

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON IGUALDAD DE GÉNERO EN
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.
DEL H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN, VERACRUZ**

**UN AYUNTAMIENTO CON UNA CULTURA ORGANIZATIVA SENSIBLE AL
GÉNERO**

**PROYECTO: TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE ACATLÁN, VERACRUZ**

EJERCICIO 2012

INDICE DE CONTENIDOS

Índice

Tabla de contenido

Índice.....	3
RESUMEN EJECUTIVO	7
PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN.....	12
MARCO NORMATIVO.....	15
ESPECIFICO PARA SU ELABORACIÓN	15
GENÉRICO Y ESPECÍFICO PARA SU CONTENIDO	15
MARCO LEGAL INTERNACIONAL VINCULANTE Y NO VINCULANTE	15
MARCO LEGAL NACIONAL.....	16
MARCO LEGAL ESTATAL.....	17
MARCO LEGAL MUNICIPAL	17
MARCO TEORICO-METODOLOGICO.....	19
ENFOQUE TEORICO.....	19
METODOLOGÍA	29
Técnicas y herramientas	30
CONTEXTO - DIAGNOSTICO, CONDICIÓN Y POSICIÓN.....	32
ANTECEDENTES PARA EL DIAGNOSTICO.....	32
Relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.....	32
El derecho a una vida igualitaria	34
Discriminación múltiple	34
Diagnóstico con perspectiva de género.....	35
Perspectiva de género	36
LAS BRECHAS DE GÉNERO.....	37
Condición y posición de las mujeres.....	38
Necesidades prácticas y estratégicas de género	38

FACTORES DE ANALISIS.....	41
INFORMACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DEL H. AYUNTAMIENTO HOMBRES Y MUJERES	43
Rango de edad de los colaboradores de Acatlán.....	44
ESCOLARIDAD.....	46
Número de Dependientes económicos	47
TIPO DE CONTRATACIÓN	49
METODO Y SISTEMA DE INGRESO AL TRABAJO EN EL H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN	50
MISMA OPORTUNIDAD PARA ACCEDER A UN PUESTO	51
Número de cursos tomados en el último año	52
TIPO DE CAPACITACIÓN QUE HA TOMADO EN EL ÚLTIMO AÑO	53
ESTUDIOS ACTUALES.....	54
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO IGUALITARIAS Y TRANSPARENTES	55
CRITERIOS PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS	56
AMBIENTE FAVORABLE PARA LA IGUALDAD	57
FACTORES DE DISCRIMINACIÓN	58
PARTICIPACIÓN EQUITATIVA	60
SALARIO IGUALITARIO	61
LENGUAJE NO SEXISTA.....	62
DIAS LABORABLES A LA SEMANA.....	63
HORAS LABORABLES AL DÍA.....	64
AMBIENTE LABORAL	65
SISTEMA DE PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS	66
IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	67
CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE	68
MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS	70
DIAGNOSTICO POR FACTOR.....	71
OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS.....	73
Antecedentes para la sistematización	73
FACTORES DEL PROGRAMA	73
ACCIONES, METAS Y RESULTADOS ESPERADOS	75
MONITOREO Y EVALUACIÓN	79

MEDIOS DE VERIFICACIÓN	79
SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS	79
CONCLUSIONES Y ACUERDOS	79
GLOSARIO DE TERMINOS	81

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

Acatlán es una localidad del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se ubica en la región centro área montañosa del estado, siendo cabecera del municipio del mismo nombre. Acatlán; viene del náhuatl, prefijo acatl=caña o carrizo, sufijo tlantli= entre, alrededor de, sobre o abundante, "lugar entre cañas y carrizos". su fundación no se sabe con exactitud, pero se tiene registro desde la época prehispánica y se dice que en tiempos de Moctezuma tenía gente de guarnición y armas. En la colonia estuvo bajo la encomienda de Martín de Mafra.

Es un pueblo situado al Norte de Xalapa, a 37 Kms. de la Capital del Estado de Veracruz, sobre el camino carretero que conduce a Naolinco y Misantla, en un pequeño pero hermoso valle siempre verde, y a la falda del Cerro Ehccatépetl, que los viajeros llaman Cerro de Acatlán.

A pesar de ser un municipio pequeño, Acatlán se ha caracterizado por su espíritu de mejora, en todos los ámbitos y esferas de su vida social, y la implementación de este proyecto de transversalidad que incluye el programa y plan de cultura institucional, serán de vital importancia en su continuo crecimiento y mejora, en este caso en lo que refiere a la igualdad y equidad de género. La presidencia municipal está plenamente convencida que para el desarrollo social del municipio es indispensable la inclusión absoluta y decidida de las mujeres dentro de las instituciones, para que en conjunto con los hombres del h. ayuntamiento logren hacer de esta institución de administración pública municipal un lugar equitativo, igualitario con iguales oportunidades para mujeres y para hombres, libres de hostigamientos y de lenguaje sexista.

La misión del Programa de Cultura Institucional es determinar las líneas estratégicas de acción para la actual Administración Pública Municipal para promover la igualdad de género en su propio ámbito interno, buscando mejorar y eliminar brechas de género que se presentan dentro de las instituciones. Buscando en primer lugar alinear la misión y visión a la inclusión total, absoluta, igualitaria y equitativa para mujeres y hombres, eliminando lenguaje sexista, hostigamiento, discriminación, sistemas deficientes de reclutamiento, selección y promoción de personas. El programa igualmente busca un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de sus actores.

En el caso del H. Ayuntamiento de Acatlán, se enfocan los principales factores obtenidos a través del diagnóstico, para establecer un Plan de Acción claro, con objetivos y metas definidas, con indicadores, tiempos y responsables, que permitan la mejora en este sentido dentro del H. Ayuntamiento de Acatlán.

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

En el siglo XXI la consciencia de la igualdad y la equidad han rebasado el ámbito internacional, el nacional, e incluso el esquema de pensamiento donde solo en los municipios y áreas urbanas era donde podían implementarse programas de igualdad de género. En el presente, la visión en municipios tanto urbanos como rurales busca la integralidad y las inclusión absoluta de sus actores, buscando consolidarse como eje central del desarrollo local, es decir, existe una consciencia absoluta donde el desarrollo social solo se alcanzará con la participación incluyente de todos sus habitantes, y es tarea de todos buscar el fomento al empleo formal y bien remunerado, la conservación, preservación y recuperación del medio ambiente y la sustentabilidad, el estímulo a la cultura y a los valores comunitarios, y por supuesto de manera primordial, la inclusión de la igualdad y equidad de género en todos los programas de los distintos niveles de Gobierno. Es relevante mencionar que la igualdad de oportunidades es muy difícil de alcanzar cuando existen grupos sociales que se mantienen fuera de los beneficios del desarrollo. Es paradójico, pero en la realidad en un gran número de municipios del país, incluido ACATLÁN, un municipio a escasos kilómetros de Xalapa, la capital del estado de Veracruz, la exclusión social es una constante en las mujeres, repetimos, paradójicamente a los principios que establecen desde hace un par de décadas todos los Planes Nacionales y Estatales de Desarrollo.

Esta paradoja cobra mayor relevancia, cuando percibimos que para poder tener una mayor influencia hacia el exterior, debemos trabajar de manera decidida y efectiva en primer lugar al interior de nuestra institución, misma que es el reflejo de una cultura donde a pesar de todos los esfuerzos realizados en pro de la igualdad y de la equidad, aún existen muchas brechas de género que deben ser tratadas y mejoradas, para contar con una cultura donde se refleje la igualdad y equidad total y absoluta, donde el lenguaje sea incluyente, donde no exista hostigamiento ni discriminación de ningún tipo máxime a mujeres, un lugar donde sus políticas, procesos y procedimientos de selección, capacitación, promoción, sueldos y desarrollo humano, partan de elementos justos de capacidades y talentos.

La puesta en marcha del Programa de Cultura Institucional implica la corresponsabilidad de todas y cada una de las áreas del H. Ayto de Acatlán. De ahí el compromiso de no sólo sumar esfuerzos, voluntades y recursos, sino fomentar todos los días dentro del quehacer institucional, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para proporcionar a la ciudadanía un mejor servicio público.

Un valor agregado de este programa es que su aplicación permitirá hacer visible las causas estructurales de desigualdades en las organizaciones y formular objetivos específicos que las eliminen. Por ello, debemos asegurar que el principio de igualdad y la perspectiva de género sean incorporados sistemáticamente en el trabajo cotidiano a través de las políticas y programas, la normatividad interna, los instrumentos de gestión, los procesos de capacitación, así como del lenguaje incluyente, entre otros aspectos de esta nueva racionalidad institucional.

Agradecemos a cada uno de los y las servidoras públicas que en forma comprometida, participan en el programa dedicando parte de su tiempo a la construcción de una administración pública con igualdad de oportunidades y posibilitan acciones para eliminar las brechas de género en cada una de sus áreas.

C. Juan Carlos Rivera Rendón
Presidente municipal de Acatlán

C. María del Rosario Bautista Dorantes
Directora del Instituto Municipal de
la Mujer Acatlense

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Los municipios son las unidades geográficas, políticas, económicas, culturales y ambientales, en donde se entreteteje la vida real, democrática; y las redes de participación social entre mujeres y hombres, es decir, es en este ámbito donde se dan las formas de producir y las oportunidades de ingreso y consumo de la población.

Por lo anterior, es perfectamente entendible que son los H. Ayuntamientos, a cargo de las Administraciones municipales, la base de la organización social, económica y política del municipio; en él se encuentran los sistemas de gestión y administración para impulsar o detener el desarrollo local, y en gran medida el desarrollo individual.

El programa de Cultura institucional en la Administración Pública Municipal que presentamos, surge del planteamiento de los objetivos del Programa de Cultura Institucional (PCI) que a través de sus estrategias y líneas de acción, busca comenzar un proceso de cambio en nuestra dependencia con miras a lograr una administración pública comprometida con la igualdad de género.

El programa establece las estrategias para incorporar la perspectiva de género en la gestión pública; se concibe como un instrumento estratégico para el trabajo cotidiano del personal de la APM, porque nos proporciona las directrices necesarias para la construcción de instituciones más igualitarias y respetuosas de las personas que laboran en ellas.

El programa se compone en su cuerpo principal, en primer lugar de un diagnóstico efectuado al interior del H. Ayuntamiento de Acatlán, para en segundo lugar establecer un Plan de Acción que busque aprovechar las fortalezas detectadas y las áreas de oportunidad del entono y que por otro lado, busca reducir o eliminar las debilidades y prever las amenazas.

Al final se anexa un glosario de términos para la mejor comprensión del programa.



MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO

El Programa de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres del municipio de Acatlán, tiene su sustento legal en diversas disposiciones normativas internacionales, nacionales y estatales; siendo las principales, las siguientes:

ESPECIFICO PARA SU ELABORACIÓN

- ❖ Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a las políticas municipales de igualdad y equidad entre mujeres y hombres (FODEIMM) para el ejercicio fiscal 2012
- ❖ La Guía para el Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, 2009
- ❖ Guía para el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional

GENERICO Y ESPECÍFICO PARA SU CONTENIDO

MARCO LEGAL INTERNACIONAL VINCULANTE Y NO VINCULANTE

- ❖ Carta de las Naciones Unidas.
- ❖ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará" (OEA).
- ❖ Objetivos de Desarrollo de la ONU para el Milenio.
- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

- ❖ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994.
- ❖ Declaración de Beijing, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995.
- ❖ Estatuto de Roma suscrito a partir de 2005 por México,
- ❖ Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, al que se adhirió México el 24 de marzo de 1981
- ❖ Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género, a través de la Organización de Estados Americanos y la Comisión Interamericana de Mujeres, 1998
- ❖ Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),
- ❖ Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999
- ❖ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, Organización de los Estados Americanos (OEA) 2004;
- ❖ Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, (CEPAL)

MARCO LEGAL NACIONAL

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- ❖ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- ❖ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- ❖ Ley Federal del Trabajo, 1970.
- ❖ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.

- ❖ Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.
- ❖ Pacto Nacional 2007, por la Igualdad entre Mujeres y Hombres. H. Congreso de la Unión. Comisión de Equidad y Género, 2007.
- ❖ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- ❖ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008.
- ❖ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2009 – 2012.
- ❖ Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal, Octubre 2009
- ❖ Guía para el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional

MARCO LEGAL ESTATAL

- ❖ Constitución Política del Estado de Veracruz DE Ignacio de la Llave.
- ❖ Plan Veracruzano de Desarrollo 2011-2016
- ❖ Ley que crea el Instituto Veracruzano de las Mujeres.
- ❖ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 2008
- ❖ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, 2009.

MARCO LEGAL MUNICIPAL

- ❖ Plan Municipal de Desarrollo del municipio de Acatlán 2011-2013
- ❖ Bando de Policía y Gobierno del municipio de Acatlán
- ❖ Reglamento IMM

MARCO TEORICO-METODOLOGICO

MARCO TEORICO-METODOLOGICO

ENFOQUE TEORICO

- ❖ El género es una construcción social de la diferencia sexual a partir de que interpreta o supone atributos de las mujeres y los hombres más allá de sus cualidades biológicas, sexuales o reproductivas.
- ❖ La perspectiva de género reconoce las interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo, a un complejo sistema de relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres establecidas por una visión androcéntrica (predominantemente masculina) del mundo.
- ❖ Las brechas de género frenan el desarrollo humano y el desarrollo local. En esta premisa se basa el desafío de diseñar, ejecutar y evaluar políticas con perspectiva de género y de elaborar propuestas, programas y acciones alternativas para resolver los problemas sociales contemporáneos derivados de las disparidades de género.
- ❖ La formación con perspectiva de género alienta un proceso de análisis y cuestiona la situación que viven las mujeres y las relaciones entre mujeres y hombres. Detecta las brechas de desigualdad y las vincula a los avances de los derechos humanos, democracia, desarrollo.
- ❖ Se trata de incluir la agenda de género en las diferentes fases de la planeación de las políticas públicas: diagnóstico, planeación, programación, elaboración de presupuestos, ejecución, seguimiento y evaluación.
- ❖ La cultura institucional es el saber acumulado y todo lo concerniente a la forma de actuar de un grupo, de un equipo, de una congregación, localidad, ciudad, y en este caso enfocado a las instituciones de la administración pública, en este caso el H. Ayuntamiento de Acatlán.
- ❖ La Cultura es el factor fundamental en el que se puede influir en cambios claros para buscar la igualdad y Equidad de género.

- ❖ Las instituciones tanto públicas como privadas requieren alinear su misión, su visión y sus valores a una cultura libre de desigualdades de todo tipo, de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento, lenguaje sexista y demás elementos que limiten el desarrollo de las instituciones.

El estudio de diversas definiciones del concepto de cultura institucional, permite definirla como «una realidad en [la] que se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología, compartidas y aprehendidas individual y colectivamente, determinando y explicando el comportamiento de sus miembros, reconstruyéndose en sus propias acciones».

Desde una perspectiva de cambio, es fundamental tener en cuenta la variable humana, ya que es la que se modifica con mayor lentitud. Cada vez son más los estudiosos que insisten en la necesidad de integrar esta dimensión a la estrategia, ya que se acepta que el comportamiento de las personas que trabajan en la organización constituye el elemento más delicado en la fase de cambio.

El estudio del componente humano de la organización es fundamental. Antes de cualquier redefinición de la estrategia, conviene analizar si la organización posee las aptitudes humanas en calidad y cantidad suficientes para hacerlo o, si no es así, en qué condiciones o en qué intervalo de tiempo se piensa que las podría tener. Además de los recursos humanos, en su desarrollo la cultura institucional requiere de asentamiento y consolidación de dimensiones técnicas de la gestión, es decir: estructuras, procesos, tecnologías y recursos tangibles.

Funciones que desempeña la cultura institucional:

- Define límites.
- Confiere un sentido de identidad.
- Facilita que se genere un compromiso grupal.
- Refuerza la estabilidad del sistema social.
- Mecanismo de control y lógica.

Los conceptos de clima y cultura suelen asociarse en el análisis, consideradas las influencias, variables y dimensiones que comparten. La cultura es el conjunto de asunciones e ideologías compartidas, en tanto que el clima se establece en función de las percepciones de los sujetos sobre el conjunto de los miembros de la organización. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas que emanan del ejecutivo federal, constituye uno de los principales retos. La obtención de diagnósticos que permiten ver la situación de las niñas y mujeres de México, ha permitido el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que coadyuvan a mejorar su condición y posición. Este largo proceso ha generado, sin lugar a dudas, una infinidad de aprendizajes y en consecuencia el planteamiento de nuevas expectativas, que se traducen en el corto, mediano y largo plazos, en beneficios para las mujeres mexicanas. Sin embargo, las prácticas culturales, laborales e institucionales suelen hacer caso omiso de ello, de forma tal que cuando existe una cultura institucional que discrimina al sexo femenino, se presenta una situación en la que no solamente las mujeres son las afectadas; también las propias instituciones desperdician personal de gran valor. Así, el INMujeres ha asumido el reto de proponer, con base en la investigación y en el análisis de diversas herramientas metodológicas, acciones que permitan a las dependencias y entidades de la administración pública, incorporar en sus programas y políticas internas criterios de equidad como parte de su quehacer institucional.

De este modo, la cultura institucional, conjunta la actualidad de la teoría y la investigación académica, con una dirección práctica y ejemplos concretos para orientar el cambio en materia de discriminación de las mujeres en las instituciones públicas; a la vez, representa un importante avance para lograr las metas planteadas y constituye un reto para quienes forman parte del servicio público: construir, mediante actitudes, valores, normas y estrategias operativas, una función pública con equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La confianza y bondades del programa, constituirán un eslabón más hacia un desarrollo social con equidad, que conjunte propuestas integrales y el trabajo coordinado en la búsqueda del bien común. El estudio de la cultura de las instituciones es un aspecto recientemente incluido en la agenda de la investigación. Hoy día hay reporte de dos estudios realizados en el INMUJERES: uno sobre cultura institucional en la Secretaría de la Función Pública, y otro en el estado de Veracruz (en los municipios) realizado por el INMUJERES.

Quien elabora políticas públicas, conoce la importancia de realizar estudios e investigaciones con el propósito de que los esfuerzos desplegados en sus organizaciones sean retomados en la cultura institucional de sus entidades y dependencias. En este sentido, es pertinente señalar que el tema de cultura institucional es un tópico que adquiere fuerza por estar ligado a los cambios sociales del mundo moderno, y de las preocupaciones de la clase política y directiva por buscar que las instituciones se vuelvan eficientes y efectivas. De esta manera, lo relativo con la cultura institucional y —específicamente— las instituciones gubernamentales, no es asunto fácil: implica cambios en la conciencia del personal de la administración pública, y estudiar los procesos para llegar a una comprensión de su comportamiento. Para establecer el programa de cultura institucional, es necesario que se aborden los conceptos de género, instituciones y cultura, para, desde este punto de vista, lograr consensos en las dependencias públicas. El concepto de 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. 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:

Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.

Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.

Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son «naturales».

Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que en gran parte de los países del mundo —entre los que México no es la excepción— las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social. En las instituciones operan tensiones entre lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo, lo formal y lo informal. Al analizar a las instituciones conviene descomponer el concepto de institución en sus elementos para identificar estructuras y procesos marcados por diferencias de género. Al referirse a estas, es posible identificar, en términos generales, cuatro componentes propios de cualquier organización o institución:

Estrategia: las metas de la institución y la manera de lograrlas;

Estructura: la división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;

Sistemas: las condiciones y los acuerdos relativos a la manera estructurar procesos —información, comunicación y toma de decisiones, flujos de recursos financieros y bienes—; y,

Cultura: la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución. Estos componentes pueden ser discutidos y establecidos con mayor o menor formalidad, pero pueden identificarse de una forma u otra en la mayoría de las instituciones.

Por otro lado, aunque ésta es tan sólo una entre una variedad de formas de definir los componentes constitutivos de una institución, esta definición tiene la utilidad de señalar los diferentes niveles en los que se debe buscar el cambio. Si se trata de que la sensibilidad de género —y en última instancia la equidad entre hombres y mujeres— se arraigue en el centro de una institución, deben incorporarse en forma decidida en todos estos aspectos.

Sin embargo, la mayor parte de las teorías y estudios del tema coinciden en que la transformación debe darse en el nivel más fundamental, el de la cultura institucional, no solamente por ser ésta informal, no escrita, y porque no se la evalúa continuamente (como a otros aspectos institucionales, tales como la parte financiera de la institución, la eficiencia de sus estructuras y procedimientos o el éxito de sus políticas públicas), sino también porque la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución.

Aun cuando se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, cosméticos y finalmente, no tendrán ningún efecto en la institución. La dimensión de género no es algo que se busque «adicionar» a la vida de las instituciones. Estas siempre están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones, en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos. Desarrollar políticas de equidad en el Estado, significa atravesar toda la estructura de las instituciones públicas. La incorporación de la equidad entre mujeres y hombres implica una transformación de la práctica y la

cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales.

El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda estatal como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior —política, cultura y normatividad institucional— como al exterior —políticas públicas— de las instituciones. El género no tiene que ver sólo con las mujeres; por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales. Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano. De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es tornar visibles, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que se enfrentan en la cotidianidad, para modificarlas. Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es conferirle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo, para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para lograr el avance en la cultura institucional es necesario el compromiso y la voluntad de distintos actores involucrados, para traducirse en:

- La demostración a una disposición de cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.

- La formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas para hacer posible las relaciones de igualdad.
- El desarrollo de instrumentos técnicos capaces de incorporar la nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- El planteamiento de nuevos métodos en las estructuras administrativas y de gestión.
- La sensibilización y capacitación del impacto diferenciado de la gestión gubernamental.
- La disposición de fondos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales, públicas, de equidad de género.

Institucionalización de la perspectiva de género

La institucionalización de un enfoque teórico como es el relacionado con la perspectiva de género, se refiere al proceso mediante el que las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y los métodos adoptados por una institución. Si la institucionalización de la perspectiva de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, visión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado. En este sentido, un enfoque transversal se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia. El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metódicas.

La incorporación de la perspectiva de género, de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución, implica tanto un proceso técnico como político que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión. Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en: los objetivos, la definición de las agendas de trabajo, el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, el destino de los recursos, las prácticas presupuestarias, los mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

En los últimos años ha aumentado la preocupación por incrementar los niveles de equidad entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de las políticas globales y sectoriales, pero se ha estudiado muy poco la relación entre la modernización del Municipio y las inequidades de género. El trabajo desarrollado se ha centrado en incorporar esta perspectiva en el ámbito de las políticas públicas. La perspectiva de género en la definición del nuevo rol y funciones del Municipio trata de encontrar de qué forma éste puede responder mejor a las condiciones y necesidades de la sociedad a la que sirve, y aportar a su desarrollo a partir de las capacidades con que cuenta. Las decisiones difícilmente serán apropiadas o certeras si no toman en cuenta los roles reales de mujeres y hombres como actores sociales y económicos, el tipo y nivel de las desigualdades existentes, y las condiciones, necesidades y potencialidades reales de la mitad de su población: las mujeres en un sentido, o sólo los hombres en el otro. Así, la existencia de factores diferenciales entre los sexos, presentes en lo interno de las instituciones y en la sociedad, se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos de cambio buscados en cualquier proceso de modernización del Estado y revisión de su cultura institucional con miras a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres. En este sentido, la identificación de estos factores y su corrección adquieren cada vez mayor importancia para asegurar el éxito de los procesos de modernización del sector público.

La lucha por la igualdad de oportunidades, y la equidad entre hombres y mujeres, se ha visto reflejada en acciones concretas enmarcadas en un contexto político que ha hecho posible lograr el mejoramiento de la situación de la población femenina. En este contexto, los convenios y acuerdos signados han permitido emprender actividades en favor de la equidad de género, con resultados favorables para la lucha de muchas personas y de instancias municipales, organizaciones de mujeres, organizaciones de la sociedad civil, y la academia. En la administración pública estatal y municipal, las entidades y dependencias son responsables de incorporar de manera paulatina acciones que permitan ganar espacios en los que se busca la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género, para que los cambios sean sostenibles, es necesario definir procedimientos específicos hacia la equidad. En el ámbito de la administración pública, es necesario identificar los factores fundamentales del proceso de institucionalización de la perspectiva de género y, en consecuencia, del cambio cultural institucional. Para avanzar en ese proceso se requiere identificar los elementos indispensables, a saber:

- Identificación de resistencias.
- Disposición al cambio.

- Voluntad política.

Para que la voluntad se concrete en estrategias y mecanismos de acción, ésta debe traducirse en un agente potencial de cambio, el cual puede tratarse de personal directivo de la institución, y necesita, en su desempeño, de la consideración de tres elementos necesarios: el establecimiento de objetivos modestos, la ambición necesaria para procurar el cambio (es importante el entendimiento de la cultura institucional), y se deben establecer estrategias flexibles.

Un agente de cambio debe comprender tanto las características de la cultura institucional como el conocimiento de la estructura y prácticas de la institución. Algunos de los cuestionamientos que es recomendable analizar son:

¿Cuál es la misión, visión y objetivo general de la institución, y cómo incorporar en ella la perspectiva de género?

¿Quiénes forman parte de la institución?

¿Cómo se producen las relaciones verticales?

¿Cómo se generan las relaciones horizontales?

¿Cómo se relacionan entre sí las distintas áreas?

El agente de cambio tiene la responsabilidad de alentar la consecución de metas de género; para ello debe destacarse que éstas benefician tanto a los hombres como a las mujeres de la institución, y que en muchas ocasiones lo aprendido refuerza patrones de equidad en la familia y en la comunidad. Otra acción que debe intentar el agente de cambio es la que se refiere a la concreción del compromiso por parte de los niveles jerárquicos superiores, a fin de que éstos se involucren en todo el proceso. De igual manera, es indispensable contar con el conocimiento y participación del personal en niveles operativos, quienes contribuyen a definir los problemas existentes en relación con el género, identificar necesidades y proponer estrategias de acción.

La búsqueda de apoyos internos y externos representa uno de los elementos más importantes para lograr que la voluntad política se traduzca en un agente de cambio. Es necesario identificar las limi-

tantes que tiene la institución, a fin de que con la colaboración de otros agentes de cambio, tales como la academia, organizaciones de la sociedad civil o instituciones especializadas en género, sea posible definir medidas, establecer compromisos y trabajar de manera conjunta en la consecución de las metas que se planteen. Lograr una mayor aceptación al cambio, en relación con el género, se refiere a la necesidad de identificar aquellos elementos que son susceptibles de ser modificados. Para ello es indispensable contar con la voluntad política y la tarea del agente de cambio, ya que será a través de éste que se detectara el problema, así como las situaciones y espacios propicios para construir una cultura con equidad.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de poder integrar con éxito el Programa de Cultura Institucional entre mujeres y hombres en el H. Ayuntamiento de Acatlán, se estableció la siguiente metodología de trabajo:

- ❖ La capacitación será participativa y vinculará estrechamente la teoría con la práctica.
- ❖ Debe estar articulada al propio ámbito de actuación de las y los servidores públicos
- ❖ Los talleres tendrán una duración mínima de 48 horas para la APM, divididas en varias sesiones para facilitar el desarrollo de temas y actividades, con la participación de tomadoras y tomadores de decisiones.
- ❖ La realización de proyecto propone combinar las acciones de capacitación con tareas de investigación documental, internet y de campo (investigación participativa) para captar información cuantitativa y cualitativa de fuentes directas e indirectas.
- ❖ El programa de cultura institucional debe resaltar específicamente la condición y posición de las mujeres y responder a sus necesidades e intereses de género, y a la identificación de las principales brechas de desigualdad, las problemáticas de discriminación dentro del H. Ayuntamiento.
- ❖ El Programa de cultura institucional deberá estar alineado con el Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ❖ El desarrollo de capacidades individuales y colectivas establece condiciones para intercambiar experiencias, compartir puntos de vista, analizar situaciones, problematizar, establecer prioridades, identificar alternativas. Tomar acuerdos.
- ❖ Requiere de estrategias y recursos didácticos, ágiles, que faciliten la comprensión de los conceptos e información, así como el aprendizaje de nuevas habilidades para formar o acrecentar competencias en diferentes campos.
- ❖ La capacitación y la investigación implica el desarrollo y articulación de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, valores, y orienta a la apropiación de aprendizajes y procesos. Implica a las y los participantes en la construcción de salidas y cambios.
- ❖ Las estrategias, técnicas y recursos didácticos atenderán a los diferentes estilos de aprendizaje: visual, auditivo, táctil, kinestésico

Técnicas y herramientas

Las técnicas utilizadas para la generación de la información necesaria, fueron las siguientes:

- ❖ Talleres por un total de 48 horas, enfocados tanto a la APM como a mujeres ciudadanas del municipio.
- ❖ Consultas de fuentes bibliográficas en internet, en bibliotecas, en hemerotecas
- ❖ Entrevistas a Profundidad con las actoras y actores principales y estratégicos del municipio.
- ❖ Observación cultural
- ❖ Fuentes secundarias
- ❖ Referencias de prediagnósticos y otros documentos pertinentes.
- ❖ Investigación documental.
- ❖ Encuesta al personal del H. Ayuntamiento

Con la finalidad de identificar las prácticas, estereotipos, percepciones, dinámicas institucionales así como el sistema de significados compartidos y acordados entre las y los integrantes del H. Ayuntamiento, se desarrollaron dos herramientas de corte cuantitativo. Dichas herramientas se diseñaron con la finalidad de obtener información de las y los servidores, así como del mismo H. Ayuntamiento. La primera herramienta fue un cuestionario dirigido a las y los servidores que recogía información sobre los principales elementos de los Factores de la cultura institucional.

Es importante señalar que la escala de medición de resultados del cuestionario ,fue variable a efecto de dar una redacción clara y una escala de opción múltiple, clara y sencilla en su interpretación.

CONTEXTO - DIAGNOSTICO, CONDICIÓN Y POSICIÓN

CONTEXTO - DIAGNOSTICO, CONDICIÓN Y POSICIÓN

DIAGNOSTICO, CONDICIÓN Y POSICIÓN

ANTECEDENTES PARA EL DIAGNOSTICO

Relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres

En las sociedades actuales se observa que a pesar de haber conseguido grandes avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se siguen manteniendo importantes desigualdades en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios por parte de mujeres y hombres, situación que en forma definitiva aún persiste en Acatlán.

En Acatlán, el predominio del sistema patriarcal segrega y establece relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres. Lo masculino se mantiene definido desde una posición de dominio y lo femenino desde la subordinación en un alto porcentaje de la población. Las relaciones desiguales de poder están presentes en prácticamente todos los campos de la vida y se expresan de múltiples formas: en el ámbito privado, por ejemplo, a través de la subordinación doméstica como mecanismo de dominio y control sobre las mujeres. En el ámbito público con la exclusión sistemática de las mujeres del ámbito de la participación y la toma de decisiones en puestos jerárquicamente altos. En el ámbito privado de igual forma, con el escaso número de empresas micro, pequeñas y medianas, donde la participación de la mujer se limita más a actividades operativas que a puestos de decisión.

A efecto de definir perfectamente nuestros comentarios de brechas de género haremos una introducción a la principal terminología que utilizaremos. El sexismo es el conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual y, desde luego, de la inferioridad sexual, o sea de la sexometría. No son sólo valores sino interpretaciones de lo que pasa en el mundo. Son también formas de comportamiento, acciones concretas, actitudes, afectos y afectividad. Toda la subjetividad está permeada por el sexismo en cada persona (Lagarde, 2005).

Las brechas de género son resultado de las prácticas sexistas que limitan el desarrollo de las mujeres, y que además impiden u obstaculizan la solución a las problemáticas que generan (Facio, 1992).

El sexismo tiene diferentes manifestaciones, donde sobresalen las siguientes:

Respecto del machismo en el municipio se observa lo siguiente: El machismo es una de las dimensiones fundamentales del sexismo; exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino. El machismo también es naturalista: concibe atributos masculinos como naturales. Pondera y valora positivamente, de manera particular, las características de dominación implícitas en las masculinidades patriarcales (Lagarde, 2005). En el caso de Acatlán, un lugar tradicionalista, derivado de la observación sobre todo, de los grupos de enfoque y de los foros y mesas de trabajo, observamos aún un predominio machista en un gran porcentaje de la población. Si bien, es también cierto que existe la total disposición al cambio, lo es también que aún se encuentran sumamente arraigados los roles tradicionales de género que limitan la igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a la Insensibilidad al género, que se presenta cuando se ignora el género como una variable socialmente importante y válida, o sea, cuando no se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan los hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder que detentan por ser hombres o mujeres (Facio, 1992). En Acatlán observamos una plena conciencia por mejorar y reducir las brechas de género que limitan el desarrollo social y la igualdad. La misma apertura a la conformación de la Instancia de la mujer en el municipio, como lo es ya el instituto municipal de la mujer acatlense, nos indica la sensibilidad positiva de las autoridades municipales actuales en búsqueda de la igualdad y de la equidad en el municipio.

Cada una de estas manifestaciones del sexismo mencionadas, son formas de desigualdad hacia la mujer. Es decir, en Acatlán, las mujeres aún enfrentan sobre todo en las localidades más alejadas a la cabecera municipal estas prácticas sexistas que las discriminan por el hecho de ser mujeres.

Aún existen algunos elementos de machismo y misoginia, aspectos que afectan a las mujeres, provocando más desigualdad, subordinación y en algunos casos, violencia y dolor.

El derecho a una vida igualitaria

Los derechos humanos de las mujeres se definen como derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales cuyo reconocimiento se debe en gran parte a los movimientos feministas y luchas de las mujeres a lo largo de los últimos años.

Según el Instituto Nacional de las Mujeres (2008), los derechos humanos de las mujeres son todas aquellas “facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, reconocidos por los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Su finalidad es proteger la vida, la libertad, el acceso a la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad”.

El ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres lleva a consolidar su ciudadanía, a reconocerse como sujetas de derechos. Lagarde (2005) define a la ciudadanía “como una construcción de la democracia. Cuando hablamos de ciudadanía hablamos de sujetos constituidos por derechos y con la posibilidad de ejercer estos derechos al vivir. Ciudadanía plena es juntar la norma, pacto jurídico o ley con la experiencia vivida. Por eso para las mujeres hoy es muy importante reivindicar una ciudadanía que no sólo esté consagrada en normas, acuerdos y leyes sino que sea una ciudadanía práctica. Ser ciudadanas plenas quiere decir que cada mujer pueda asumirse igual a los hombres en aspectos de salud, educación, empleo, salario, seguridad, toma de decisiones.

Discriminación múltiple

La discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer” (Glosario de términos sobre

género y derechos humanos). Desde la misma perspectiva de la mujer acatlense en roles femeninos, se da la discriminación y limitación a la igualdad, el hecho de permanecer usualmente en actividades del hogar, con un grado educativo menor al del los hombres, con menores oportunidades laborales y con menores sueldos es una desigualdad clara

La discriminación múltiple es la situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que da lugar a la discriminación. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, se refiere a mujeres o grupos de mujeres que, además de la discriminación por razón de su sexo, experimentan otras discriminaciones por motivo de su raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En este aspecto, de acuerdo al diagnóstico obtenido, no se aprecian elementos generalizados de discriminación y desigualdad en función a los elementos de preferencia política y religiosa, salvo algunos casos aislados. Donde el diagnóstico manifiesta cierto tipo de discriminación es en el caso de las mujeres indígenas, quienes experimentan una triple discriminación: por ser mujeres, por ser indígenas y por ser pobres.

Diagnóstico con perspectiva de género

El diagnóstico con perspectiva de género es “un proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y las opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación. Las personas no son vistas como un grupo homogéneo, sino que se reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género/sexo, edad, y visibiliza también las relaciones de poder en el interior de la comunidad.” (Massolo, et al, 2005). Es importante mencionar que “el diagnóstico también es un instrumento de carácter político, en virtud de que permite la visibilización y la sensibilización pública en torno a las problemáticas y desigualdades que afectan a las mujeres; estimula la generación de intercambios y acuerdos; fortalece o impulsa las articulaciones y coordinaciones entre actores políticos y sociales locales, entre áreas de la administración municipal, y entre instancias de los gobiernos estatal y federal.”

Es de suma importancia elaborar diagnósticos sobre la situación real y actual de las mujeres y sobre su situación de violencia pues a partir de esa información se podrán elaborar propuestas de política gubernamental en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de todo tipo de desigualdad contra las mujeres. En este sentido, se debe garantizar que las iniciativas gubernamentales eliminen las causas tanto culturales como estructurales que reproducen, justifican e invisibilizan la desigualdad contra las mujeres, lo cual requiere la incorporación de la perspectiva de género desde la planeación y realización de los diagnósticos. Los resultados de los mismos deberán ser retomados para la planeación, implementación, evaluación y seguimiento de las políticas, los planes y programas de gobierno tendientes a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se revisarán los ejes que atraviesan el presente diagnóstico, que son básicos para obtener una radiografía de la realidad de la condición y posición de las mujeres, atendiendo las necesidades prácticas y estratégicas, y para identificar la situación de Cultura institucional en el H. Ayuntamiento municipal de Acatlán.

Perspectiva de género

La perspectiva de género es una vía para reconocer las problemáticas que afectan a las mujeres con una visión amplia del contexto y condiciones que las generan o favorecen (económicas, políticas, educativas, culturales, de desarrollo social, etcétera). Esta perspectiva se aleja de las visiones tradicionales que invisibilizan el impacto negativo que las políticas ciegas al género tienen en el desarrollo de las mujeres, y que por lo general terminan responsabilizándolas a ellas mismas de las problemáticas que padecen. Políticas ciegas al género son las políticas públicas que no están sustentadas en las necesidades de las mujeres; más aún, pueden existir políticas para mujeres en las que aparentemente se beneficia a toda la población, pero algún componente puede excluirlas (INMUJERES, 2008). Cuando se incorpora la perspectiva de género se pueden reconocer los comportamientos y pensamientos sexistas y opresores que operan en lo personal y lo político, y entonces se pueden hacer propuestas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. De esta forma "la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Contabilizar los re-

cursos y la capacidad de acción con que cuentan las mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen” (Lagarde, 1996).

La perspectiva de género ha puesto de relieve, por ejemplo, que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de mujeres en el mercado de trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión. Incluso en el caso de muchas mujeres bien preparadas que han tenido el privilegio de acceder a una profesión con estatus y reconocimiento social, resulta desconcertante observar cómo, en un determinado momento, se estancan y encuentran barreras en la promoción de su carrera.

LAS BRECHAS DE GÉNERO

Asimismo, la perspectiva de género permite evidenciar e identificar las brechas de género, que se definen como “las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el acceso a recursos, espacios, servicios, participación y oportunidades. Evidencia la discriminación de las mujeres establecida por las relaciones de subordinación y marginación en la sociedad, las cuales impiden o limitan disfrutar en igualdad de oportunidades con los hombres de los recursos, servicios y beneficios del desarrollo” (Massolo, et al, 2005).

La Ley de Igualdad y la ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz define la perspectiva de género como “una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.

El diagnóstico con perspectiva de género, permite analizar las problemáticas que afectan a las mujeres, visibilizando su situación para plasmar la realidad de las brechas de género y delinear el cómo ir las eliminando.

Condición y posición de las mujeres

Es imprescindible identificar y diferenciar los conceptos de condición y posición de género de las mujeres.

La primera (condición) se refiere a “la situación de vida de las mujeres y designa la situación material: pobreza urbana y rural; privaciones de servicios y bienes básicos; falta de acceso a la educación, al empleo y a la capacitación; excesiva carga de trabajo y falta de disponibilidad de tiempo” (Massolo, et al, 2005).

La segunda (posición) se entiende como “la ubicación y reconocimiento social asignado a las mujeres en relación con los hombres en la sociedad: inclusión o exclusión de los espacios de toma de decisiones y participación política; igualdad o desigualdad de salarios por mismo trabajo; impedimentos para acceder a la educación y a la capacitación; subordinación de las mujeres a los hombres que determina las posibilidades de acceso y control de los recursos, servicios y oportunidades. La posición tiene que ver con: la valoración social y autoestima; autonomía; empoderamiento, toma de decisiones, participación social y política” (Massolo, et al, 2005).

El reconocer cuál es la condición y posición de género de las mujeres, permitirá identificar sus circunstancias de vida desde lo que poseen de forma material, su entorno económico, su nivel de educación, entre otros, y a partir de ello, analizar cuál es su participación, es decir, su posición en la sociedad.

Necesidades prácticas y estratégicas de género

Como se analizó en el apartado anterior, la condición de género se refiere a lo que posee la mujer en forma material, es decir, sus propiedades, objetos, su acceso al empleo, a la educación, a los servicios públicos, mientras que la posición, es el reconocimiento social asignado a la mujer en relación con los hombres. Es necesario partir de ello para comprender que de aquí surgen necesidades de género para mejorar la condición y posición de las mujeres; estas necesidades se dividen en prácticas y estratégicas. A continuación se plantea en qué consisten.

Moser (1995) tradujo el concepto de necesidades de género en el lenguaje de la cooperación aplicando los términos en necesidades prácticas y estratégicas. Este concepto reconoce que las mujeres tienen necesidades particulares que son distintas a las de los hombres, dada su posición subordinada y al papel que esté asignado a los géneros en un contexto concreto.

Las necesidades estratégicas se derivan del análisis de las relaciones de dominio / subordinación entre los géneros en una sociedad, es decir, la posición de las mujeres, y expresan un conjunto de objetivos relacionados con una organización más igualitaria de la sociedad. Varían según el particular contexto social, económico y político en el que se formulan. Remediarlas exige una lenta transformación de las costumbres y las convenciones tradicionales de una sociedad y una estrategia a largo plazo.

Las necesidades prácticas se derivan de las condiciones en las que viven las mujeres y responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar (las funciones con respecto al rol de género vigente). Tienen que ser formuladas por las propias mujeres y no entrañan cambios radicales, tales como su emancipación o la igualdad de género, pero organizarse con la meta de alcanzar una mayor satisfacción de sus necesidades prácticas, puede posibilitar una actuación también en favor de las estratégicas (Moser, 1995). Esto toma sentido cuando se mira que si no se garantiza la satisfacción de estas necesidades básicas se seguirá manteniendo a las mujeres en un estado de discriminación, inseguridad, desventaja, dependencia y seguirán padeciendo violencia.

Una vez identificada cuál es la condición y posición de género de las mujeres, se podrá revisar cuáles son las necesidades prácticas y estratégicas para mejorar su situación; a partir de tener claridad en ello, se podrán elaborar recomendaciones para que se implementen políticas gubernamentales para erradicar la violencia que lacera gravemente a las mujeres.

Independientemente que González y Viadero (2010) hacen una enumeración exhaustiva de las brechas de desigualdad, que aunque esto supondría un listado demasiado amplio y complejo, sólo se plantean cinco planos dónde se producen desigualdades más específicas de la realidad de los pueblos indígenas, pero que también puede aplicarse a las mujeres de otras etnias y razas y que aplica en

otras zonas rurales, como puede ser el caso de Acatlán que afectan específicamente en mayor grado la situación de las mujeres, de este análisis y sus cinco puntos encontramos lo siguiente en Acatlán:

- a. El cultural y humano,
- b. La participación social y la toma de decisiones,
- c. Lo productivo-económico
- d. El acceso a bienes y servicios,
- e. El acceso a la formación, comunicación e información,

- El mal entendimiento de la cultura como hecho estático e inamovible, y donde se reproducen valores que conceden al hombre mayor poder en la toma de decisiones y que, en muchos casos, relegan a las mujeres al ámbito privado casi exclusivamente.
- Otro escenario es el político, económico y social en el que la pobreza constituirá una fuerte razón para la reproducción de las formas de desigualdad al disminuir las oportunidades, derechos y poder tanto en los hombres como en las mujeres, pero acentuando los roles diferenciados establecidos.
- Un tercer escenario, generalmente olvidado, es el correspondiente a la discriminación étnica, que agravará la situación tanto de hombres como mujeres, pero con una especial incidencia en éstas últimas.

Es necesario introducir la hermenéutica desde la visión de género para lograr cristalizar una interpretación crítica sobre la condición y posición de las mujeres en las sociedades patriarcales, que se han empeñado en imponer la superioridad masculina en todos los ámbitos de la vida de las mujeres. Una metodología hermenéutica con perspectiva de género es un campo teórico que poco se ha indagado; por este motivo es sumamente necesario abordar y reflexionar sobre los referentes culturales, económicos, sociales que tienen las mujeres.

El "silencio" teórico ante la labor interpretativa de las mujeres pone de manifiesto la existencia de una hermenéutica patriarcal. En términos teóricos no existe el concepto de hermenéutica patriarcal, pero se considera un elemento imprescindible para explicar cómo desde las interpretaciones hegemónicas se motiva la opresión de las mujeres. Es decir, cómo desde la hermenéutica se favorecen

los sentidos generados por los hombres, para sostener la “mirada” androcéntrica en el mundo. Esta situación contribuye a que lo masculino mantenga “privilegios” en la cultura (Lara, 2012). Hablar de una hermenéutica con perspectiva de género es hacer referencia a una interpretación situada explícitamente. Es perseguir una postura crítica ante la significación patriarcal que prevalece. Para poder lograr una hermenéutica con esta visión de género es necesaria una actitud crítica ante todo hecho específico de la opresión de las mujeres por parte del patriarcado en el que viven.

La información sobre la situación de las mujeres en los municipios, es una asignatura en la cual se está trabajando permanentemente, ya que es a partir de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado Mexicano en que se demuestra la falta de datos que nos permitan conocer el estatus quo de las mujeres, como viven, su acceso a los servicios y oportunidades así como los facilitadores y obstáculos que en el día a día se ven inmersas las mujeres para acceder a la educación, favorecer sus ingresos económicos y patrimoniales, así como conocer las condiciones de igualdad, de violencia de género de que son víctimas, las brechas de género entre mujeres y hombres y finalmente su incorporación en cargos públicos directivos y gerenciales, así como las condiciones que favorecen su empoderamiento.

En el caso del H. Ayuntamiento Municipal de ACATLÁN, se presenta el resumen del diagnóstico, conforme a los siguientes aspectos:

FACTORES DE ANALISIS

1. Clima laboral
2. Comunicación incluyente
3. Lenguaje no sexista
4. Selección y promoción del personal
5. Prestaciones equitativas
6. Oportunidades de ascensos al personal
7. Capacitación y formación
8. Conciliación entre vida laboral, institucional, personal, familiar
9. Impacto en el cumplimiento de misión y visión municipal

10. Impacto en el desarrollo local con igualdad de género

11. Institucionalización de la perspectiva de género en la APM y desarrollo local y humano

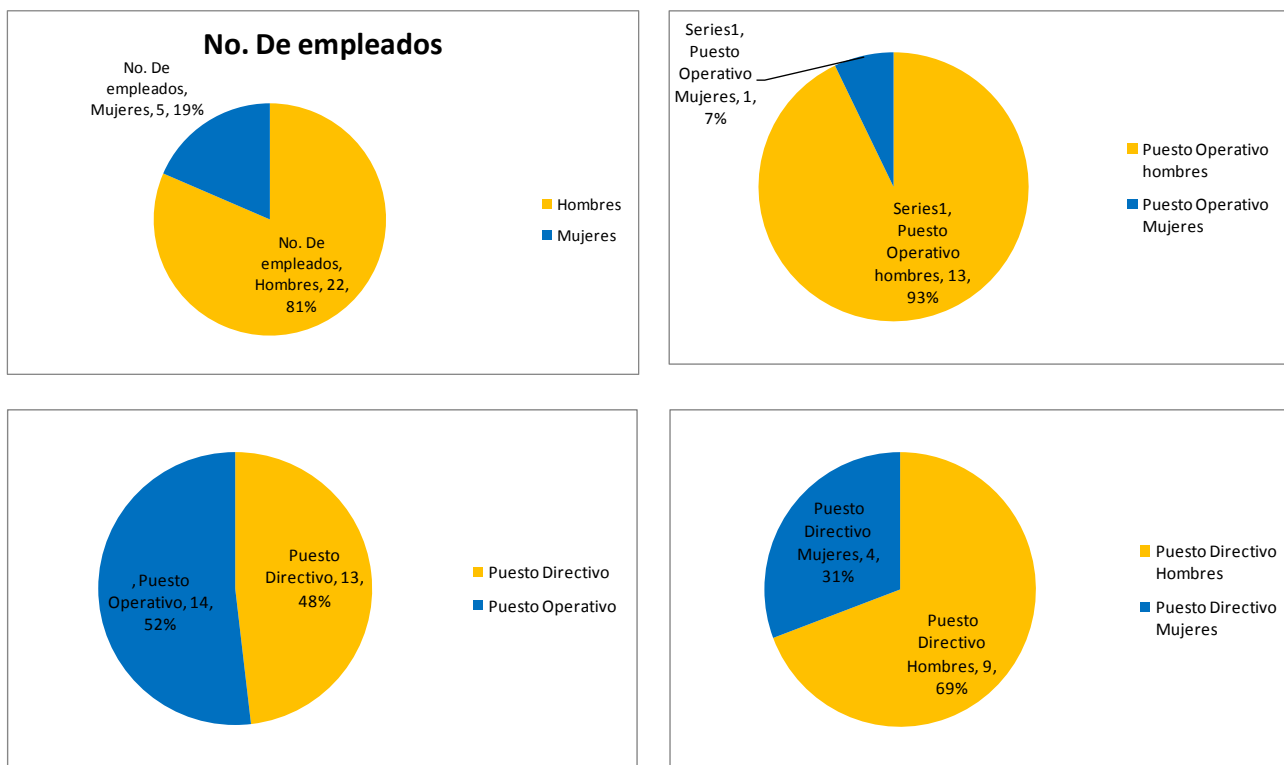
Aquí se están abarcando los 9 factores primordiales a cuidar dentro de las instituciones que se establecen en las guías del PCI, como son:

1. Política y deberes institucionales
2. Clima Laboral
3. Comunicación Incluyente
4. Selección de Personal
5. Salarios y prestaciones
7. Capacitación y Formación Profesional
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
9. Hostigamiento y acoso sexual

Para obtener la información pertinente, se mencionan a continuación los aspectos principales encontrados resultado de la encuesta, de las entrevistas, y de la observación y diagnóstico en talleres:

INFORMACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DEL H. AYUNTAMIENTO HOMBRES Y MUJERES

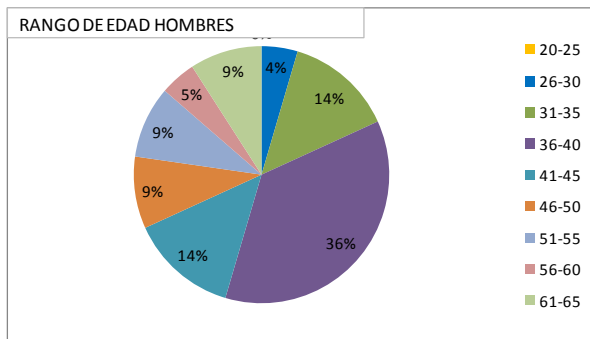
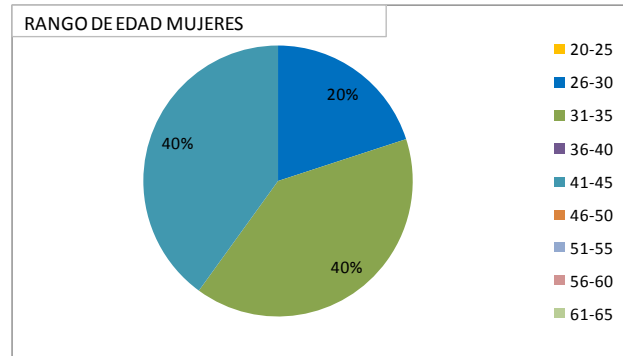
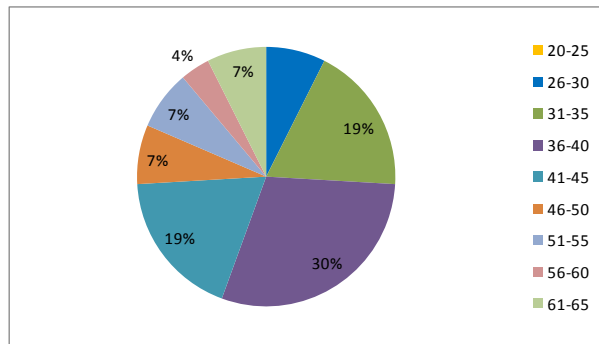
A continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores del H. Ayto. de Acatlán, misma que se dividió en 20 secciones de interés para conocer la situación laboral, profesional, socio demográfica de dichos colaboradores conforme a los resultados que se presentan a continuación:



En primer lugar haremos la precisión de los colaboradores participantes en esta encuesta de diagnóstico. Aquí podemos apreciar en estas graficas que en el H. Ayuntamiento colaboran 27 personas, que representan el 100%, de los cuales 22 son hombres representando el 81%, y 5 son mujeres, representando el 19%. Estos 27 puestos se dividen en puestos Directivos, 13 que representa el 48%, y en puestos operativos 14 representando el 52%. Enfocándonos a estos puestos directivos observamos que su integración se da con 4 mujeres que representan el 31% y por 9 hombres que representan el 69%. Y en aspectos operativos observamos que de los 14, 13 son hombres con el 97% y 1 es mujer con un 3%.

Aquí podemos determinar que en Acatlán, en el H. Ayto. municipal, la gran representatividad está en hombres y en menor medida el número de mujeres que ahí colaboran, aunque también es importante mencionar que en puestos Directivos la Representatividad de mujeres es mayor que en aspectos operativos, y podemos decir que existe 1 mujer por cada 3 hombres en puestos Directivos.

Rango de edad de los colaboradores de Acatlán



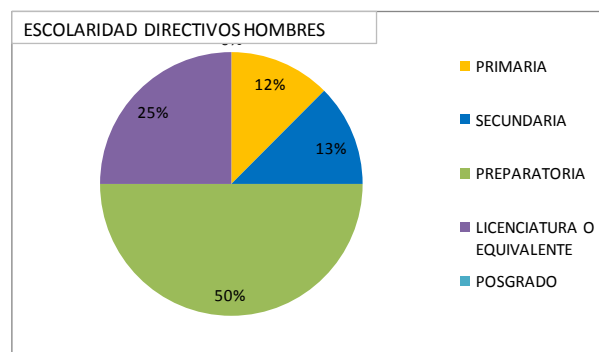
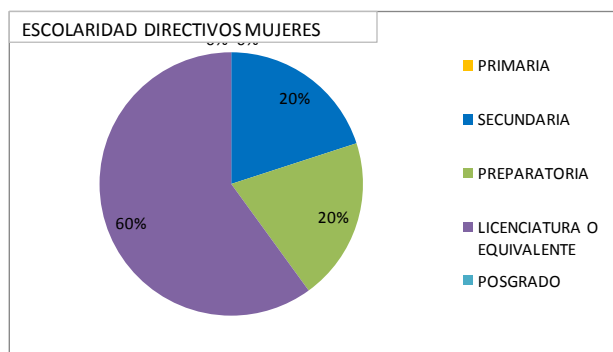
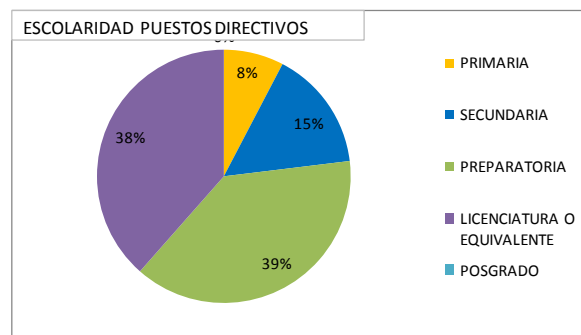
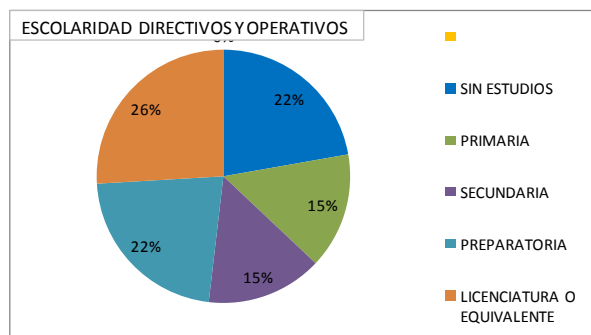
Respecto de la edad de los colaboradores del h. Ayuntamiento, observamos que la gran representatividad está dada por personas que tienen entre 36 y 40 años con un 30% del total, siendo también importante el rango de personas de 31 a 35 años con el 19% y de 51 a 55 con el 19% igualmente.

Respecto de mujeres la mayor representatividad está dada por personas entre 31 y 35 años con el 40% al igual que en el rango de 41 a 45 años. Y en hombres predomina la edad de 36 a 40 años.

En general, podemos ver que no existen colaboradores muy jóvenes. Predominan adultos jóvenes con edades entre 30 y 40 años, que de manera genérica, buscan usualmente un desarrollo y una consideración laboral y profesional. Y que igualmente ya cuentan con otras experiencias laborales, lo cual enriquece las respuestas y comentarios de la encuesta y de los grupos de enfoque.



ESCOLARIDAD

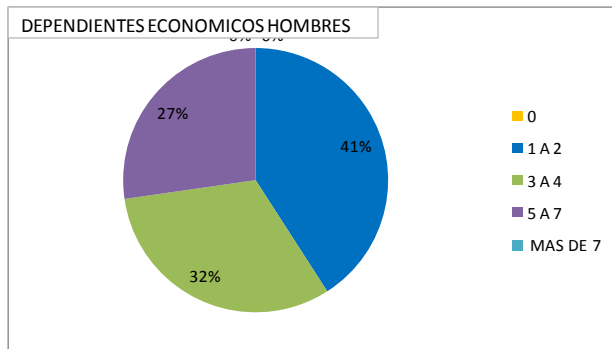
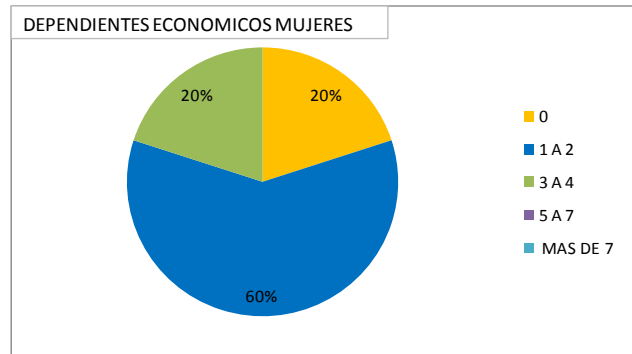
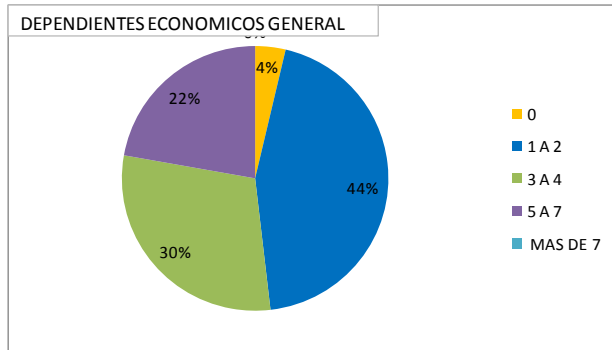


En lo que respecta a la escolaridad de los colaboradores del h. Ayuntamiento, observamos que en general son mayoría las personas con licenciatura con un 26%, aunque casi en igual en proporción que las personas con preparatoria y secundaria que tienen una representatividad de un 22%.

En lo que concierne a puestos Directivos, predominan las personas con nivel de licenciatura y de preparatoria con un 38%, y viendo desde la perspectiva de Directivos mujeres, observamos que la preparación predominante en mujeres es del 60%, y en hombres es la preparatoria con un 50%.

Luego entonces, en el H. Ayuntamiento de Acatlán existe cada periodo una mejora, donde existe mayor inclusión para las mujeres, que aún no están en número en la proporción deseable, pero que cada vez intervienen más en puestos estratégicos, apoyadas en mucho por el nivel de licenciatura con que llegan preparadas académicamente.

Número de Dependientes económicos

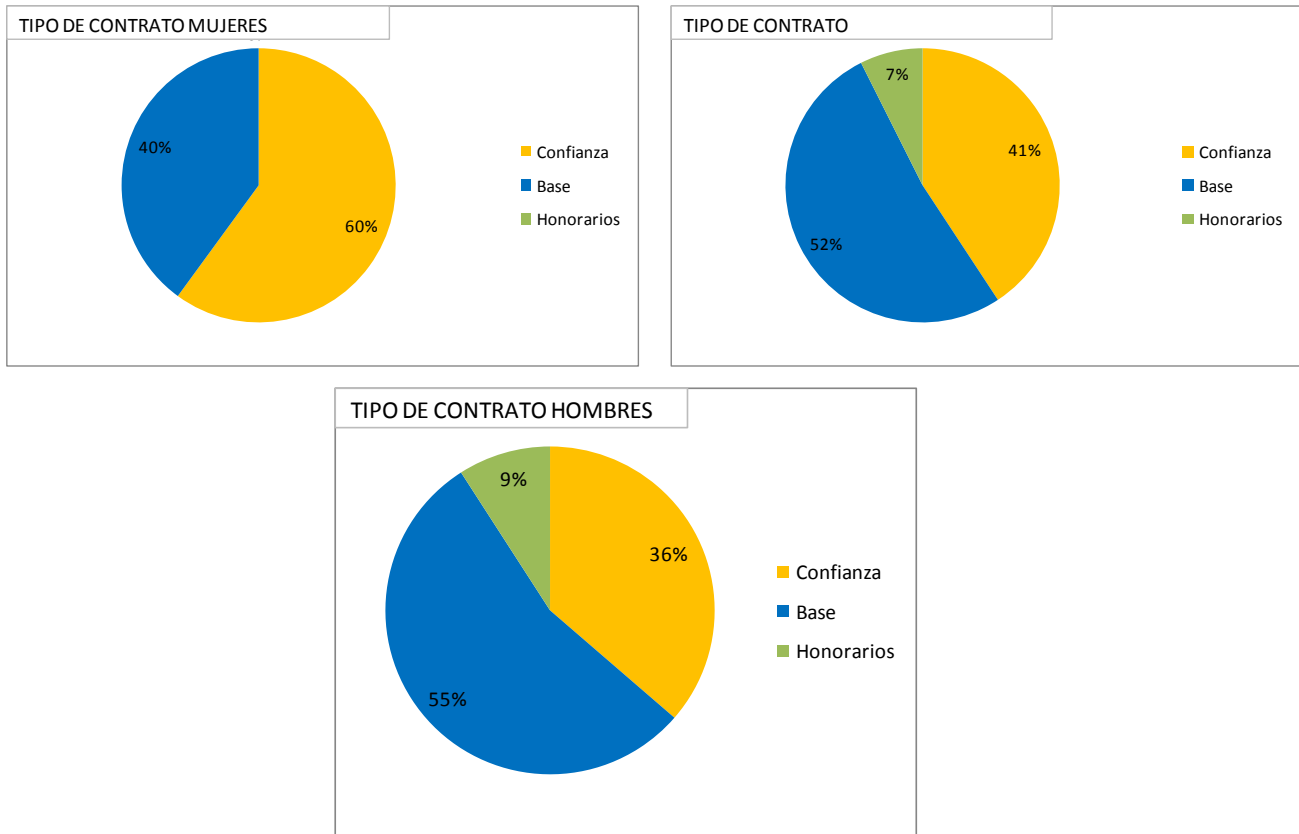


En que lo que respecta a dependientes económicos, predominan las personas cuyo número de dependientes se ubica entre 1 a 2 personas, y entre 3 a 4 personas. Aunque también es importante observar que existen personas con un mayor número de dependientes, de hasta 5 a 7 personas. En el caso de las mujeres, el 60% de ellas, tiene un número de dependientes de 1 a 2 personas.



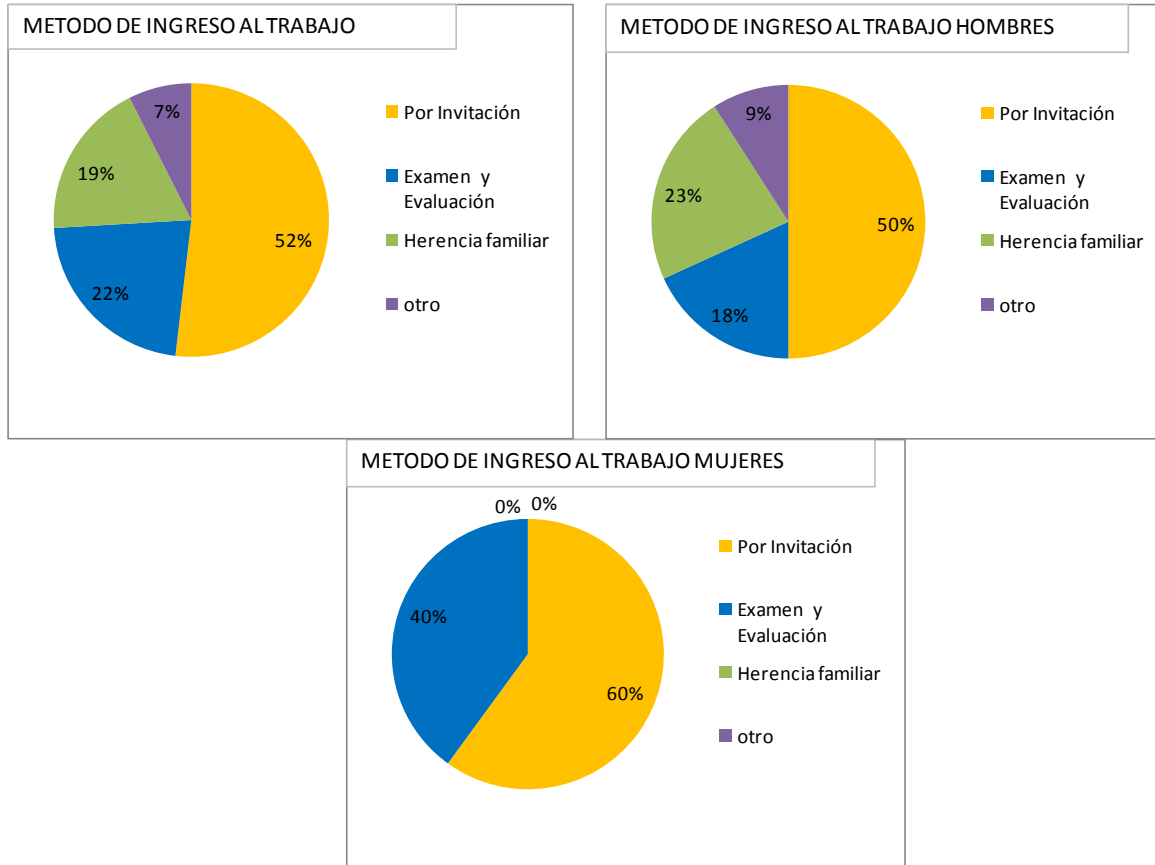
TIPO DE CONTRATACIÓN

QUE TIPO DE CONTRATO LA UNE FORMALMENTE CON EL H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN



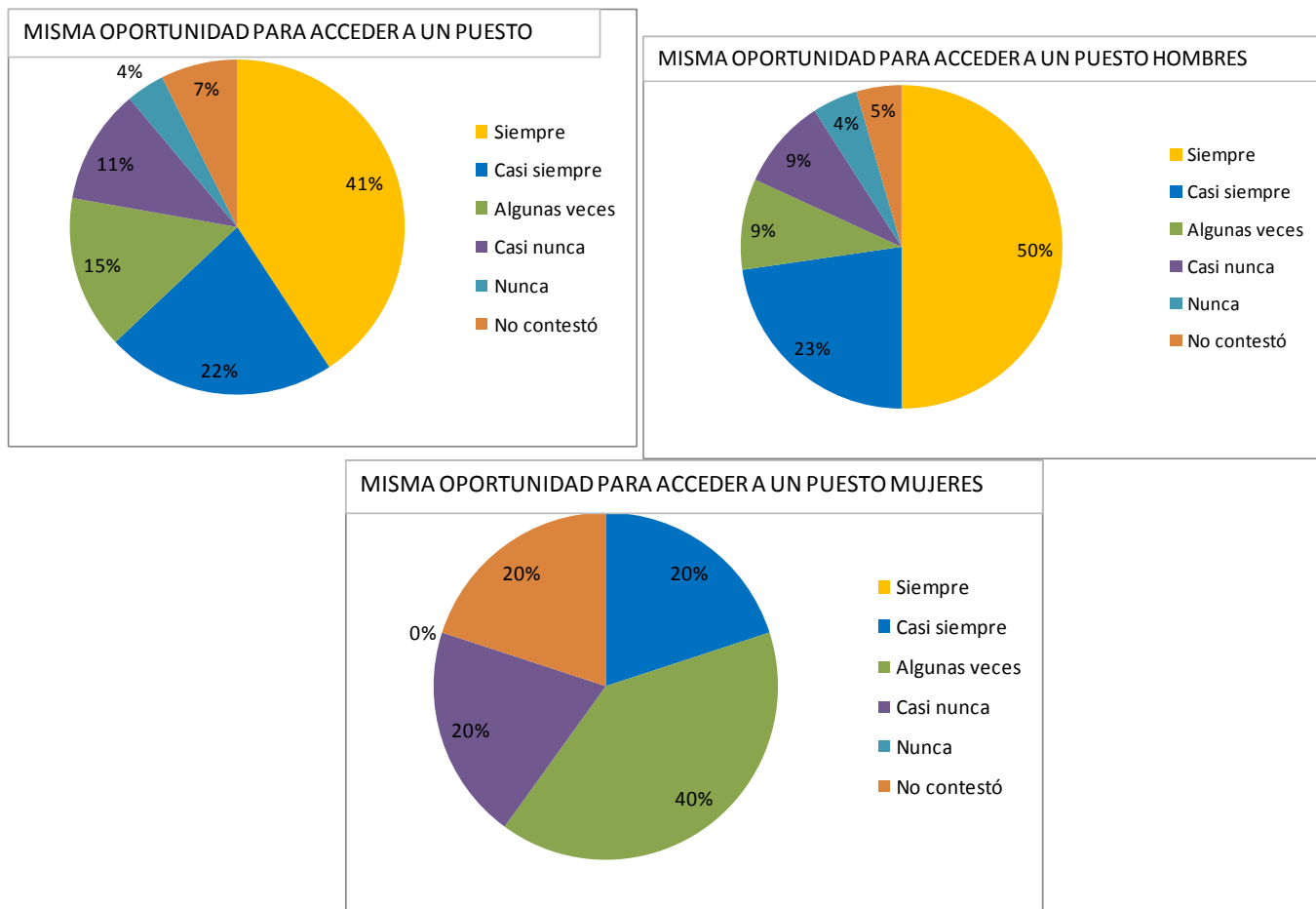
En lo que respecta a la modalidad de formalidad que une a los colaboradores con el H. Ayuntamiento de Acatlán, encontramos que en general, el 52% de los colaboradores cuentan con base, el 41% es personal de confianza y solo el 7% trabaja por honorarios. En lo que respecta a mujeres, el 60% es personal de confianza y el 40% cuenta con base. En hombres, el 55% tiene base, el 36% es de confianza y el 9% trabaja por honorarios.

METODO Y SISTEMA DE INGRESO AL TRABAJO EN EL H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN



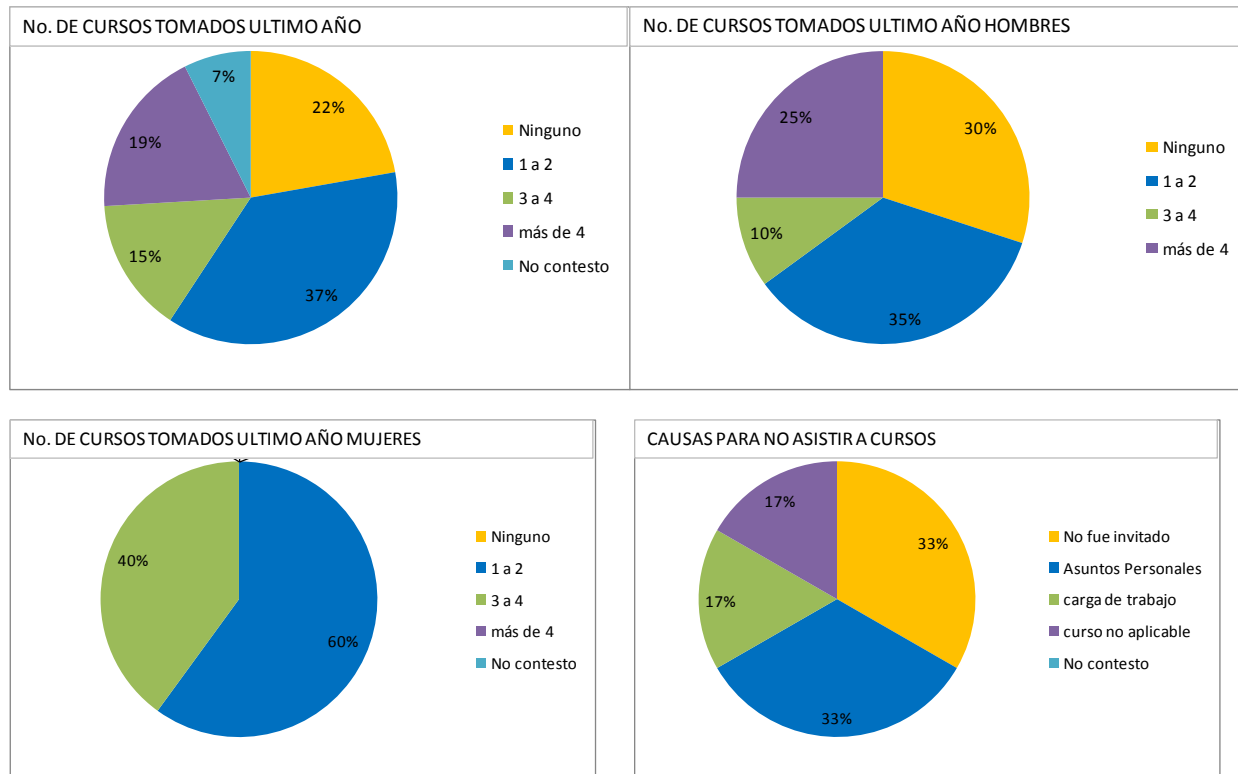
En lo que respecta al método por el cual el personal del H. Ayuntamiento de Acatlán ha ingresado a su puesto dentro del mismo, podemos observar que en términos generales, el 52% lo ha hecho por invitación, un 22% mediante la presentación del examen y una evaluación positiva, un 19% ha heredado su base o su trabajo de algún otro familiar. En lo que respecta a mujeres, un 60% colabora en el h. Ayuntamiento por invitación y un 40% ha tenido que presentar el examen y tener una calificación positiva para quedarse. Y en hombres podemos observar que un 50% han llegado por invitación, un 18% por examen y evaluación positiva y un 23% tiene su trabajo por herencia familiar.

MISMA OPORTUNIDAD PARA ACCEDER A UN PUESTO



En lo que respecta a la opinión del personal sobre si existe la misma oportunidad para mujeres y para hombres, las opiniones en general con un 41% dicen que siempre existe la misma oportunidad, un 22% que casi siempre, un 15% dice que algunas veces, un 11% que casi nunca y un 4% opina que nunca existen las mismas oportunidades. Respecto de la opinión de las mujeres encuestadas, estas manifiestan en un 20% que casi siempre, un 40% que algunas veces, y un 20% dicen que casi nunca existen las mismas oportunidades para mujeres y para hombres. Es relevante analizar este contexto, en función a que si bien existe mucha apertura, las mujeres encuestadas mantienen una reserva importante de opinión sobre la igualdad de oportunidades.

Número de cursos tomados en el último año

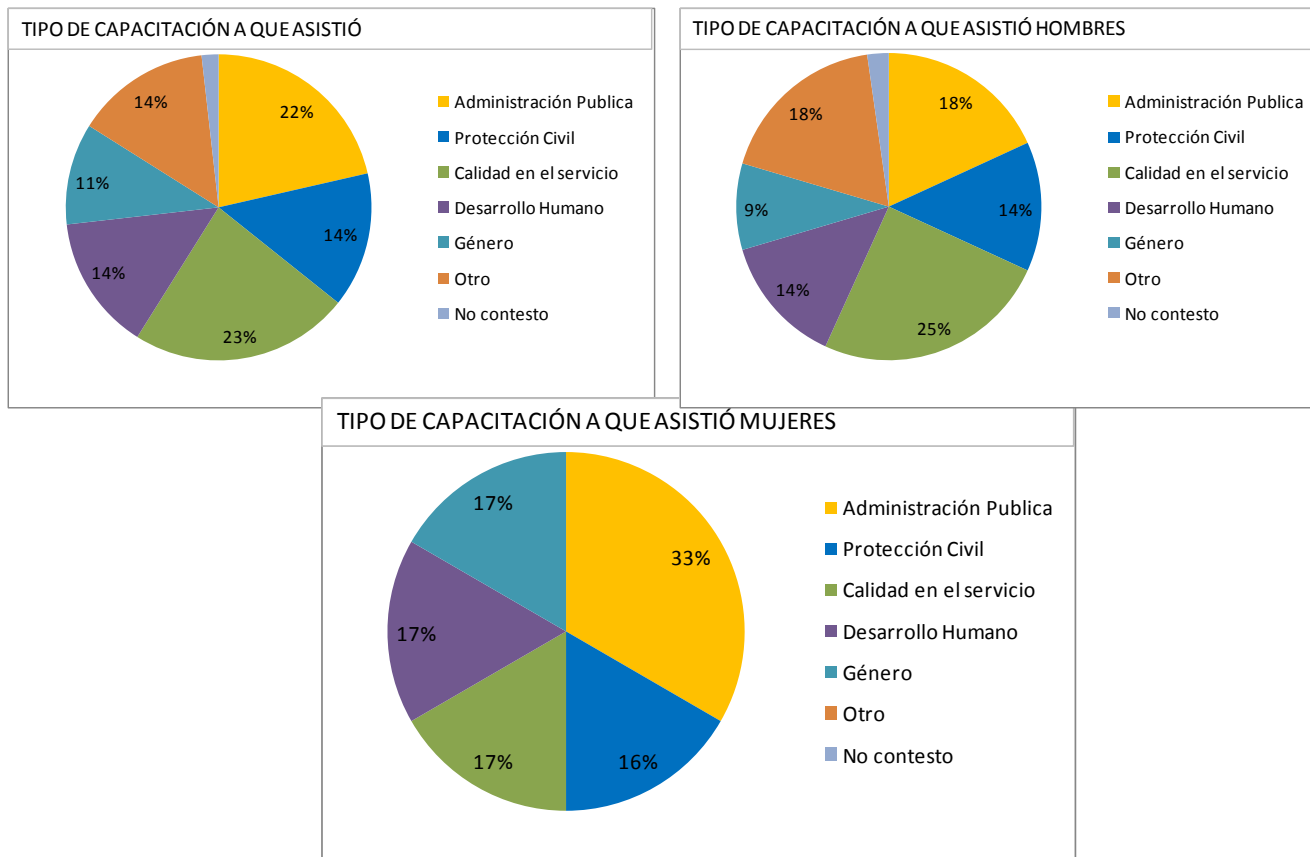


En lo concerniente a la capacitación que se recibe por parte del personal del H. Ayto. de Acatlán, podemos observar, que en términos generales un 22% de su personal no ha tomado ningún curso en el último año, un 37% ha tomado de 1 a 2 cursos en este mismo periodo, un 15% ha tomado de 3 a 4, y un 19% más de 4. De los hombres encuestados, un 30% no ha tomado ningún curso, un 35% ha tomado de 1 a 2 cursos, un 10% de 3 a 4, y un 25% más de 4. Respecto de las mujeres, un 60% de mujeres han tomado de 1 a 2 cursos en los últimos 12 meses, y un 40% han tomado de 3 a 4 cursos.

Las personas que no han asistido a los cursos, manifiesta un 33% que no lo ha hecho, porque no ha recibido invitación, otro 33% que no asistió por asuntos personales, un 17% que no asistió por alta carga de trabajo y otro 17% porque el curso no era aplicable a su área de trabajo.

Podemos observar que en lo que respecta a mujeres, todas han tomado en forma mínima un curso de capacitación durante el último año.

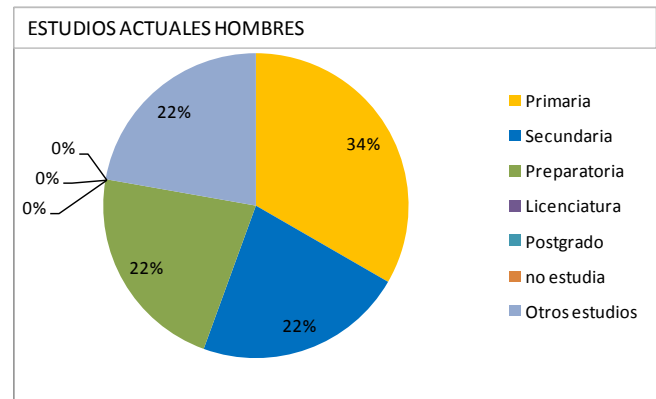
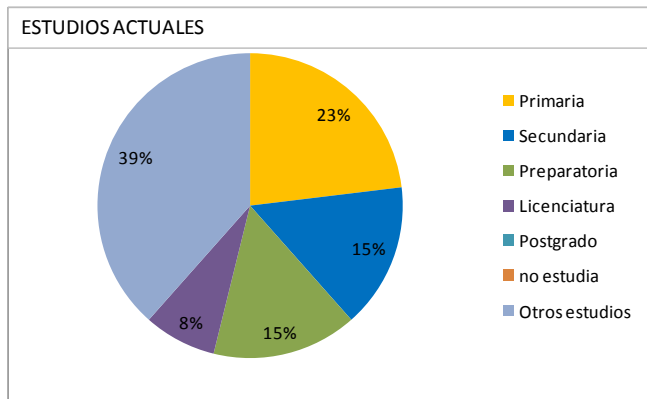
TIPO DE CAPACITACIÓN QUE HA TOMADO EN EL ÚLTIMO AÑO



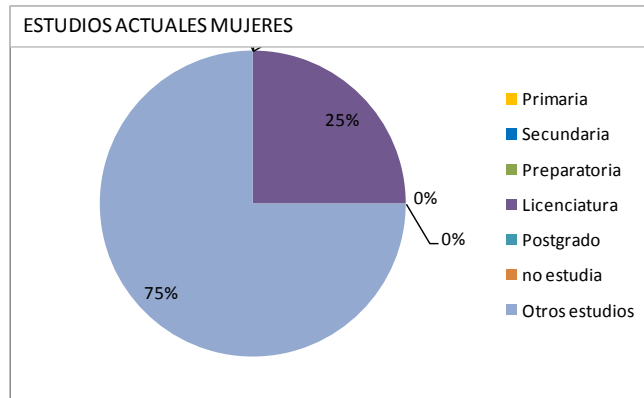
En lo que refiere a la temática de la capacitación, el 22% del personal ha tomado cursos de administración pública, un 14% sobre protección civil, un 23% sobre calidad en el servicio, un 14% sobre desarrollo humano, un 11% sobre género. De los hombres encuestados, encontramos que un 18% ha tomado cursos de administración pública, un 14% de protección civil, un 25% de calidad en el servicio, un 14% en Desarrollo Humano, un 9% en Género y un 18% ha tomado otro tipo de cursos. Y de las mujeres encuestadas, encontramos que un 33% ha tomado cursos en administración pública, un 16% de protección civil, un 17% de calidad en el servicio, un 17% en desarrollo humano, y un 17% en género.

De todas estas cifras e información, podemos ver que la capacitación en género ha sido tomada, pero aún en menores niveles que los que se requieren para implementar una verdadera cultura de igualdad.

ESTUDIOS ACTUALES



Estudios actuales

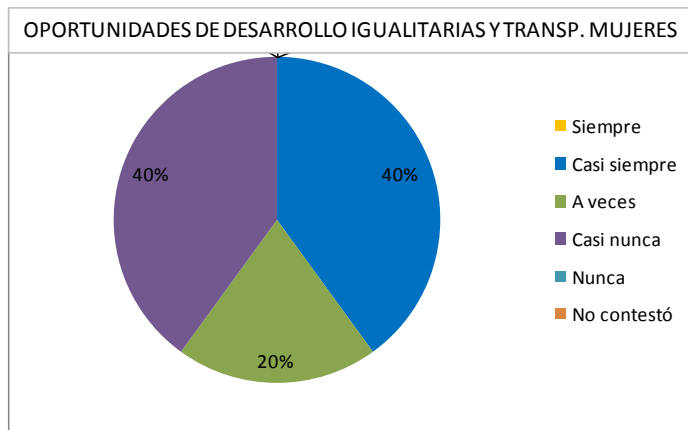
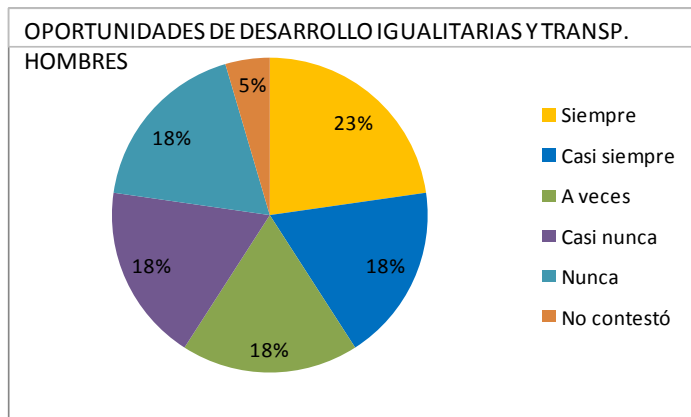
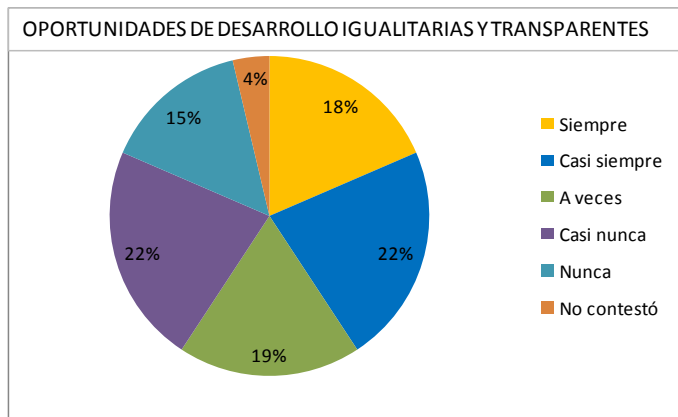


En lo que refiere a estudios actuales, algunas personas del H. Ayto, se encuentran estudiando, de aquellos que se encuentran estudiando, un 15% estudia la secundaria, un 15% la preparatoria, y un 39% estudia otras temáticas y otros grados, como diplomados, seminarios, etc. De los hombres encuestados que estudian, un 22% la secundaria, un 22% la preparatoria y un 22% otro tipo de estudios.

Y en lo que refiere a mujeres, un 25% de las que estudian, estudia la licenciatura, y un 75% cursa otros estudios.

Aquí podemos observar que en el H. Ayto. existe mucho personal con deseos de superación, y que las mujeres se capacitan y estudian en forma permanente.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO IGUALITARIAS Y TRANSPARENTES

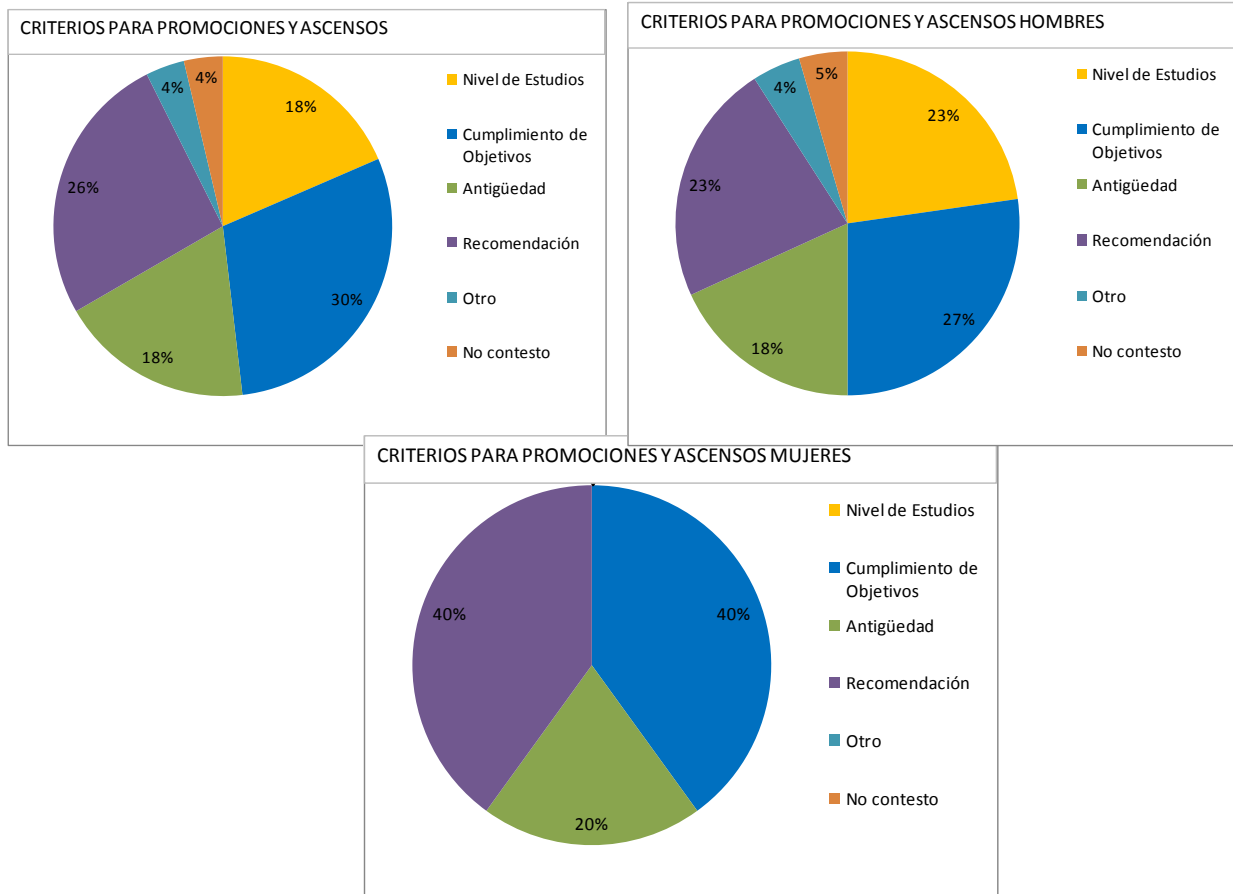


En lo que refiere a la opinión en cuanto a oportunidades de desarrollo igualitarias y transparentes, en general, un 18% opino que siempre se dan de esta forma, un 22% que casi siempre, un 19% que a veces, un 22% que casi nunca, y un 15% dice que nunca existen oportunidades igualitarias y transparentes, entre hombres y mujeres.

En los hombres un 23% opinan que siempre se dan en esta forma, un 18% que a veces, casi nunca y nunca, y respecto de las mujeres, estas opinan, un 40% que casi siempre, un 20% que a veces, y un 40% que casi nunca.

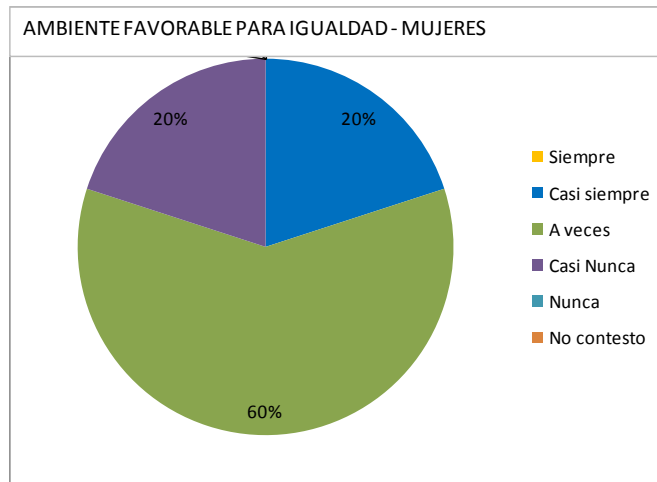
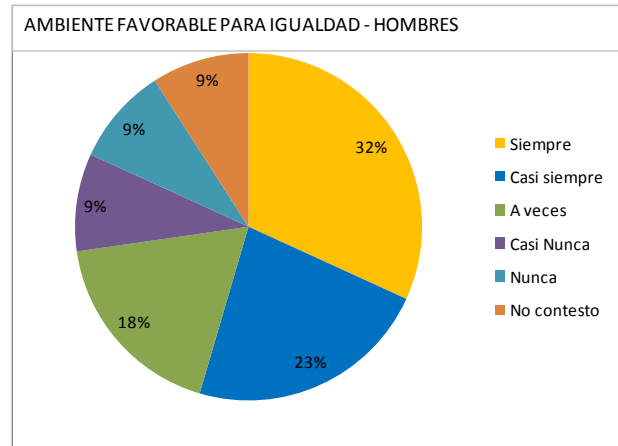
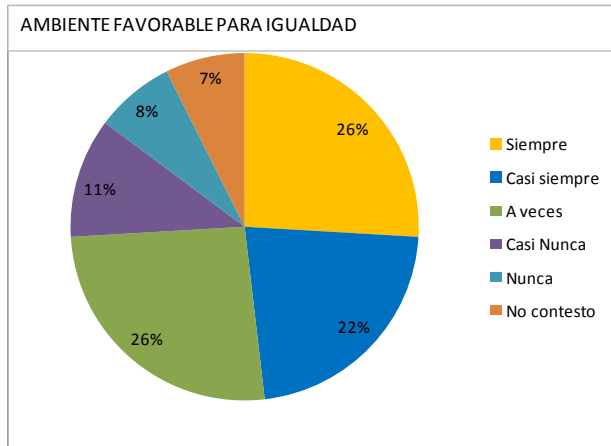
De aquí podemos resaltar que en la experiencia femenina no se han dado las oportunidades de desarrollo en forma igualitaria.

CRITERIOS PARA PROMOCIONES Y ASCENSOS



En lo que respecta a los criterios para promociones y ascensos dentro del H. Ayuntamiento, podemos observar que a nivel general la opinión de los colaboradores es que el principal, es el cumplimiento de objetivos de acuerdo a un 30%, el nivel de estudios tiene un 18% de opinión, al igual que la antigüedad con un 18%, y la recomendación con un 26% es también un criterio fuerte de promociones y ascensos. La opinión en la encuesta a hombres es muy similar. Donde existe una variación es en la opinión de las mujeres, quienes manifiestan lo siguiente: un 40% opina que los principales factores son la recomendación y el cumplimiento de objetivos y un 20% manifiesta que es la antigüedad.

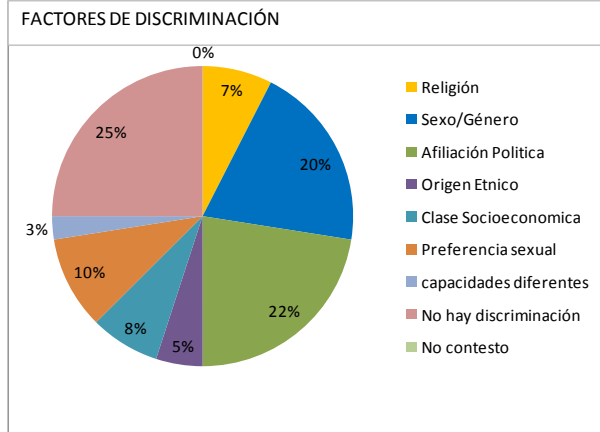
AMBIENTE FAVORABLE PARA LA IGUALDAD



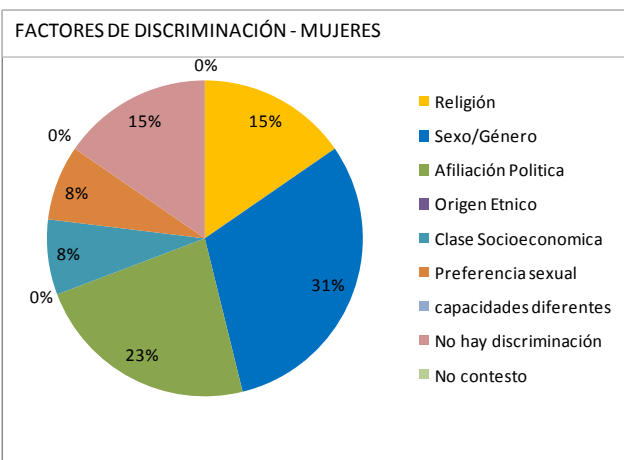
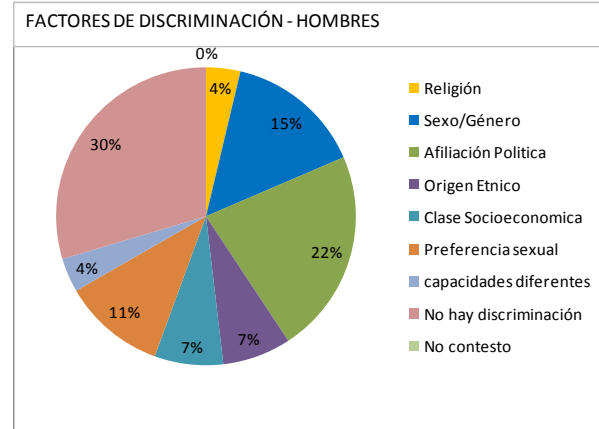
En cuanto a la opinión sobre el ambiente favorable para la igualdad, en opinión de los hombres, un 32% de ellos opina que siempre existe ese ambiente, un 23% que casi siempre, mientras que un 18% manifiesta que a veces, y un 9% menciona que nunca existe ese ambiente favorable.

En lo que respecta a mujeres, un 9% dice que casi siempre existe ese ambiente, un 60% que a veces, y un 20% que nunca.

De lo anterior podemos concluir que las opiniones entre hombres y mujeres son diferentes, que mientras algunos hombres opinan que siempre existe este ambiente favorable, entre las mujeres no existe el siempre, la mejor opinión de algunas es casi siempre, y en ambos casos, en la gran mayoría, el a veces, y también en cierta medida, el nunca, lo que nos indica que es fundamental reforzar la cultura institucional en este sentido, en primer lugar en el mismo H. Ayuntamiento, y en general, en el municipio



FACTORES DE DISCRIMINACIÓN



En lo que refiere a los factores de discriminación que se aprecian en el H. Ayto., en opinión de los hombres, manifiestan en un 30% que no hay discriminación, un 22% manifiesta que la discriminación que existe se da por origen étnico, un 15% si manifiesta que existe en cierta forma, por sexo/género, y ya en minoría de algún otro tipo.

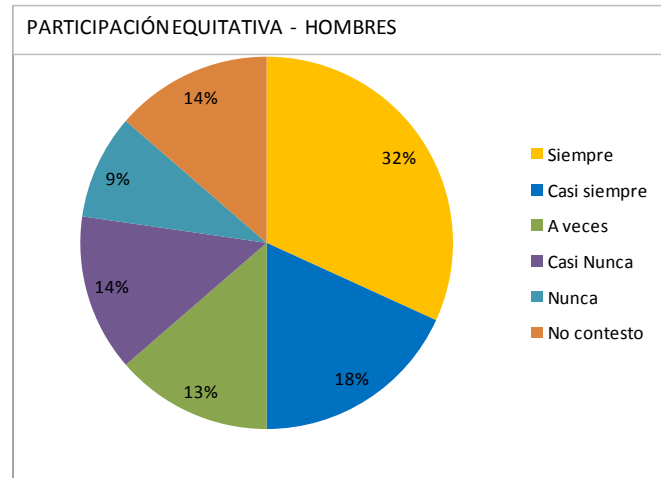
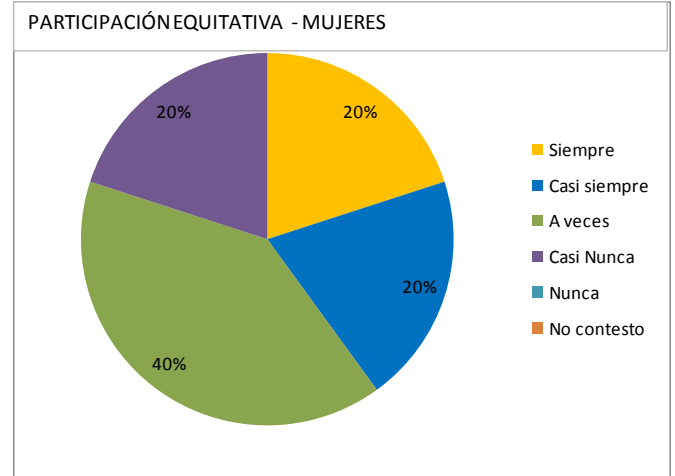
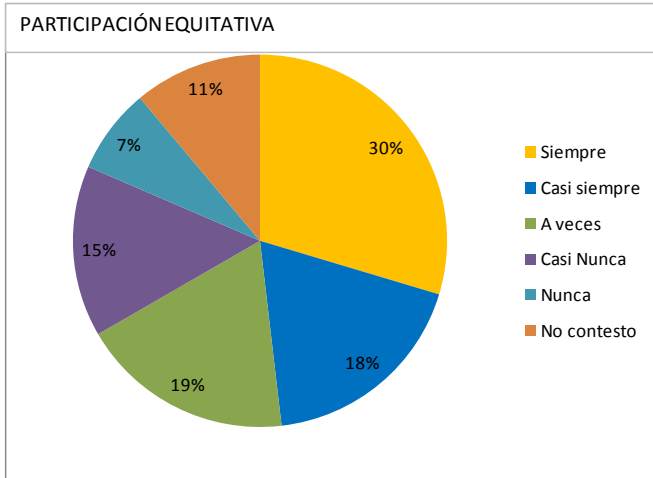
Las mujeres manifiestan lo siguiente, que la principal es de género con un 31%, que en cierto grado también existe la de afiliación política con un 23%, en un 15% manifiestan que no existe discriminación, y algunas mencionan que existe de igual forma por creencias religiosas.

En resumen podemos concluir que respecto de este rubro, también debe trabajarse en términos generales, y reforzar la cultura de género a nivel institucional.

Es importante mencionar que en este rubro, los participantes de la encuesta tuvieron la posibilidad de elegir varias opciones.



PARTICIPACIÓN EQUITATIVA

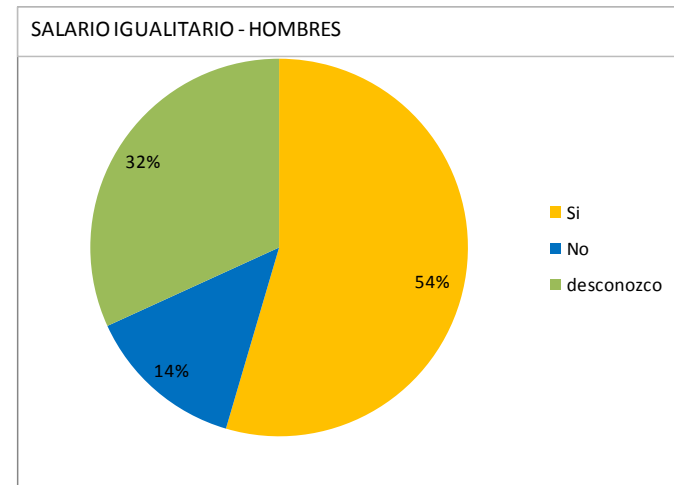
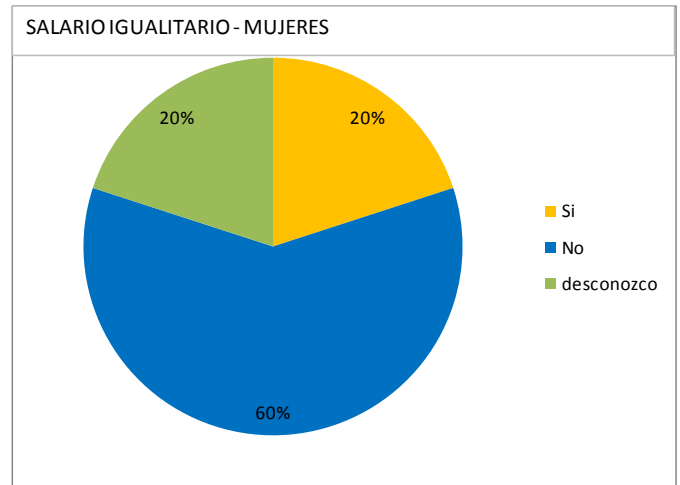
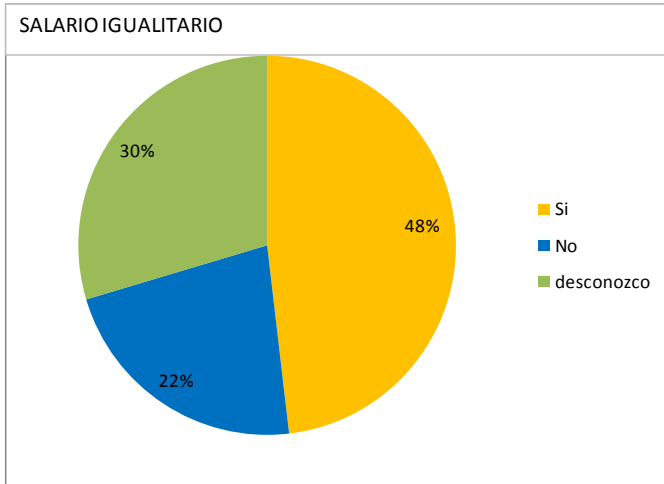


En lo que refiere a participación equitativa entre mujeres y hombres, las opiniones son variadas, un 32% de hombres manifiesta que siempre se da la equidad, un 18% que casi siempre, un 14% que casi nunca y un 9% que nunca.

Respecto de las mujeres, un 40% manifiesta que a veces, un 20% que siempre, un 20% que casi siempre y un 20% que casi nunca.

De lo anterior, podemos deducir que si bien existen opiniones favorables, que indican el esfuerzo del H. Ayto., por mantener el sentido de equidad, es fundamental e importante reforzar esta materia en la cultura institucional del H. Ayto. de Acatlán.

SALARIO IGUALITARIO



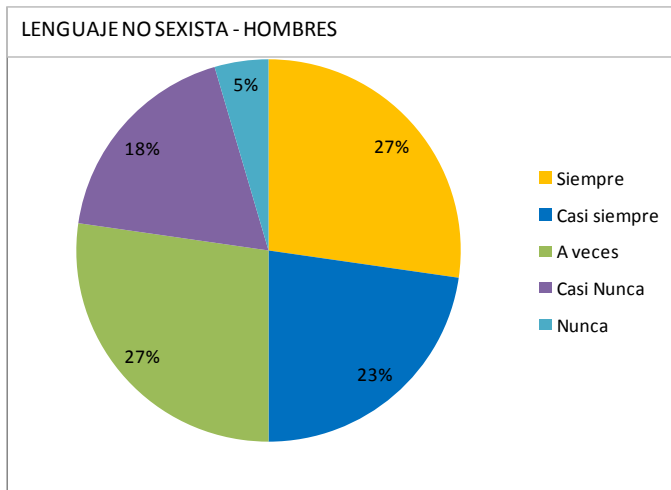
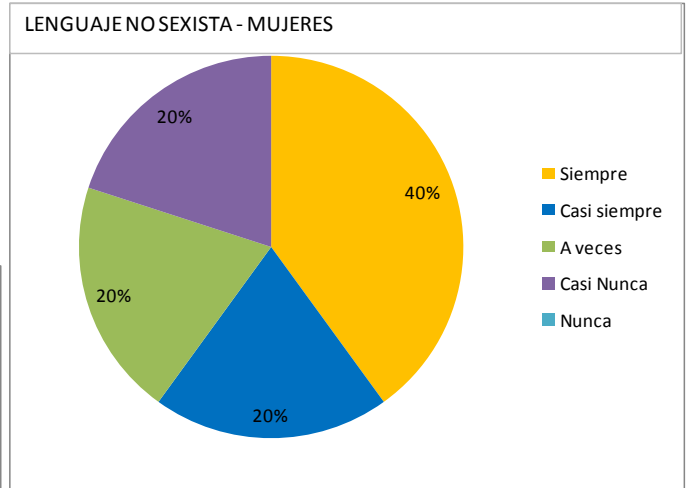
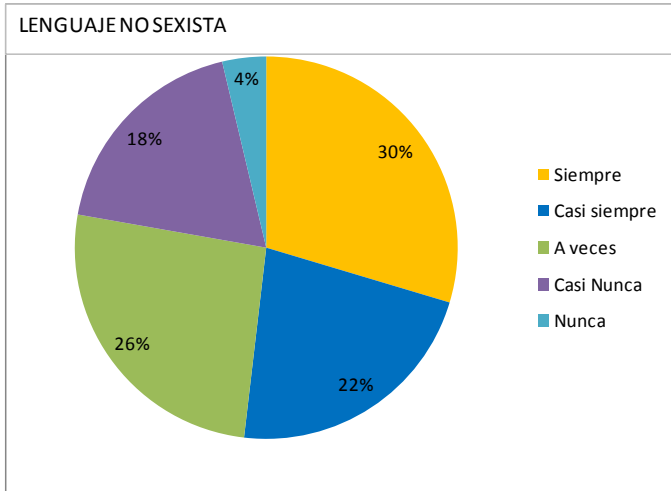
Respecto de la opinión sobre si los sueldos de mujeres y hombres, son iguales en puestos del mismo nivel, se obtuvieron las siguientes respuestas:

De los hombres, un 54% opino que si, que son iguales, un 14% que no son iguales, y un 32% manifestó que desconoce.

De las mujeres, un 20% manifestó que si, que son iguales, un 60% que no son iguales y un 20% que desconoce.

De lo anterior podemos concluir, que será importante mantener las actividades respecto de cultura institucional en materia de género para continuar avanzando en este aspecto en el H. Ayto. de Acatlán.

LENGUAJE NO SEXISTA

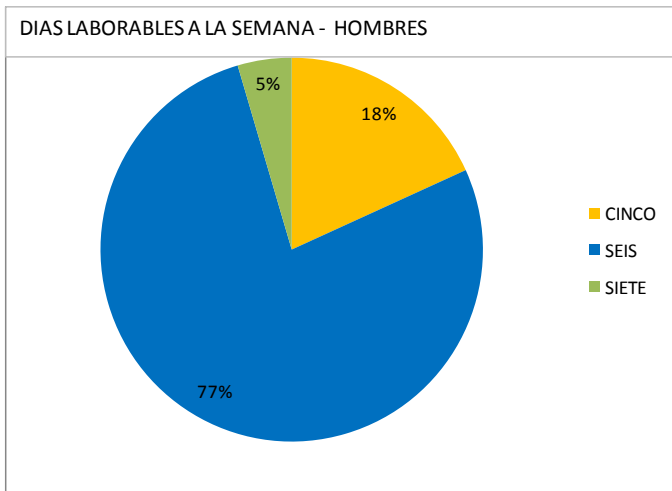
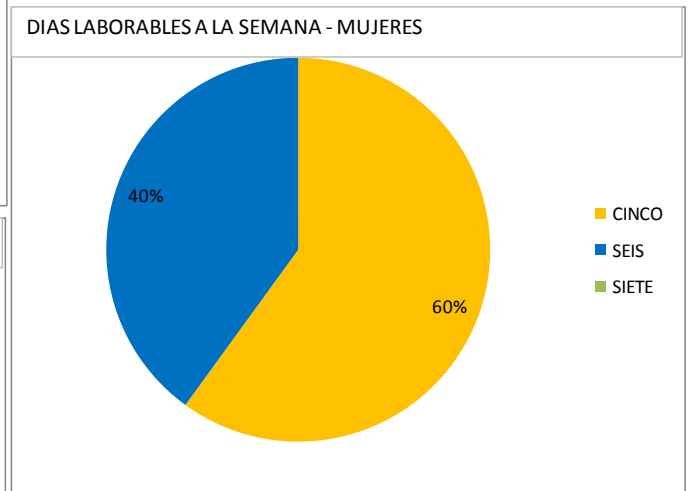
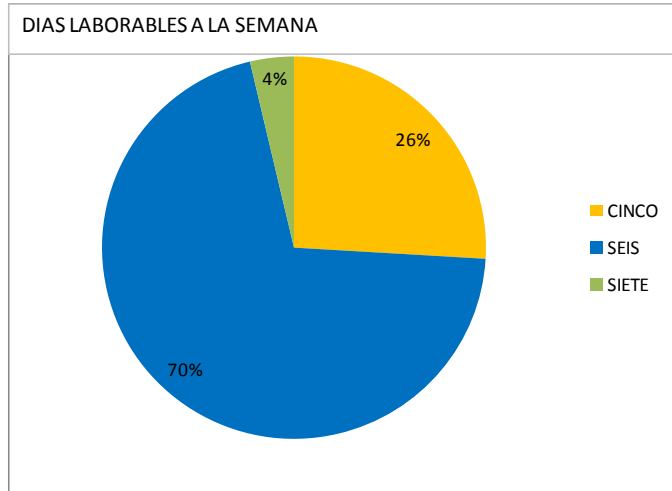


En lo que refiere a lenguaje no sexista en la institución, las opiniones que se emitieron fueron las siguientes: 27% de los hombres manifiestan que siempre existe en la comunicación dentro de la institución un lenguaje no sexista, un 23% que casi siempre, un 27% que a veces, un 18% que casi nunca y un 5% que nunca.

Respecto de las mujeres, un 40% dicen que siempre, un 20% que casi siempre y un 20% manifiesta que casi nunca se utiliza un lenguaje no sexista.

Es decir, se aprecia que si bien el lenguaje no sexista predomina, se puede mejorar con un reforzamiento.

DIAS LABORABLES A LA SEMANA



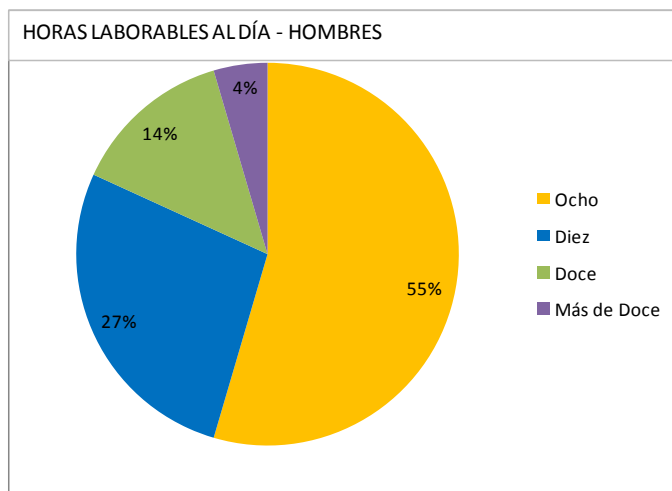
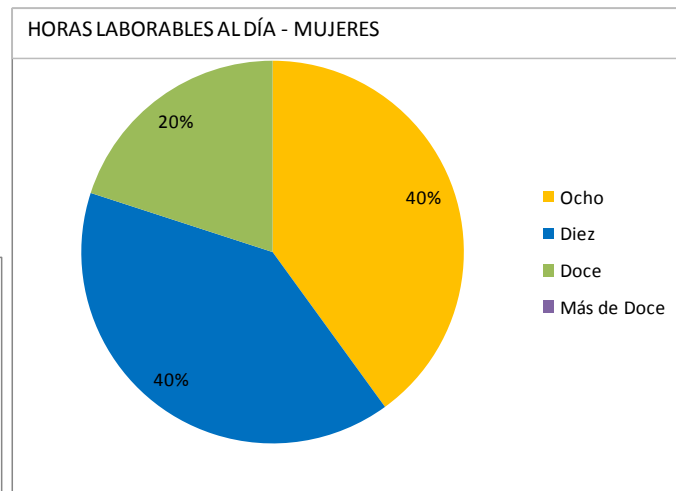
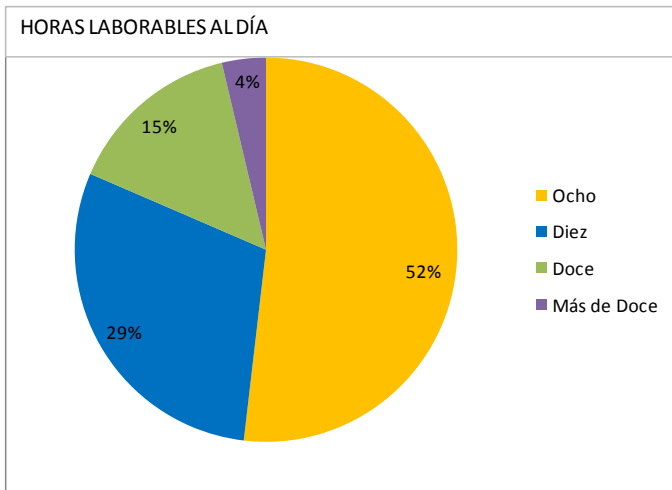
En lo que refiere a días laborables, en general, el 26% del personal labora 5 días a la semana, un 70% trabaja 6 días a la semana y un 4% trabaja eventualmente los 7 días de la semana.

De los hombres, un 77% manifiesta que trabaja 6 días a la semana, un 18% que 5, y un 5% que trabaja 7 días a la semana.

De las mujeres, un 60% manifiesta que labora 5 días a la semana, y un 40% que labora 6 días a la semana.

Sobre este punto, podemos concluir que las condiciones laborales en cuanto a días son las comunes para este tipo de instituciones, y que entre mujeres y hombres no hay diferencias a este respecto.

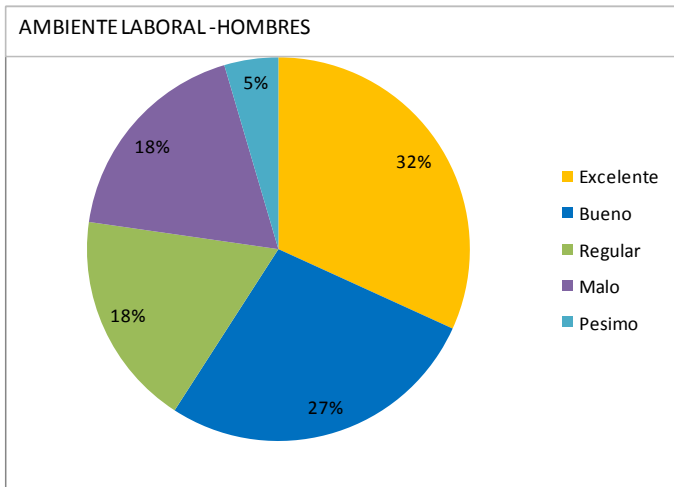
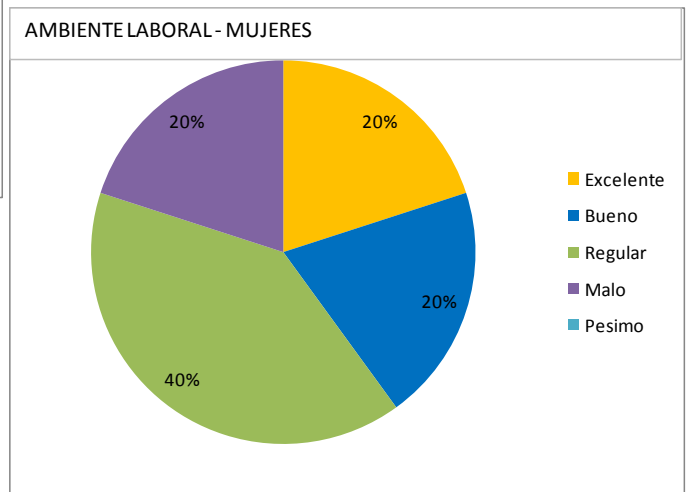
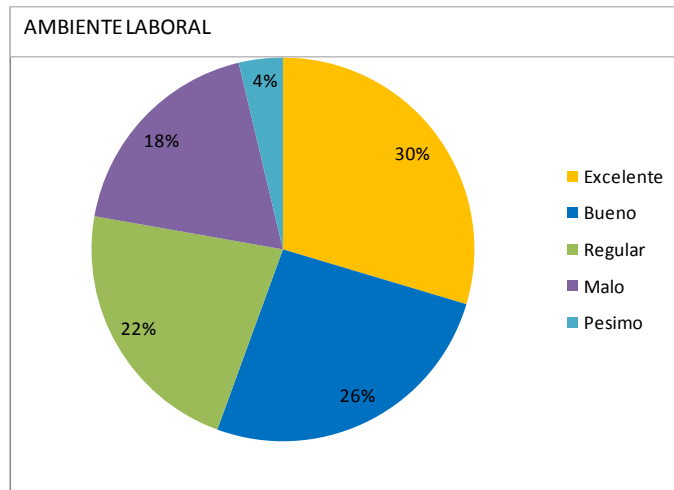
HORAS LABORABLES AL DÍA



En lo que refiere a horas laborables al día, en términos generales, el 52% labora 8 horas, un 27% hasta 10 horas.

Respecto de los hombres, manifiesta un 55% que labora 8 horas al día, y un 27% que 10 horas, mientras un 14%, manifiesta que llega a laborar hasta 12 horas. De las mujeres un 40% manifiesta que labora 10 horas promedio, y un 20% que llega hasta un promedio de 12 horas.

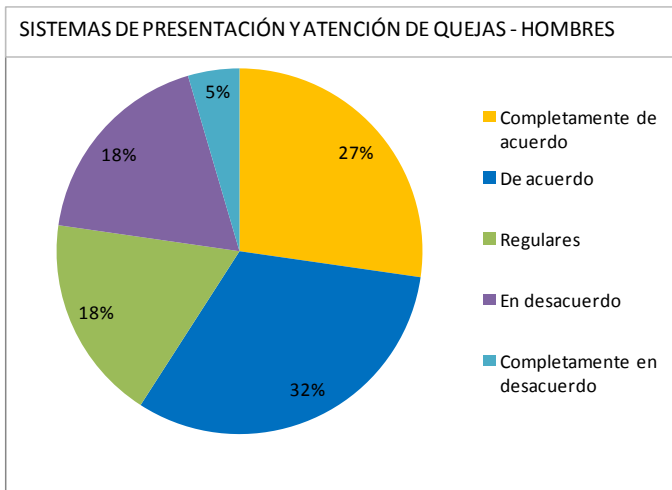
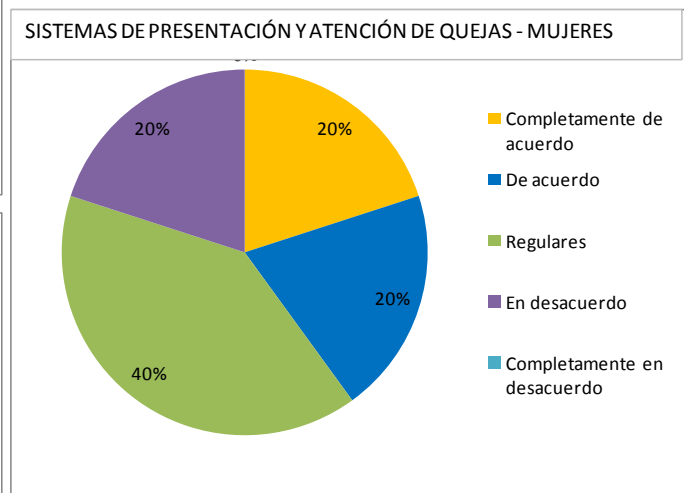
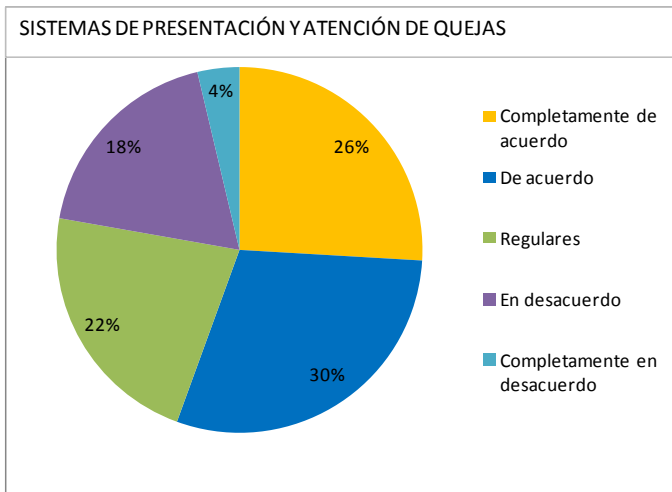
AMBIENTE LABORAL



En lo que respecta a ambiente laboral, en términos generales, un 30% lo califica de excelente, un 26% manifiesta que es bueno y un 22% regular. De los hombres, un 32% manifiesta que excelente, un 27% que es bueno y un 18% que regular, con otro 18% que dice que es malo y un 5% lo califica como pésimo. Respecto de las mujeres, un 20% lo califica como excelente, un 20% como bueno y un 40% como regular. Un 20% manifiesta que el ambiente laboral es malo.

En este sentido, derivado de esta encuesta en comunión con los grupos de enfoque y las entrevistas, más la observación, podemos decir que el ambiente laboral es bueno en términos generales. Es susceptible de mejorar.

SISTEMA DE PRESENTACIÓN Y ATENCIÓN DE QUEJAS



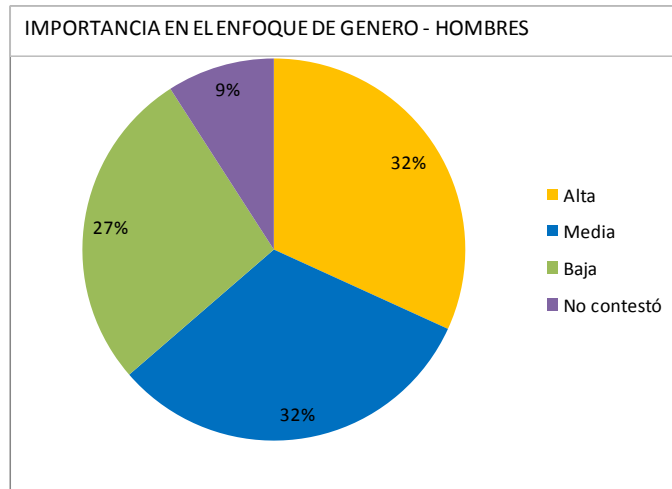
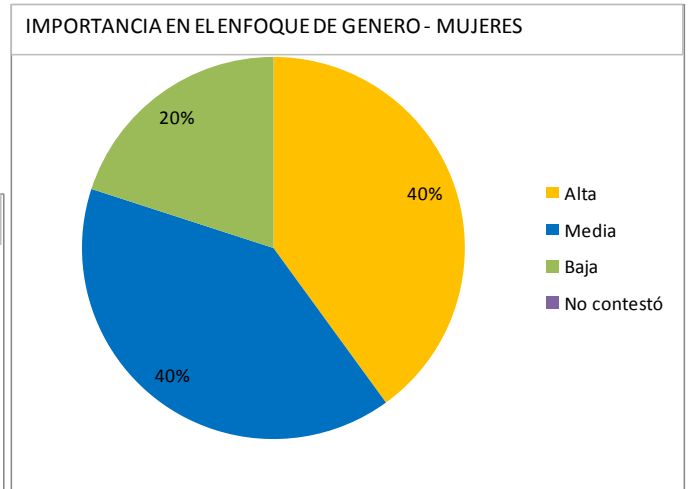
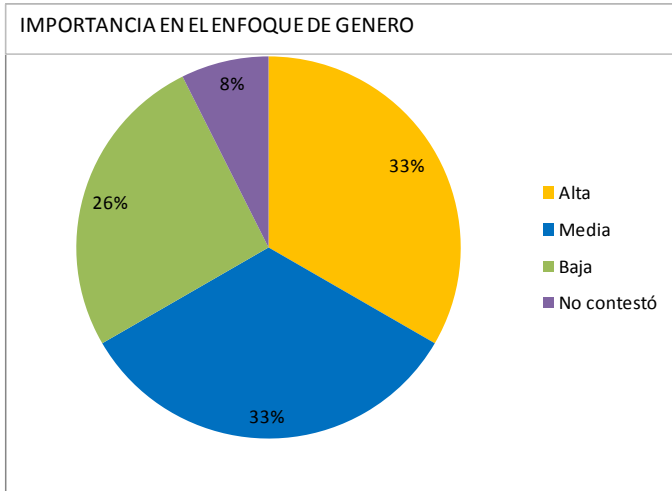
En lo que refiere al sistema de atención de quejas, que dentro de la institución consiste en un área de R.H. habilitada, existen las siguientes opiniones:

Respecto de los hombres, un 27% manifestó que está completamente de acuerdo con el sistema, un 32% se manifiesta de acuerdo, un 18% lo califica de regular y un 18% se manifiesta en desacuerdo con el sistema, con un 5% completamente en desacuerdo.

De las mujeres, un 20% se manifiesta completamente de acuerdo con el sistema, un 20% de acuerdo, un 40% lo califica de regular y un 20% se manifiesta en desacuerdo con el mismo.

En complemento ya con la información de los grupos de enfoque, de las entrevistas de profundidad, lo que podemos observar y concluir como diagnóstico es que el personal en general se siente escuchado y atendido, pero también requiere un buzón, un medio electrónico y asegurar aún más la confidencialidad de la queja y darle mayor prontitud a la atención y respuesta.

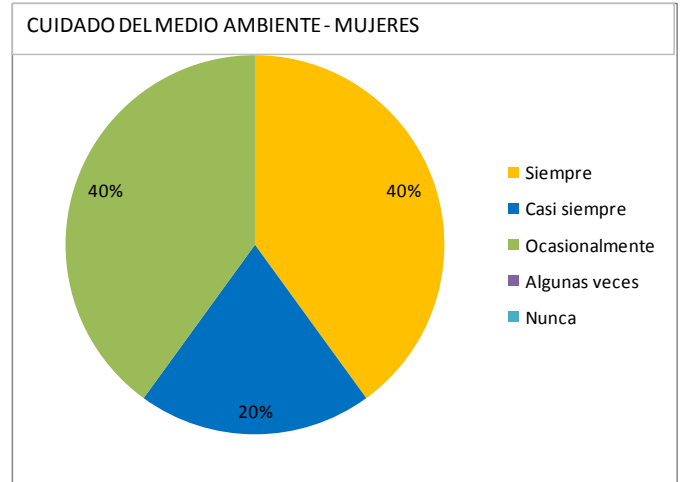
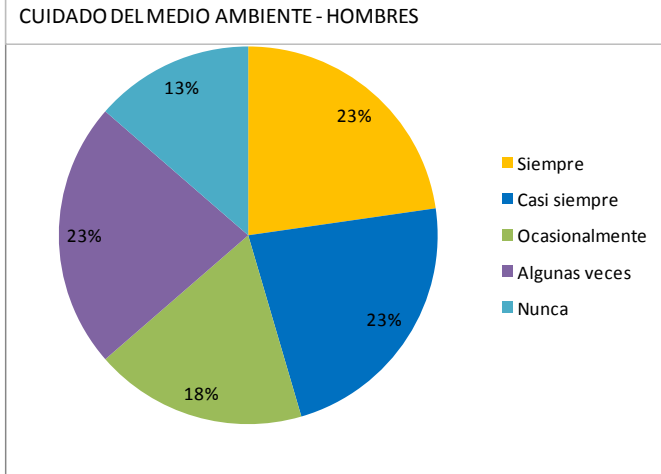
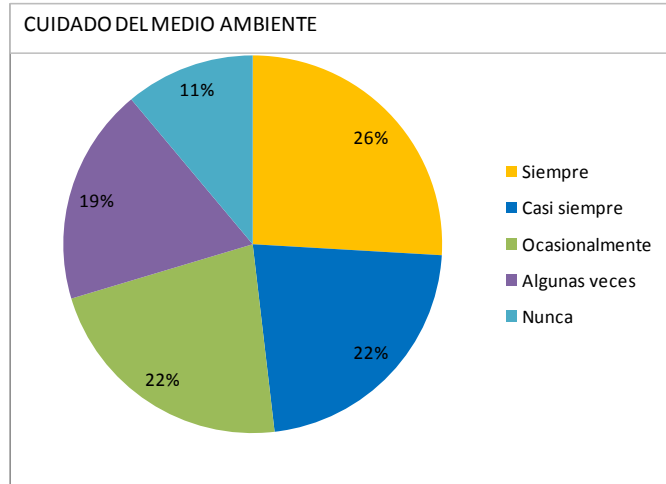
IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO



En lo que concierne a la importancia en el enfoque de género, las opiniones de hombres, manifiestan un 32% que la importancia que le dan en la institución es alta, un 32% considera que es media, y un 27% que es baja. Las mujeres por su parte manifiestan en un 40% que la importancia dentro de la institución es alta, otro 40% manifiesta que es media, y un 20% dice que es baja.

En suma con las entrevistas, los grupos de enfoque y demás técnicas aplicadas para el diagnóstico, podemos mencionar que existe una gran disposición de la Alcaldía y Directiva en cuanto a la mejora e importancia del enfoque de género, pero aún existen muchos elementos de mejora en varios sentidos, acciones que son necesarias para mejorar aún más en este aspecto.

CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE



En lo que respecta al cuidado al medioambiente, en la opinión a lo que se realiza en la institución, observamos que un 23% de los hombres consideran que siempre existe un cuidado adecuado, un 23% que casi siempre, un 18% que ocasionalmente, un 23% que ocasionalmente y un 13% que nunca. En cuanto a las mujeres, un 40% de los hombres consideran que siempre existe un cuidado adecuado, un 20% que casi siempre y un 40% que ocasionalmente.

En conjunto con los demás instrumentos, podemos concluir que en aspectos de cultura institucional respecto del medioambiente, dentro de la institución se cuidan los energéticos y el agua, se recicla el papel, se realizan algunas campañas, y en la comunidad también, pero como siempre existen elementos de mejora en aspectos medioambientales.



MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

MATRIZ DE ANÁLISIS ESTRATÉGICO			
H. Ayuntamiento de Acatlán - 2012			
INTERNAS			
FORTALEZAS		DEBILIDADES	
1	Amplia disposición de las autoridades municipales de Acatlán para llevar a cabo la transversalización de género en el H. Ayto. y en el municipio.	1	El numero de mujeres dentro del H. Ayto. es muy bajo respecto del numero de hombres, aunque en puestos directivos la proporción es mayor sin llegar a ser equitativa e igualitaria.
2	Ya se creo la Instancia Municipal para las Mujeres, a través del instituto Municipal para la mujer Acatlense.	2	Si bien la experiencia es primordial, se observa que no existen jóvenes, ni adultos jóvenes. No existen colaboradores menores a 29 años.
3	El numero de colaboradores es acorde a las necesidades y estructura organizacional.	3	Existe un numero importante de colaboradores que solo cuentan con nivel preparatoria, lo que puede limitar sus conocimientos para la toma de decisiones.
4	Las mujeres, si bien son pocas, tienen un mayor grado educativo que los hombres.	4	Prácticamente todos los colaboradores tienen un numero importante de dependientes económicos, y por el numero de días y horas laborados, no se ve un equilibrio entre el perfil profesional y el personal.
5	En lo que respecta a mujeres, un 50% tiene contrato de base.	5	La mayor parte de colaboradores trabajan por "confianza", lo que no permite generar una continuidad y expertise en las áreas, ya que cada 3 años es volver a iniciar.
6	Si bien la selección se da por invitación y confianza, se han cuidado perfiles elementales de aptitudes y actitudes.	6	Los sistemas de reclutamiento y selección están basados en sistema tradicionales de los ayuntamientos y se dan en mayoría por invitación.
7	En general, existen las mismas opciones para los puestos, aún con cierto manejo de roles.	7	El sistema de comunicación presenta algunas deficiencias, parte del personal no se entera de algunos cursos y talleres.
8	La mayoría de personal ha tomado varios cursos de desarrollo humano y especializados durante el ultimo año.	8	Las mujeres colaboradoras manifiestan que si bien existe intención, las oportunidades de desarrollo no son igualitarias y equitativas.
9	Buena parte del personal se mantienen estudiando y capacitando.	9	Si bien existe una gran disposición para la igualdad, algunos elementos culturales ancestrales aún pesan mucho para generar el ambiente idóneo y favorable para la igualdad.
10	El principal criterio para ascensos es el cumplimiento de objetivos, aunque también se da en ocasiones y en gran medida la recomendación de confianza.	10	El género y la afiliación política siguen teniendo cierto peso en la toma de decisiones, y si bien no son factores de discriminación alta, si se dan en la institución.
11	Existe un gran cuidado en el manejo de lenguaje, aunque aún existen detalles al respecto.	11	El numero de mujeres en proporción al de hombres dentro del H. ayuntamiento es muy bajo.
12	El ambiente laboral es bueno en términos generales, susceptible de mejorar.	12	Los salarios son casi iguales, aunque con ligera desproporción en las mujeres dentro del mismo puesto.
13	El sistema de presentación de quejas cumple en general como sistema de comunicación, aunque susceptible de mejorarse con buzón y otras opciones.	13	Ocasionalmente el personal debe colaborar 6 o más días, lo que limita su convivencia con su familia, pero es general, tanto para mujeres como para hombres.
14	En términos generales existe un buen cuidado del medioambiente dentro de la institución.	14	Existe aún en algunos elementos de comunicación un lenguaje sexista.
EXTERNAS			
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	
1	Gran interés y apoyo del Gobierno federal y Estatal para la mejora de la cultura institucional.	1	cada 3 años se dan cambios prácticamente totales en las plantillas laborales de los ayuntamientos y se pierde continuidad.
2	Programas de Inmujeres enfocados a la institucionalización de una cultura de igualdad de género.	2	

DIAGNOSTICO POR FACTOR

Factor	Descripción	Diagnostico Acatlán
1. Política y deberes institucionales	Hace referencia al conocimiento de la política nacional y estatal de igualdad entre mujeres y hombres	Como hemos observado en las encuestas y entrevistas, en este rubro se necesita reforzar en general las políticas hacia la cultura institucional y en particular hacia la perspectiva de género.
2. Clima Laboral	Identificar los elementos formales e informales en la institución que influyen en el desempeño del personal.	Bueno a secas, con diversas observaciones sobre todo de mujeres que consideran susceptible de mejora.
3. Comunicación Incluyente	Conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.	Se requiere en forma importante mejorar los canales y hacerlo incluyendo un lenguaje no sexista hacia el interior y el exterior.
4. Selección de Personal	Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal, conforme al criterio de igualdad de género y acciones a favor del personal.	Si bien no existen los medios idoneos en la selección, ya que el 80% está por invitación, es en terminos generales, el H. ayto. requiere mejorra sus procesos de selección.
5. Salarios y prestaciones	Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas	En terminos generales, si bien, existe una opinión disimbola, los sueldos son similares entre mujeres y hombres. Donde si se observa una gran diferencia es en el numero de personal femenino respecto del masculino dentro de la APM.
6. Promoción Vertical y horizontal	Se refiere a la existencia de promociones equitativas e igualitarias entre funciones y actividades desempeñadas	Las estructuras dentro del H. Ayto. son cortas por el tamaño del municipio, lo cual limita estas posibilidades, además que existe un alto grado de especialización en los puestos y actividades.
7. Capacitación y Formación Profesional	Identificar las acciones de capacitación que realiza la organización, conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.	Existen opciones de capacitación, tanto para hombres como mujeres, en temas diversos. Lo que si es importante es mejorar la comunicación y el motivación para que asistan más a estos cursos, talleres y conferencias que tienen disponibles.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	Identificar si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.	Se aprecia un equilibrio, por el estilo de vida de Acatlán, no obstante para algunas personas en general el trabajar 6 o 7 días y hasta 10 horas, logicamente los limita en este aspecto. Pero esta carag de trabajo no es exclusiva en mujeres.
9. Hostigamiento y acoso sexual	Conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones	No existen indicios ni quejas a este respecto. Se aprecia cierto grado de vigilancia y trabajo en este sentido dentro del H. Ayto.
9. Hostigamiento y acoso sexual	Conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones	No existen indicios ni quejas a este respecto. Se aprecia cierto grado de vigilancia y trabajo en este sentido dentro del H. Ayto.
9. Hostigamiento y acoso sexual	Conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones	No existen indicios ni quejas a este respecto. Se aprecia cierto grado de vigilancia y trabajo en este sentido dentro del H. Ayto.

OBJETIVOS

RESULTADOS ESPERADOS

ACCIONES

METAS

PRESUPUESTOS

INDICADORES

OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS

Antecedentes para la sistematización

Los objetivos estratégicos de los programas de cultura institucional, se basan en los siguientes factores, donde se agrupan todos los elementos necesarios obtenidos durante el diagnóstico, para alinear las estrategias, las actividades, las metas, los indicadores, los presupuestos y, los responsables de más elementos requeridos para la puesta en marcha del Plan de Acción del Programa. Los factores Primordiales sobre los cuales se establecen los objetivos son los siguientes:

FACTORES DEL PROGRAMA

1. Política y deberes institucionales
2. Clima Laboral
3. Comunicación Incluyente
4. Selección de Personal
5. Salarios y prestaciones
6. Promoción Vertical y horizontal
7. Capacitación y Formación Profesional
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
9. Hostigamiento y acoso sexual

En este sentido, podemos ver a continuación a que se refiere cada uno de ellos, conforme a la siguiente tabla:



Factor	Diagnostico Acatlán	Objetivo
1. Política y deberes institucionales	Como hemos observado en las encuestas y entrevistas, en este rubro se necesita reforzar en general las políticas hacia la cultura institucional y en particular hacia la perspectiva de género.	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias
2. Clima Laboral	Bueno a secas, con diversas observaciones sobre todo de mujeres que consideran susceptible de mejora.	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
3. Comunicación Incluyente	Se requiere en forma importante mejorar los canales y hacerlo incluyendo un lenguaje no sexista hacia el interior y el exterior.	Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
4. Selección de Personal	Si bien no existen los medios idóneos en la selección, ya que el 80% está por invitación, es en términos generales, el H. Ayto.. requiere mejora sus procesos de selección.	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
5. Salarios y prestaciones	En términos generales, si bien, existe una opinión disímula, los sueldos son similares entre mujeres y hombres. Donde si se observa una gran diferencia es en el numero de personal femenino respecto del masculino dentro de la APM.	Contar con una Administración Pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
6. Promoción Vertical y horizontal	Las estructuras dentro del H. Ayto. son cortas por el tamaño del municipio, lo cual limita estas posibilidades, además que existe un alto grado de especialización en los puestos y actividades.	Lograr que las promociones dentro de la institución no se den tan solo dentro del mismo nivel jerárquico, sino que los meritos se reconozcan también con ascensos.
7. Capacitación y Formación Profesional	Existen opciones de capacitación, tanto para hombres como mujeres, en temas diversos. Lo que si es importante es mejorar la comunicación y el motivación para que asistan más a estos cursos, talleres y conferencias que tienen disponibles.	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	Se aprecia un equilibrio, por el estilo de vida de Acatlán, no obstante para algunas personas en general el trabajar 6 o 7 días y hasta 10 horas, lógicamente los limita en este aspecto. Pero esta carga de trabajo no es exclusiva en mujeres.	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Municipal.
9. Hostigamiento y acoso sexual	No existen indicios ni quejas a este respecto. Se aprecia cierto grado de vigilancia y trabajo en este sentido dentro del H. Ayto.	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.

ACCIONES, METAS Y RESULTADOS ESPERADOS

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL - H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN						
Factor	Objetivo	Estrategia			Línea de de acción	
Incluye los 9 Factores	Desarrollar una cultura institucional que promueva la igualdad entre las servidoras y servidores públicos, en un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en el H. Ayuntamiento de Acatlán, Veracruz.	<p>Estrategia 1 Incluir la perspectiva de género en planes, programas, manuales, normatividad, documentos institucionales, y presupuestos institucionales.</p> <p>Estrategia 2 Implementar el Programa de Cultura Institucional desarrollado</p>			<p>Implementar mecanismos como agentes de cambio acompañando a la IMM que permitan impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el H. Ayto. Incorporar la perspectiva de género a los procesos de presupuestación. Revisar y adecuar los manuales de organización y operativos para que contemplen un lenguaje incluyente. Celebrar reuniones mensuales para verificar que el desarrollo e implementación del programa se estén llevando a cabo y tomar medidas preventivas y correctivas.</p>	
Acción específica a realizar por la Institución	Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable	Recursos Financieros
<p>Verificar que todos participen en la implementación del programa. Validar que todos cuenten con su copia del plan de acción del programa de cultura institucional. Verificar que cada área cuente con su propia información para su implementación y que esta sea clara para su puesta en marcha. Validar que la responsable del IMM revise el lenguaje establecido por cada área en los manuales e información para ver que la perspectiva de género esté presente en fondo y forma.</p>	<p>Marzo 2013/ Implementación del Programa Marzo/2013 Revisión de los manuales y documentos, con cumplimiento al 100% Junio/2013 establecimiento de políticas genéricas de selección, capacitación y promoción de personal, con cumplimiento al 100%</p>	<p>1 manual e Organización y operaciones, procedimientos y políticas con 100% de lenguaje incluyente y perspectiva de género. 1 Plan municipal de Desarrollo con lenguaje incluyente y perspectiva de Género con cumplimiento al 100% Una lista de validación donde el personal se de por enterado al 80%</p>	Inicio	Conclusión	cargo	15,000
			nov-12	jun-13	Cada área en lo que concierne a sus procedimientos y políticas particulares y la revisión de lenguaje y perspectiva por la Directora del IMM, y por la Consultoría Externa. Presupuestos por tesorería.	
Resultados Esperados (Información Cualitativa)	Lo que se espera es un compromiso total y una motivación total del personal. De igual forma se establecen como medios de verificación los avances del programa con su evidencia correspondiente, así como los documentos físicos de los manuales y demás documentación.					

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL - H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN						
Factor	Objetivo	Estrategia			Línea de acción	
Clima Laboral	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública municipal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía, logrando un ambiente sano y armonioso, así como la institucionalización de la perspectiva de género en el H. Ayuntamiento de Acatlán, Veracruz.	Estrategia 1 Mantener la capacitación vía conferencias, talleres y cursos para validar que el clima laboral va mejorando. Estrategia 2 Liderazgo y councing total incluyente empoderando al IMM en la revisión de actividades igualitarias.			AMBIENTE FAVORABLE PARA IGUALDAD <p>Aplicar encuesta nuevamente en 6 meses y verificar que los porcentajes hayan mejorado sustancialmente</p>	
Acción específica a realizar por la Institución	Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable	Recursos Financieros
			Inicio	Conclusión	cargo	
a).- Trabajar en el reforzamiento de la plantilla de recursos humanos, vía capacitación y conferencias. b).- Ser claros y transparentar los procesos de selección. c).- Ser claros y transparentar los procesos de promoción. d).- Establecer tabuladores de sueldos. e).- Determinar bien las políticas de Promoción e incremento salarial. f).- Mejorar los sistemas de comunicación y de presentación y atención de quejas. g).- Aplicar nuevamente la encuesta en un periodo de 6 meses para ver resultado. h).- Tabular estadísticamente los resultados.	a).- Marzo 2013/ 2 charlas motivacionales b).- Marzo/2013 Contar con tabuladores y políticas de selección, y promoción actualizadas con perspectiva de género. c).- mayo/2013 Contar con un sistema de atención de quejas más eficiente y eficaz. d).- jun/2013 Aplicar la encuesta y tabular resultados com comparativo.	a).- 1 manual de Organización y operaciones, procedimientos y políticas con 100% de lenguaje incluyente y perspectiva de género y con políticas actualizadas de selección, sueldos y promociones. b).- 100% del personal con firma de recibido y conocimiento del manual y capacitado. c).- Porcentajes mejorados en un 10% superior en encuesta sobre clima laboral, selección de persona, sueldos	nov-12	jun-13	Cada área en lo que concierne a sus procedimientos y políticas particulares y la revisión de lenguaje y perspectiva por la Directora del IMM, y por la Consultoría Externa. Presupuestos por tesorería.	40,000
Resultados Esperados (Lo que se espera es un compromiso total y una motivación total del personal. De igual forma se establecen como medios de verificación los avances del programa con su evidencia correspondiente, así como los documentos físicos de los manuales y demás documentación.					





MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo y evaluación corre por parte de la Directora del Instituto municipal de la Mujer Acatlense, misma que cuenta con toda la información para dar seguimiento a los resultados esperados, derivados de todas las acciones del programa de transversalidad, consistente en los programas de igualdad, de cultura institucional y de las adecuaciones al Plan Municipal de Desarrollo de Acatlán.

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

El seguimiento se realizará con base al sistema de ejecución y control de actividades mediante diagrama de gant y mediante reuniones con el comité de género, y con los funcionarios conducentes del H. ayuntamiento de Acatlán. Igualmente con el apoyo de los expertos en la materia que den continuidad a los programas y mantengan en posición de mejora en materia de género al municipio de Acatlán.

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS

Será la Dirección del IMM de Acatlán quien mantenga la sistematización de resultados en gant, en Project y visio en caso de contar con apoyo de profesionales de la consultoría en materia de género. En forma trimestral deberá presentarse el reporte de resultados al comité y a los funcionarios conducentes.

CONCLUSIONES Y ACUERDOS

El programa de transversalidad se constituye como un programa clave para el municipio de Acatlán. Un municipio pequeño, pero lleno de historia, que como la mayoría de municipios pequeños en el país y en el estado, con pasado autóctono, presenta algunos rezagos en materia de igualdad y equidad de género. Hay que aprovechar el momento coyuntural que se tiene con la apertura y participación del H. Presidente municipal, mismo que mantiene un profundo interés en la igualdad de mujeres y hombres, interés palpable a través de la

creación del IMM de Acatlán y de la implementación de estos programas.



GLOSARIO DE TERMINOS

Transversalidad: Término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Este concepto fue definido por primera vez en la III Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995. El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.

Acciones afirmativas: Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal.

Acoso Sexual: acto cometido por quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima.

Áreas de oportunidad: Actividades necesarias para completar o dar cumplimiento a un requisito



establecido, que garantice la implantación total en un sistema de gestión. b) Es la falta de cumplimiento de las actividades especificadas.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.

Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.), que define de manera simplista a las personas a convencionalismos o informaciones desvirtuadas, que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Hostigamiento sexual: acto cometido por quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique jerarquía.

Igualdad: La igualdad es, al mismo tiempo, un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la ley, y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades, de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Perspectiva de género: Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas,

representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

Sexo: Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

Acoso laboral: forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.

Clima laboral: conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Corresponsabilidad entre vida familiar y laboral: refiere a la operación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Cultura institucional: sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y



de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Derechos humanos: facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Empoderamiento: proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad: principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Enlace institucional: servidora o servidor público de la dependencia y/o entidad que representa a una unidad responsable.

Equidad de género: concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.

Género: conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de «masculinidad» y «feminidad», los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Herramientas de género: elementos teóricos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Institucionalización de la perspectiva de género: proceso en el que 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 métodos. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan sus quehaceres y organización internos.

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Unidad de género: espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia o entidad.

Unidad responsable: área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas que establece los programas de una dependencia o

entidad de la administración pública estatal y municipal.