



**FODEIMM 2012**

**COSCOMATEPEC DE BRAVO VERACRUZ  
INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES COSCOMATEPECANAS**

**SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN  
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL DE  
COSCOMATEPEC, VERACRUZ**

**Coscomatepec de Bravo, Veracruz. 2012**

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

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



La desigualdad entre los hombres y las mujeres continúa siendo una característica de la vida social, económica y política de la región de América Latina y el Caribe. A pesar de algunos movimientos positivos a favor de las mujeres—en la educación, legislación con respecto al trabajo, y la participación en el mercado laboral—el desempleo femenino sigue siendo alto y el trabajo de la mujer se concentra en sectores limitados y en los niveles más bajos, lo cual lleva a marcadas diferencias en cuanto a la remuneración entre los hombres y las mujeres. Las mujeres tampoco tienen suficiente representación, continúan enfrentándose a grandes obstáculos cuando intentan acceder a un crédito o a otros recursos financieros y técnicos; y aquellos comercios establecidos por las mujeres son, en general, más pequeños que los de los hombres. Estas diferencias son perjudiciales para las mujeres y para la economía local y nacional. Surgen, en parte, a raíz de los problemas asociados con la necesidad de conciliar la vida familiar y la vida laboral, las actitudes sociales y los prejuicios acerca de los roles apropiados de género y las dificultades de movilización y acceso. Estas desigualdades también surgen en virtud del fracaso de las estrategias de desarrollo para tratar adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres, desarrollarlas sobre la base de su experiencia y sus habilidades, y facilitarles su plena participación en programas y proyectos municipales<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Notas técnicas sobre la igualdad de género en el desarrollo municipal Experiencias de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo Unidad de Género y Diversidad.

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

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



El tema de cultura institucional es un aspecto que ha ido adquiriendo fuerza por estar ligado a los cambios sociales que distinguen al mundo moderno, así como a las preocupaciones de los administradores por buscar que sus instituciones se vuelvan eficientes y efectivas. Esto implica adentrarse en los rincones de la conciencia de las personas involucradas, es decir, las y los empleados y funcionarios/as de la Administración Pública, estudiar cómo suceden los procesos, hasta lograr una comprensión profunda de su forma esencial<sup>2</sup>.

Para el apartado de Capacitación y Cultura Institucional de la Administración Pública Municipal fue necesario realizar diversas actividades cuyo resultado deseado sería que el gobierno municipal contase con un Programa de Cultura Institucional, que transforme sus normas y formas de organización e incluya propuestas de mejora de las relaciones de género en los siguientes ejes: 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; tal como se enuncia en la cédula 10.

Para poder llegar a abordar los temas con la población objetivo se tomaron en cuenta a diferentes personas de la Administración Pública Municipal: Presidente municipal, Secretaria, Síndico, Dirigentes de área y al personal operativo.

---

<sup>2</sup> Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, 2002

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

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



En primera instancia se realizaron convocatorias al personal de la Administración Pública Municipal a través del Instituto Municipal de las Mujeres. Si bien la asistencia fue regular a los talleres los asuntos laborales propios del municipio dificultaron la permanencia del personal, sin embargo se cumplieron con las temáticas propuestas en la ficha de esta actividad. En todo momento se procuró generar en el grupo un ambiente de cooperación y de sensibilización sobre el papel que las mujeres y los hombres, en tanto funcionarias/os públicos, tienen para con el municipio, la población y el cumplimiento de diversas normas que promueven una cultura institucional incluyente y equitativa.

Las temáticas desarrolladas fueron:

- Clima laboral
- Comunicación incluyente
- Lenguaje no sexista
- Selección y promoción del personal
- Prestaciones equitativas
- Oportunidades de ascenso al personal
- Capacitación y formación
- Conciliación entre la vida laboral, institucional, personal y familiar.
- Impacto en el cumplimiento de la misión y visión municipal
- Impacto en el desarrollo local con igualdad de género.
- Institucionalización de la Perspectiva de Género en la APM y desarrollo local y humano.

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

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



No fue difícil abrir los temas a las y los asistentes, sin embargo, a lo largo de todas las sesiones se abrieron espacios de reflexión donde se analizaron muchas actitudes, comportamientos, costumbres y prácticas comunes en la población, en las mujeres y hombres que se trasladan al trabajo público. En algunos momentos tanto mujeres y hombres se hicieron cuestionamientos sobre estas propias vivencias donde han experimentado desigualdades, discriminación, exclusión, etc. Esto a pesar de encontrarse en una administración pública municipal que ha permitido un acceso a puestos de decisión equitativo para mujeres y hombres.

Las mujeres del grupo se identificaron en desventaja respecto a sus compañeros varones. Por su parte los varones del grupo se supieron conscientes de la inclusión de sus compañeras mujeres en el ámbito laboral, en un sentido de fondo lo consideran como un requisito o una norma por cumplirse más que una condición que debe respetarse en términos justos.

Otra de las actividades realizadas fue la entrevista a 100 trabajadores y trabajadoras de la administración pública municipal. En esta encuesta se buscó conocer las dificultades que se les presentan a las mujeres dentro de la misma APM en el ejercicio de su labor como servidoras públicas, estas dificultades versaron en cuestiones sociales, personales y las propias de su labor como trabajadoras.

Además pudo obtenerse información de la capacitación en los diversos talleres a las y los servidores públicos, en donde el objetivo siempre fue el generar habilidades y herramientas

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

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



necesarias para respaldar un proceso de transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública.

Con la realización de estas actividades pudimos conocer diferentes puntos de vista sobre la vivencia de mujeres y hombres, desde sus condiciones personales, de formación, de percepción y de prácticas que favorecen un clima laboral, en un sentido amplio, con la inclusión equitativa de mujeres y hombres, el acceso a recursos simbólicos, materiales y humanos para un desarrollo desde la Administración Pública Municipal más equitativo e incluyente.

Como resultado final de esta actividad no solo se definió una propuesta de Plan de Cultura Institucional, sino que también se abrió un espacio para que el personal del municipio iniciara con un proceso sensibilizador y reflexivo, que si bien puede ser largo, puede representar la formación de agentes de cambio dentro de la Administración Pública Municipal.

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

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