

CÉDULA 10.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



ELABORADO POR HERMAS, SC
www.hermassc.com.mx



Mediante el trabajo ha sido como la
mujer ha podido franquear la
distancia que la separa del hombre.
El trabajo es lo único que puede
garantizarle una libertad completa.

Simone de Beauvoir

Índice

PREÁMBULO	
Diagnóstico 2012	05
INTRODUCCIÓN	
UNIDAD 1. Clima laboral	56
1.1. Definición y generalidades de clima laboral	56
1.2. Herramientas útiles para conocer el clima laboral de nuestra organización	57
UNIDAD 2. Comunicación incluyente	58
2.1. Comunicación organizacional incluyente	58
2.2. Legislación mexicana y compromisos internacionales sobre comunicación incluyente	59
UNIDAD 3. Lenguaje no sexista	60
3.1. Estrategias de eliminación del lenguaje sexista en la administración pública	60
3.2. Normatividad sobre el uso no sexista del lenguaje.....	62
UNIDAD 4. Selección y promoción del personal	63
4.1. Proceso de selección de personal con perspectiva de género	63
4.2. Discriminación en los procesos de selección y evaluación de personal	64
UNIDAD 5. Prestaciones equitativas	65
5.1. Normatividad interna para disminuir sesgos de discriminación entre mujeres y hombres	65
5.2. Evaluación del personal con base en su perfil profesional	66
UNIDAD 6. Oportunidades de ascensos al personal	67
6.1. Promoción vertical y horizontal	67
6.2. Profesionalización del personal	68

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

6.3. Competencias laborales	69
UNIDAD 7. Capacitación y formación	70
7.1. Equidad de género	70
7.2. Desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género	70
UNIDAD 8. Conciliación entre vida laboral, institucional, personal y familiar	70
8.1. Políticas institucionales de conciliación corresponsable	70
8.2. Uso del tiempo	71
8.3. Roles y estereotipos de género	72
UNIDAD 9. Impacto en el cumplimiento de misión y visión municipal	74
9.1. Análisis de misión y visión del Ayuntamiento municipal	74
9.2. Presupuestos con perspectiva de género	74
UNIDAD 10. Impacto en el desarrollo local con igualdad de género	75
10.1. Marco legal en materia de igualdad	75
10.2. Desarrollo legal sustentable	75
10.3. Género y desarrollo local	77
Fuentes de Consulta	78
Anexos	81

Diagnóstico 2012

PRESENTACIÓN

El presente diagnóstico tiene como propósito fortalecer las capacidades y voluntades de las y los funcionarios del gobierno municipal para incluir desde una visión de largo, mediano y corto plazo, principios, estrategias y acciones para la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las fases de planeación, ejecución seguimiento y evaluación de las políticas públicas municipales que promuevan el adelanto de las mujeres y el desarrollo local con igualdad de género.

Se estructura en cuatro temas de exploración con enfoque de género: capacidades y aspectos sociales (educación y familia) y economía (trabajo y pobreza). Usadas como medio para obtener datos de la situación laboral dentro del gobierno municipal, y con esto brindar las medidas correspondientes conforme a cada una de sus necesidades.

A través de este diagnóstico lograr que las personas que laboran en el Ayuntamiento y en la Instancia Municipal de las Mujeres obtengan herramientas con perspectiva de género que les permita generar y aplicar políticas públicas en beneficio de la población del municipio.

INTRODUCCIÓN

El nacer hombre o mujer es algo que marca nuestra vida, nuestra identidad, nuestra educación y nuestra posición social, el lugar donde nacemos es otro gran factor que sella nuestro desarrollo. Las brechas entre los sexos son muy marcadas, los hombres llegan a alcanzar dos grados más de escolaridad en promedio que las mujeres, los hombres son en gran medida los propietarios de tierras, las mujeres adquieren grados de desnutrición más graves y con superior número de frecuencia que los hombres. Un factor que determina el acceso a los recursos es la manera como son educadas mujeres y hombres, estas diferencias de género donde a los hombres se les atribuye un papel productivo, de ser fuertes, de no mostrar sus sentimientos, de ser los que mantienen el poder, los valientes y a las mujeres por naturaleza se les da un papel pasivo, con instintos maternales, de ser sumisas, abnegadas, cariñosas, de nacer para sufrir, de aguantar al marido y vivir totalmente entregada a los hijos e hijas es parte de lo que se vive en el municipio de Aculco.

La equidad de género entre mujeres y hombres ha sido una constante de alcanzar por parte de la sociedad y los poderes públicos. Esto ha generado desde acciones de gobierno hasta la legislación de marcos normativos en el que se acopie y se justifiquen medidas orientadas al logro de la igualdad de oportunidades.

De este modo, el Gobierno Municipal pone en marcha, programas que contribuyan a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lo que ha motivado a elaborar el presente diagnóstico; con el objetivo de recabar información precisa acerca de la situación laboral que vive el gobierno municipal, prestando especial atención a las mujeres. Se plantean cuestiones relativas a temas de educación, trabajo, familia y pobreza.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

En función de los resultados obtenidos se propondrán recomendaciones que posibiliten la mejora de las condiciones de vida de la población del municipio, buscando principalmente, la equidad de género.

El presente estudio está estructurado de la siguiente manera:

- En la primera etapa, se abordan aspectos relacionados con la metodología (objetivos, justificación, etapas del estudio, métodos de obtención de información).
- En la segunda parte del estudio se presentan los aspectos físicos de la zona y una serie de datos socio demográficos que permiten caracterizar a la población en general del municipio de Aculco.
- En tercer lugar se exponen los resultados de las encuestas que se aplicaron a la población, los cuestionarios que se aplicaron a las y los funcionarios públicos municipales y los resultados del Foro Participativo realizado.
- En la última parte del estudio se presentan las conclusiones más relevantes de cada una de estas áreas y algunas recomendaciones que buscarán brindar elementos para el diseño de acciones de gobierno.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades y voluntades de las y los funcionarios del gobierno municipal para incluir desde una visión de largo, mediano y corto plazos, principios, estrategias y acciones para la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las fases de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas municipales que promuevan el adelanto de las mujeres y el desarrollo local con igualdad de género.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aportar información relacionada con las causas o factores que condicionan la situación social actual en las mujeres y los hombres del municipio.
- Contar con información que sustente la realización de programas y proyectos, y que contribuyan a fomentar relaciones de Equidad de género.
- Conocer la situación del personal del Ayuntamiento y la IMM sobre la equidad de género en sus espacios de trabajo.
- Establecer recomendaciones que contribuyan a reducir la desigualdad y vulnerabilidad de la mujer en su espacio laboral buscando un desarrollo equitativo.
- Identificar propuestas de la población que serán el punto de partida en la elaboración del Programa de Actividades y Plan de Acción de la Instancia Municipal de la Mujer.

2.2. JUSTIFICACIÓN

La diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Desde aquel entonces, la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, pues existía una división de trabajo muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado de la casa y de la familia.

Con el paso del tiempo, la mujer ha logrado posicionarse dentro del ambiente laboral, social y político, al grado tal, que existen Políticas Públicas a favor de la equidad de género. La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

El presente diagnóstico tiene como finalidad encontrar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres del Municipio de Aculco, y brindar las herramientas que fortalezcan el desarrollo de la colectividad, todo esto de manera participativa entre las autoridades municipales y la sociedad, logrando que tanto el personal del Ayuntamiento como la población en general, específicamente las mujeres, comprueben por sí mismas los elementos que proporcionarán la igualdad de oportunidades y visualicen posibles propuestas para mejorar la práctica.

TEMAS DE DIAGNÓSTICO

1. Educación
2. Familia
3. Trabajo
4. Pobreza

3.1. FASES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico local participativo tendrá tres momentos claves:

1) Búsqueda de información sobre la situación de las mujeres y los hombres, y programas existentes, por medio de fuentes como: Gobierno Municipal, Dependencias Gubernamentales, INEGI, Instituciones y Organizaciones Internacionales.

2) Aplicación de encuestas en oficinas administrativas del Gobierno municipal. Se aplicaron cien encuestas a la población mayor de 18 años, hombres y mujeres, para saber su opinión en las áreas de estudio.

3) Realización de un Foro Participativo con habitantes de las diferentes comunidades del municipio. Se realizó un foro participativo en el cual las mujeres y hombres de Aculco expusieron las problemática más importantes de su comunidad y propusieron soluciones.

MARCO JURÍDICO

4.1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES.¹

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el párrafo 4 del Preámbulo, declara que "Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han

¹ Ministerio de Educación Pública, Borrador de Política de Género, Costa Rica, Quesada (2008)

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad".²

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el párrafo 1 del Artículo 1, declara que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

Otras Normativas y Actividades Internacionales son:

- Declaración del año 1975, Año Internacional de la Mujer.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio: El Camino Hacia el Futuro (Organización de las Naciones Unidas).
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³ (1979). (CEDAW) y su protocolo facultativo de 1999.
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (Tailandia, 1990)
- Foro Mundial sobre la Educación (Dakar, 2000)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belem do Pará", 1994
- Convención Internacional de Derechos del Niño (1990)
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en el párrafo 1 del Artículo 26, declara que "toda persona tiene derecho a la educación, debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria, la instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada, el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos, y que el acceso a los estudios superiores será igual para todos".

En los Objetivos de Desarrollo del Milenio: El Camino Hacia el Futuro (Organización de las Naciones Unidas) se definieron como objetivos estratégicos lograr la enseñanza primaria universal y promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres.

La educación es un derecho humano, tal y como se declara en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995); constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres. La igualdad de obtención y acceso a la educación son necesarias para que más mujeres se conviertan en agentes de cambio.

Para hacer frente a la desigualdad de acceso a la enseñanza y a las oportunidades educacionales insuficientes, los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover

² www.un.org/es/documents/udhr/

³ Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 1999 [En red] Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, tal y como se establece en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres. Adicionalmente, la convención declara como objetivos estratégicos:

- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente.
- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios.
- Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- Promover la educación y la capacitación permanente de las niñas y las mujeres.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y la Convención sobre todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) estipulan la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculinos y femeninos en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, además, se deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (Tailandia, 1990), reconoce la necesidad de ofrecer a las generaciones presentes y venideras una visión ampliada de la educación básica y un renovado compromiso en favor de ella, para hacer frente a la amplitud y a la complejidad del desafío, esto comprende:

- Universalizar el acceso a la educación y fomentar la equidad;
- Prestar atención prioritaria al aprendizaje;
- Ampliar los medios y el alcance de la educación básica;
- Mejorar el ambiente para el aprendizaje;
- Fortalecer concertación de acciones.

En el Foro Mundial sobre la Educación (Dakar 2000) los Estados parte se comprometieron a eliminar las disparidades de género en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005 y lograr la igualdad de género en el año 2015, cuidando de garantizar a las niñas y las adolescentes un acceso equitativo, real y sin restricciones a una educación de base de calidad. Así mismo, plantearon la necesidad de poner en marcha estrategias integradas para la igualdad de los géneros en educación, que reconozcan la necesidad de un cambio de actitudes, de valores y de prácticas.

4.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS NACIONALES

En nuestro país, los fundamentos de la participación ciudadana en materia de igualdad de género y no violencia contra las mujeres, se encuentran establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las Leyes Generales, tales como: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso



de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres.⁴

En el año de 1998 se crea una Comisión de equidad de género, pero no es hasta el 12 de enero de 2001, que el Diario Oficial de la Federación publicó la ley para la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), estableciéndose de manera formal el 8 de marzo de ese año, Día Internacional de la Mujer.

Su creación forma parte de las muchas iniciativas promovidas desde el movimiento amplio de mujeres siendo un logro fundamental para mejorar las condiciones de vida de las mexicanas.

El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de: Transversalidad, Federalismo y Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁵

Fue publicada el 11 de junio de 2003, teniendo como principal objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato; correspondiendo al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.⁶

Publicada en el Diario Oficial de la Federación en agosto de 2006, la cual tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público-privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.⁷

El 1º de febrero de 2007 publicada en el Diario Oficial de la Federación, en la cual establece en sus principales artículos una estrecha coordinación entre Federación,

⁴ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, México, 12 de enero de 2001, p 14.

⁵ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México, 11 de junio de 2003, p 20 .

⁶ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, 2 de agosto de 2006, p 14.

⁷ Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, México, 1º de febrero de 2007, p 25.

Estados y Municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

4.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS ESTATALES

Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México.⁸

La presente Ley es de orden público, interés social y de observancia general y obligatoria en todo el Estado de México y tiene por objeto establecer la coordinación entre el Gobierno del Estado y los gobiernos municipales, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer las políticas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, que garanticen el desarrollo integral de las mujeres.

Ley de Igualdad de Trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.⁹

Esta Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de México, tiene por objeto regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el propósito de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

4.4. ANTECEDENTES DEL INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DE ACULCO

Debido al interés de mujeres del municipio de Aculco por participar en actividades que les brindarán beneficios, la reciente administración planea formar la Instancia de la Mujer Municipal para realizar acciones a favor de las mujeres y sean incluidas en la Agenda de trabajo del Gobierno Municipal.

De tal forma, que mediante el Instituto Nacional de las Mujeres, a través del programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres se busca alcanzar las metas que se tienen planteados en materia de equidad e igualdad de género.

CONTEXTO HISTÓRICO Y DEMOGRÁFICO DE ACULCO

El Estado de México cuenta con un territorio de 22,499.95 km² que representa el 1.09% del territorio mexicano, se localiza en la zona central de la República Mexicana, en la parte oriental de la mesa de Anáhuac, tiene una población de 15,175,862¹⁰

⁸ Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, México, 12 de mayo de 2008, p 3.

⁹ Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, México, 06 /09/2010. p 1.

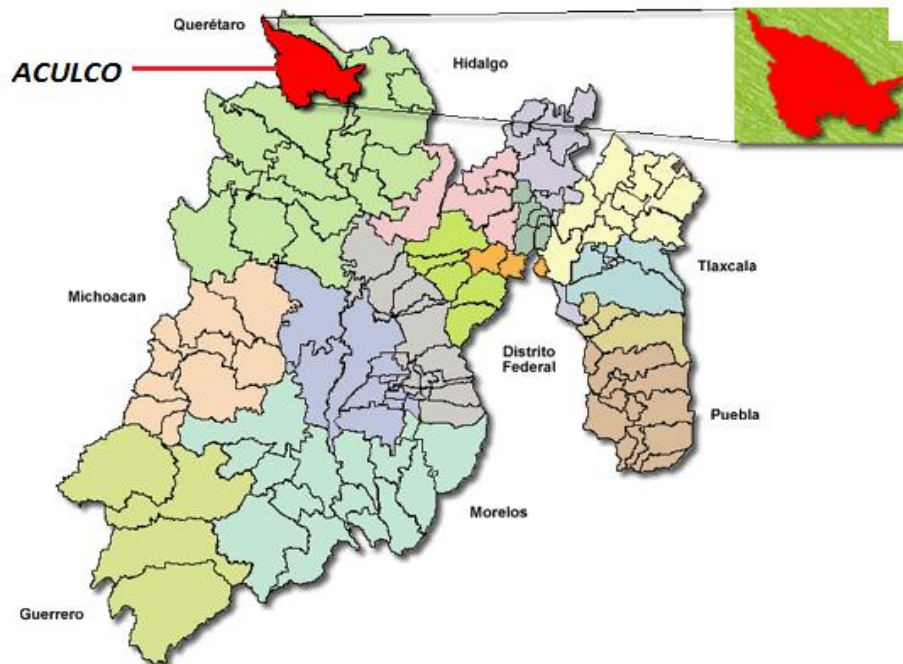
¹⁰ INEGI. Panorama Socio demográfico de México, 2011.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

habitantes, con una densidad de 674¹¹ personas por kilómetro cuadrado. Está conformado por 125 municipios agrupados en ocho regiones socioeconómicas: siendo éstas la región I Toluca; Región II Zumpango; Región III Texcoco; Región IV Tejupilco; Región V Atlacomulco; Región VI Coatepec Harinas, Región VII Valle de Bravo y la Región VIII Jilotepec.

El municipio de Aculco pertenece a la región V de Atlacomulco etimológicamente se compone de Atl "œagua"; còltic "œtorcido" y co "œen", que significa "en el agua torcida", esto es donde el cauce de un río da vueltas muy pronunciadas. Sin embargo, José Sánchez dice que la palabra Aculco significa "en el lugar en que tuerce el agua". De acuerdo a la traducción de la palabra en Otomí significa "dos aguas", ya que en este lugar en el subsuelo se encuentran dos tipos de aguas la dulce y la salada.

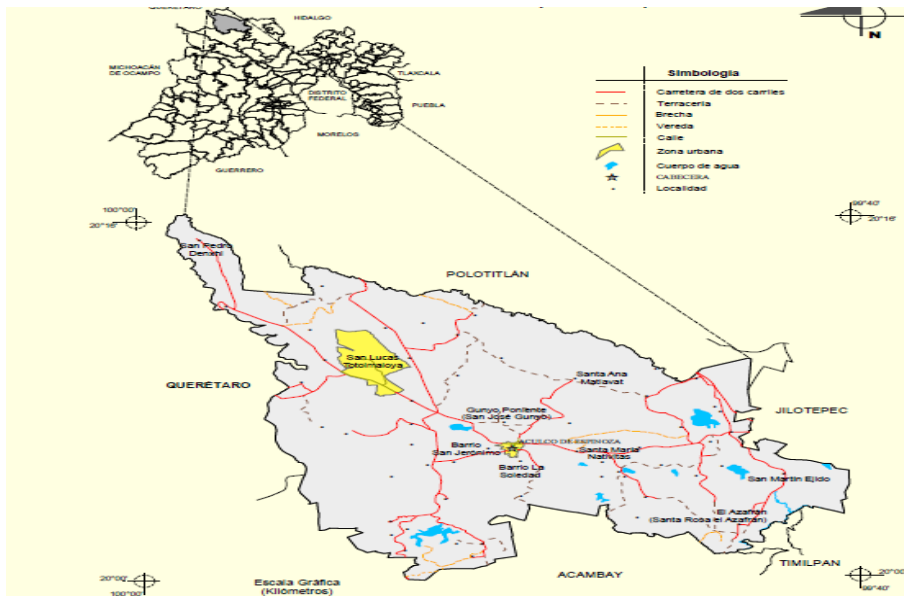
El municipio de Aculco se ubica en la parte noroccidental del Estado de México en los límites del estado de Querétaro. La cabecera municipal se ubica geográficamente entre los paralelos 20° 06" de latitud norte y los 99° 50" de longitud oeste del Meridiano de Greenwich. La altitud de la cabecera del municipio alcanza 2,440 msnm. Colinda al norte con el estado de Querétaro y el municipio de Polotitlán; al sur con los municipios de Acambay y Timilpan; al este con el municipio de Jilotepec y al oeste con el estado de Querétaro. Su extensión geográfica de 465.7 Km cuadrados lo que representa el 2.18% del total estatal, cuenta con una población total de 44,823 habitantes y una densidad poblacional de 96¹² habitantes por cada kilómetro cuadrado.



¹¹ La cifra exacta es 674.48 pero se acoto debido a que se habla de personas.

¹² La cifra exacta es 96.25 pero se acoto debido a que se habla de personas.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



Prontuario de Información Geográfica municipal de los Estados Unidos Mexicanos, Aculco, México 2009.

5.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS¹³

Aculco fue fundado, aproximadamente, en 1110 d.C. por los otomíes, no obstante su nombre proviene del náhuatl.

Después de haber sido un pueblo habitado por los otomíes durante mucho tiempo, paso a ser una región dominada por los mexicas, quienes moraron en ella muchos años antes de la fundación de Tenochtitlán.

Con la llegada de los españoles se llevó a cabo la construcción de la parroquia y el convento de San Jerónimo, en 1540, cuya arquitectura es de tipo barroco.

En noviembre de 1810, arribó a este pueblo Miguel Hidalgo y su contingente; fue donde se empezó a conformar el derrotero de nuestra patria; fue también el lugar donde los insurgentes, comandados por el cura don Miguel Hidalgo, perdieron una batalla frente a las diestras tropas del realista Félix Ma. Calleja. Escenario trágico que puso fin al primer movimiento armado mexicano por la Independencia. Después de esta batalla, los insurgentes sufrieron otro descalabro en los combates de Puente de Calderón.

El 21 de agosto de 1811, Ignacio López Rayón instaló en Zitácuaro, Mich., la Suprema Junta Nacional Americana, a la que se unieron José Rafael, José Trinidad y Manuel Polo, lugareños de Aculco. A finales de ese mismo año José Rafael Polo se trasladó a Toluca acompañando a Rayón; después de varios combates fue designado como residente en este municipio, donde construyó un Fuerte en el cerro de Ñadó, estableciendo una maestranza (que era el lugar donde se fabricaban los montajes de las piezas de artillería) en el año de 1812.

¹³ www.aculco.gob.mx

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

Durante el siglo XIX, se efectuó la construcción del edificio de la presidencia municipal, de la primera escuela de educación primaria, la construcción de los lavaderos públicos, de la alberca municipal y la reparación del rodete del pozo del ojo de agua, del que se surtía la gente para el uso doméstico.

El 19 de febrero de 1825, Aculco se constituyó como municipio.

El Lic. Benito Juárez de regreso a México en junio de 1867, a su paso por la población, pernoctó en la Hacienda de Arroya Zarco. Don Maximiliano de Habsburgo también pernoctó en este lugar cuando se dirigía a Querétaro.

En los años de 1914 y 1915 este municipio fue escenario de enfrentamientos comandados por los revolucionarios carrancistas, villistas y zapatistas.

El municipio se vio envuelto entre las tropas de los carrancistas que cometieron constantes abusos en contra de los lugareños.

Sin embargo, tras continuas luchas y un largo peregrinar, llegaron a este lugar las tropas villistas que venían de Amealco; entraron a la cabecera municipal enfrentándose a los carrancistas, de quienes conocían ya sus abusos.

La hacienda de la cofradía fue propiedad del señor Macario Pérez, cuya hija Sara contrajo matrimonio con Don Francisco I. Madero. En las paredes de la casa principal de esta hacienda existen pinturas sobre temas campiranos que fueron realizadas por el pintor Ernesto Icaza, así como los retratos de Don Macario Pérez y su hija.



5.2. POBLACIÓN

La población total de Aculco representa el 0.30 % de la población total de todo el Estado de México, tiene una superficie de 465.7 kilómetros cuadrados ocupando el 2.18% de la superficie total del Estado, con una densidad de población de 96¹⁴ habitantes por kilómetro cuadrado.

¹⁴ La cifra exacta es 96.25 se acoto debido a que se habla de personas.

Datos oficiales nos indica que en el municipio hay 3,140 personas mayores de 3 años que hablan alguna lengua indígena. Los principales lenguas son: otomí, alguna indígena no especificada, mazahua y náhuatl.¹⁵

GRÁFICA 1



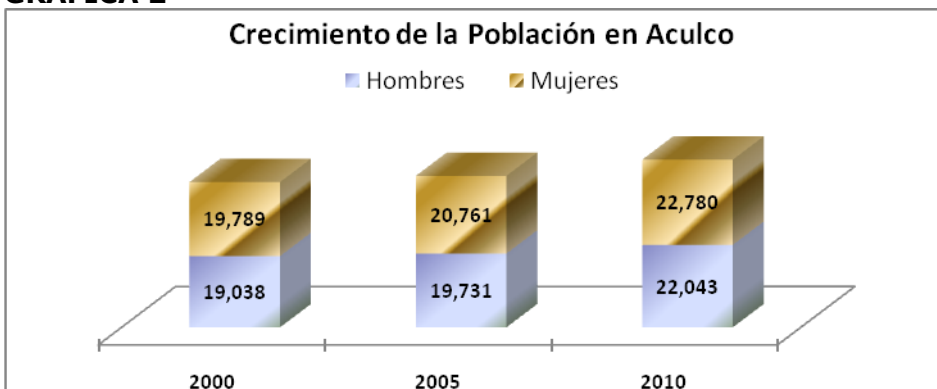
FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010. INEGI

5.3. CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

En el Estado de México la tasa de crecimiento de la población para el periodo 2005-2010 fue de 8.34%¹⁶, la dinámica de crecimiento diferenciada por sexo presenta una tasa de 8.26% en la población de hombres y 8.42% en la de mujeres, siendo mayor en las mujeres que en los hombres en 0.16 puntos porcentuales.

En el municipio de Aculco en el año 2000 la población era de 38,827¹⁷, en el 2005 de 40,492¹⁸, y en el 2010 la población total es de 44,823¹⁹ habitantes, de los cuales 22,043 son hombres y 22,780 son mujeres, con una tasa de crecimiento en el 2010 del 10.7% anual, respecto al 2005.

GRÁFICA 2



FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI

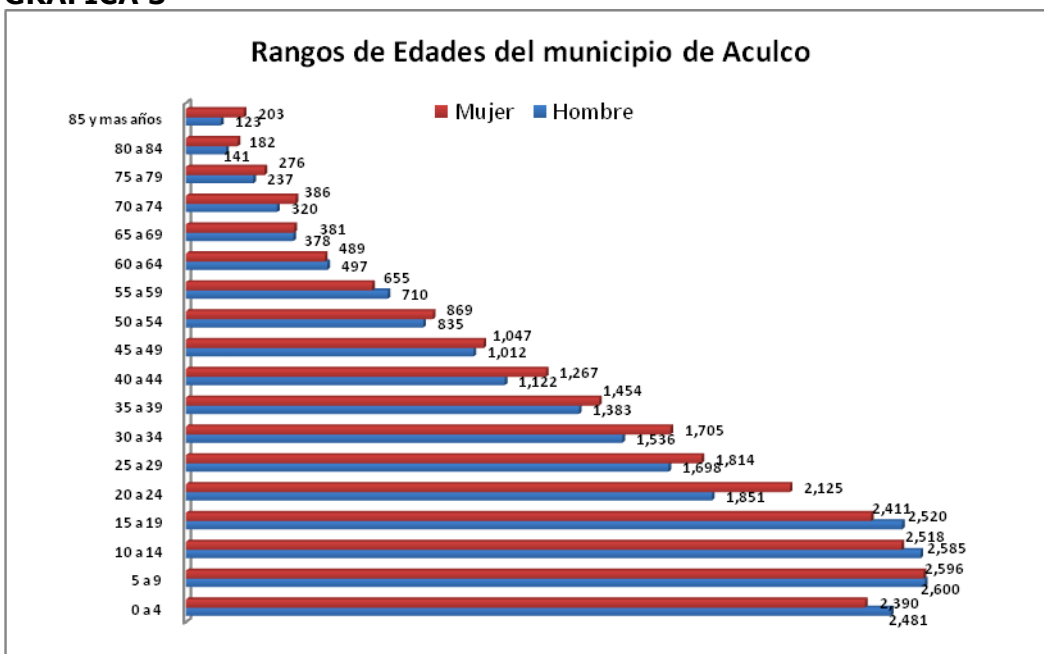
¹⁵ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

¹⁶ INEGI, Mujeres y Hombres en México 2010.

¹⁷ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2000.

¹⁸ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2005.

¹⁹ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

GRÁFICA 3

FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI

De acuerdo a la Gráfica 3 se muestra que en el municipio de Aculco el 61.55% de la población total se encuentra entre los rangos de edad de 0 a 29 años, lo cual nos muestra que es un municipio con una población joven con un alto índice de natalidad, y el 38.39% son personas mayores de 30 a 85 años y más. En resumen la tasa de envejecimiento del Municipio en el 2010 es de 5 personas mayores de 65 años por cada 86 habitantes.²⁰

ÍNDICE DE FEMINEIDAD

El índice de femineidad muestra la cantidad de mujeres que existe en una población por cada 100 hombres. En Aculco, en el año 2000 fue de 104 y durante 2010 fue de 103²¹, esto indica que la tasa de femineidad ha disminuido en un 0.6% durante una década.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

En la siguiente tabla tenemos como se distribuye la población en todas las localidades que conforman el municipio. La distribución de la población es por tamaño de localidad²² y nos indica que el 8.2% de hombres y el 8.6% de mujeres viven en una localidad urbana y el resto es decir, el 91.8% de hombres y el 91.4% de mujeres habitan en localidades rurales.

²⁰ Cálculos a partir del Censo de Población y Vivienda de 2010, INEGI.

²¹ INMUJERES, México: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>.

²² Nota: Localidad urbana es aquella que cuenta con 2,500 o más habitantes y rural la de menos de 2,500 habitantes.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

TABLA 1

Localidad	Hombres	Mujeres	Localidad	Hombres	Mujeres
Aculco de Espinoza	845	978	Gunyo Poniente (San José Gunyo)	1,035	1,103
Los Ailes	199	226	San Francisquito	135	137
Arroyo Zarco Pueblo	491	507	San Joaquín Coscomatepec	159	161
El Azafrán Centro	380	352	La Soledad Ejido	454	482
Bañe	329	282	San Antonio el Zethe	177	156
El Bonxhi	344	344	San Antonio Pueblo	340	348
La Concepción Ejido	290	270	El Mogote	616	632
La Concepción Pueblo	493	477	El Colorado	511	490
Decandeje	44	44	Barrancas	176	170
Encinillas Ejido	466	467	Barrio de Totolopan (Ejido de Totoloapan)	158	173
Fondo	371	390	Bimbo	124	141
Jurica	243	208	La Cofradía Grande	52	54
Loma Alta Ejido Bañe (Barrio CONASUPO)	150	131	La Esperanza	66	62
Ñado Buenavista	363	390	Higuerillas C	63	66
Presa del Tepozán	124	130	Loma Alta Cabresteros	141	125
El Rincón	39	42	Las Lajas	241	266
San Jerónimo Barrio	1,092	1,230	Santa Ana Oxtoc Toxhié	168	196
San Jerónimo Ejido	496	458	Taxtho	8	3
Ejido San Joaquín Coscomatepec	305	283	Gunyo Oriente	290	312
San Lucas Totolmaloya	1,805	1,965	San Antonio Arroyo Zarco	458	461
San Martín Ejido	937	915	Ejido de Santa María Nativitas	157	162
San Pedro Denxhi Centro	584	535	Huizachal	70	80
Santa Ana Matlavat	877	992	Arroyo Zarco Ejido	433	500
Santa María Nativitas	733	741	Ejido las Ánimas	76	100
La Soledad Barrio	876	911	La Presita Segundo Cuartel	515	555
El Tixhiñu	167	150	Los Gavilanes	153	151
Santiago Oxtoc Toxhié	212	232	El Azafrán Segunda Manzana	242	231
El Zethe (Jazmín)	302	335	El Azafrán Tercera Manzana	449	463
El Bosque	10	8	Higuerillas B	22	28
Santa María Nativitas Segundo Cuartel	362	383	Ampliación Barrancas	21	14
Ejido Decandeje (Chapala Ejido Decandeje)	50	44	San Pedro Denxhi Segundo Cuartel	339	326
La Estancia	192	192	Ejido Mataxhi	20	20

FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

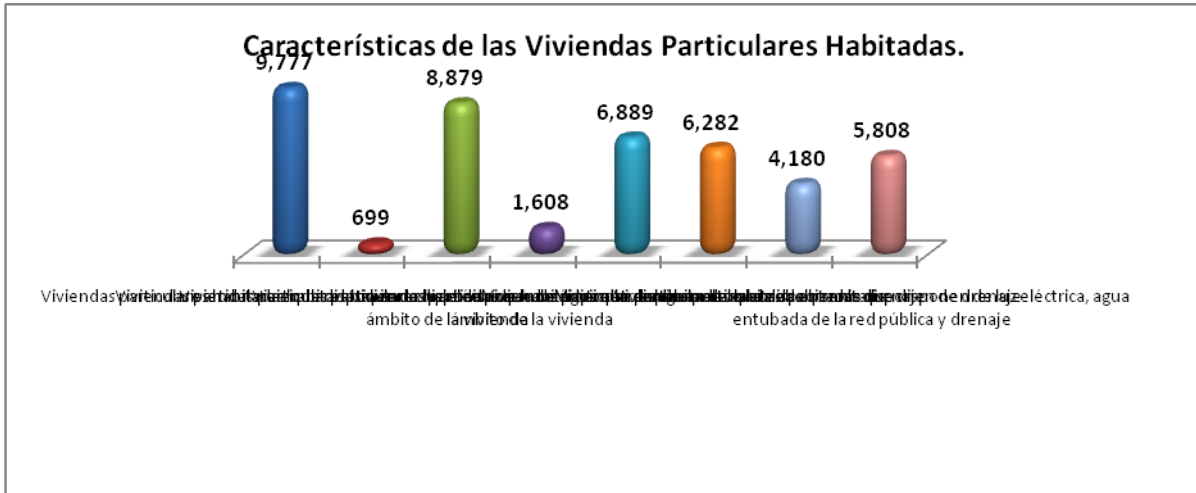
5.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS VIVIENDAS

El municipio cuenta con un total de 12,937 viviendas particulares, de las cuales 10,516 se encuentran habitadas, 1,329 deshabitadas y 1,098 son de uso temporal. Esto nos da un promedio de 4.26 personas por vivienda.²³

Debido a las condiciones en las que se encuentra la zona, existen 9,614 viviendas con piso de material diferente de tierra y 880 viviendas con piso de tierra.²⁴

Estas viviendas en la actualidad cuentan con servicios públicos como: agua potable, luz eléctrica, drenaje y alcantarillado en algunas localidades.

GRÁFICA 4



FUENTE: Censo de Población y vivienda 2010, INEGI.

5.5. MORTALIDAD

Las principales causas de mortalidad en el 2010²⁵ fueron enfermedades del corazón, diabetes mellitus, enfermedades del hígado y en cuarto lugar causas externas de morbilidad y de mortalidad lo cual nos indica que se debe de realizar una campaña de información y concientización a la población de la detección temprana y tratamiento de la enfermedad.

En lo que respecta a la mortalidad infantil las principales causas en el 2010 fueron ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal, malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas así como enfermedades del sistema respiratorio. La tasa de mortalidad infantil en 2010 fue de 17.29%²⁶ por cada 1000 nacidos vivos. Estos datos recomiendan que se deba de realizar una fuerte campaña en los medios de comunicación acerca de la importancia de contar con los cuidados necesarios durante el periodo de embarazo, consumir vitaminas y realizar campañas de revisión a los niños pequeños acerca de la prevención de las enfermedades respiratorias.

²³ INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ INEGI, Censo de Población y Vivienda de México 2010.

²⁶ INEGI, Censo de Población y Vivienda México 2010.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

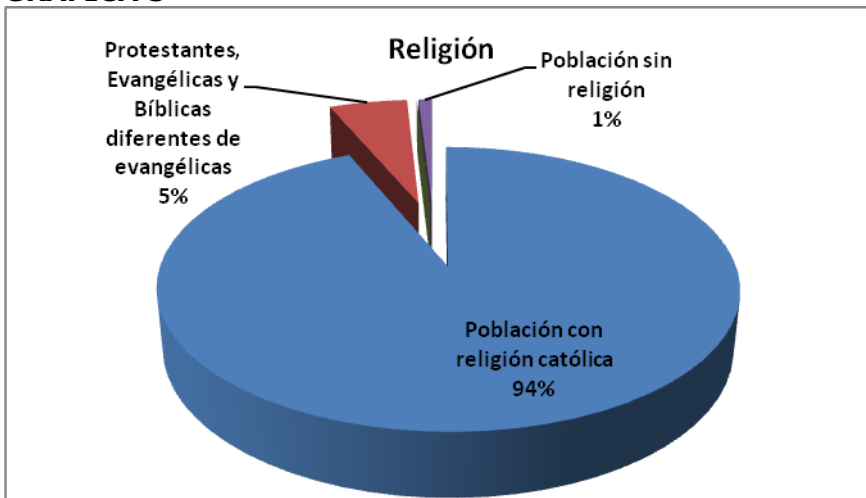
En el municipio de Aculco de acuerdo a los datos del 2010, se registraron 236 descensos de los cuales 133 fueron de hombres y 103 de mujeres y las principales causas fueron enfermedades del corazón, enfermedades del hígado y la tercera causa diabetes mellitus por lo que se recomienda que el gobierno municipal realice una campaña de detección temprana que incluya revisión del corazón y del hígado se podrían apoyar de organizaciones civiles sin fines de lucro que realizan estas campañas que organiza la Sociedad Mexicana de Cardiología a nivel nacional y Fundación Azteca que también patrocina estas revisiones oportunas. La tasa bruta de mortalidad para el 2010 es de 5 personas por cada 1000 habitantes²⁷.

5.6. RELIGIÓN

En el Estado de México de acuerdo a los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010, los que se declararon católicos representan 85.39% de la población de 5 años y más, los Protestantes o Evangélicos, 7.25%, otras religiones 0.26% y el 3.21% declaró no tener ninguna religión.

En el municipio de Aculco los que se declararon católicos representan el 92.99% de la población, los Protestantes, Evangélicos y Bíblicos el 5.34%, diferentes de Evangélicos, representan el 0.1% de la población y los que declararon no tener ninguna religión representan el 0.93%²⁸.

GRÁFICA 5



FUENTE: Censo de Poblaci3n y Vivienda 2010, INEGI.

5.7. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS B3SICOS

El municipio de Aculco en su cabecera municipal dispone de todos los servicios de un 3rea urbana, es decir infraestructura educativa, de salud, comercial, tur3stica, instalaciones deportivas, pante3n municipal, biblioteca y parroquia.

²⁷ Ib3dem.

²⁸ INEGI, Censo de Poblaci3n y Vivienda 2010.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

Cuenta con los servicios de comunicación tales como el teléfono fijo y móvil, oficinas postales, internet así como con señal de radio y televisión tanto locales como nacionales.

VÍAS DE COMUNICACIÓN

En la jurisdicción territorial municipal, cruzan dos importantes carreteras, una es la autopista México-Querétaro, es determinante la accesibilidad al municipio por esta carretera así como la carretera Panamericana que va de Atlacomulco a Palmillas entronque con la carretera México-Querétaro; gran parte de la importancia que cobra el municipio es a partir de la existencia de estas carreteras, este mismo hecho justifica la construcción de carreteras internas hacia las comunidades más numerosas y la rehabilitación de los libramientos de la cabecera. En relación a las vías y accesos de comunicación existen carreteras de entrada y salida hacia cada una de las comunidades.

INDICADORES

El Índice de Desarrollo Humano (**IDH**) y el Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género (**IDG**) son indicadores que proporcionan de manera muy precisa las condiciones en las que se encuentran, desde Naciones hasta comunidades, en relación al bienestar logrado con el desarrollo de las capacidades que poseen los seres humanos y las desigualdades de género.

El primer índice mencionado califica la calidad de vida de la población, con base a tres indicadores y mide el progreso general de un país en cuanto al logro del desarrollo humano. El Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género, refleja las desigualdades de género en el Desarrollo Humano, mide el logro en las mismas dimensiones y con las mismas variables que el IDH, pero toma en cuenta la desigualdad de logro entre hombres y mujeres.

El Estado de México ocupa el lugar número catorce del total nacional con un IDH de 0.7442 ²⁹ en 2010, después de Jalisco, Nayarit, Chihuahua, Campeche, Tabasco y Yucatán. Lo que nos refleja una variación en posición relativa de IDH de 2008 a 2010 de 2 posiciones.

Respecto al Índice de Desarrollo Relativo al Género, que incorpora la pérdida en desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre mujeres y hombres, en 2005 se observa que la entidad registra un IDG menor que el obtenido a nivel nacional de 1.93% mientras que el indicador estatal lo hizo a una tasa superior de 2.17%.³⁰

Con estos datos es posible obtener una medida sobre la pérdida del desarrollo, ya que a nivel nacional fue 0.66% mientras que para la entidad fue de 0.55%.

En lo que respecta al municipio de Aculco el IDH en el 2000 fue de 0.7125 lo que lo posiciono en el lugar 101 del Estado, y si se compara con el año 2005 fue de 0.7151

²⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Índice de Desarrollo Humano en México, Anexo 1, Cuadro 2. IDH serie 2000-2010.

³⁰ http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area_interior&id_rubrique=122&id_article=890&id_parent=119

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

ocupando el lugar 105, con un cambio promedio anual del 0.07 %. Esto nos indica que disminuyó 4 posiciones con respecto al año 2000.³¹

En lo que respecta al índice de Desarrollo Relativo al Género, el municipio se ubicó en el lugar 97 con un 0.6965 y en el 2005 con un 0.7029 ubicándose en el lugar 104, en el que se presenta un cambio promedio anual de 0.18%, lo que nos indica que disminuyó 7 lugares con respecto al año 2000.³²

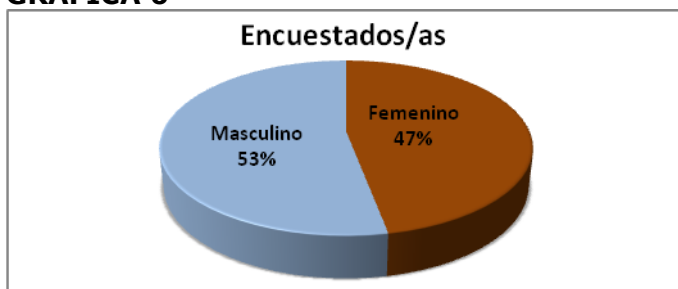
ANÁLISIS DE TEMAS

Con los datos generales del municipio es posible aportar algunas consideraciones que contribuirán con los objetivos señalados. Las investigaciones estadísticas con perspectiva de género son esenciales para el seguimiento, análisis y evaluación de la situación de los hombres y mujeres, así como sus interrelaciones en el ámbito laboral.

La necesidad de disponer de estas estadísticas fue reconocida en la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en 1995,³³ que de acuerdo al objetivo estratégico H3³⁴ indica "que todas las estadísticas relativas a los individuos se deben recolectar, compilar, analizar y presentar por sexo y edad, así como reflejar los temas y problemas relativos a la mujer en la sociedad".

La encuesta efectuada en el municipio de Aculco fue dirigida a hombres y mujeres de distintas localidades, con la finalidad de obtener la problemática que sufren en su entorno y sus opiniones sobre ello. Para tener una equidad la encuesta se efectuó a:

GRÁFICA 6



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

GRÁFICA 7

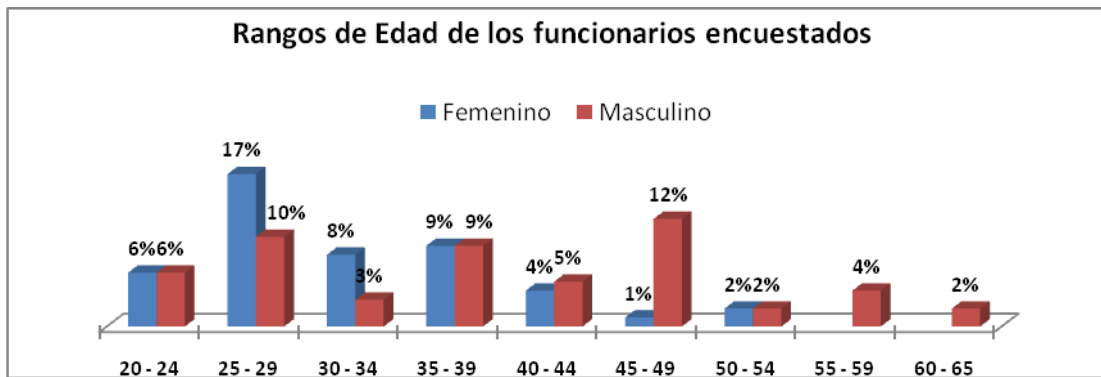
³¹ Informe de Actividades del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, Estado de México, Cuadro 21.1 Índice de Desarrollo Humano por municipio 2000-2005.

³² Informe de Actividades del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, Estado de México, Cuadro 21.2 Índice de desarrollo relativo al género por municipio 2000-2005.

³³ Organización de las Naciones Unidas, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Cap. III: Áreas críticas, Beijing, 4-15 de septiembre 1995.

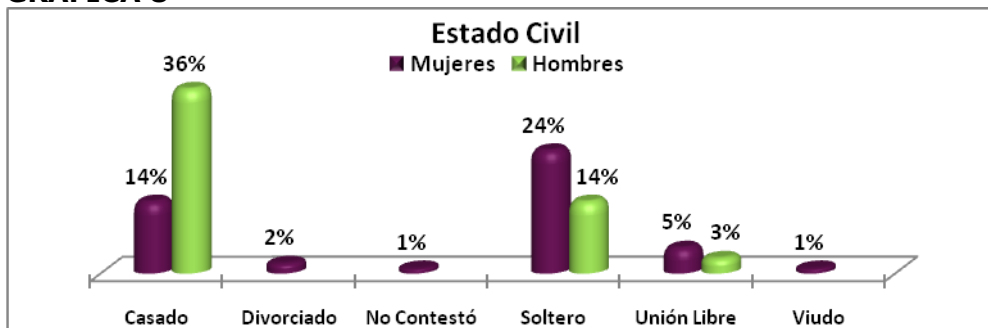
³⁴ Objetivo estratégico H3: "Producir y difundir datos e información desglosados por sexo para la planificación y la evaluación". pág. 106.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Los rangos de edad de las y los funcionarios públicos encuestados fue de 20 a 65 años de edad y el mayor rango de mayor participación de ambos géneros fue de 25 a 29 años, con 27% de participación. Respecto a las mujeres ese mismo rango fue el de mayor participación con 17%. En cambio en los Hombres el mayor rango de participación fue de 45 a 49 años de edad.

GRÁFICA 8

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El 50% de los funcionarios se encuentra casado (14% de las mujeres y el 36% de los hombres), el 38% son solteros (24% de las mujeres y el 14% de los hombres), el 2% de las mujeres se encuentran divorciadas, el 8% viven en unión libre con su pareja (5% corresponde a las mujeres y el 3% a los hombres), el 1% de las mujeres son viudas y el 1% de las mujeres no contestó la pregunta.

El enfoque de género consiste en diferenciar las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres con las interrelaciones y papeles que se les asignan socialmente. Se utilizan dos términos para referirse a las diferencias biológicas y sociales, estos son sexo y género. Aunque estos términos se relacionan en distinguir a mujeres de hombres, estos tienen distintos significados. El término Sexo se refiere a características biológicas y el término Género se relaciona con rasgos que se han ido moldeando a lo largo de la historia de las relaciones sociales.

Es necesario que los gobiernos y población den las diferencias entre estos dos conceptos, que contribuye a implementar acciones y programas que tengan como objetivo alcanzar las mismas oportunidades de desarrollo para mujeres y hombres. Así

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

como facilitar la implementación y socialización con la población objetivo de las mismas acciones y programas.

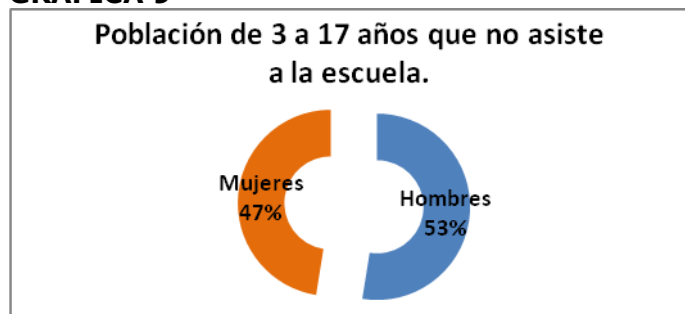
EDUCACIÓN

El Estado de México cuenta con 20,889 Instituciones educativas, de las cuales 8,290 son preescolares, 7,689 primarias, 163 primarias indígenas, 3,549 secundarias; 98 técnicas profesionales, 1,263 bachilleratos y 332 escuelas de capacitación para el trabajo. Lo anterior es atendido por 24,236 profesores en preescolar, 67,854 en primaria, 783 en primaria indígena, 43,962 en secundaria, 3,310 técnicas profesionales, 30,882 en bachillerato, 1,759 en Centros de Desarrollo Infantil, 2,116 profesores en formación para el trabajo y 2,895 en educación especial.³⁵

El municipio de Aculco cuenta con 157 Instituciones educativas, de las cuales 69 son preescolares, 56 primarias, 5 primarias indígenas, 27 secundarias, 5 de nivel bachillerato y 1 de formación para el trabajo; con un total de 666 profesores, 96 en preescolar, 299 en primaria, 20 en primaria indígena, 158 en secundaria, 70 en bachillerato, 5 en formación para el trabajo y 18 en educación especial.³⁶

El total de personas en edad para asistir a la escuela es de 15,409 de los cuales 7,584 son mujeres y 7,825 son hombres. Sin embargo el 21.81% en ese rango de edad³⁷, no asiste a la escuela.³⁸

GRÁFICA 9



FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI

GRÁFICA 10

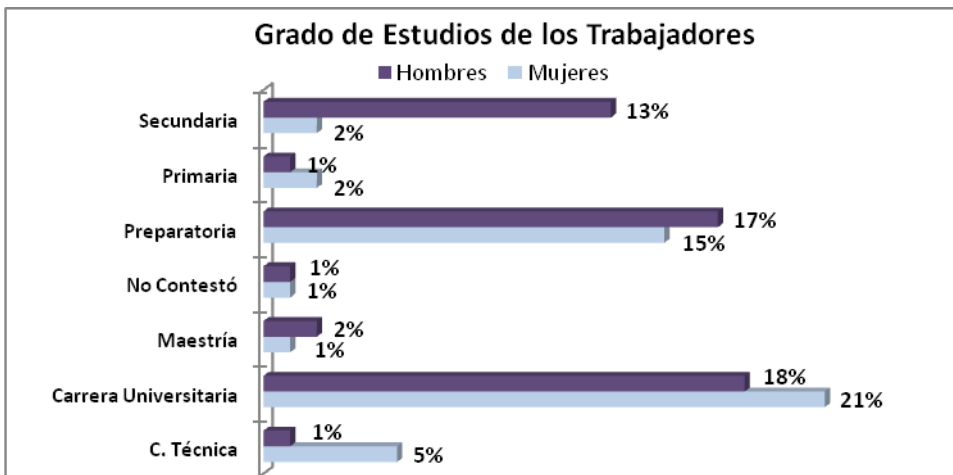
³⁵ INEGI, Información Nacional, por entidad federativa y municipios.

³⁶ Ibídem

³⁷ El rango de edad que se considero fue de 3 a 17 años.

³⁸ En red: <http://www.snim.rami.gob.mx/excel.php>.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



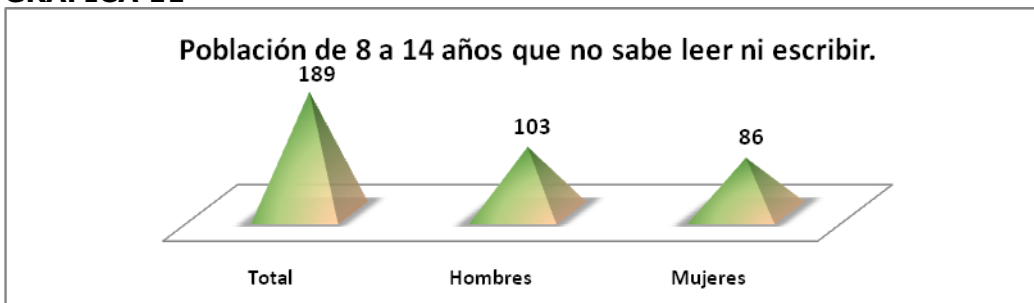
FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

La gráfica anterior muestra el nivel de estudios de las y los funcionarios públicos encuestados, 1% de las mujeres y el 2% de los hombres cuentan con el nivel de posgrado, el 21% de las mujeres y el 18% de los hombres cuentan con una Carrera Universitaria, el 5% de las mujeres y el 1% de los hombres cuentan con una Carrera Técnica, el 17% de los hombres y el 15% de las mujeres estudiaron hasta la preparatoria, el 13% de los hombres y el 2% de las mujeres estudiaron hasta la secundaria, el 2% de las mujeres y el 1% de los hombres cuentan con el nivel primaria y el 1% restante de ambos sexos se abstuvieron de contestar la pregunta.

8.1. ANALFABETISMO

En el Municipio se tiene a 189 personas que no saben leer ni escribir de las cuales 86 son mujeres y 103 son hombres. Esto representa el 2.62% de la población total³⁹, ya que es un porcentaje muy bajo, se tendrá que reforzar esta área para que se cubra al 100% de personas que saben leer y escribir.

GRÁFICA 11



FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

³⁹ Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI, población de 8 a 14 años de edad que no sabe leer ni escribir según sexo 2010.

8.2. GRADO DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN

En el municipio habitan personas que no tienen un grado de escolaridad, sin embargo no están en una situación de analfabetismo. Las personas de más de 15 años sin escolaridad representan el 10.75% de la población total. De los cuales el 94.06% del total de las personas que no tiene escolaridad, sabe leer y escribir, ya que fueron aprendiendo de forma empírica, debido a la necesidad de su trabajo.

El grado promedio de escolaridad en el Municipio es de 6.67, que en hombres alcanza el 6.85 y en mujeres desciende hasta a 6.50.⁴⁰

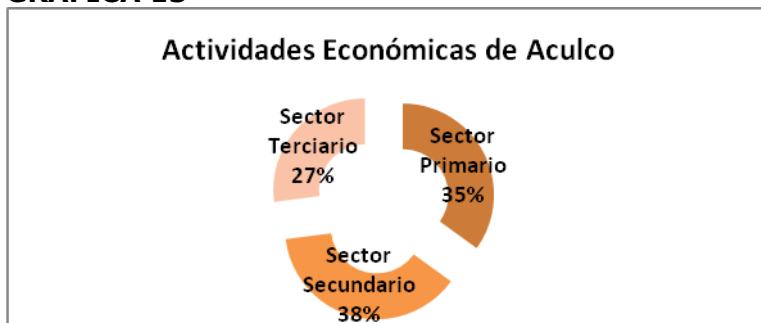
Así mismo, personas de 18 años en adelante posee educación pos-básica; donde el 26.33% son mujeres y el 30.61% son hombres con respecto al total de la población.⁴¹

TRABAJO

9.1. ECONOMÍA Y OCUPACIÓN

El Estado de México tiene una extensión de 22,499.95 kilómetros cuadrados, es por ello que ocupa el lugar 25 a nivel nacional y tiene una superficie total de 885,469 hectáreas para siembra, de las cuales se ocupan en su mayoría parte para la siembra de maíz de grano, pastos, avena forrajera y resto de cultivos nacionales, entre otras. Las principales actividades económicas del municipio son:

GRÁFICA 13



FUENTE: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

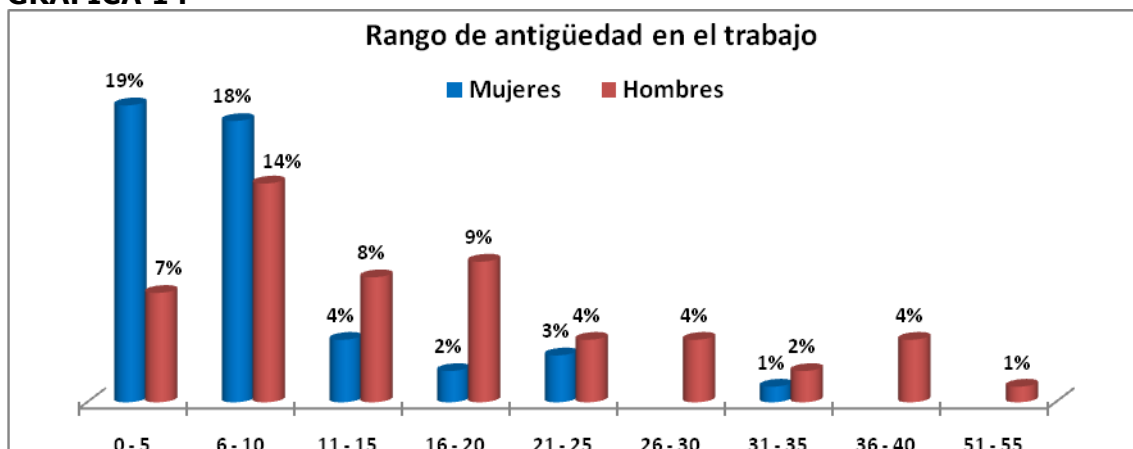
En lo que respecta al municipio la principal actividad económica es el sector secundario pero es importante resaltar la importancia del sector primario en el municipio y la agricultura constituye una parte fundamental, y el maíz en grano es el principal producto cosechado, ya que de las 18,249⁴² hectáreas que se utilizan para sembrar, 14,587 hectáreas son destinadas para este producto.

El rango de antigüedad en el trabajo de las y los funcionarios públicos encuestados tiene la siguiente distribución:

⁴⁰ Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal en red: <http://www.snim.rami.gob.mx>.

⁴¹ *Ibíd.*

⁴² INEGI, México en Cifras, Información Nacional, por Entidad Federativa y Municipios, 2010.

GRÁFICA 14

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El rango de mayor antigüedad laboral de los trabajadores es de 6 a 10 años (el 18% corresponde a las mujeres y el 14% a los hombres). Existen 8 personas que se encuentran laborando, con una antigüedad de más de 30 años (una mujer con 35 años, y los siete restantes son hombres, uno de 34 años, dos de 35 años, uno de 38 años, uno de 39 años, dos de 40 años y uno de 53 años)

9.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS LABORALES

La incorporación de las mujeres al espacio público ha sido una de las mayores revoluciones del siglo XX. Una revolución tanto en términos cuantitativos, por el número de mujeres que han accedido al espacio público y al mercado asalariado, como en términos cualitativos, por la profundidad de los cambios que ha conllevado.

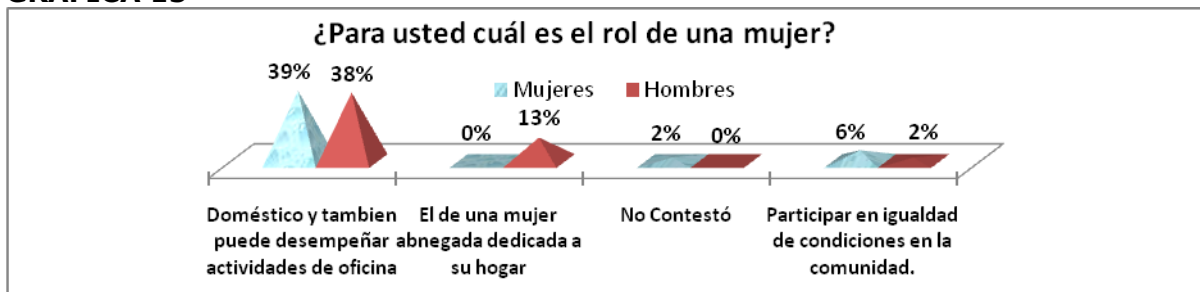
Sin embargo, esta es todavía una revolución incompleta. La ruptura del modelo liberal patriarcal, si bien permitió el acceso formal de las mujeres al espacio público, no se acompañó de una revisión del funcionamiento y de la organización de la sociedad civil. Y por ello, la asunción de un rol público por parte de las mujeres no significó ni la desactivación del rol privado tradicional, asociado a las tareas del cuidado, ni un tratamiento integrado del trabajo y de las responsabilidades públicas y privadas.

Sin embargo, cada vez es menos frecuente y menos sostenible que el trabajo femenino se centre -de forma gratuita y a tiempo completa- exclusivamente en el trabajo doméstico. Concretamente, en el entorno del denominado mundo occidental, las dos terceras partes de los nuevos puestos de trabajo en el mercado asalariado han sido ocupados por mujeres. De forma que las responsabilidades derivadas de la reproducción-de forma exclusiva- y las del cuidado -en su mayoría- siguen recayendo en la mitad femenina de la sociedad; lo que se está traduciendo en una incorporación parcial de los puestos de trabajo provocando nuevas formas de desigualdad en el espacio público.

En la actualidad, la creciente incorporación de las mujeres al espacio público está provocando que la conciliación de vida familiar y laboral se conforme como una realidad en conflicto en la medida que ambas actividades, públicas y privadas, se organizan en función de tiempos sincrónicos de difícil compatibilización. Una realidad

en conflicto que asumen mayoritariamente las mujeres y que implica renunciaciones en uno u otro espacio. El origen de este conflicto reside, precisamente, en la ficticia autonomía del espacio público y en la división sexual del trabajo en el espacio privado en la que descansa, lo que está provocando que -al amparo de una aparente igualdad formal- se estén generando nuevas formas de desigualdad de género en el espacio público.

Es por ello que la gráfica siguiente muestra la opinión de las y los funcionarios, sobre cuál es la perspectiva de género en los espacios laborales que se tiene en el municipio de Aculco, obteniendo lo sucesivo:

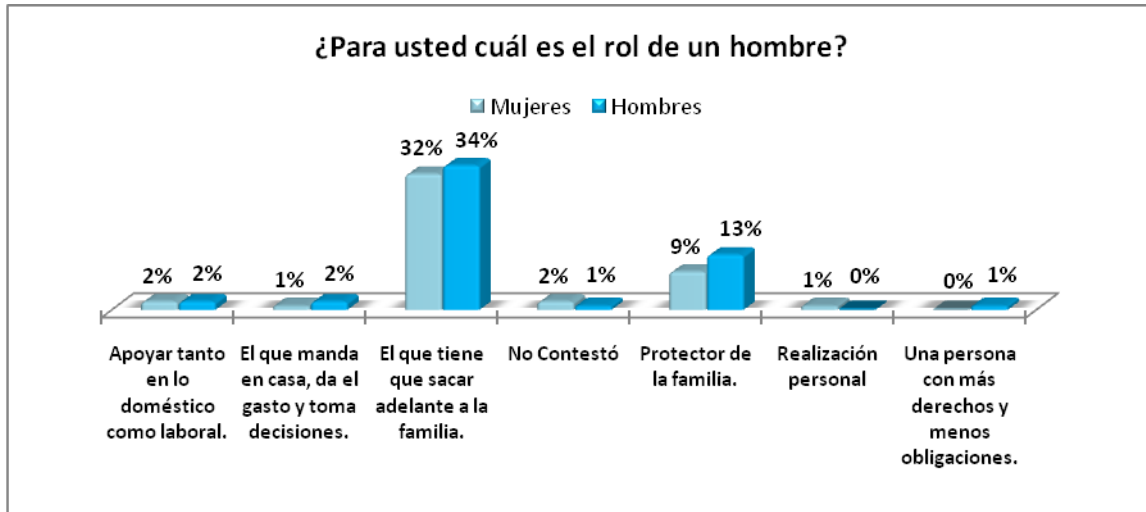
GRÁFICA 15

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Las y los funcionarios que opinaron que el rol de una mujer es doméstico y también puede desempeñar actividades de oficina debido a que cuenta con capacidades para atender ambos aspectos en su vida, fue el 77% (39% corresponde a las mujeres y el 38% los hombres), desafortunadamente el 13% de los hombres considera que el rol es de una mujer abnegada dedicada a su hogar, el 6% de las mujeres y el 2% de los hombres consideran que su rol es participar en igualdad de condiciones en la comunidad, y el 2% restante de las mujeres no contestó la pregunta.

La gráfica 16 muestra que el 66% (34% de los hombres y el 32% de las mujeres) expresó que el rol de un hombre es el que tiene que sacar adelante a la familia, el 22% (13% de los hombres y 9% de las mujeres) considera que el rol es de ser el protector de la familia, el 4% (2% de ambos sexos) respondió que su rol es apoyar tanto en el aspecto doméstico como en el aspecto laboral a su pareja, el 3% (1% las mujeres y 2% los hombres) reconoció que su rol de un hombre es el que manda en casa, da el gasto y toma las decisiones importantes en su hogar. El 1% de las mujeres considera que el rol de un hombre es el de tener una realización personal, el 1% de los hombres dijo que un hombre es una persona con más derechos y menos obligaciones y 3% restante (2% de mujeres y 1% hombres) no contestó la pregunta.

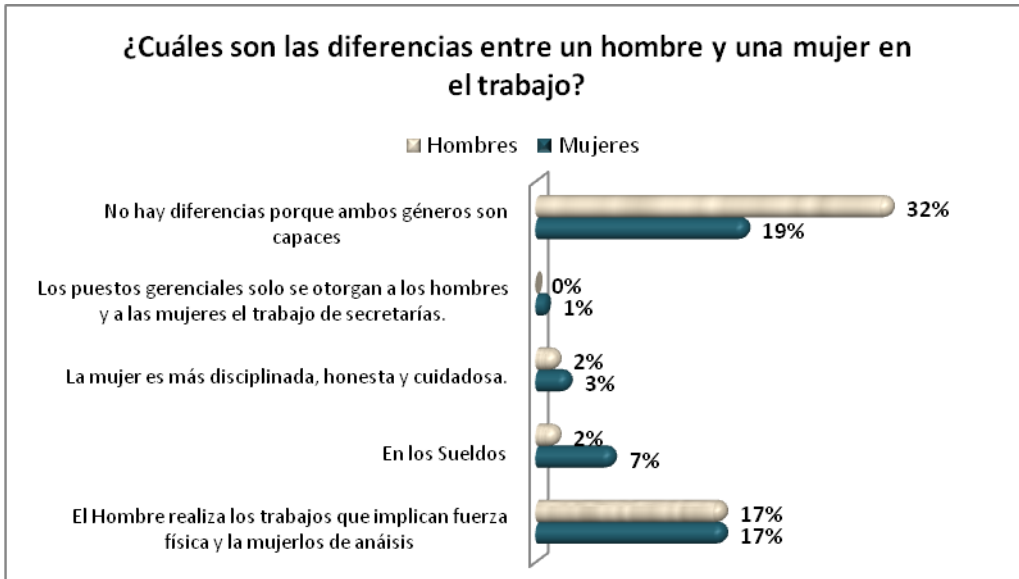
GRÁFICA 16



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Durante la encuesta se trato de detectar si existen diferencias entre un hombre y una mujer en el trabajo, obteniendo que el 51% (32% de hombres y 19% de mujeres) reconoció que no hay diferencias, porque ambos géneros son capaces, el 34% (17% para mujeres y hombres respectivamente) expresó que la diferencia consiste en que el hombre realiza los trabajos que implican fuerza física y la mujer es más analítica, el 9% (2% de los hombres y el 7% de las mujeres) reveló que la diferencia en el trabajo consiste solo en los sueldos, el 5% (2% de los hombres y el 3% de las mujeres) reconoció que la mujer es más disciplinada, honesta y cuidadosa en el trabajo que un hombre y el 1% de las mujeres respondió que los puestos gerenciales solo se otorgan a los hombres y a las mujeres les asigna el trabajo de secretarías. Esto se muestra en la gráfica 17.

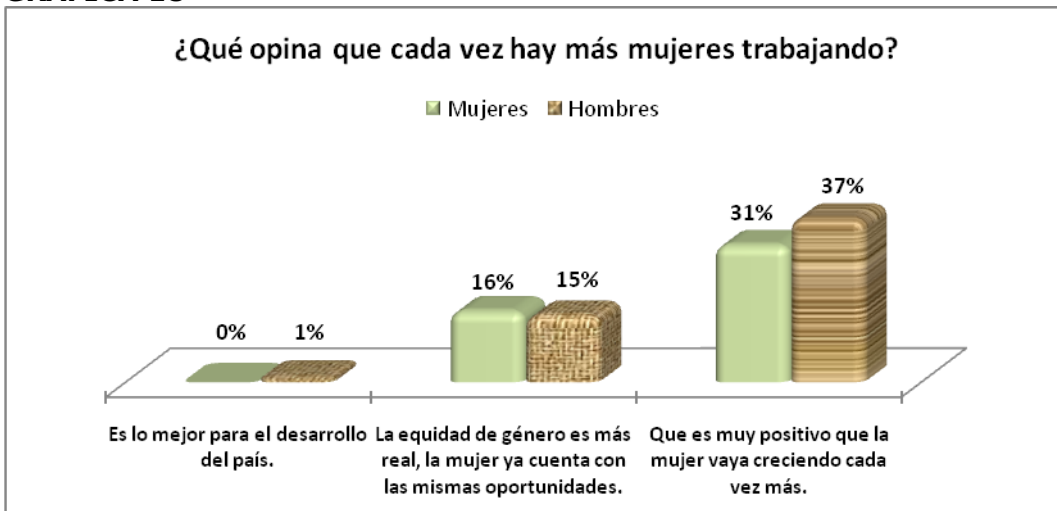
GRÁFICA 17



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Aunado a lo anterior, el 68% de las y los funcionarios (37% hombres y 31% mujeres) reveló que es muy positivo que la mujer vaya creciendo cada vez más en el ámbito laboral, el 31% (16% mujeres y 15% los hombres) manifestó que la equidad de género es más real y que la mujer ya cuenta con las mismas oportunidades que los hombres. El 1% de los hombres mencionó que el hecho que haya cada vez más mujeres trabajando es lo mejor para el desarrollo del país.

GRÁFICA 18



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

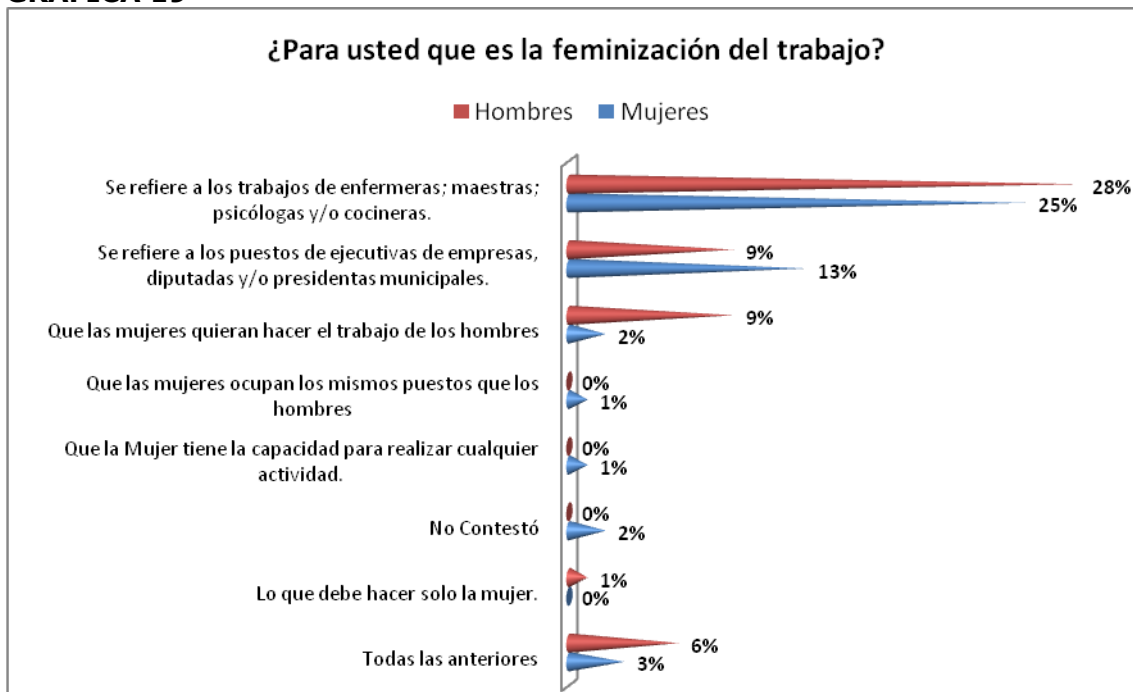
El 53% de las y los funcionarios encuestados respondió que para ellos la feminización en el trabajo se refiere a los trabajos de enfermeras, maestras, psicólogas y/o cocineras, el 21% expresó que la feminización se refiere a los puestos de ejecutivas de

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

empresas, diputadas y/o presidentas municipales, el 11% indicó que la feminización significa que las mujeres quieran hacer el trabajo de los hombres.

El 1% mencionó que la feminización es que las mujeres ocupan los mismos puestos que los hombres, el 1% manifestó que la feminización en el trabajo es que la mujer tiene la capacidad para realizar cualquier actividad, el 1% reveló que la feminización es las actividades que solo la mujer debe realizar, es decir es un trabajo que los hombres no pueden llevar a cabo, el 9% reconocieron que la feminización es todos los conceptos anteriores mencionados y el 2% restante no contestaron la pregunta.

GRÁFICA 19

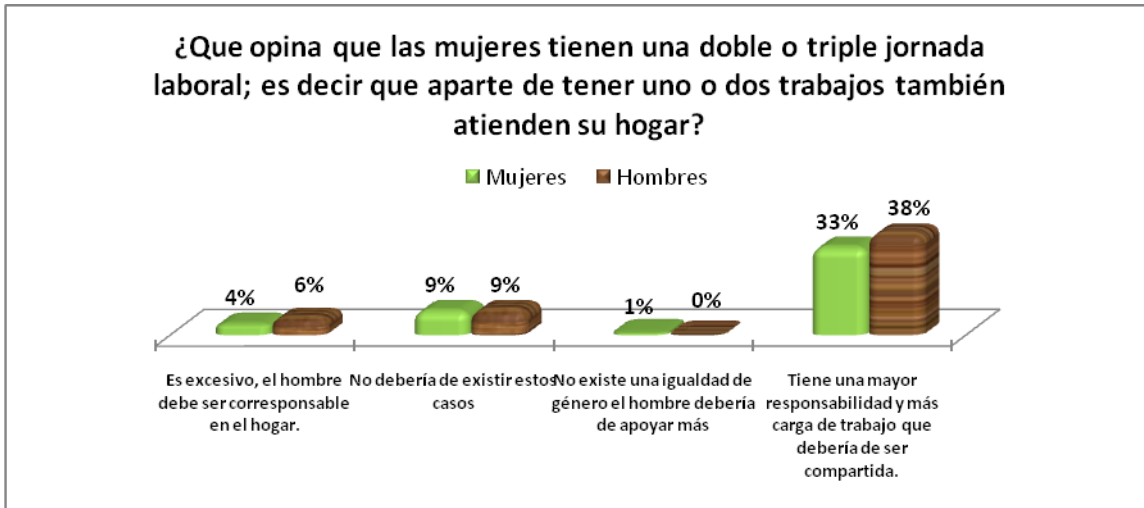


FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

La encuesta resaltó que el 71% (38% de los hombres y el 33% de las mujeres) reconoció que las mujeres al tener una doble o triple jornada laboral tienen una mayor responsabilidad y más carga de trabajo, la cual debería ser compartida con su pareja.

El 18% (9% para ambos géneros) mencionó que no deberían existir estos casos de explotación hacia las mujeres, el 10% (4% de las mujeres y el 6% de los hombres) considera que es excesiva la doble o triple jornada que las mujeres laboran y que el hombre debe ser corresponsable en el hogar y apoyarla.

El 1% de las restante, que corresponde a las mujeres, indicó que no existe una igualdad de género y que el hombre debería de apoyar más en las labores del hogar.

GRÁFICA 20

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

9.3. Puestos de trabajo, la autoridad, apariencia y sexualidad

Uno de los rasgos principales de la reestructuración económica ha sido la búsqueda de mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permita lograr de manera rápida la competitividad internacional. Esta es sólo una de las maneras en que las transformaciones económicas recientes han contribuido al aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo, y en un buen número de países se le identifica con la presencia femenina en las empresas maquiladoras de exportaciones. Al mismo tiempo, la participación de las mujeres en la economía también ha aumentado debido a su mayor involucramiento en ocupaciones de bajos ingresos, tales como el trabajo por cuenta propia y a domicilio, así como en actividades familiares no remuneradas. Éstas han sido estrategias comunes para completar el ingreso familiar que se ha visto gravemente mermado como resultado de las crisis económicas que ha sufrido el país a lo largo de los años diversos especialistas en cuestiones de género y reformas económicas sostienen que la reestructuración afecta de manera adversa a las mujeres que participan en el mercado de trabajo.

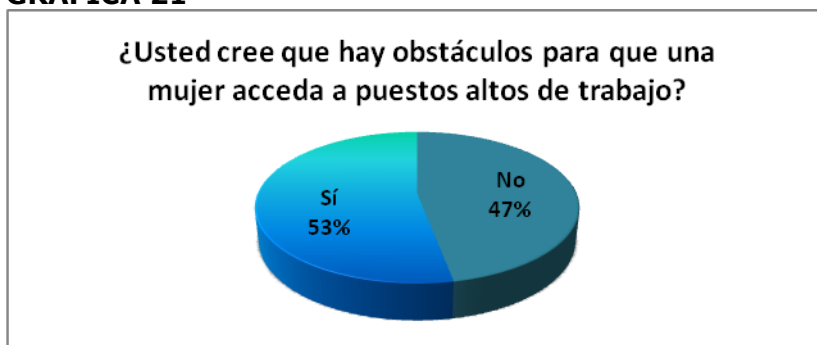
“Por una parte, se señala que a pesar de que se abran más oportunidades de empleo, o que sean creadas por las propias mujeres, una proporción mayor de ellas se ocupa en empleos inestables; con lo que se ensancha la brecha que las separa de los hombres dentro del mercado laboral. El aumento del volumen de mujeres en los sectores informales no asalariados, implica que un número mayor de ellas se ocupa por bajos ingresos, sin seguridad social ni protección por parte de las leyes laborales. Asimismo, en algunos casos los analistas señalan que las mujeres también se ven afectadas adversamente por los despidos masculinos en las empresas formalmente establecidas. En tales casos, los varones ocupan los mejores puestos dentro del sector informal, empujando a las mujeres todavía más abajo en la escala laboral”.⁴³

⁴³ Benería y Feldman, 1992; Bakker, 1994; Kerr, 1994; García, Blanco y Pacheco, 1999

“El adelgazamiento del sector público es otro proceso que afecta adversamente a las mujeres, ya que este sector tradicionalmente ha absorbido una gran porción de la mano de obra femenina. El cambio tecnológico también puede tener consecuencias negativas para las mujeres, ya que se argumenta que éstas resultan más gravemente afectadas por la sustitución del trabajo menos calificado por procesos automatizados. Por ejemplo, cuando hay necesidad de reentrenar a la fuerza de trabajo, se afirma que las mujeres participan en menor grado en los programas de capacitación debido a sus responsabilidades familiares y a restricciones de horario. Diversos estudios indican que se prefiere a los hombres cuando se requieren trabajadores flexibles con especialidades diversas”.⁴⁴

De acuerdo a lo anterior, se detectó en el municipio de Aculco las diferencias que perciben las y los funcionarios públicos en el desempeño del trabajo de una mujer, el cual es considerado para puestos de trabajo que impliquen mayores responsabilidades y su práctica en el control de autoridad, obteniendo lo siguiente:

GRÁFICA 21

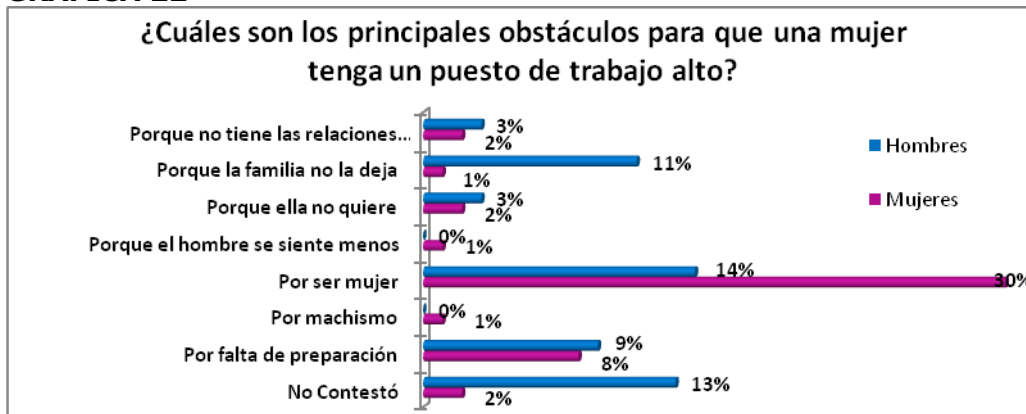


FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El 53% de las y los funcionarios públicos que trabajan dentro del municipio de Aculco consideran que sí existen obstáculos para que una mujer acceda a puestos de trabajos altos y sólo el 47% respondió que no existen estos obstáculos para que una mujer crezca.

El 44% (30% las mujeres y 14% los hombres) de las y los funcionarios, reveló que uno de los principales obstáculos que existen para que una mujer tenga un puesto de trabajo alto, es por el simple hecho de ser mujer, por lo cual no se le considera para un cargo alto dentro del municipio, el 17% indicó que es por la falta de preparación de las mujeres con respecto a los hombres, el 12% reveló que los obstáculos que ellos consideran, es porque su familia no la deja, es decir, debe dedicarle más tiempo a atender su hogar que a su trabajo, por eso no crece de igual manera que un hombre, el 5% respondió que es porque no tiene las relaciones necesarias como los hombres, el 5% manifestaron que es porque a la mujer no le interesa crecer y prefiere tener un trabajo sencillo y cómodo es decir, no le gusta arriesgarse, el 1% revelaron que el principal obstáculo que enfrenta una mujer al crecer es porque el hombre se siente inferior a su lado, el 1% aceptaron que es por cuestiones machistas que no permiten que la mujer crezca dentro de su trabajo y el 15% restante se abstuvo de contestar la pregunta.

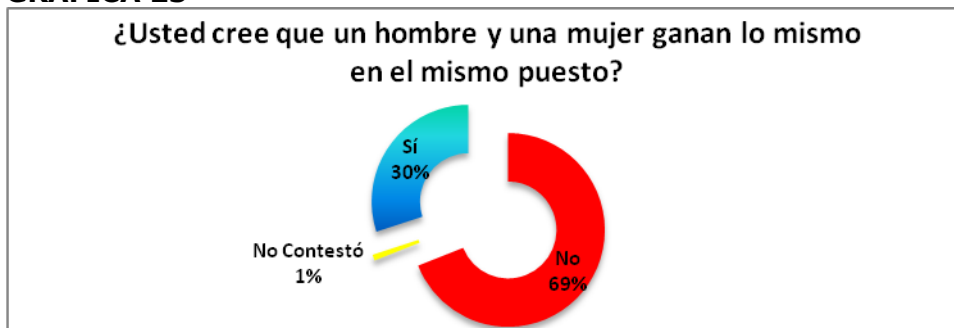
⁴⁴ Mercado, 1992; Kerr, 1994

GRÁFICA 22

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

“En México, la discriminación salarial es un problema grave, ya que a pesar de que la legislación establece que tanto hombres como mujeres deben percibir un salario igual si realizan un trabajo igual, en la práctica es raro que se cumpla con esta disposición. De acuerdo con la investigadora del Programa Universitario de Estudios de Género Jennifer Cooper, la discriminación se percibe desde el momento de la contratación, ya que los empleadores al ver que quien solicita el trabajo es mujer, la cuestionan sobre cuántos hijos tiene, y en la misma solicitud de empleo se le cuestiona si está o no embarazada. En diversas áreas laborales, el acceso está restringido para las mujeres; y en otras, les cuesta mayor trabajo y tiempo lograr ascensos; asimismo es común que las condiciones y los salarios sean distintos, por lo regular inferiores a los de los hombres”.⁴⁵

La percepción que tienen las y los funcionarios sobre los sueldos con respecto a puestos iguales pero ocupados por distintos géneros, fue que el 69% reconoce que son diferentes entre un hombre y una mujer aún cuando tienen las mismas funciones, el 30% considera que no existe esta diferencia y el 1% restante no contestó.

GRÁFICA 23

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

⁴⁵ Cooper, Jennifer. Coloquio Universitario: “Mujeres en Cargos de Dirección”, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 16 de febrero 2001.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

El cómo concilian la vida familiar y la laboral las y los funcionarios, el 98 % comentó que organizan su tiempo con su familia para no descuidar ambas áreas, es decir, se apoyan con su pareja y el 2% restante se abstuvieron de contestar la pregunta.

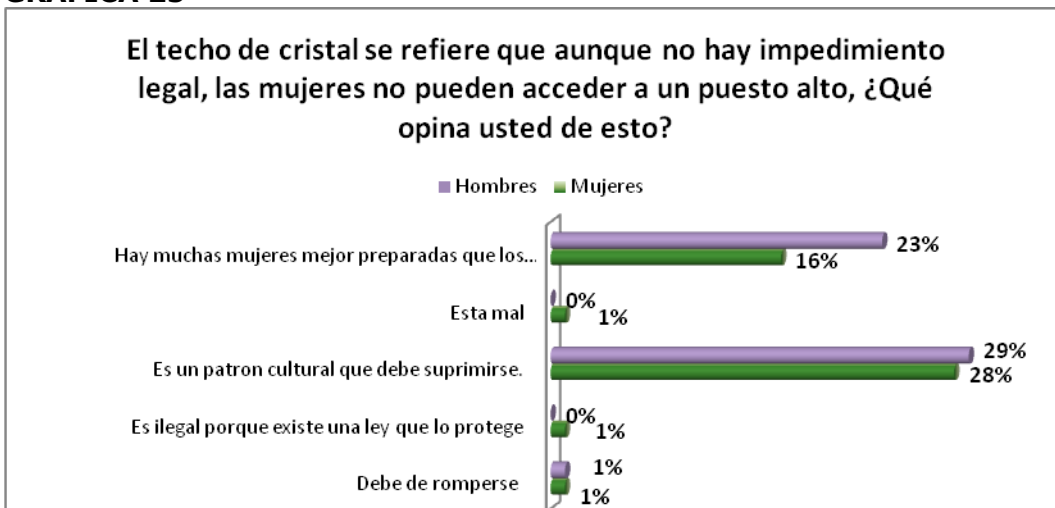
GRÁFICA 24



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El techo de cristal consiste en que las mujeres no pueden acceder a un puesto alto en gobierno aún cuando no hay algún impedimento legal, respecto a este concepto el 57% de las y los funcionarios públicos (29% de los hombres y el 28% de las mujeres) expresó que es un patrón cultural que debería de suprimirse, el 39% (23% hombres y 16% mujeres) reconoció que actualmente hay muchas mujeres mejor preparadas que los hombres, por lo cual no debería de existir este impedimento, el 2% (1% de los hombres y el 1% de las mujeres) considera que debe de romperse esta creencia que sólo discrimina a las mujeres por su género, el 1% de las mujeres manifestó que está mal que exista esta creencia en la actualidad y el 1% de las mujeres declaró que es ilegal el techo de cristal porque existe una ley que protege a las mujeres de estos impedimentos culturales.

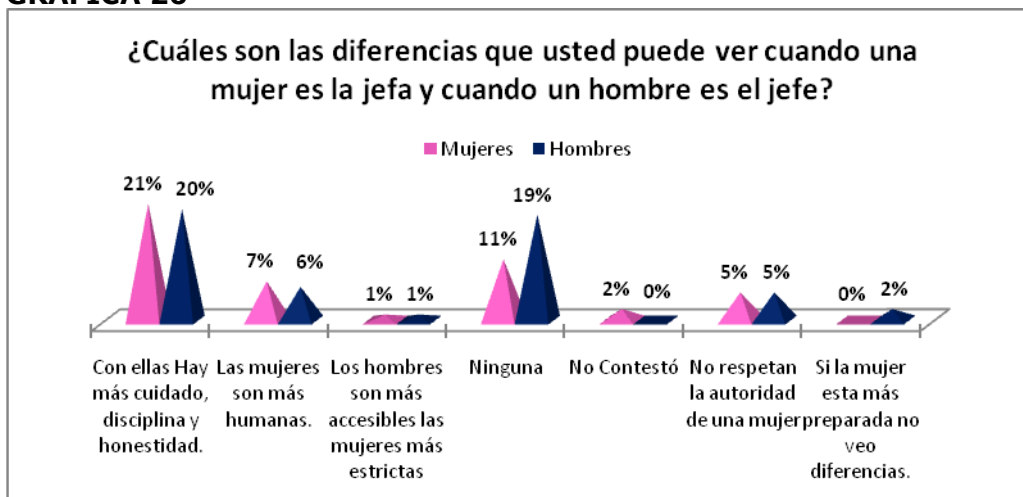
GRÁFICA 25



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El 41% de las y los funcionarios (21% de las mujeres y 20% de los hombres) respecto a la percepción de las diferencias entre una mujer jefa y un hombre jefe, reconoce que

cuando una mujer es jefa existe más cuidado, disciplina y honestidad en el trabajo con respecto a los hombres, el 30% (19% de los hombres y 11% de las mujeres) considera que no existe ninguna diferencia entre un hombre o una mujer jefa/e, el 13% (7% de las mujeres y 6% de los hombres) comentó que las mujeres jefas son más humanas con respecto a los hombres, el 10% (5% de las mujeres y 5% de los hombres) expresó que cuando una mujer es jefa sus subordinados no respetan la autoridad de una mujer, 2% (1% de las mujeres y 1% de los hombres) declaró que los hombres jefes son más accesibles con sus amigos y cuando una mujer es jefa es más estricta en su trabajo y horarios, el 2% de los hombres indicó que si una mujer está más preparada que un hombre no ve las diferencias entre ellos y el 2% de las mujeres no contestó la pregunta.

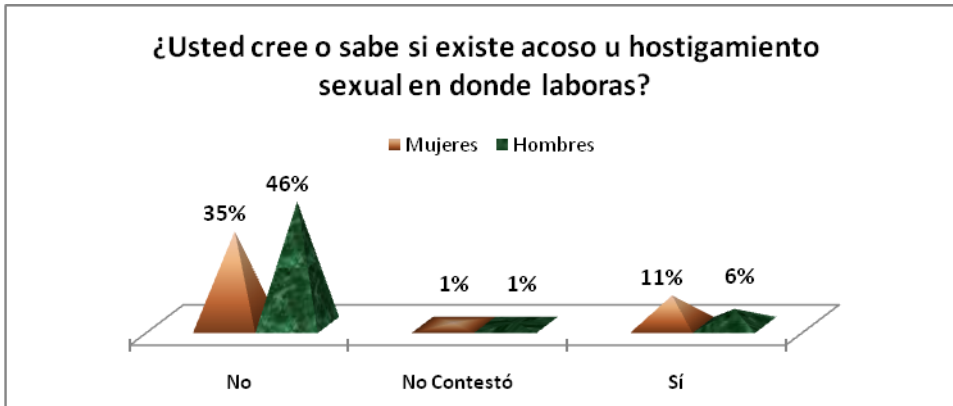
GRÁFICA 26

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

“De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual en el lugar de trabajo consiste en “una atención de orden sexual indeseada a la que, de manera implícita o explícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que generan un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo”. Esta forma de discriminación afecta principalmente a las mujeres, aunque no exclusivamente”.⁴⁶

Respecto al acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, el 17% (6% de los hombres y 11% de las mujeres) confesó que sí existe acoso u hostigamiento sexual hacia las mujeres en su oficina, el 81% (35% de las mujeres y 46% de los hombres) mencionó que no existe este comportamiento dentro de las entidades de gobierno y el 2% restante (1% de ambos géneros) no contestó la pregunta.

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo. “La hora de la Igualdad en el trabajo”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003 p.21

GRÁFICA 27

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

9.4. **Discriminación laboral y Desarrollo profesional**

La cultura mexicana se caracteriza por la variedad de tradiciones que hasta hoy en día se conservan; este prisma cultural, también tiene un lado oscuro: la discriminación de la mujer. En nuestro país, es muy común que se piense que la maternidad es la razón de ser de la mujer, y por eso, erróneamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras. Y como se dice coloquialmente “el lugar de la mujer está en casa”, a la mujer se le han asignado actividades “propias de su sexo” que se resumen al cuidado del hogar y de los hijos.

“A pesar de los diversos cambios socio-económicos que ha experimentado el país, y en los que tantos hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo, y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos obstáculos es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, así como la discriminación salarial”.⁴⁷

Sin embargo, esa idea de debilidad se ve opacada si recordamos cómo millones de mujeres en el mundo han estado no detrás de un hombre, sino al lado luchando por sus derechos, trabajando largas jornadas para mantener a sus hogares, procurando el bienestar de su familia y, en ocasiones, trabajando el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo, o con el fin de sacar adelante a sus hijos.

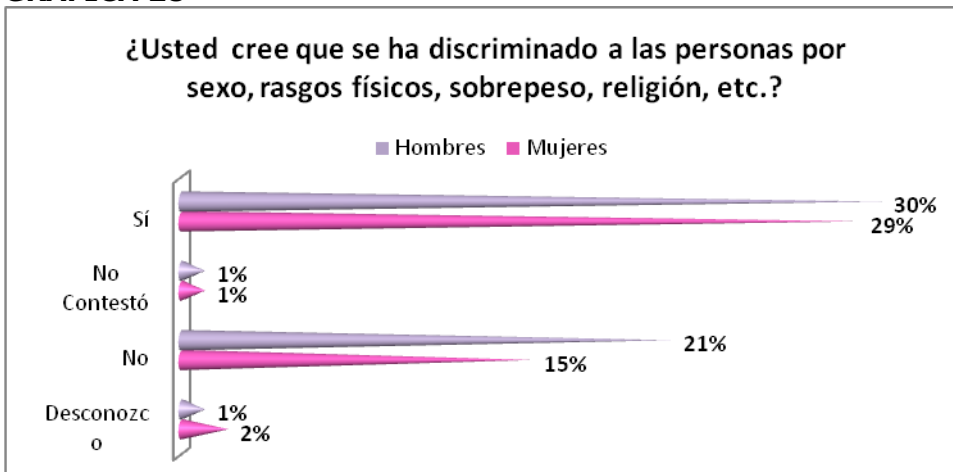
“La incursión de la mujer en el ámbito laboral ha provocado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos así como en la organización de la vida laboral, social y familiar”.⁴⁸ Estos cambios también se han vistos reflejados en la legislación mexicana, en donde se establecen los derechos de las trabajadoras y se busca la equidad entre los géneros. Sin embargo, la discriminación laboral es un problema latente en el país.

⁴⁷ Organización de las Naciones Unidas. Documentos Informativos. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

⁴⁸ Treviño Laura. “Discriminación de Género, Acoso Sexual y temor a la incertidumbre en los lugares de trabajo”. Noticias Editorial. Comunidades en Línea de México 2000.

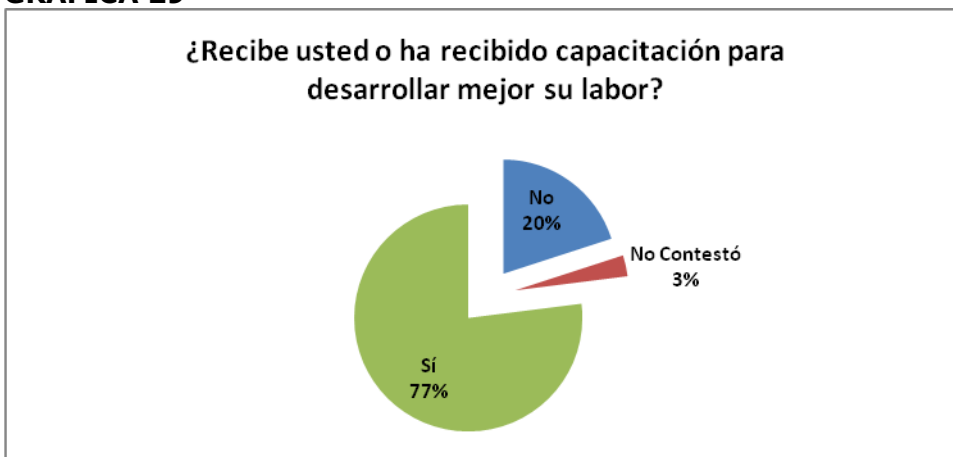
CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

El 59% (30% de los hombres y 29% de las mujeres) de las y los funcionarios encuestados indicó que en su lugar de trabajo sí se ha discriminado a las personas en algún aspecto ya sea por sexo, rasgos físicos, sobrepeso y/o religión, el 36% (21% hombres y 15% mujeres) respondió que en su oficina no se ha discriminado a nadie, el 3% (2% mujeres y 1% hombres) mencionó que desconocen si se ha llevado a cabo este tipo de discriminación en su lugar de trabajo y el 2% restante (1% para ambos géneros) no respondió.

GRÁFICA 28

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El 77% de las y los funcionarios encuestados en el municipio de Aculco indicó que sí han recibido capacitación para desarrollar mejor su trabajo, con respecto al 20% que declaró que no lo ha hecho y el 3% no contestó la pregunta.

GRÁFICA 29

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

GRÁFICA 30

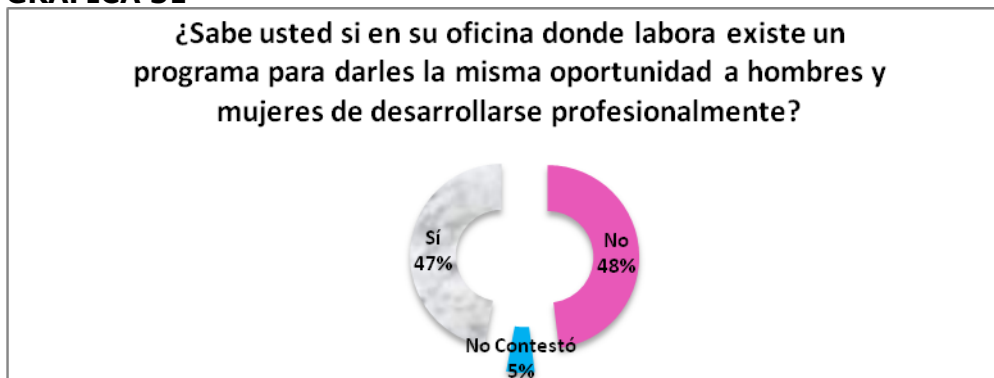
FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

El 74% de las y los funcionarios encuestados consideraron que no reciben el salario justo por el trabajo que desempeñan y que merecen ganar más, con respecto al 23% aceptaron que sí reciben el salario justo por su trabajo y el 3% restante no contestó la pregunta.

9.5. Programas con Perspectiva de Género

El propósito de los programas de Igualdad de Género del Municipio de Aculco, Estado de México, es coadyuvar con el compromiso del Gobierno Federal de asegurar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para que las y los mexicanos mejoren significativamente su calidad de vida, implementando diversas acciones con Perspectiva de Género, concretas y viables, que impacten directamente en el nivel de vida de las y los funcionarios públicos, así como sus familias, con el fin último de fortalecer una Cultura Institucional de Igualdad de Oportunidades, Perspectiva de Género, respeto a los Derechos Humanos de las Mujeres, combatiendo la violencia de Género y la Discriminación.

El 47% de las y los funcionarios públicos encuestados indicó que sí existe un programa para darles la misma oportunidad a hombres y mujeres de desarrollarse profesionalmente en su trabajo, sin embargo el 48% respondió que no existe o no están enterados del programa y el 5% restante no contestó.

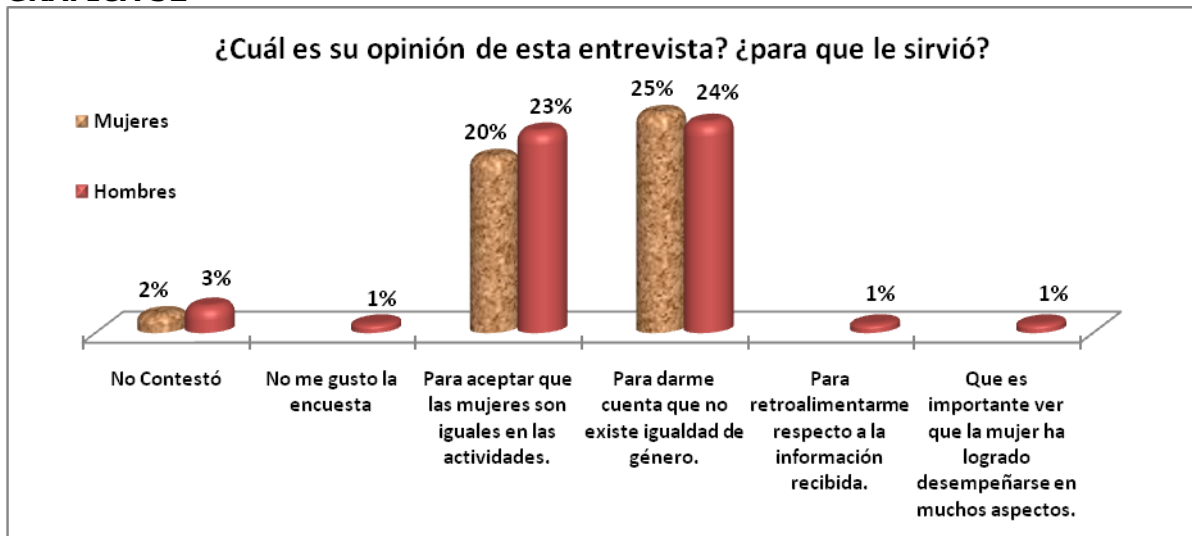
GRÁFICA 31

FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

9.6. Comentarios Adicionales de las y los Funcionarios Públicos

Respecto a la encuesta el 49% de las y los funcionarios públicos (25% mujeres y 24% hombres) respondió que la encuesta les sirvió para darse cuenta que no existe igualdad de género en su lugar de trabajo, el 43% (23% hombres y 20% mujeres) comentó que le sirvió para aceptar que las mujeres son iguales a los hombres al realizar el trabajo, al 1% de los hombres le sirvió para retroalimentarse de la información recibida, el 1% de los hombres mencionó que le sirvió para ver que la mujer ha logrado desempeñarse en muchos aspectos lo cual es muy positivo, el 1% de los hombres respondió que no le gustó la encuesta y el 5% (2% mujeres y 3% hombres) se abstuvó de contestar la pregunta.

GRÁFICA 32



FUENTE: Datos obtenidos durante la encuesta aplicada a las y los funcionarios públicos en Octubre 2012 en el Municipio de Aculco, Estado de México.

POBREZA

La pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable. También se suelen considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos. También puede ser el resultado de procesos de exclusión social, segregación social o marginación.

La falta de desarrollo de capacidades y la pobreza son fenómenos estrechamente vinculados. En este sentido, es importante que disminuyan las brechas de desigualdad en las oportunidades para el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres, mediante la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a las mujeres acceder de forma igualitaria a los servicios básicos de educación, de salud, a la obtención de créditos, a la tenencia de la tierra y oportunidades productivas, así como

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

el acceso a empleos con objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y contribuir a superar las condiciones de pobreza.

“La Coneval reportó en su informe más reciente sobre medición de la pobreza que en territorio mexiquense se registró un aumento de 214,000 ciudadanos viviendo con menos de 978 pesos al mes (84 dólares aproximadamente) en zonas urbanas y 684 pesos (casi 60 dólares) en áreas rurales. El Estado de México ha sido señalado por órganos como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo como una de las entidades que más contribuyen a la desigualdad en México, ya que en el mismo territorio conviven habitantes en pobreza extrema y personas que ganan en promedio 1,500 pesos diarios (casi 129 dólares)”.⁴⁹

“El Estado de México, la entidad más poblada del país, es también una de las más desiguales. Dentro de sus 22,357 kilómetros cuadrados, está uno de los municipios más acaudalados de México, pero también el que concentra más pobres. La pobreza en el Estado de México es principalmente de carácter urbano, según Gonzalo Hernández Licona, director del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval). Esto significa que si bien la mayoría de los habitantes del Estado de México que viven en situación de pobreza no habitan en casas con pisos de tierra, y terminan sus estudios de primaria e incluso de secundaria, sus fuentes de empleo no son suficientes para permitirles adquirir una canasta básica de bienes”.⁵⁰

“Ecatepec es el municipio más poblado del Estado de México y si bien no es el más pobre de la entidad – ese título lo tiene San José del Rincón, que hace frontera con el estado de Michoacán – según la Coneval es el que mayor número de pobres tiene en todo México. Cifras oficiales indican que en Ecatepec el 10.2% de su población, o sea, 173,000 personas, viven en pobreza extrema. A eso se suman las más de 300,000 en pobreza de capacidades, es decir, sus ingresos les alcanzan para alimentarse pero no para cubrir las necesidades de educación y salud”.⁵¹

Si bien es cierto que la pobreza se entiende como “situación de aquellos hogares que no logran reunir, en forma relativamente estable, los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros”⁵², este problema ha existido prácticamente en todos los grupos humanos donde hay diferencias sociales.

Se calcula que actualmente hay más de mil millones de personas atrapadas en la pobreza absoluta. Según el Fondo de las Naciones Unidas para las Mujeres (UNIFEM), el 70% de ellos son mujeres. Además se estima que 7 de cada 10 personas que mueren de hambre en el mundo son mujeres y niñas. De acuerdo a estas cifras se comprueba que las mujeres en relación con los hombres son más propensas a estar en una situación de pobreza, debido a las desigualdades que sufren en educación, salud, trabajo, a la propiedad y a los puestos de representación popular. Sin embargo, ellas desempeñan un papel fundamental en las labores del campo, comercio, relaciones

⁴⁹ CNN México, Veracruz y Estado de México, las entidades con el mayor aumento de pobres, 01 de Agosto 2011, Artículo en Red: <http://mexico.cnn.com/nacional/2011/08/01/veracruz-y-estado-de-mexico-las-entidades-con-el-mayor-numero-de-pobres>

⁵⁰ CNN México, Estado de México: una de las entidades más desiguales del país, 12 de abril de 2011, Artículo en Red: <http://mexico.cnn.com/nacional/2011/04/12/estado-de-mexico-una-de-las-entidades-mas-desiguales-del-pais>

⁵¹ Ibidem.

⁵² CEPAL / DGEC, 1988, citado en Feres et al., 2001).

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

sociales, educación y cuidado de los hijos; es por ello que la pobreza de la mujer afecta a todo la sociedad.⁵³

En ese contexto el bienestar de estas familias depende, en buena medida de la disponibilidad de sistemas que puedan apoyarlas, ya que por falta de tiempo no pueden buscar apoyos que beneficien a su familia. Por lo tanto, es importante señalar las características de la jefatura femenina para reconocer las condiciones en que viven esos hogares.

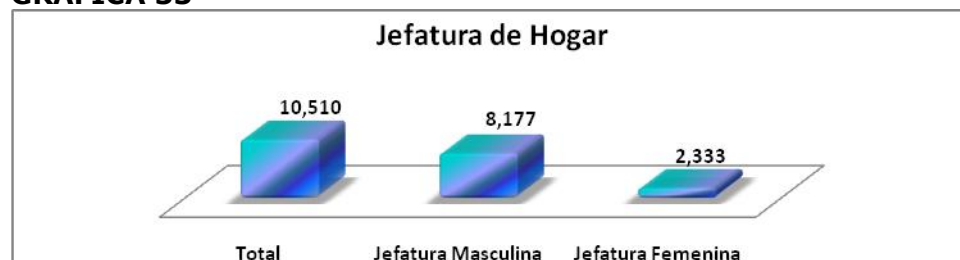
Los hogares con jefatura femenina, sobre todo en los estratos pobres son asociados con un mayor nivel de pobreza que se explicaba porque las jefas estarían enfrentando solas tanto la responsabilidad doméstica como la extradoméstica, con desventajas importantes en el ámbito del mercado laboral (mayor desempleo femenino o subempleo en términos de horas trabajadas, y trabajos de la escala salarial más baja), lo cual resultaba en una menor capacidad para generar ingresos respecto de los varones jefes de hogar.⁵⁴

Las principales desventajas de los hogares con jefatura femenina son:

- Generalmente son menos adultos que aporten un ingreso.
- En estos hogares, generalmente, las mujeres tienen que hacerse cargo tanto del trabajo doméstico como de la manutención económica del hogar. Por tanto, poseen menos bienes, así mismo tienen menos acceso a empleos bien remunerados y recursos productivos. En consecuencia, se encuentran más limitadas de tiempo y movilidad.
- Su participación en el trabajo compromete el bienestar de sus hijos.
- Sufren mayor discriminación para lograr el acceso a un empleo.
- La maternidad adolescente, la jefatura femenina y la transmisión de la pobreza de una generación están relacionadas.⁵⁵

En el municipio se encontraron que el 77.80% de los hogares cuentan con jefaturas masculinas con respecto al 22.20% de las jefaturas femeninas se anexa la siguiente gráfica:

GRÁFICA 33



FUENTE: Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI.

⁵³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Mujer y Pobreza. Disponible en red: http://www.teamstoendpoverty.org/wq_pages/es/visages/femmesetpauvrete.php. Fecha de Consulta, 01 de nov de 2011.

⁵⁴ CEPAL, 1994; Buvinic y Gupta 1994, 1997; Damián, 2003.

⁵⁵ Buvinic, Mayra. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe. ONU. Santiago de Chile 1991.

10.1. ÍNDICE DE POBREZA

En el municipio de Aculco el 57.4% de la población total se encuentra en situación de pobreza, donde el 43.1% está en pobreza moderada y el 14.3% se encuentra en pobreza extrema.⁵⁶

10.2. ÍNDICE DE MARGINACIÓN

El índice de marginación es la medida de déficit y de intensidad de las privaciones y carencias de la población en dimensiones relativas a las necesidades básicas establecidas como derechos constitucionales. En Aculco, en el año 2010 este índice fue de 30.36⁵⁷, mostrando un grado de marginación **Medio**, lo cual indica que la población del municipio no cuenta con los servicios básicos necesarios.

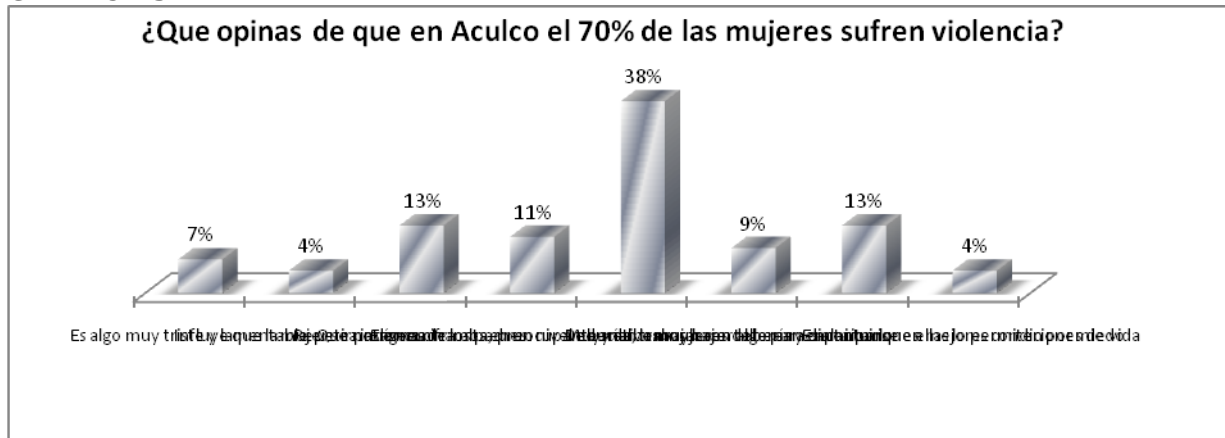
10.3. ÍNDICE DE REZAGO SOCIAL

El índice de rezago social proporciona el resumen de cuatro carencias sociales de la medición de pobreza del CONEVAL: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a los servicios básicos de vivienda, y la calidad y espacios en la vivienda. En Aculco, en el año de 2010 este índice fue de 0.17769, mostrando un grado de rezago social **Medio**.

REFLEXIONES DEL FORO PARTICIPATIVO

Durante la presentación del Foro Participativo en el municipio de Aculco se identificaron las siguientes opiniones:

GRAFICA 34



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Respectó que en Aculco el 70% de las mujeres sufren violencia, el 38% opinó que es una cifra alta, preocupante y que se debe hacer algo para disminuirlo, el 13%

⁵⁶ CONEVAL, Medición de la Pobreza en México 2010, Aculco. [En red]: http://www.coneval.gob.mx/cmsconeval/rw/pages/medicion/multidimensional/informacion_municipios.es.do.

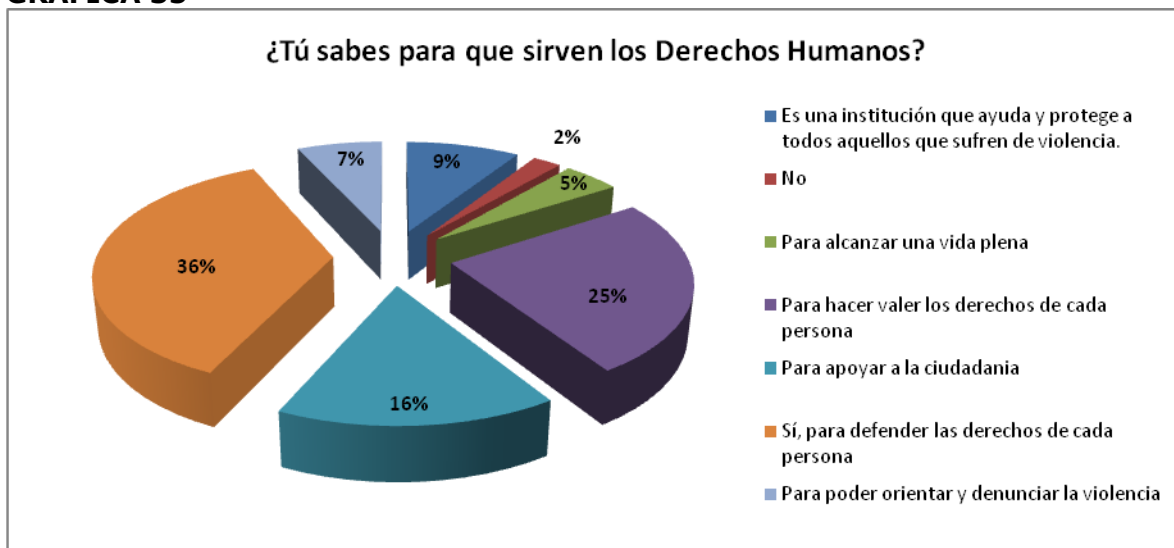
⁵⁷ Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal, Indicadores de Marginación, 2010. En red: <http://www.snim.rami.gob.mx/>

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

consideró desafortunadamente se repiten patrones de los padres, el 13% indicó que está muy mal, que las mujeres deberían encontrarse en mejores condiciones de vida, el 11% manifestó que es debido a que el municipio se encuentra en un nivel educativo bajo, el 9% recomendó que se debería de trabajar con talleres y capacitaciones para disminuir la violencia en el municipio, el 7% mencionó que es algo muy triste y lamentable, el 4% considero que la violencia influye que la mujer sea indígena porque ellos lo consideran normal y el 4% restante acepto que es alta la cifra porque las mujeres permiten la violencia por miedo.

De acuerdo al Foro realizado en el municipio se adicionó el tema de los Derechos Humanos y las respuestas fueron las siguientes: el 36% contestó que los derechos humanos sirven para defender los derechos de cada persona, el 25% indicaron que sirven para hacer valer los derechos de cada persona, el 16% respondieron para apoyar a la ciudadanía, el 9% expresaron que los derechos humanos es una institución que ayuda y protege a todos aquellos que sufren de violencia, el 7% consideraron que sirve para poder orientar y denunciar la violencia, el 5% de los asistentes indicaron que sirven para alcanzar una vida plena y el 2% restante no saben para qué sirven los derechos humanos.

GRÁFICA 35



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Una pregunta que se planteó durante el foro fue ¿Qué propones para erradicar la violencia en los hogares?, y la respuesta fue la siguiente: el 20% de los encuestados/as respondieron que ellos proponen impartir cursos sobre la importancia de los valores, el 15% brindar talleres a las mujeres para que conozcan y ejerzan sus derechos, 15% fomentar la comunicación entre padres e hijos, 15% impartir talleres acerca de los tipos de violencia y cómo prevenirla, 13% que las mujeres tengan el valor para denunciar la violencia, 10% que se adicione una materia en las escuelas acerca de los valores, 8% respondió que se debería de aplicar la ley sobre las personas violentas, 3% menciona que se debe de tomar en cuenta la igualdad, no mezclar el trabajo con el hogar cosas que perjudiquen y el 3% restante consideran que hay que educar a la mujer, enseñarle porque el núcleo familiar es ella y de ahí se parte todo.

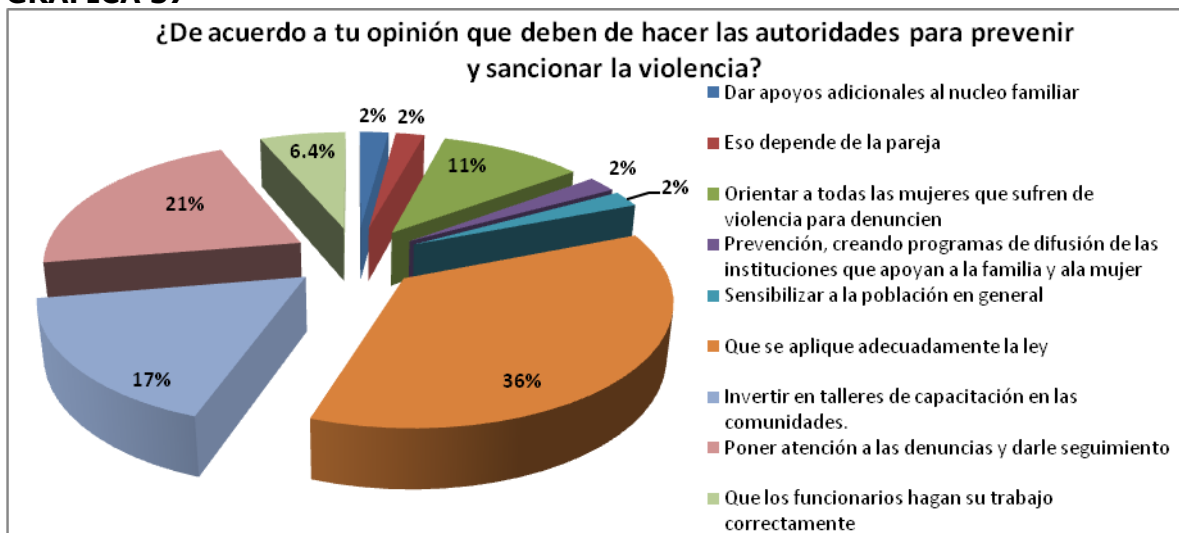
GRÁFICA 36



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

De acuerdo a la gráfica anterior la opinión de las y los asistentes al foro sobre que deben de hacer las autoridades para prevenir y sancionar la violencia mencionaron los siguiente: 36% que se aplique adecuadamente la ley, 21% poner atención a las denuncias y darles seguimiento a los casos, 17% invertir en talleres de capacitación en las comunidades del municipio, 10.6% orientar a todas las mujeres que sufren de violencia para que denuncien, 6.4% que los funcionarios hagan su trabajo correctamente, 2% dar apoyos adicionales al núcleo familiar, 2% eso depende de la pareja, 2% prevención, creando programas de difusión de las instituciones que apoyan a la familia y a la mujer y el 2% sensibilizar a la población en general.

GRÁFICA 37



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

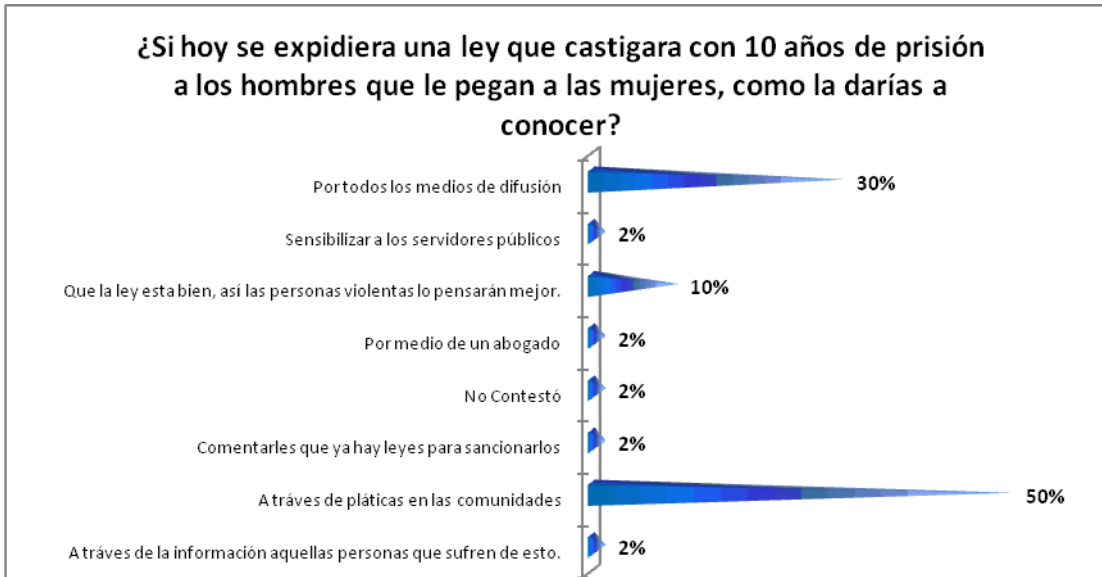
GRÁFICA 38



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

Hoy en día los derechos de la mujer han ido creciendo, aún hay mucho por hacer, pero la sociedad sabe de esto y se esfuerza porque la mujer tenga su lugar. Es por ello que el 53% de los asistentes al Foro, Orientaría a las personas para darles a conocer que tienen derechos y asesorarlos para que conozcan las instancias donde se puedan denunciar el abuso de la mujer, con la finalidad de protegerla.

GRÁFICA 39



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

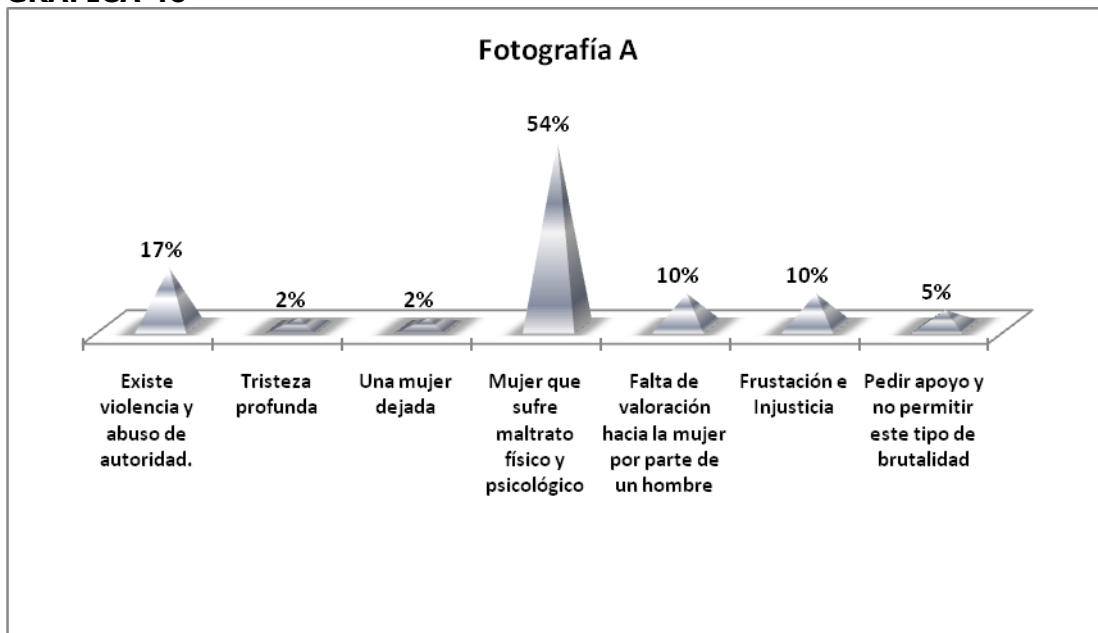
La comunicación es muy importante, por lo cual al generarse una nueva ley que proteja a la mujer castigando a los hombres que las maltratan, el 50% opina que debe darse a conocer acercándose a la población a través de pláticas en las

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

comunidades. Sin embargo el 30% considera que a través de los medios de difusión sería lo mejor para que la población conozca la creación de este tipo de leyes. Al final del Foro aplicada se realizó el ejercicio de mostrarles 4 fotografías a las personas para detectar la percepción de lo que les causaba al ver la fotografía y los resultados son los siguientes:

FOTOGRAFÍA A

El 54% de las y los asistentes al foro considera que es una mujer que sufre maltrato físico y psicológico, 17% mencionó que existe violencia y abuso de autoridad, 10% falta de valoración hacia la mujer por parte de un hombre, 10% frustración e injusticia, 5% consideran que se debe de pedir apoyo y no permitir este tipo de brutalidad, 2% tristeza profunda y 2% restante es una mujer dejada.

GRÁFICA 40

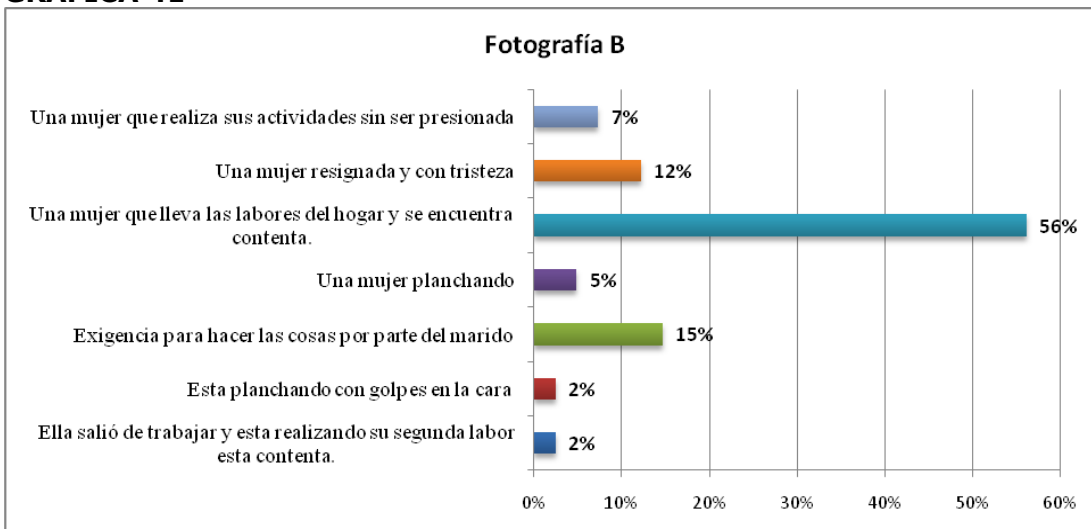
FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

FOTOGRAFÍA B



El 56% considera que es una mujer que lleva las labores del hogar y se encuentra contenta, 15% percibe que es la exigencia para hacer las cosas por parte del marido, 12% es una mujer resignada y con tristeza, 7% es una mujer que realiza sus actividades sin ser presionada, 5% menciona que es una mujer planchando, 2% respondió que es una mujer que salió de trabajar y está realizando su segunda labor esta contenta y el 2% restante mencionó que es una mujer que esta planchando con golpes en la cara.

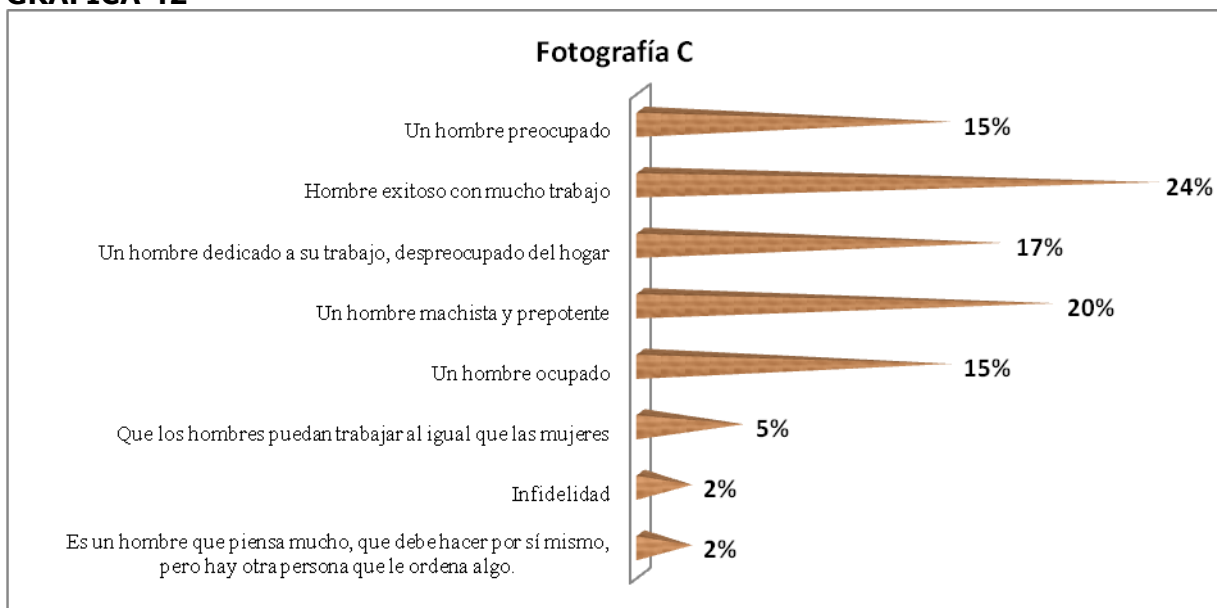
GRÁFICA 41



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

FOTOGRAFÍA C

De acuerdo a la percepción de las y los asistentes al foro fue la siguiente: 24% es un hombre exitoso con mucho trabajo, 20% es un hombre machista y prepotente, 17% es un hombre dedicado a su trabajo, despreocupado del hogar, 15% considera que es un hombre preocupado, 15% es un hombre ocupado, 5% que los hombres puedan trabajar al igual que las mujeres, 2% es un hombre que piensa mucho, que debe hacer por sí mismo, pero hay otra persona que le ordena algo y el 2% restante infidelidad.

GRÁFICA 42

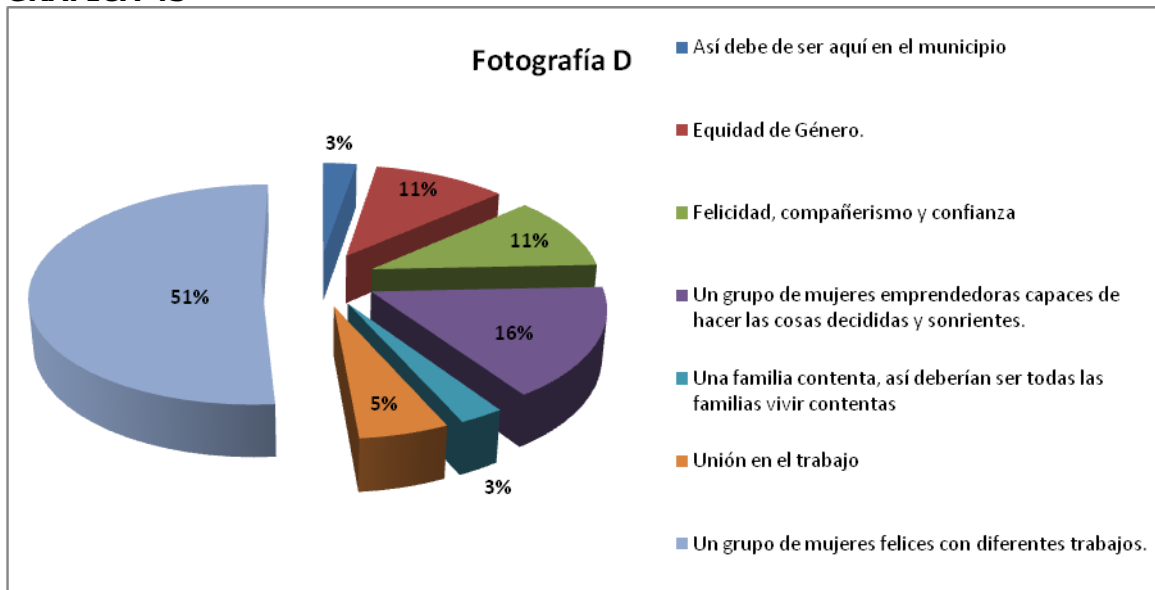
FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

FOTOGRAFÍA D



La percepción de esta fotografía fue más positiva los resultados son: el 51% es un grupo de mujeres felices con diferentes trabajos, 16% un grupo de mujeres emprendedoras capaces de hacer las cosas decididas y sonrientes, 11% equidad de género, 11% felicidad, compañerismo y confianza, 5% unión en el trabajo, 3% consideran que así debe ser aquí en el municipio y el 3% restante es una familia contenta, así deberían ser todas las familias vivir contentas.

GRÁFICA 43



FUENTE: Datos obtenidos durante el Foro Participativo realizado en el Municipio de Aculco, Estado de México.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El propósito de este diagnóstico es que el gobierno municipal de Aculco utilice la información, a fin de mejorar las condiciones de equidad de género en el ambiente laboral, eliminando barreras y brechas por lo que se realizan las siguientes recomendaciones con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, así como el ambiente laboral.

La cifra del 70% de violencia en el municipio es muy alta y alarmante, por lo que hace falta impartir talleres y/o cursos de valores en la familia, tipos de violencia y forma de combatirla a todas las comunidades del municipio tanto como a hombres y mujeres; de igual manera a la comunidad estudiantil, con el objetivo de evitar la repetición de los patrones de violencia que han observado en sus padres.

Desafortunadamente se observó un porcentaje de violencia similar en las áreas de trabajo de las y los funcionarios públicos del municipio, debido a que las mujeres sufren de discriminación laboral, en algunos casos acoso u hostigamiento sexual, diferencias de los sueldos por trabajos similares, entre otras. Por lo cual se realiza una serie de recomendaciones que podrían ayudar a disminuir estas incidencias y lograr un ambiente laboral sano y con una total igualdad y equidad de género.

De acuerdo a las opiniones recaudadas de las y los funcionarios encuestados se recomienda lo siguiente:

- I. Impartir talleres a las y los funcionarios públicos que del municipio que incluyan los siguientes temas:
 - a) Valores
 - b) Impacto de Género en las Políticas Publicas
 - c) Discriminación Laboral que hacer para eliminarla
 - d) Igualdad y Equidad
 - e) Atención Psicológica a las Mujeres que han sufrido violencia
 - f) Derechos Humanos
 - g) Perspectiva de Género
 - h) Violencia de Género
 - i) Derechos de las Mujeres
 - j) Empoderamiento y Autonomía de las Mujeres

- II. Impartir talleres a la población en general de los siguientes temas:
 - Valores
 - Tipos de Violencia y cómo prevenirla
 - Pláticas de Sexualidad
 - Adicciones y como combatirlas
 - Derechos Humanos
 - Talleres de orientación a Autoempleo
 - Asesoría de apoyos gubernamentales que les otorgan el gobierno federal y estatal para pequeños y medianas empresas.

Una vez que se hayan impartido estos temas se recomienda realizar una encuesta para determinar los resultados de los talleres para conocer si se logró, el objetivo de reducir la discriminación de género entre las y los funcionarios públicos del municipio.

GLOSARIO

Fecundidad: Actividad reproductiva de una persona, de una pareja, de un grupo o de una población.

Educación Básica: Primera etapa del Sistema Educativo Nacional que comprende los niveles de preescolar, primaria y secundaria. (INEGI).

Índice de Desarrollo Humano: El IDH es una medida que sintetiza los logros en desarrollo humano. Mide los avances promedio de un país en tres aspectos básicos:

- Una vida larga y saludable, medida por la esperanza de vida al nacer.
- Conocimientos, medidos por la tasa de alfabetización de adultos y la tasa bruta de matriculación combinada en educación primaria, secundaria y terciaria.
- Un nivel de vida decoroso, medido por el PIB per cápita (en dólares PPC).

Población económicamente activa (PEA). Personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada), o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada). (INEGI).

Índice de Femeidad: Es el cociente entre el número de mujeres y el número de hombres en una población. Expresa la cantidad de mujeres por cada 100 hombres

Tasa Global de Fecundidad: Es el número de hijos que en promedio tendría cada mujer de una cohorte hipotética de mujeres que durante su vida fértil tuvieran sus hijos de acuerdo a las tasas de fecundidad por edad del período en estudio y no estuvieran expuestas a riesgos de mortalidad desde el nacimiento hasta el término del período fértil

Índice de Marginación: Es la medida de déficit y de intensidad de las privaciones y carencias de la población en dimensiones relativas a las necesidades básicas establecidas como derechos constitucionales.

Violencia Física: Son todas las acciones u omisiones intencionales que causen un daño en la integridad física de las mujeres. Este tipo de violencia es la más evidente porque el daño producido deja una marca en el cuerpo de la mujer. En esta se incluyen los golpes por cualquier tipo, las heridas, las mutilaciones, las cachetadas, los pellizcos y/o los aventones.

Violencia Psicoemocional: Son todas las acciones u omisiones dirigidas a desvalorar, intimidar o controlar las acciones, comportamientos y decisiones de las mujeres. Consiste en una serie de prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provocan en las mujeres alteración autocognitiva y

autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica.

Violencia Sexual: Son todas acciones u omisiones que amenazan, ponen en riesgo o lesionan la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de las mujeres, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de las mujeres.

Violencia Económica: Son todas aquellas acciones u omisiones que afectan la economía de las mujeres, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual de trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral. Algunos ejemplos son: cuando la persona agresora le hace creer a la mujer que sin él, ella no podría ni siquiera comer, limitarla con el dinero, no reconocerle el trabajo doméstico porque es su obligación.

Violencia Patrimonial: Son todas aquellas acciones u omisiones que afectan la economía de las mujeres, a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual trabajo explotación laboral, exigencia de exámenes de no gravidez, así como la discriminación para la promoción laboral. Algunos ejemplos son: quitarle las herencias recibidas, destruir sus objetos personales, quitarle su salario, robarle objetos personales o bienes inmuebles, vender sus objetos personales o bienes inmuebles sin su consentimiento, esconderle su correspondencia o documentos personales, etc.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Ministerio de Educación Pública, Borrador de Política de Género, Costa Rica, Quesada (2008)
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, México, 12 de enero de 2001, p 14.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México, 11 de junio de 2003, p 20 .
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, 2 de agosto de 2006, p 14.
- Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, México, 1º de febrero de 2007, p 25.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, México ,12 de mayo de 2008, p 3.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, México, 06 /09/2010. p 1.
- Objetivo estratégico H3: "Producir y difundir datos e información desglosados por sexo para la planificación y la evaluación". pág. 106.
- Benería y Feldman, 1992; Bakker, 1994; Kerr, 1994; García, Blanco y Pacheco, 1999
- Mercado, 1992; Kerr, 1994
- Cooper, Jennifer. Coloquio Universitario: "Mujeres en Cargos de Dirección", Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 16 de febrero 2001.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

- Organización Internacional del Trabajo. "La hora de la Igualdad en el trabajo". Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003 p.21
- Treviño Laura. "Discriminación de Género, Acoso Sexual y temor a la incertidumbre en los lugares de trabajo". Noticias Editorial. Comunidades en Línea de México 2000.
- CEPAL / DGEC, 1988, citado en Feres et al., 2001).
- CEPAL, 1994; Buvinic y Gupta 1994, 1997; Damián, 2003.
- Buvinic, Mayra. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe. ONU. Santiago de Chile 1991.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos: www.un.org/es/documents/udhr/
2. Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 1999 [En red] Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf
3. Página oficial del Municipio: www.aculco.gob.mx
4. INEGI. Panorama Socio demográfico de México, 2011.
5. INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.
6. INEGI, Mujeres y Hombres en México 2010.
7. INEGI, Censo de Población y Vivienda 2000.
8. INEGI, Censo de Población y Vivienda 2005.
9. INMUJERES, México:
<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>.
10. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Índice de Desarrollo Humano en México, Anexo 1, Cuadro 2. IDH serie 2000-2010. http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area_interior&id_rubrique=122&id_article=890&id_parent=119
11. Informe de Actividades del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, Estado de México, Cuadro 21.1 Índice de Desarrollo Humano por municipio 2000-2005.
12. Informe de Actividades del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México, Estado de México, Cuadro 21.2 Índice de desarrollo relativo al género por municipio 2000-2005.
13. Organización de las Naciones Unidas, Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Cap. III: Áreas críticas, Beijing, 4-15 de septiembre 1995.
14. INEGI, Información Nacional, por entidad federativa y municipios.
15. Censo de Población y Vivienda 2010, INEGI, población de 8 a 14 años de edad que no sabe leer ni escribir según sexo 2010.
16. Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal en red: <http://www.snim.rami.gob.mx>.
17. Organización de las Naciones Unidas. Documentos Informativos. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.
18. CNN México, Veracruz y Estado de México, las entidades con el mayor aumento de pobres, 01 de Agosto 2011, Artículo en Red: <http://mexico.cnn.com/nacional/2011/08/01/veracruz-y-estado-de-mexico-las-entidades-con-el-mayor-numero-de-pobres>

19. CNN México, Estado de México: una de las entidades más desiguales del país, 12 de abril de 2011, Artículo en Red: <http://mexico.cnn.com/nacional/2011/04/12/estado-de-mexico-una-de-las-entidades-mas-desiguales-del-pais>
20. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Mujer y Pobreza. Disponible en http://www.teamstoendpoverty.org/wq_pages/es/visages/femmesetpauvrete.php. Fecha de Consulta, 01 de nov de 2011.
21. CONEVAL, Medición de la Pobreza en México 2010, Aculco. [En red]: http://www.coneval.gob.mx/cmsconeval/rw/pages/medicion/multidimensional/informacion_municipios.es.do.
22. Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal, Indicadores de Marginación, 2010. En red: <http://www.snim.rami.gob.mx/>

ANEXOS. DIAGNÓSTICO TRABAJANDO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE ACULCO, ESTADO DE MÉXICO

Entrevista personal

Número de preguntas 18

Preguntas Cerradas y Abiertas

Tiempo de realización de encuesta por persona: 10 minutos.

Población objetivo: Funcionarias y Funcionarios Públicos que laboren dentro de las oficinas del municipio.

I. Perspectiva de género en los espacios laborales.

1. ¿Para usted cuál es el rol de una mujer?
2. ¿Para usted cuál es el rol de un hombre?
3. ¿Cuáles son las diferencias entre un hombre y una mujer en el trabajo?
4. En 1996 sólo el 17.6% tenían un empleo; para el 2007 ya era el 41.4%. Usted ¿Qué opina que cada vez hay más mujeres trabajando?
5. ¿Para usted que es la feminización del trabajo?
 - a) Se refiere a los trabajos de enfermeras; maestras; psicólogas; cocineras, etc.
 - b) Se refiere a los puestos de ejecutivas de empresa; diputadas; presidentas municipales, etc.
 - c) Que las mujeres quieran hacer el trabajo de los hombres
 - d) Otro _____
6. ¿Qué opina que las mujeres tienen una doble o triple jornada laboral; es decir que aparte de tener uno o dos trabajos también atienden su hogar?

II. Puestos de trabajo, la autoridad, apariencia y sexualidad.

7. ¿Usted cree que hay obstáculos para que una mujer acceda a puestos altos?
 - a) Sí
 - b) No
 - c) No sé
8. ¿Cuáles son los principales obstáculos para que una mujer tenga un puesto alto?

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

- a) Por ser mujer
 b) Por falta de preparación
 c) Porque no tienen las relaciones necesarias
 d) Porque ella no quiere
 e) Porque la familia no la deja
 f) Otro _____
9. ¿Usted cree que un hombre y una mujer ganan lo mismo en el mismo puesto?
 a) Sí b) No c) No sé
10. ¿Cómo concilia usted su vida laboral con su vida familiar; es decir cómo se organiza para atender las dos áreas?
11. El techo de cristal se refiere que aunque no hay impedimento legal, las mujeres no pueden acceder a un puesto alto, qué opina de esto?
12. ¿Cuáles son las diferencias que usted puede ver cuando una mujer es la jefa y cuando un hombre es el jefe?
13. ¿Usted cree o sabe si existe acoso u hostigamiento sexual en donde laboras?
 a) Sí b) No c) No sé

III. Discriminación laboral y desarrollo profesional.

14. Usted cree que se ha discriminado a las personas por sexo, rasgos físicos, sobrepeso, religión, etc.?
 a) Sí b) No c) No sé
15. ¿Recibe usted o ha recibido capacitación para desarrollar mejor su labor?
 a) Sí b) No c) No sé
16. ¿Siente usted que recibe el salario justo por el trabajo que desempeña?
 a) No, merezco ganar más b) Sí es lo justo c) Me pagan más de lo justo

IV. Programas con Perspectiva de Género.

17. ¿Sabe usted si en su oficina o en donde labora existe un programa para darles la misma oportunidad a hombres y mujeres de desarrollarse profesionalmente?
 a) Sí b) No c) No sé
18. ¿Cuál es su opinión de esta entrevista? ¿para qué le sirvió? ¿reflexión?

Edad _____
 Sexo: Femenino Masculino
 Grado de Escolaridad _____ -
 Estado civil _____
 Años trabajando _____
 Fecha _____

Introducción

La diferencia entre el género humano ha sido marcada fuertemente, desde el inicio de la vida social, económica y política. Desde aquel entonces, la mujer no tenía derecho a ser escuchada, ni a opinar, ni mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, pues existía una división de trabajo muy diferenciada; el hombre se dedicaba al trabajo y la mujer al cuidado de la casa y de la familia.

Con el paso del tiempo, la mujer ha logrado posicionarse dentro del ambiente laboral, social y político, al grado tal, que existen Políticas Públicas a favor de la equidad de género. La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada un@ de ell@s que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadan@s.

En ese sentido, para lograr políticas públicas con equidad e igualdad de género es necesario trabajar para generar habilidades y herramientas necesarias para que l@s funcionari@s del Ayuntamiento de Aculco, en el Estado de México, puedan transformar su cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres, pero lo más importante es que éstas tengan impacto en la acción pública municipal.

Mediante la definición y concientización de conceptos como lenguaje no sexista, comunicación organizacional incluyente, desarrollo de competencias, pero sobre todo con perspectiva de género se espera que el gobierno municipal cuente con un Programa de Cultura Institucional que permita transformar sus normas y formas de organización e incluya propuestas de mejora de las relaciones de género.

UNIDAD 1. Clima laboral

1.1. Definición y generalidades de clima laboral

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.⁵⁸

Es la alta dirección, en este caso el mismo Ayuntamiento, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente.

⁵⁸ Rubio Navarro, Elena. *Reglas de oro de un buen clima laboral*. El Mundo, en <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el "clima laboral" lo normal es utilizar "escalas de evaluación".

El clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo donde las condiciones laborales, positivas o negativas, que se perciben, pueden afectar la conducta y el rendimiento en el trabajo.

Esta área va ligada a la cultura organizacional, con la diferencia de que la cultura organizacional se plantea y el clima laboral es resultado de la comunicación y convivencia que se tenga.

En ambos casos la corresponsabilidad consiste en que cada colaborador@ es parte integral del equipo y a cada un@ le corresponden, tanto los aciertos y logros, como los errores. Tod@s l@s integrantes de una organización comparten por igual la responsabilidad de las acciones emprendidas organizacionalmente y el resultado de las mismas.

1.2. Herramientas útiles para conocer el clima laboral de nuestra organización

Algunos aspectos que se sirven para evaluar el ambiente laboral son los siguientes:⁵⁹

Independencia. Mide el grado de autonomía de mujeres y hombres en la ejecución de sus tareas habituales.

Condiciones físicas. Contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: iluminación, sonido, distribución de los espacios, ubicación (situación) de las personas y utensilios, entre otros aspectos. Está demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Liderazgo. Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

Relaciones. Evalúa los aspectos cualitativos y cuantitativos en el ámbito de las relaciones. Con los resultados obtenidos se diseñan "sociogramas" que reflejan: la

⁵⁹ Idem.

cantidad de relaciones que se establecen, el número de amistades, quiénes no se relacionan nunca aunque trabajen codo con codo y la cohesión entre los diferentes subgrupos. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia.

Implicación. Es el grado de entrega de los empleados hacia su empresa. Es importante saber que no hay implicación sin un liderazgo eficiente y sin unas condiciones laborales aceptables.

Organización. La organización hace referencia a si existen o no métodos operativos y establecidos de organización del trabajo.

Reconocimiento. Se trata de averiguar si se tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Remuneraciones. El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados.

Igualdad. Esta escala permite observar si existe algún tipo de discriminación. El amiguismo, da discriminación por género o discapacidad y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza.

Hay otros factores que influyen en el clima laboral: formación, expectativas de promoción, seguridad en el empleo, horarios y servicios médicos.

Mujeres y hombres son el centro del trabajo, son lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión.⁶⁰

UNIDAD 2. Comunicación Incluyente

2.1. Comunicación Organizacional incluyente

La comunicación incluyente es la clave para la transformación del imaginario colectivo y para la eliminación de prácticas de invisibilidad, violencia y discriminación hacia las mujeres.⁶¹

En el caso que nos ocupa, la comunicación organizacional es el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes para enviar y recibir información.⁶²

Las organizaciones manejan comunicación incluyente cuando manejan una visión de igualdad y equidad de género en la que también están visibles las mujeres, puesto que

⁶⁰ Idem.

⁶¹ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008, pág. 29.

⁶² Goldhaber, Gerald. *Comunicación Organizacional*. México, 1994, pág. 23-25

ellas también forman parte de la organización laboral. Esto es comunicarnos con perspectiva de género.

2.2. Legislación mexicana y compromisos internacionales sobre la comunicación incluyente

Cuando el Estado mexicano suscribe la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer debe modificar su marco jurídico. Así, en primera instancia, en el ámbito constitucional se reformó el Artículo 1º para brindar una amplia protección a los gobernados en materia de derechos humanos.

En el Artículo 4º del mismo ordenamiento se estableció la igualdad jurídica de la mujer y el hombre. Considerando este marco constitucional, se han derivado las disposiciones legales y planes reguladores para proteger a la mujer en sus derechos, en contra de la violencia y la discriminación, los cuales se encuentran en:

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres (PROIGUALDAD 2008-2012)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

A pesar de haber intentos, principalmente de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), para salvaguardar, respetar y hacer respetar los derechos humanos, entre los que debiera aparecer también la comunicación incluyente, no existe, en papel una norma expresa que indique el tema, salvo generalidades de igualdad de género.

En el caso del Estado de México el Artículo 5º de la Constitución Política establece la igualdad jurídica del hombre y la mujer, y en consecuencia, el trato equitativo en los ámbitos educativo, laboral, político, económico y social.

De aquí se desprenden otras disposiciones que son:

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Promulgada el 20 de noviembre de 2008.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Estado de México. Promulgada el 26 de agosto de 2010.

Este marco jurídico establece principios rectores:

1. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Igualdad, no discriminación y equidad.
3. Responsabilidades para servidores públicos federales, estatales y municipales que trasgredan los principios y programas establecidos jurídicamente.

4. El empoderamiento de la mujer.
5. La transversalidad.

De estas disposiciones surge la obligación de establecer instrumentos de política estatal en materia de igualdad entre hombres y mujeres, una es el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres.

De este Sistema Estatal se desprenderán los Sistemas Municipales para crear un programa integral y funcionará el modelo de equidad de género del estado. Este marco jurídico debe servir para generar una serie de políticas públicas, por parte de las distintas instancias gubernamentales: municipales, estatal y federal.

UNIDAD 3. Lenguaje no sexista

3.1. Estrategias de eliminación del lenguaje sexista en la administración pública

Entendemos por lenguaje sexista una forma de exclusión que refuerza situaciones de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos, lo cual además invisibiliza a las mujeres y las excluye de las formas lingüísticas, subordinando lo femenino a lo masculino.⁶³

Tabla de lenguaje no sexista			
Lenguaje sexista	Ejemplo	Lenguaje no sexista	Ejemplo
Jefes/el jefe	Los jefes de la institución	Jefatura	La jefatura de la institución
Director/directores	El director del Tecnológico	Dirección	La dirección del Tecnológico
Coordinador/coordinadores	El coordinador de	Coordinación	La coordinación
Redactores	Los redactores de la revista	Redacción	La redacción de la revista
Jefe (femenino)	La jefe del Departamento	La jefa	La jefa del Departamento
Ingeniero (Femenino)	La Ingeniero Luisa	La ingeniera	La ingeniera Luisa
Ciudadanos	Los ciudadanos inconformes	Ciudadanía	La ciudadanía está inconforme
Jóvenes	Los jóvenes están obligados	Juventud	La juventud está obligada

⁶³ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008, pág. 89.

ALGUNAS CONSIDERACIONES:

Si se va a nombrar a dos personas, debe hacerse de la misma manera para ambos:

INCORRECTO: Le damos la Bienvenida a X Rodríguez Martínez y al Doctor en Ciencias XX Ruiz Pérez. (Se omite el grado).

CORRECTO: Le damos la bienvenida a la doctora en Ciencias X Rodríguez Martínez y al doctor en Ciencias XX Ruiz Pérez. Evitar el artículo el, ellos, los.

INCORRECTO: Ellos eran los inteligentes.

CORRECTO: Eran inteligentes.

Cuando no se sepa a quien va dirigido un oficio, utilizar las diagonales

Ejemplo: Ciudadano/a Si se sabe el sexo que solicita para un cargo, evitar las diagonales:

INCORRECTO: Se solicita Maestro/a de Matemáticas

CORRECTO: Se solicita maestro o maestra de matemáticas En la redacción de un texto no debe hacer generalidades y después hacer una distinción

La Real Academia de la Lengua Española, así como la Academia Mexicana de la Lengua han aceptado utilizar el símbolo de la arroba (@) para incluir en las palabras términos para femenino y masculino.

En los países industrializados, años de conquista feminista y de receptividad social han favorecido cambios sociales tendentes a la igualdad, si bien cualquiera de los ámbitos que se revisen: político, económico, social, laboral, artístico, científico, educativo, sexual, emocional, etc., ponen de manifiesto la pervivencia de desigualdades.

Son muchos las conquistas que se tienen que producir teniendo en cuenta además que a nivel mundial el proceso de cambio es mucho más lento: las diferencias están todavía institucionalizadas en muchos países.⁶⁴

Debemos entender que el lenguaje refleja nuestra concepción del mundo y colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales., donde existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación hacia las mujeres se recrea y mantiene, por lo tanto, es necesario pugnar por un lenguaje que incluya en la misma medida tanto a mujeres como a hombres sin excluir o subordinar lo femenino a lo masculino. Por ejemplo:

- Eliminar el uso del género masculino como neutro. Ejemplo: los profesionistas.
- Dejar el orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres, lo cual sólo reproduce la jerarquía social. Ejemplo: señora y señor / madre y padre.
- Incluir la feminización de las profesiones. Ejemplo: presidente-presidenta / doctora-doctor / contadora-contador / chofera-chofer / abogada-abogado.

⁶⁴ Programa Local Activa. *Manual para el profesorado*, España, 2012, en <http://www.baiona.org/pdf/igualdade/materiais.didacticos/profesorado/linguaxe/no.da.igual.uso.no.sexista.del.lenguaje.pdf>

3.2. Normatividad sobre el uso no sexista del lenguaje

En el lenguaje, la distinción entre lo femenino y lo masculino no es, en sí misma, indicativa de sexismo ni de discriminación, pues en ocasiones resulta necesario nombrar separadamente a las mujeres de los hombres.

El sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra. El problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que invisibiliza y descalifica lo femenino.⁶⁵

En dichos casos, los sistemas lingüísticos presentan una marcada óptica masculina, que se ha denominado *androcentrismo*, palabra que deriva del griego *andros* (hombre) e implica la prevalencia de la mirada masculina, centrada en la consideración de que el hombre es el modelo, la medida y la representación de la humanidad.

Tal visión proviene de una falsa idea según la cual se justifica la desigualdad de género como resultado de las diferencias biológicas y las funciones reproductivas de hombres y mujeres.

En un afán por visibilizar a las mujeres y eliminar el uso de lenguaje sexista, existen una normatividad que directa e indirectamente colaboran para comenzar a erradicar del léxico las formas sexistas del habla. Algunas de ellas son:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1 y 4.
2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículos 4 y 9, México, 2004.
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.
4. Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su Vigésimo Cuarta Reunión, Apartado 1 del párrafo 2, ONU, 1987.
5. Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su Vigésimo Quinta Reunión, Párrafo 3, ONU, 1989.
6. Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, artículo 4, OIT, 1983.
7. Convención Interamericana (OEA) para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

⁶⁵ Ramírez Vélez, Juan Manuel. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. Textos Caracol, CONAPRED, 2009.

UNIDAD 4. Selección y promoción del personal

4.1. Proceso de selección de personal con perspectiva de género

Para seleccionar e incorporar al personal a una empresa, en este caso el Ayuntamiento de Aculco, deben determinarse una serie de técnicas para llevarlas a la práctica y encontrar a la persona idónea para el puesto vacante.

A lo anterior se le denomina selección de personal, y el área encargada de ejercer estas acciones es la de Recursos Humanos, por lo que quienes estén al frente de ella deben desempeñar su labor con perspectiva de género, es decir no pensar en función del sexo (mujer u hombre), para la contratación de personal, sino en función de las capacidades y el perfil de quienes aspiren al puesto.

Los elementos que deben evaluar, más allá del sexo son:

Descripción del puesto: Qué (hace)
 Cómo (lo hace)
 Cuándo (lo hace)
 Para qué (finalidad)

Análisis del puesto: Requisitos intelectuales
 Requisitos físicos
 Condiciones de trabajo
 Responsabilidad⁶⁶



Si bien las estadísticas en México reflejan una creciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, también es cierto que son discriminadas desde el proceso de reclutamiento, selección y promoción. Esta discriminación se basa en prejuicios, estereotipos y percepciones sin ningún fundamento, que descalifican las competencias y habilidades productivas de las personas, entre otras consecuencias.

Diversos ordenamientos legales, además del Artículo primero constitucional, prohíben la discriminación, como la Ley Federal del Trabajo que señala: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".⁶⁷

Asimismo, en la fracción tercera del artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se considera como una conducta discriminatoria prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.

⁶⁶ www.recursoshumanos.com

⁶⁷ Puig Moreno, Isaac Benjamín. *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*. Inmujeres, 2010, en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF

Con mucha frecuencia, las convocatorias de reclutamiento incumplen las disposiciones nacionales e internacionales. Basta con revisar las que se publican en algunos diarios en las cuales los requisitos más importantes son la edad, sexo, "buena presentación", escuela de origen, estado civil; inclusive llega a solicitarse fotografía.

Algunas organizaciones presentan convocatorias de reclutamiento que pudieran considerarse a favor de las mujeres, pero en realidad no es así, ya que éstas suelen dirigirse para que las mujeres ocupen puestos operativos de muy bajo perfil.

Es fundamental que quienes se encargan del reclutamiento y selección de personal presten atención a este tema y establezcan mecanismos efectivos que combatan la discriminación y sus perjudiciales efectos, causados principalmente por estereotipos de género.

4.2. Discriminación en los procesos de selección y evaluación de personal

La discriminación de género alude a toda distinción, exclusión o restricción que basada en estereotipos y creencias de género, anulan el reconocimiento o afectan el ejercicio de los derechos humanos de las personas.

Esta discriminación deriva de una práctica con raíces culturales profundas y socialmente extendidas, cuya lógica de funcionamiento está en la expresión sistémica de menosprecio de las diversas formas que tienen las personas para comportarse, relacionarse y desarrollarse.

La discriminación laboral afecta es la afectación del derecho al trabajo, considerado como fundamental y reconocido a nivel internacional por ser una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, en tanto sirve para la supervivencia y la plena realización de las personas.

Uno de los principales argumentos de discriminación en la selección de personal hacia las mujeres es la capacidad que tienen para embarazarse, lo cual hace que se les encasille y hasta discrimine para acceder a una vacante laboral por el hecho de que "por su naturaleza están encaminadas al cuidado de otros y esto se realiza en el ámbito privado", es decir, en el hogar y la familia.

Algunos consejos para evitar algún tipo de discriminación durante el proceso de selección de personal parten de evitar hacer ciertas preguntas, por ejemplo, nacionalidad, creencias religiosas, raza u orientación sexual de l@s aspirantes al puesto de trabajo.

Tampoco deberían hacerse preguntas acerca de las asociaciones o clubes a los que pertenece ni pedirles que envíen fotografías con sus solicitudes.

Una investigación realizada con 291 empresas y otra realizada con 410 empresas (Kravitz, 2003), muestran que "la participación de las mujeres produce un efecto general positivo en el rendimiento de la empresa" y que los ingresos de las empresas "son más altos cuando las mujeres constituyen el 50% de los empleados". Por tanto, la diversidad de género contribuye al éxito de la empresa.



Las mujeres pueden ser víctimas de discriminación por diversos motivos:

*Por desear realizar una profesión considerada masculina.

* Prejuicios

UNIDAD 5. Prestaciones equitativas

5.1. Normatividad interna para disminuir sesgos de discriminación entre mujeres y hombres

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) cuenta con diferentes responsabilidades en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que marcan la pauta para el desarrollo y mantenimiento de buenas prácticas, también en el ámbito laboral.

Con la creación de estas leyes, se establecen garantías jurídicas para que mujeres y hombres estén libres de cualquier forma de discriminación causada por sexo, edad, religión, condición social, raza, color, preferencias políticas, entre otras; y para combatir cualquier situación de violencia hacia las mujeres.

En México existen diferentes instrumentos jurídicos que ofrecen garantías individuales y protegen los derechos fundamentales de la ciudadanía. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 1º:

"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas..."

Nuestra carta magna ha dado pauta a la formación de diferentes organismos que apoyan y defienden los derechos de grupos en estado de vulnerabilidad, como el Inmujeres, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), entre otros.

En la búsqueda por lograr una transformación, el gobierno federal ha establecido objetivos nacionales dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012. Uno de estos refiere a la "igualdad de oportunidades", el cual está dirigido a lograr un desarrollo humano sustentable que permita generar mejores condiciones de vida para quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad.

El Inmujeres como órgano responsable de promover las condiciones de equidad entre mujeres y hombres, establece en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (Proigualdad) sus objetivos estratégicos y las líneas de acción para dar cumplimiento al PND, a las Leyes Generales ya mencionadas y a la misma Ley que fundamentó su creación.

La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación es otro instrumento federal que protege los derechos de mujeres y hombres que se encuentran en estado de vulnerabilidad por su condición de género, social, religión, estado civil, edad. Dicha ley también nace y se sustenta en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y es promovida por el Conapred.⁶⁸

5.2. Evaluación del personal con base en su perfil profesional

La división sexual del trabajo es considerada una categoría analítica para estudiar el reparto de tareas diferenciadas por sexo, es decir, los deberes y quehaceres correspondientes según sea mujer u hombre.

Su importancia radica en que permite distinguir las responsabilidades derivadas del rol reproductivo de aquellas vinculadas con la inserción en el mercado laboral o en la vida pública.⁶⁹

Sin embargo, en lo que se refiere a evaluación de personal con base en su perfil profesional y en perspectiva de género, existe el **Modelo de Equidad de Género** (MEG) como una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los espacios laborales, a través de herramientas que facilitan que las organizaciones incorporen la perspectiva de género en sus procesos y políticas.

El MEG es una estrategia para que las empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales se sumen al compromiso de revisar sus políticas y prácticas laborales internas, poniendo en marcha acciones para promover los derechos y oportunidades de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.⁷⁰

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ *Glosario de género*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008, págs. 54-55

⁷⁰ INMUJERES. "Presentación" en *Modelo de Equidad de Género. MEG: 2003*, p. 6.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

El MEG se ha venido aplicando por medio de un enfoque de sistemas de gestión, es decir, como el conjunto de normas interrelacionadas de una empresa u organización que administran de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la satisfacción de la clientela con la finalidad de garantizar la mejora continua.

Este enfoque incluye la autoevaluación, la identificación y disminución de las brechas que puedan existir entre mujeres y hombres, a través de la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad y la equidad de género.

En ese sentido, el MEG representa, hoy día, un reto para mejorar las condiciones en las que se trabaja en las organizaciones públicas y privadas y la administración de los recursos humanos que en éstas participan, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de las prácticas discriminatorias en los espacios laborales.

Hasta ahora, la adopción del MEG como sistema de gestión ha permitido observar resultados positivos en las organizaciones que lo implementan. Hablando específicamente de los avances para eliminar la discriminación contra las mujeres y favorecer la igualdad de género, podemos mencionar que:

- Promueven condiciones igualitarias para aspirar y acceder a puestos de mayor responsabilidad o cargos directivos.
- Las mujeres son promocionadas sin necesidad de reubicarlas.
- Se incrementa la participación de las mujeres en puestos de mandos medios.
- Se atiende el hostigamiento sexual.
- Se disminuye la segregación ocupacional.

UNIDAD 6. Oportunidades de ascensos al personal

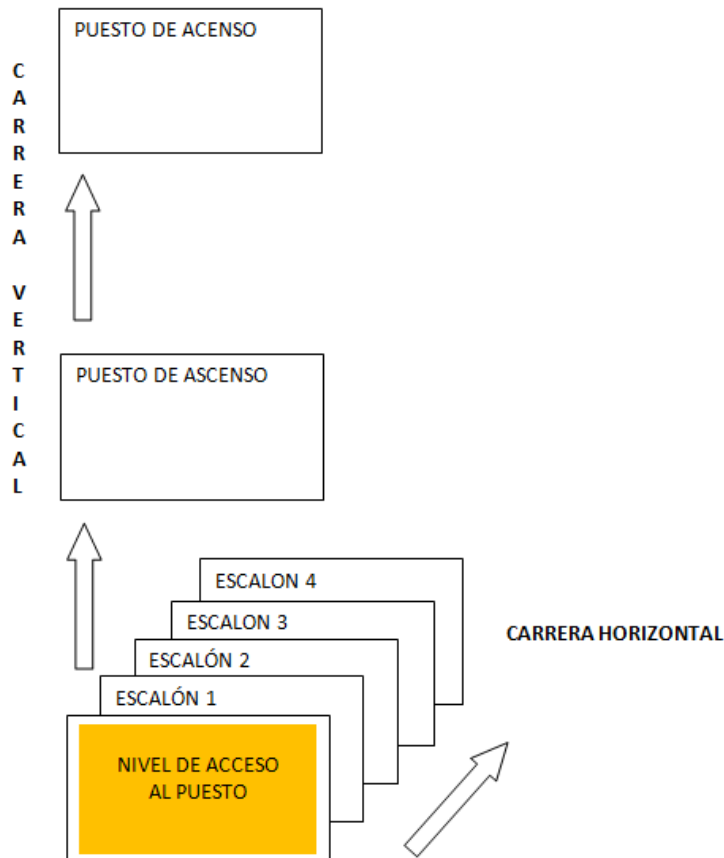
6.1. Promoción vertical y horizontal

Al hablar del término “promoción” en el ámbito laboral, éste hace referencia a el ascenso en el trabajo.

Se dice que es carrera o promoción “vertical”, cuando la persona cambia de puesto al ascender a un cargo superior y “horizontal” cuando se produce una mejora sin que la persona cambie de puesto.



CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)



6.2. Profesionalización del personal

La profesionalización del personal de servicio público es un eslabón de los cambios que requiere generarse en los gobiernos municipales, principalmente para garantizar e impulsar un proyecto de desarrollo en el escenario local, a corto, mediano y largo plazo.

La revaloración de la función pública de los gobiernos locales comprende la calidad de la prestación de servicios públicos que es la que tiene que sustentarse en el trabajo profesional de l@s servidor@s públic@s, debiendo constituirse de forma legal e institucionalizada para generar confianza, credibilidad y estabilidad en las acciones públicas.

La profesionalización en género es una estrategia contemplada en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, en torno a la creación de capacidades en las dependencias públicas para desarrollar acciones, programas y prácticas públicas de equidad de género.⁷¹

⁷¹ Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2008, págs.112-113

6.3. Competencias laborales

Las competencias laborales son las aptitudes que tienen mujeres y hombres para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

En México, competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.



UNIDAD 7. Capacitación y formación

7.1. Equidad de género

La equidad es un principio de justicia equiparado con la idea de la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales, es decir, es una "igualdad en las diferencias".

Aunque va de la mano con la igualdad, no son sinónimos, pues mientras una es un valor que apela al estatuto jurídico de las mujeres, la equidad es una medida dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

7.2. Desarrollo de competencias técnicas y de actitud para incorporar la perspectiva de género

La capacitación y desarrollo profesional no sólo supone la incorporación de las mujeres en el mercado laboral por sus capacidades, habilidades y desarrollo.

Vista desde la perspectiva de género, comprende el análisis de aspectos culturales y sociales que originan que mujeres y hombres aún sigan siendo posicionados en determinadas profesiones por los estereotipos de género.

Es necesario que las organizaciones establezcan medidas con enfoque de género para que mujeres y hombres comiencen a incorporarse en actividades tradicionalmente ocupadas por el sexo opuesto.

La capacitación o formación del personal debe organizarse y estar encaminada para que mujeres y hombres tengan acceso a ella sin ningún sesgo discriminatorio. Una primera forma de hacerlo es identificando las necesidades de la población de cada organización en función de sus horarios, así como de criterios incluyentes que garanticen su acceso.⁷²

UNIDAD 8. Conciliación entre vida laboral, institucional, personal y familiar

8.1. Políticas institucionales de conciliación responsable

Existen políticas que propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real que conlleva similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en los ámbitos social, económico y político, sin actitudes ni estereotipos sexuales que limiten sus posibilidades.⁷³

⁷² Puig Moreno, Op. Cit.

⁷³ *Glosario de Género*, Op. Cit. pág. 107.

Las políticas públicas para dotar de servicios públicos deben velar por el beneficio para la familia. La disposición de guarderías, un sistema de transporte público eficiente, viviendas dignas y espacios públicos suficientes, constituyen un modo eficaz y necesario de canalizar recursos a favor de la comunidad.

La empresa y sus directivas, es decir, el Ayuntamiento de Aculco, deben valorar la familia de/del la empleada/o, de tal modo que, en la medida de lo posible, propicie horarios flexibles y adaptaciones temporales de jornada cuando sea necesario, así como la formación continua para afrontar los retos y conflictos con más eficacia.⁷⁴

8.2. Uso del tiempo

De acuerdo con la *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*, cada individuo se encuentra en el "triángulo evolutivo": empresa, familia, sociedad, que depende de los aprendizajes positivos o negativos experimentados por el individuo en cada uno de ellos.

Trabajo, familia y vida personal son dimensiones fundamentales, irrenunciables y complementarias en el ser humano. Para hacer factible su conciliación, es preciso buscar soluciones desde una visión política, empresarial, familiar, social e individual.

El orden y tener varias metas familiares, profesionales y personales son las recomendaciones de muchos expertos para llegar a ese equilibrio; es decir, establecer prioridades y aprovechar el tiempo.

El tiempo de calidad es el dedicado a servir a las personas. Ello supone diversos aprendizajes, como saber delegar, invertir tiempo en lo más importante y en ampliar el ámbito de nuestro hogar a otras esferas que se verán beneficiadas, como amistades, trabajo y vida pública.

El diálogo, la búsqueda constante de armonía entre los objetivos y metas personales con los de la familia, así como una mayor valoración del trabajo doméstico, son actitudes clave para un enfoque correcto de esta nueva realidad de nuestro tiempo.⁷⁵



⁷⁴ Puig Moreno, Op. Cit.

⁷⁵ Idem.

8.3. Roles y estereotipos de género

Los estereotipos y roles de género son la base sobre la que se construyen los modelos de feminidad y masculinidad que norman las relaciones entre las personas, en todos los ámbitos incluyendo el laboral.

En el mercado de trabajo existen una serie de códigos y normas explícitas e implícitas que regulan el intercambio, los costos, las condiciones de la contratación y la realización de las tareas productivas de manera diferenciada para mujeres y hombres.

Estos modelos afectan de diversa forma las relaciones entre las personas en el trabajo, pero son tres los aspectos claves para comprender las dinámicas de género en estos espacios:

- **Los puestos de trabajo**, que refiere a los tipos de ocupaciones y los niveles en que se instituyen en la estructura organizacional.
- **La autoridad**, entendida como la forma en que se reconoce la línea de mando y el liderazgo en los equipos de trabajo y las organizaciones.
- **La apariencia y sexualidad**, nociones relativas a los significados que se le otorgan socialmente al cuerpo de mujeres y de hombres.

En los últimos años el mercado de trabajo en México se ha caracterizado por el incremento en la población total ocupada, con una tendencia ascendente. Sin embargo, el análisis por sexo evidencia que existe una brecha entre mujeres y hombres en cuanto a la proporción de mujeres empleadas, las condiciones de trabajo e ingresos que perciben.



Es muy común encontrar que las mujeres enfrentan mayores dificultades para ascender dentro de sus trabajos y acceder a los puestos de mando debido a que existen una serie de condicionantes que les impide seguir avanzando en su desarrollo profesional. Situación que está directamente relacionada con el monto de los ingresos que perciben por las labores que realiza.

Entre las principales dificultades que enfrentan las mujeres podemos mencionar:

- Segregación ocupacional. División sexual del trabajo de acuerdo con determinados criterios o roles atribuidos a lo masculino.

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

- Discriminación salarial. Ocurre cuando la principal base para determinar las remuneraciones no es el contenido ni la calidad del trabajo realizado, sino el sexo, donde los trabajos asociados a lo femenino son menos valorados.
- Diferencias salariales. Diferentes niveles de remuneración entre mujeres y hombres para una misma actividad desarrollada.
- Falta de medidas de conciliación. No se dan las condiciones idóneas para mediar entre la vida personal, la familiar y la laboral.
- Techo de cristal. Dificultad para moverse en espacios laborales y acceder a puestos de mando o avance en el nivel profesional de las mujeres.

Al ser los roles y estereotipos construcciones sociales, artificiales y voluntarias, pueden y deben ser modificadas, sobre todo en aquellos casos en que perjudiquen, discriminen o subordinen a alguno de los sexos respecto del otro.

<i>PROMEDIO-RELACIÓN ENTRE INGRESOS LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES</i>	
PERIODO DE REFERENCIA	DIFERENCIA EN PORCENTAJE
MES	60 al 70
DÍA O SEMANA	70 al 75
HORA	75 al 80

En lo que respecta a estereotipos femeninos, las mujeres están vinculadas a la subordinación, la dependencia, la sumisión, la obediencia, la torpeza, la debilidad, a ser emocionales, pasivas sexualmente y bellas físicamente.

En contraparte, el hombre tiende a ser el poderoso, independiente, con dominio, rebelde, inteligente, fuerte, racional, activo sexualmente y físicamente fuerte.

En lo que se refiere a los roles más tradicionales entre mujeres y hombres están:

ROLES FEMENINOS	ROLES MASCULINOS
Administración de la riqueza	Generación de la riqueza
Acatar y obedecer	Mandar y Tomar decisiones
Ser madres, esposas, dedicarse al hogar	Ser proveedores, jefes, políticos
Realizar trabajo no remunerado	Trabajo remunerado y activa vida social



UNIDAD 9. Impacto en el cumplimiento de misión y visión municipal

9.1. Análisis de misión y visión del Ayuntamiento municipal de Aculco

Definir qué hace y hacia a dónde va el municipio de Aculco en materia de equidad y perspectiva de género es un trabajo que comienza, por lo que es necesario que el gobierno municipal cuente con un Programa de Cultura Institucional que transforme sus normas y formas de organizar e incluya propuestas de mejora de las relaciones de género en los siguientes rubros:

- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Selección de personal.
- Salarios y prestaciones.
- Promoción vertical y horizontal.
- Capacitación y formación profesional.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- Hostigamiento y acoso laboral y sexual.

Partiendo de lo anterior, pueden sus funcionari@s comenzar a trabajar una misión y visión con perspectiva de género.

9.2. Presupuesto con perspectiva de género

También denominados “sensibles al género”, “enfoque de género” y “pro equidad de género”, los presupuestos públicos con perspectiva de género se distinguen porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública.

Es precisamente mediante la observación, monitoreo y análisis de la distribución del gasto público, se puede inferir qué tanto se garantizan los derechos humanos de las mujeres a través de las acciones de política pública.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género deben ser elaborados y ejercidos tomando en cuenta las necesidades de mujeres y hombres en la vida social, económica y política de un país. Estos se institucionalizan por dos vías:

1. Etiquetación del gasto. Identifica los recursos destinados a atender necesidades, prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos. No incrementa el gasto, pero sí visibiliza los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.
2. Transversalidad del género en el proceso de programación y presupuesto. Incorpora la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de elaboración de políticas públicas para asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género.⁷⁶

⁷⁶ Glosario de género, Op. Cit., págs.. 109-110.

UNIDAD 10. Impacto en el desarrollo local con igualdad de género

10.1. Marco legal en materia de igualdad

En el caso del Estado de México el Artículo 5º de la Constitución Política establece la igualdad jurídica del hombre y la mujer, y en consecuencia, el trato equitativo en los ámbitos educativo, laboral, político, económico y social.

De aquí se desprenden otras disposiciones que son:

- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Promulgada el 20 de noviembre de 2008.
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Estado de México. Promulgada el 26 de agosto de 2010.

Este marco jurídico establece principios rectores:

6. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
7. Igualdad, no discriminación y equidad.
8. Sistema de responsabilidades para los servidores públicos federales, estatales y municipales que trasgredan los principios y programas establecidos en este entorno jurídico.
9. El empoderamiento de la mujer.
10. La transversalidad.

En el plano municipal, de estas disposiciones surge la obligación de establecer instrumentos de política estatal en materia de igualdad entre hombres y mujeres, una es el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres.

De este Sistema Estatal se desprenderán los Sistemas Municipales para crear un programa integral y funcionará el modelo de equidad de género del estado. Este marco jurídico debe servir para generar una serie de políticas públicas, por parte de las distintas instancias gubernamentales: municipales, estatal y federal.

10.2. Desarrollo legal sustentable

El término desarrollo sustentable comenzó a utilizarse con mayor frecuencia a partir de 1987 al publicarse el informe final de la Comisión Mundial del Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU (1987), conocido como "Nuestro Futuro Común", o simplemente



"Informe Brundtland" documento que se pronuncia por la preservación y salvaguarda de los recursos naturales del planeta y un crecimiento económico continuado.⁷⁷

La Comisión Mundial del Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU que fue precedida por la ministra noruega Gro Harlem Brundtland concluyó que debían "satisfacerse las necesidades del presente sin por ello comprometer la capacidad de las generaciones futuras a la satisfacción de sus propias necesidades" y que, la protección del ambiente y crecimiento económico deberían afrontarse como una cuestión única.

Posteriormente, la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 44/228 convocó a la Conferencia ONU sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD), también conocida como la 'Cumbre para la Tierra' se llevó a cabo en Río de Janeiro.

A partir de allí, el concepto de desarrollo sustentable logra una gran difusión. Representó el desenvolvimiento de las tratativas internacionales sobre los temas del ambiente y del desarrollo. En la Cumbre para la Tierra de 1992 la comunidad



internacional adoptó el Programa 21, un plan de acción global sin precedentes a favor del desarrollo sostenible.

Unos de los logros más importantes de CNUMAD fue el Programa 21, un programa de acciones minucioso y amplio que exigía nuevas formas de invertir en nuestro futuro para poder alcanzar el desarrollo sostenible en el siglo XXI.

Sus recomendaciones iban desde nuevos métodos educativos, hasta nuevas formas de preservar los recursos naturales, pasando por nuevos caminos para participar en el diseño de una economía sostenible.⁷⁸

La perspectiva de género no escapó de este tema y desde la Conferencia Internacional de la Mujer (1975) estuvo presente, pero no es sino hasta 1985, en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Mujeres, que se realiza la primera reunión independiente sobre "Mujeres y crisis medioambiental". De ahí siguieron:

- Grupo Asesor de Mujeres para el Desarrollo Sustentable (1987)
- Declaración de Río (1992)⁷⁹

⁷⁷ http://www2.udec.cl/alfatl/intro/intro_marcolegal.html

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ Cfr. *Glosario de Género*, pág. 49.

10.3 Género y desarrollo local

Con base en un diagnóstico elaborado por Hermas, SC, el gobierno municipal de Aculco, Estado de México, debe mejorar las condiciones de equidad de género en el ambiente laboral, eliminar barreras y brechas de género para mejorar las condiciones de trabajo, así como el ambiente laboral.

De acuerdo con las opiniones de l@s funcionari@s encuestad@s, para mejorar el clima laboral, reducir y hasta eliminar la discriminación por género y la violencia, así como incluir políticas públicas basadas en la igualdad de género, se recomienda lo siguiente:

1. Impartir talleres a las y los funcionarios públicos que del municipio que incluyan los siguientes temas:
 - Valores.
 - Impacto de género en las políticas públicas.
 - Eliminación de la discriminación laboral.
 - Igualdad y Equidad.
 - Atención psicológica a mujeres que han sufrido violencia.
 - Derechos Humanos.
 - Perspectiva de género.
 - Violencia de género.
 - Derechos de las mujeres.
 - Empoderamiento y autonomía de las mujeres.

2. Impartir talleres a la población en general de los siguientes temas:
 - Valores.
 - Tipos de violencia y cómo prevenirla.
 - Pláticas de sexualidad.
 - Adicciones y cómo combatirlas.
 - Derechos Humanos.
 - Talleres de orientación al autoempleo.
 - Asesorías de apoyos gubernamentales que les otorgan los gobiernos federal y estatal para pequeñas y medianas empresas.

Una vez que se hayan impartido estos temas se recomienda realizar una encuesta para determinar los resultados de los talleres para conocer si se logró, el objetivo de reducir la discriminación de género entre l@s funcionari@s públic@s del municipio.

FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía:

GOLDHABER, Gerald. *Comunicación Organizacional*. Diana, México, 1994. 423 pp.

Instituto Nacional de las Mujeres. *Glosario de género*, México, 2008. 161 pp.

Puig Moreno, Isaac Benjamín. *Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género*. Inmujeres, 2010.

Ramírez Vélez, Juan Manuel. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. Textos Caracol, CONAPRED, 2009.

TEPICHIN, Ana María, et-al (coordinadoras). *Relaciones de género*. El Colegio de México, México, 2010.

VALDÉS Vega, María Eugenia. *Los problemas Nacionales durante el Gobierno de Felipe Calderón*. UAM, México, 2012.

Algarabía tópicos. "Mujeres, sexismo y liberación". México, 2012.

Bibliografía legislativa:

Bando Municipal de Aculco. Ediciones de los Gobiernos Municipales 2012.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial SISTA, México, 2011.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México. Compilación de leyes, Gobierno del Estado de México, 2012.

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de violencia del Estado de México. Decreto número 218, gaceta de Gobierno, mayo de 2008.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario oficial de la federación 2 de agosto 2006.

Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Decreto número 145, Gaceta del Gobierno, 6 de septiembre de 2012.

Plan Municipal de Desarrollo de los Municipios de Toluca y Aculco. Ediciones de los Gobiernos municipales, 2012.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012. INMUJERES, 2008.

Cibergrafía:

<http://www.vidaymujer.com.mx>



CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

<http://www.ciudadcapital.com.mx>

<http://www.elmundo.net>

<http://www.radarg.com>

<http://lilith-cyborg.blogspot.mx/2011/01/simone-de-beauvoir-i.html>

<http://www.ciudaddemujeres.com/EspecialesBeauvoir/>

http://www.funiovi.org/c/document_library/get_file?uuid=08a305bc-5f09-4c73-91d1-d1bbbbb0d22&groupId=41671

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

<http://www.paho.org/Spanish/HDP/hdw/chile-gol.PDF>

<http://www.usc.es/congresos/xiirem/pdf/101.pdf>

<http://es.scribd.com/doc/78093368/DESIGUALDADES-DE-GENERO-EN-EL-MERCADO-LABORAL>

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032011000200005&script=sci_arttext

http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/genter/oit_igu/poloit/masmejor/index.htm

http://www.filo.unt.edu.ar/rev/temas/t2/t2_web_art_bergesio_mujees_visiblemente.pdf

http://ipsnoticias.net/_focus/mujer/IPS_Gender.pdf

http://codex.comex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/ERPRDDYMR93D3KT4F3PARJL13K1GC.pdf

http://www.mujeresdelsur.org/sitio/images/descargas/gtps_conway-y-otros_unidad_1.pdf

<http://www.artepepan.com.mx/webmujeres/biblioteca/Genero/LA%20PERSPECTIVA%20DE%20GeNERO.pdf>

http://estaticos.elmundo.es/documentos/2012/03/04/rge_sexismo.pdf

<http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf>

[http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/309/1/images/Manualparaelusoosexistadellenguaje%20completo\(1\).pdf](http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/309/1/images/Manualparaelusoosexistadellenguaje%20completo(1).pdf)

<http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>



CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integacion/sociodemografico/mujeresyhombres/2011/myh2011.pdf

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/enut09.asp>

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

<http://www.utim.edu.mx/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>

<http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/GAP-Web-OK-Accss.pdf>

http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/igualdad/docs/consulta_cedaw.pdf

http://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo6_r4.htm

http://www.idoe.com.mx/LEYES_CON_DISC_TRAB.pdf

<http://www.colson.edu.mx:8080/portales/docs/Equidad%20de%20g%20E9nero.pdf>

<http://aijdtssgc.org/2007/11/07/la.mujer.mexicana-y-el-derecho-al-trabajo/>

<http://mexico.cnn.com/salud/2011/09/02/la-pesadilla-de-la-discriminacion-en-el-trabajo-para-las-mexicanas>

<http://mexico.cnn.com/nacional/2010/07/13/las-mujeres-en-mexico-trabajan-casi-20-horas-semanales-mas-que-los-hombres>

<http://es.scribd.com/doc/85513946/Encuesta-sobre-Discriminacion-contr-Mujeres-Enadis-2010>

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/discriminacion/index.html>

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Potal/madig/igualdad/index.html>

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/derechos/index.html>

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHETT-1-DQEH2707.pdf

http://webs.uvigo.es/pmayobre/descargar.libros/evangelina_garcia-prince/politicas.pdf

http://www.conapred.org.mx/redes/index.php?contenido=noticias&id=257&id_opcion=108&op=214

<http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/PensamientoIbero9.pdf>

http://www.sct.gob.mx/uploads/media/MEG_2003.pdf

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDFBibliografía



Anexos

PROYECTO: TRABAJANDO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE ACULCO, ESTADO DE MÉXICO

19 de Octubre del 2012.

A las 09:00 hrs. dio inicio el registro de asistencia en la Casa de Cultura del Municipio de Aculco, de los 25 miembros de la Administración Pública Municipal los cuales se reincorporaron a esta sesión, con el objetivo de continuar el aprendizaje.

A las 9:05 hrs. la directora del Instituto Municipal de la Mujer del H. Ayuntamiento de Aculco, **Lorena Ruiz Tovar**, presentó al Presidente **Marcos Javier Sosa Alcántara**, quien asistió a **ENTREGAR RECONOCIMIENTOS** al personal que participó en estas capacitaciones.

A las 10:30 hrs. el Magistrado Luis César Fajardo de la Mora y la Lic. Jacqueline García Vázquez continuaron con la sesión.



Una vez que finalizó la entrega de reconocimientos se invitó a los asistentes a tomar su lugar para iniciar con la última sesión. Se les recordó el uso libre del *coffe break*.

En esta clase se inició con el tema:

"IMPACTO EN EL DESARROLLO LOCAL CON IGUALDAD DE GÉNERO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APM".

GÉNERO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APM".

A las 9:45 hrs. el Magistrado Luis Cesar Fajardo de la Mora explicó que la discriminación de género afecta de mayoritariamente a las mujeres, la **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, utiliza la noción de **discriminación contra las mujeres**, como una afirmación política y jurídica de la desigualdad que estas afrontan y sobre las cuales el Estado debe actuar para combatirla y erradicarla.

A las 12:00 hrs. se les invitó a tomar un receso de 20 min.

A las 12:20 hrs. se reincorporó la sesión del tema:

"IMPACTO EN EL DESARROLLO LOCAL CON IGUALDAD DE GÉNERO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APM".

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

A las 14:00 hrs. se le invitó a tomar sus alimentos.

15:00 hrs. se continuó con la dinámica llamada: **¿QUÉ TE LLEVAS DE ESTA CLASE?**

Al terminar la sesión se le pidió a tres personas que quisieran dar su experiencia de lo aprendido del tema: **"IMPACTO EN EL DESARROLLO LOCAL CON IGUALDAD DE GÉNERO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA APM"**.



Al término de la presentación se preguntó sobre las dudas o comentarios. Se pasó la encuesta de calidad y concluyó la sesión a las 17:00 hrs., no sin antes enfatizar en que l@s participantes deben reforzar sus conocimientos aprendidos.



Cédula 10**Entrevista a personal de la Administración Pública Municipal.**

Por favor responda con honestidad las preguntas que se le hacen a continuación.

1. ¿Sabe usted cuantas horas labora una mujer dentro y fuera de casa?
-Profesionalmente 8 -En casa no tiene horario
-Obrera 10
2. ¿Sabe que son los Estereotipos y Roles de género?
Actividad marcada según su género.
3. ¿Cómo definiría el rol del hombre dentro del hogar?
-Aportar los gastos de casa, educación, alimentación etc., apoyar la educación de hijos.
4. ¿Cómo definiría el rol de una mujer dentro del hogar?
Es el pilar de la familia por ser la responsable de conservar la familia.
5. ¿Cree usted que exista la diferencia salarial entre un hombre y una mujer?(Realizando el mismo trabajo)
Si.
6. ¿Cuáles son las dificultades que cree usted pueda sufrir una mujer en su ámbito laboral?
-No valorar la capacidad de la mujer
-Acaso
7. ¿Sabe usted a que se le denomina Techo de Cristal?
Barrera invisible que el hombre cree que una mujer no puede superar por ser dominio del hombre.
8. ¿Qué es para usted la discriminación?
No darle el valor correspondiente a cada persona independiente de su color, condición, etc.
9. ¿Conoce alguna mujer o usted ha sido víctima de hostigamiento sexual en su ámbito laboral?
No.
10. ¿Qué medidas cree que debería llevar a cabo el H.Ayuntamiento de Aculco, para evitar Discriminación hacia las mujeres?
Darles información sobre el tema, instituciones que les ayuden enfrentar la problemática.

Nombre LIC.CARMEN RAMÍREZ MARIANO
 Edad 36 Sexo M F X
 Grado de escolaridad LICENCIADA
 Estado civil SOLTERA Fecha 26 / NOV / 2012
 Puesto en el Ayuntamiento T.M

PROYECTO: TRABAJANDO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE ACULCO, ESTADO DE MÉXICO.		
Taller 1	Sede:	Instructor/a:
"CLIMA LABORAL Y LENGUAJE INCLUYENTE".	Aculco	Lic. Luis Cesar Fajardo de la Mora Lic. Jacqueline García Vázquez

Objetivos	
General/Competencia	Específicos (Resultados de Aprendizaje)
Las y los servidores aprenderán a reconocer el Clima Laboral y lenguaje Incluyente para llevarlo a cabo en su vida.	<ul style="list-style-type: none"> Conocerá lo relacionado al Clima laboral y Lenguaje Incluyente Identificará instrumentos internacionales

Participantes:	
Perfil y características	Capacitar a las y los servidores públicos del ayuntamiento de Aculco.
Conocimientos y habilidades previos	No se requieren conocimientos previos.
Productos	-Informe de Resultados en el Formato Anexo -Sistematización de los talleres -Documento del Marco Normativo (Bandos y Reglamentos) Plan de Seguimiento de la IMM a Compromisos Adquiridos

Tema	Estrategias de aprendizaje		Técnicas Instruccionales	Recursos o Material Didáctico	Propuesta de Evaluación	Tiempo	
	Instructor/a	Participante				Parcial	Total
Registro de los participantes				Lista de asistencia		20 min.	20 min.
Presentación	Hace la presentación general de la sesión		Presentación Verbal		Verbal	45 min.	65min
Sondeo de conocimientos sobre el tema: CLIMA LABORAL Y LENGUAJE INCLUYENTE	Preguntará sobre el conocimiento general del tema.	Dan sus opiniones y ejemplos de la vida diaria.	Lluvia de Ideas	Rotafolio Plumones	Pretest	120 min.	185min
R e c e s o / C a f é						20 min	205min
Se continuo con el tema: CLIMA LABORA Y LENGUAJE	Expositiva		PPT	Computadora, cañón		100 min	305min

CAPACITACIÓN Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ACCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL (APM)

Tema	Estrategias de aprendizaje		Técnicas Instruccionales	Recursos o Material Didáctico	Propuesta de Evaluación	Tiempo	
	Instructor/a	Participante				Parcial	Total
INCLUYENTE							
C o m i d a						60min	365min
Actividad Película: HELP			Visual	Computadora, cañón		60min	425min
Comentarios sobre la sesión. Evaluación final	Expositiva	Dudas y comentarios sobre la sesión	Verbal			20 min	445min
Encuesta de Calidad	Expositiva			Impresas, bolígrafos		20 min	465min
Cierre de la sesión	Últimos comentarios				Oral	15min	480min