institucional con perspectiva de género?

Con compromiso personal con la igualdad de género y la promoción de la sensibilidad de género

Es el primer requisito, destinado a un cambio en la cultura institucional con una mayor sensibilidad respecto a género; si el cambio ha de ser significativo y tener peso, los niveles más altos de la dirección de la institución deben asumir este compromiso.

Saber escuchar y tener sensibilidad.

Escuchar los puntos de vista tanto de hombres como de mujeres, estar atento a las discusiones de género que tienen lugar en la institución, evitar imponer puntos de vista y actitudes.

Legitimar el debate y las discusiones sanas sobre género

Lo cual implica convertir la concientización de género en un objetivo estratégico de la institución, mediante la

capacitación de todo el equipo de trabajo, asegurando los recursos adecuados para el trabajo en género.

Que el motor del cambio sea el diálogo, no la confrontación

El diálogo está dirigido a explorar las posiciones de todos los implicados, a crear consenso, a comprender la resistencia y las razones para la misma. Necesita tiempo para desarrollarse y madurar, cuesta dinero,

requiere transparencia, compartir experiencias, tener predisposición para el aprendizaje mutuo y evitar el lenguaje confuso o la jerga excluyente.

Transparencia en la comunicación

El diálogo transparente y honesto sobre la dinámica interna de género de la institución, entre todas las áreas y

departamentos de la misma, es de importancia vital para todas las instituciones.

Lograr un cambio de actitud

Los cambios formales y estructurales en una institución, tales como llegar a la paridad de género, son importantes pero no suficientes. Las instituciones están conformadas por individuos, de manera que es necesario cambiar el equilibrio de poder

tanto a escala individual como institucional. Pero si el cambio toca creencias enraizadas y emociones fuertes nunca es fácil ni automático, por lo que es necesario resaltar los aspectos positivos y los beneficios para todos.

Ser agentes de cambio

El o la agente de cambio debe ser modesta (porque la tarea es ardua y difícil) y a la vez ambiciosa (porque merece la pena luchar por esa meta) y se recomienda

considerar el recurso humano necesario, tales como consultores/capacitadores, para facilitar y alcanzar el cambio de actitud.

Ser tolerantes a la diferencia

El debate de género deberá incluir una exploración de las diferencias masculinas/femeninas, sin restar poder a ninguna de las partes. Debería haber espacio

para una cultura de respeto mutuo. Se recomienda incorporar temas de masculinidad en la capacitación de género.

Buscar y obtener recursos

El apoyo efectivo para el diálogo y el cambio requiere de recursos efectivos. Con frecuencia, el presupuesto es el punto donde

se pone a prueba el discurso de la igualdad, por lo que se recomienda etiquetar recursos para estas acciones.

Fomentar el aprendizaje y creatividad

La creación de un espacio para la sensibilidad de género es un proceso de aprendizaje colectivo que requiere un enfoque innovador. Con ello se puede dar paso a un proceso participativo de aprendizaje, además de hacer uso de las estructuras ya existentes

Tener paciencia, realismo y ser flexibles

El trabajo en género es un proceso largo y a veces penoso. No se deberían abrigar expectativas irreales sobre cuán rápidamente se puede lograr el cambio. Se debe estar consciente de la carga adicional que implica el trabajo de género serio para

las mujeres u hombres involucrados o responsables del tema en las instituciones, en términos de monitoreo, informes, capacitación, etc. Es necesario ser pacientes, capaces de aceptar fracasos y dudas.

Addendum

En México, la perspectiva de género, ha ganado espacios en los últimos 30 años, vista desde luego, con una mirada política-laboral, en donde los tres poderes de gobierno han tenido su intervención. En el aspecto legal se han emitido reformas a favor de las mujeres, en las que se propone mayor equidad entre géneros, el empoderamiento de las mujeres, apoyos financieros y otras acciones que ha implementado tanto gobierno federal, como el estatal.

El marco normativo vigente en materia de derecho humano obliga al Estado mexicano a proteger y hacer ejercer el derecho para las mujeres. En el marco de estas disposiciones internacionales, el poder legislativo y ejecutivo federal establecieron La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que orienta al cumplimiento de la igualdad en todos los ámbitos, dicha igualdad no se ha logrado del todo. Uno de los obstáculos que consideramos que no ha permitido que las políticas de equidad de género se concreten, es el hecho de que, el éxito de las intervenciones y de la operatividad de los programas y las iniciativas depende en gran medida del desempeño del personal

responsable, mismas que viven y se viven en sus propios marcos de referencia sociocultural como mujeres o como hombres. De lo que han aprendido y aprehendido en su proceso de socialización, de la posición jerárquica, la historia personal, la pertenencia a un sexo, que van definiendo los alcances y limitaciones para alcanzar los objetivos institucionales y políticos, en este sentido se condiciona el éxito de sus intervenciones profesionales.

Por lo que es necesario dirigir los esfuerzos al desarrollo de nuestras capacidades y habilidades sociales y netamente humanas, para ir construyendo un entorno de sensibilización y tolerancia de las diferencias entre hombres y mujeres no como elementos de desigualdad, sino como una condición propia de nuestro ser humanas y humanos. Es necesario que las instituciones inviertan en el proceso de sensibilización hacia la igualdad y hacia una vida libre de violencia, de todo su personal no como un compromiso pasajero o temporal, sino como un compromiso con la humanidad misma, representada en los niños y jóvenes que heredarán la sociedad y el mundo que como adultos, les vamos construyendo cada día y con cada acto.

La elaboración del presente documento es
responsabilidad de



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