

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO  
DE JIQUIPILAS, CHIAPAS 2012**

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO  
DE JIQUIPILAS, CHIAPAS 2012**

CONTENIDO	Página
INTRODUCCIÓN	1
<b>SECCIÓN I. MARCO NORMATIVO</b>	10
<b>SECCIÓN II. MARCO CONCEPTUAL</b>	14
<b>SECCIÓN III. LA FUNCION PÚBLICA MUNICIPAL Y LA EQUIDAD DE GÉNERO</b>	29
<b>SECCIÓN IV. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO Y ANALISIS DE LA CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL</b>	45
<b>SECCION V. OBJETIVOS ESTRATEGICOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCION E INDICADORES</b>	54

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL AYUNTAMIENTO DE JIQUIPILAS, CHIAPAS 2012

### INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) incorpora, en el 2008, el análisis de la Cultura Institucional en el marco del Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012. El INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública (SFP), aplican por primera vez el cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género a todas las dependencias de la Administración Pública Federal (APF).

En ese año el cuestionario se aplicó en 258 instituciones de la APF, de las cuales 240 cumplieron el proceso de validación con una participación de 277 mil 89 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 116 mil 318 son mujeres (42%) y 160 mil 771 hombres (58%).

Con la incorporación de este tema se pretende transformar la Cultura Institucional de las Dependencias y Entidades que integran la administración pública, en los tres niveles de gobierno, para fortalecer la transparencia, el combate a la corrupción y a la construcción de condiciones que posibiliten la igualdad política, económica, social y cultural entre mujeres y hombres.

Para esta tarea, cada dependencia elabora y publica un Programa de Cultura Institucional donde se deben desarrollar los siguientes factores estratégicos:

1. **Política y Deberes Institucionales.** Que pretende incorporar la perspectiva de género en la Cultura Institucional para que guíe a la Administración Pública a todos los niveles, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
2. **Clima Laboral.** Que significa construir y fomentar un clima laboral que permita a la Administración Pública, a todos sus niveles, tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
3. **Comunicación Incluyente.** Que significa fomentar una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Municipal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación, eliminando el lenguaje sexista.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

4. **Selección de Personal.** Para establecer una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, fundado en competencias, sin discriminación de género.
5. **Salarios y Prestaciones.** Que significa contar con una Administración Pública, en todos los niveles de gobierno, en donde los salarios y prestaciones se otorguen con base a criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar diferencias entre mujeres y hombres.
6. **Promoción Vertical y Horizontal.** Que es asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Municipal.
7. **Capacitación y Formación Profesional.** Que significa impulsar una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
8. **Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional.** Esto es garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública.
9. **Hostigamiento y Acoso Sexual.** Significa establecer mecanismos para combatir las prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública.

El Programa de Cultura Institucional (PCI) es una estrategia que impulsa la transformación del quehacer público institucional, en el día a día, proponiendo un cambio que introduzca prácticas de gobierno con calidad y calidez, de eficiencia y eficacia y transparencia, desde una perspectiva de género.

Asimismo, con la incorporación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) a la Constitución del Estado Libre y Soberano de Chiapas, es tarea de sus gobernantes, tanto a nivel estatal, como municipal, observar que las instituciones refuercen y consoliden una nueva cultura institucional.

Dado que la Cultura Institucional (CI) es un proceso dinámico y cambiante, el Programa de Cultura Institucional (PCI) también lo es, por lo que es susceptible a cambiar, y ser sujeto a constante revisión, ya que los dirigentes de la administración pública cambian por mandato popular cada tres años en la administración municipal.

Los ejes centrales en que se basa un PCI para el Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas, son lo que a continuación se señalan:

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

1. Integrar el Programa de Cultura Institucional a los programa de calidad de la gestión municipal.
2. Promover la cooperación interinstitucional, al interior y exterior de la estructura de gobierno municipal.
3. Incidir de manera directa en las instituciones, tanto públicas como privadas, que promuevan e impulsen su cumplimiento.
4. Establecer lineamientos y mecanismos de evaluación y seguimiento.

### **Los principios de las nuevas políticas públicas**

Ante esto las nuevas políticas públicas han incorporado la perspectiva de género, reconociendo la importancia y significado que tiene la participación de las mujeres en el desarrollo de sus barrio, su colonia, su ciudad y todo la transformación económica, política y social, pasando de ver a las mujeres como sujetos pasivos, a incorporarlas desde una visión del género en el desarrollo, como participes de las políticas públicas desde el ámbito de sus propias demandas y necesidades.

Hoy una política pública carente de la perspectiva de género, no es una política pública completa, de ahí que desde el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas Solidario y los Planes Municipales de Desarrollo incorporan las demandas de las mujeres, con programas específicos para atender dichas demandas

Esto requiere de la continua renovación de las políticas públicas, que se traducen en planes y programas, en presupuestos para la mejora institucional con enfoque de género, que permitan la inclusión en la toma de decisiones y políticas que afectan a las mujeres, lo que hace indispensable, la generación de consensos y acuerdos para incorporar el género en el mainstreaming en la cultura institucional, que permita la generación de buenas prácticas, su monitoreo y evaluación: fortalezas y debilidades internas, oportunidades y amenazas externas , cuyo propósito general es hacer de las políticas públicas, políticas de igualdad con impactos efectivas en la igualdad de géneros. No significa que no se realicen acciones específicas y directas a favor de las mujeres, éstas últimas son claves, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todo los niveles de la administración pública.

Aunque se ha avanzado, sigue existiendo una brecha de desigualdad en materia de género, en aspectos de violencia y discriminación por razones de género, salud, educación, cuestiones laborales, acceso a la justicia y desarrollo humano. Mismas que obstaculizan la incorporación y posicionamiento de las mujeres en la

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

estructura social y en la aplicación de sus derechos sociales, civiles y políticos, que impiden tener una sociedad más equitativa.

Un aspecto central es el combate a la violencia de género que impacta sensiblemente en las tasas de mortalidad, pobreza, rezago, atraso, desarrollo y economía de los países y de las regiones, ya que espacios de mayor participación de las mujeres garantizan una mejor convivencia y fortalecimiento del tejido social.

### **Mainstreaming de género**

Implica impulsar una nueva cultura institucional, con nuevas concepciones, ideas, valores y prácticas que impulsen la reducción de la amplia brecha de desigualdad, el avance de la perspectiva de género en las políticas públicas internas y externas, la incorporación de los marcos normativos y las normas laborales, así como las estrategias y herramientas que permiten la construcción de consensos y la construcción de acuerdos, la formación de agentes de cambio social, la planeación estratégica orientada a las acciones positivas y buenas prácticas. Seguido de la instrumentación del proceso de cambio y aprendizaje, la evaluación y monitoreo de las políticas y prácticas mediante indicadores y mecanismos con enfoque de género, que permitan incorporar el maistreaming de género en la cultura institucional.

## **ANÁLISIS: CUESTIONARIOS DE ENTRADA**

### **OBJETIVO**

Este cuestionario tiene el objetivo de construir un Programa Cultura Institucional en el H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas de manera participativa, es importante que los funcionarios y funcionarias se encuentren implicados en el diseño, puesto que tendrán parte de responsabilidad en la ejecución del Programa. El objetivo no es tanto evaluar al funcionariado, sino el grado de implicación que puedan tener en el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación del documento que recoja las pautas de cultura institucional. Además, el análisis de los cuestionarios es una herramienta imprescindible para trazar el documento final de todo el proceso.

### **FICHA TÉCNICA**

Ámbito: H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas

Universo: Funcionariado de Jiquipilas, Chiapas de ambos sexos mayor de 18 años de edad.

Tamaño de la muestra:

Diseñada: 80 entrevistas.

Realizada: 50 entrevistas.

Afijación: Proporcional.

Ponderación: No procede.

Puntos de Muestreo: H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas.

Procedimiento de muestreo: no probabilístico, muestreo opinático.

Error muestral: Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y  $P = Q$ , el error real es de  $\pm 2,0\%$  para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Fecha de realización: Del 15 al 30 de agosto de 2012.

## ANÁLISIS

Para comenzar el análisis, se darán unos datos básicos sobre el cuestionario, consta de trece preguntas, en las que se contemplan respuestas abiertas, cerradas y de múltiple respuesta. Las alternativas de respuesta son desde categorías ordinarias y nominales Debido a la diversidad e imposibilidad de categorizar

Es un documento sólido estadísticamente hablando, se procederá a un análisis minucioso de cada una de las cuestiones.

P1. *Género se refiere a...* esta cuestión tiene dos alternativas de respuesta y los encuestados deben señalar si la definición se ajusta a “género” las opciones son “sí” “no” y “no sé”. La primera definición *los roles de los hombres y las mujeres y a sus relaciones en una sociedad* es elegida por el 40% de los encuestados, mientras que la segunda opción *las características biológicas y universales de los hombres y las mujeres* fue elegida por el 40% del funcionariado público. Aparte de lo señalado hay dos puntos importantes, por un lado el 10% de los encuestados señala las dos opciones como válidas y por otro el bajo porcentaje que responde que no lo sabe o que no contesta, apenas alcanza el 10% entre ambas alternativas de respuesta.

P.2 *La equidad de género implica...* esta afirmación consta de seis alternativas de respuesta en la que el funcionariado puede elegir más de una opción. El 80% de los encuestados señalan que la equidad de género se refiere a *la igualdad entre hombres y mujeres*; esta opción esta seguida por el 70% que cree que se refiere *al mismo acceso a la participación en la toma de decisiones*. La alternativa de respuesta menos señalada por el funcionariado del municipio es *la adopción de valores basados en la equidad* que solamente fue escogido por el 20% de los encuestados que fueron aquellos mismos que señalaron todas las alternativas de respuesta como válidas. Es reseñable como ningún encuestado dejó en blanco la pregunta.

P.3 *La transversalización del enfoque de género* admite cuatro alternativas de respuesta en la que los encuestados pueden señalar varias opciones como válidas. Las opciones más señaladas son con el 65% *la equidad de género en el análisis, planificación, política y evaluación* y con el 40% *incluir el tema de género en todos los programas y proyectos* mientras que por el contrario solo el 5% del funcionariado piensa que la transversalización del enfoque de género es *tener en cuenta el enfoque de género en informe* que a su vez, como pasa en la cuestión anterior son aquellos que han señalado la totalidad de las alternativas de respuesta.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

P.4 *¿Usted cree que existen diferencias de género en la oficina?* Esta pregunta tiene una categoría ordinal puesto que las alternativas de respuesta son “sí” o “no”. El 70% del funcionariado del H. Ayuntamiento de Jiquipilas, creen que existen diferencias entre hombres y mujeres en su puesto de trabajo, mientras que el 10% piensa que no existen diferencias de género en la oficina. Además de esto el 20% de los encuestados admite no saber si existen diferencias de género.

P.5 *¿Usted cree que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina?* Esta respuesta, al igual que la anterior, su categoría de respuesta es ordinal, en este caso el 80% del funcionariado piensa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina, por el contrario el 10% de los encuestados creen que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de desarrollo desde su puesto de trabajo. El 10% no sabe si hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollo en la oficina.

P.6 *Para Usted, ¿la equidad de género sería una ventaja? ¿Por qué?* Esta pregunta se va a analizar desde dos vertientes, porque un lado la primera cuestión sobre si cree o no en la ventaja de la equidad de género y posteriormente las causas de la creencia sobre la ventaja de la equidad. De los funcionarios encuestados en el H. Ayuntamiento de Jiquipilas, el 60% piensan que la equidad de género sería una ventaja, mientras que el 30% cree que no sería una ventaja la equidad de género y el 10% de los encuestados no saben si sería una ventaja la equidad de género.

En lo que respecta a las razones de que la equidad de género sea una ventaja destacan para aumentar las oportunidades y hacer del puesto de trabajo un lugar más justo. Los que no creen en la equidad como una ventaja admiten que las ideas y los conocimientos no guardar relación alguna con la equidad de género.

P.7 *¿Usted cree que el género favorece a las mujeres y no a los hombres? ¿Por qué?* Esta pregunta alberga un sub pregunta de tal modo que primero se analizará la primera de ellas que es de alternativa ordinal y posteriormente la segunda. Del funcionariado encuestado, señalan un 70% que el género no favorece únicamente a las mujeres, sino a ambos sexos. El 20% de los encuestados aseguran que el género favorece a las mujeres y no a los hombres. Las razones que encontramos a los datos no son numerosas el 10% de los encuestados prefiere no contestar, lo que lo hace en sentido afirmativo dicen que el género beneficia solo a las mujeres porque así consiguen ventajas en el puesto de trabajo, y los encuestados que niegan que el género favorezca únicamente a las mujeres aseguran que enriquece a la sociedad en su conjunto.

P.8 *Se tiene en cuenta los problemas de las mujeres en la Oficina* para este enunciado se contemplan cinco alternativas de respuesta de las cuales se puede elegir más de una respuesta. Las opciones más elegidas por el funcionariado con

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

un 50% *facilita posibilidades de estudio y superación*; seguida con el 30% *recogida de niños*. El resto de opción apenas y cuenta con representatividad, pero sí es interesante destacar que el 20% del funcionariado señala las cinco alternativas de respuesta en negativo, asegurando que no se tienen en cuenta los problemas de las mujeres en la oficina ni en facilitar posibilidades de estudio y superación; ni en la recogida de niños; ni en la flexibilidad de horarios; ni en la situación laboral; ni en facilidades del transporte.

P.9 *¿Usted cree que esta Oficina promueve los derechos y oportunidades iguales para hombre y mujeres? ¿En qué sentido?* En esta pregunta, se subdivide entre la primera de ellas que es ordinal y la segunda que explica la causa de la categoría ordinal anteriormente elegida. El funcionariado que piensa que el H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres es el 60% de los encuestados, mientras que el 30% creen que el H. Ayuntamiento no promueve los derechos y oportunidades iguales para hombres y mujeres, además de esto, el 20% reconoce no saber si promueve o no los derechos y oportunidades.

En lo que a las razones respecta, en el caso afirmativo asegura que promueve la igualdad mediante el acceso al puesto de trabajo y por medio de las capacitaciones, sin embargo los que afirman que no promueve los derechos y oportunidades es porque favorecen a los hombres sistemáticamente con beneficios intangibles.

P.10 *¿Usted cree que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado en la oficina? ¿En qué? Relate un caso o ejemplo que haya acontecido en la oficina.* Esta cuestión se analizará teniendo en cuenta en primer lugar la pregunta ordinal y posteriormente se analizarán los relatos o ejemplo. El 20% del funcionariado afirma que hombres y mujeres reciben un trato diferenciado en el H. Ayuntamiento de Jiquipilas, por el contrario el 60% de los encuestados asegura que hombres y mujeres no reciben un trato diferenciado. El 20% admite no conocer si existe o no trato diferencia entre sexos.

En las razones o ejemplos de trato diferenciado, el funcionariado no relató casos personales o específicos sino más bien cuestiones generales como la preferencia a la hora del ascenso de categoría profesional o el salario más elevado para hombres. Los encuestados que no ven trato diferencial admiten que existe la igualdad en la actual administración del H. Ayuntamiento de Jiquipilas.

P.11 *¿Considera Usted que los asuntos de género constituyen un tema sólo para mujeres? ¿Por qué?* En esta pregunta la categoría de respuesta es ordinal, y posteriormente se argumenta sobre la opción elegida. El 70% del funcionariado del H. Ayuntamiento afirma que los asuntos de género no es un tema exclusivamente de mujeres, mientras que el 20% cree que son temas de mujeres

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

y el 10% prefiere no contestar a la cuestión. En las razones que aseguran que no es una cuestión de mujeres lo relativo al género resaltan que hombres y mujeres comparten el mismo espacio en la sociedad y se tienen que respetar; también se repite que los hombres deben conocer los temas de género para poder cambiar sus aptitudes; y que el conocimiento sobre los temas de género mejoraría las condiciones laborales de la mujer.

P.12 *¿Le gustaría participar en un Taller sobre Género?* Esta pregunta es ordinal, los encuestados deben contestar si les gustaría o no, participar en un taller sobre género, a los cuál respondieron el 70% afirma que sí que le gustaría participar en un taller sobre género, mientras que el 20% no le gustaría asistir al taller y el 10% no contesta sobre su preferencia de participar en un taller de género.

P.13 *¿Cuáles son sus iniciativas para mejorar la equidad de género en su oficina?* El tipo de pregunta es abierta, de tal modo que el funcionariado puede expresar libremente como influiría en la equidad de género desde el H. Ayuntamiento. Por la diversidad de caso es dificultoso aplicar los porcentajes, por lo que se empleará las respuestas más repetidas y similares.

Las iniciativas del funcionariado serían ampliar las capacitaciones y talleres de género, centrándose en los altos mandos; aplicar los valores de compañerismo e igualdad entre el propio funcionariado; y que los puestos de más poder estén ocupados por mujeres para que el conjunto de la población comprenda que la mujer es válida para dirigir.

## SECCION I. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta el Programa de Cultura Institucional (PCI) se basa en los acuerdos internacionales a partir de que México signa, en 1995, la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing, China, en donde nuestro país se compromete a integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, en sus planes, programas y proyectos de gobierno.

A nivel nacional, se tiene como marco normativo para la acción para incorporar el enfoque de género, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que en su Eje Rector 3, Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En las estrategias 4.3 y 4.5 del objetivo 4 perteneciente al Eje Rector 5 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, se plantea la profesionalización del servicio público para mejorar el rendimiento de las estructuras de la Administración Pública Federal.

NORMATIVIDAD	FECHA
Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres	22 de Abril de 2010
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	7 de Mayo de 2010
Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	7 de Junio de 2010
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2010 (PROIGUALDAD)	7 de Julio 2010
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	10 de Agosto de 2010
Compilación de los Principales Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos de las Mujeres	8 de Septiembre de 2010
Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas	8 de octubre de 2010

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes	5 de noviembre de 2010
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del D.F.	7 de diciembre de 2010
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ( NL )	7 de diciembre de 2010
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	11 de enero de 2011
Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	7 de febrero de 2011
Norma Oficial Mexicana contra la Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres, Criterios para la Prevención y Atención	10 de Marzo de 2011
NMX Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres	8 de Abril de 2011

A nivel estatal el Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012, se plasma en el Eje 2. Desarrollo Social y Combate a la Pobreza, en el apartado 2.4 Igualdad de oportunidades y Equidad de Género en donde se establece el compromiso de los organismos públicos de incorporar la perspectiva de género con metas específicas y cuantificables como:

1. Ser partícipe de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres, como política pública del Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012, programas sectoriales y planes municipales de desarrollo.
2. Considerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres como política pública de los planes, programas, proyectos y acciones que se realicen en el ámbito de su competencia, tanto en lo institucional, como en la ejecución

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

de la política pública, considerando los recursos necesarios para su ejecución.

3. Procurar que en ámbito privado y social se elaboren acciones a corto, mediano y largo plazo, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y una vida libre de violencia hacia las mujeres.
4. Formar parte activa del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
5. Promover la creación de los mecanismos institucionales necesarios para la atención de los temas de género en el ámbito de su competencia.
6. Implementar un programa de institucionalización de la perspectiva de género en las unidades administrativas del Poder Ejecutivo y promoverlas en el Legislativo y Judicial,
7. A través del cual se establezcan metas específicas y cuantificables para el corto, mediano y largo plazo, y formular un informe anual de los resultados obtenidos.
8. Garantizar la concordancia de leyes y normas en torno a los postulados establecidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, realizando la armonización de las leyes y normas existentes.
9. Promover la eliminación de cualquier tipo de violencia ocasionada por motivos de género, como agenda estatal y municipal prioritaria, a través de la prevención, atención y su erradicación.

Todo esto en el marco del cumplimiento de los Objetivos del Milenio, incorporados a la Constitución del Estado de Chiapas y centrados en los siguientes puntos.

1. Defensa de los Derechos de la mujeres
2. Igualdad de Oportunidades
3. Incorporación a la Economía
4. Transversalización de la Perspectiva de Género

**NORMATIVIDAD**

**FECHA**

Decreto de creación del Instituto Estatal de la Mujeres	(2001)
Plan de Desarrollo Chiapas Solidario	2007-2012
Acuerdo Estatal por la Igualdad entre Mujeres y Hombres	(2007)
Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas	(2007)
Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas	(2009)
Decreto de creación del SEDEM	(2010)

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

A nivel municipal en el Plan Municipal de Desarrollo 2011-2012, bajo el marco de la legislación de los Estados Unidos Mexicanos y de la normatividad de la Constitución del Estado Libre y Soberano del Estado de Chiapas y de sus reglamentos, incluye la transversalización de la perspectiva de género, considerando que la igualdad entre los géneros y autonomía de la mujer estarán presentes en todas las iniciativas y acciones de gobierno, para la atención de la violencia intrafamiliar y violencia de género, cuyo objetivo es “Garantizar la integridad de las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia de género en el municipio, mediante la intervención inmediata de la policía municipal”.

De esta manera el Programa de Cultura Institucional cuenta con todos los Marcos Normativos Estatales, Nacionales e Internacionales en materia de género ratificados por el Estado Mexicano. Siendo exigible su aplicabilidad en las instituciones públicas municipales, estatales, nacionales, así como eje de acción para los tres poderes del ejecutivo, las organizaciones de la sociedad civil; las instituciones académicas y organizaciones empresariales.

Podemos afirmar que para que los cambios puedan darse, y sean de manera permanente, es necesario no solo la implementación de nuevas estructuras organizacionales y la modificación de los procesos al interior de ellas, sino también la implementación de cambios en la filosofía y los valores institucionales, que permee hasta la base de la propia organización, de manera que sustenten, apoyen y promuevan nuevas conductas, más incluyentes. Traducidas en acciones concretas que modifiquen la conducta y los procesos internos de las instituciones. La única forma que el cambio tenga éxito será cuando en la cultura institucional haya permeado la concepción de igualdad de géneros y lo que ello implica. Solo así se podrán tener nuevas conductas sostenidas sobre una sólida estructura organizacional, y su motivación y fundamento más profundo sobre una filosofía y desde luego nuevos valores.

## SECCION II. MARCO CONCEPTUAL

### Cultura Institucional

Los términos de cultura y cultura organizacional en general son términos acuñados, el primero por las ciencias sociales, y el segundo por las teorías del comportamiento organizacional. Sin embargo, no existe un consenso generalizado con respecto a su significado desde la perspectiva de género por lo que es necesario establecer una interpretación común de los mismos, al ser términos que necesitamos para comprender cómo se vive la perspectiva de género al interior de las instituciones públicas municipales, operadoras finalmente de las políticas públicas.

En principio, la cultura institucional se define como el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que media la interacción entre mujeres y hombre, y con otras personas externas a la misma. En la actualidad existe una clara necesidad que estas instituciones deben adaptarse a un nuevo entorno de demandas de carácter social, económico, político y jurídico, en donde la sociedad de la información y del conocimiento genera nuevas oportunidades y amenazas para las instituciones, así como analizar sus fortalezas y debilidades internas para enfrentar nuevos retos para sus espacios de atención, lo que impacta su oferta pública institucional y las políticas públicas implementadas interna y externamente, siendo rápidamente superadas o sustituidas por otras y otros actores sociales y transformaciones del entorno.

Es por esto que la cultura institucional se interpreta como el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones, tanto de carácter público, como privado.

En este conjunto de conceptos están representadas las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización, comportamientos que pueden o no estar alineados con los objetivos institucionales, incluso que a veces permean o no al resto de la organización.

Una nueva cultura institucional es demandada en la administración pública, particularmente en la estructura de los gobiernos municipales, ya que son estos el eslabón fundamental que atiende y concreta las políticas públicas, por ser el nivel de gobierno que tiene el contacto directo con la ciudadanía, con mujeres y hombres que conviven en un espacio común, en donde se conforma el tejido social, en donde hombre y mujeres interactúan en comunidad, con ideas, valores,



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

símbolos que conforman la cultura local y que acaba por afectar la cultura institucional de las organismos públicos del gobierno municipal.

Ante este nuevo reto, las nuevas políticas públicas han incorporado la perspectiva de género, reconociendo la importancia y significado que tiene la participación de las mujeres en el desarrollo de sus barrio, su colonia, su ciudad y toda la transformación económica, política y social, pasando de ver a las mujeres como sujetos pasivos, a incorporarlas desde una visión del género en el desarrollo, como partícipes de las políticas públicas desde el ámbito de sus propias demandas y necesidades.

Hoy una política pública carente de la perspectiva de género<sup>1</sup>, no es una política pública completa, de ahí que desde el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo y los Planes Municipales de Desarrollo incorporan las demandas de las mujeres, con programas específicos para atender dichas demandas.

Esto requiere de la continua renovación de las políticas públicas, que se traducen en planes y programas, en presupuestos para la mejora institucional con enfoque de género, que permitan la inclusión en la toma de decisiones y políticas que afectan a las mujeres, lo que hace indispensable, la generación de consensos y acuerdos para incorporar el género en el mainstreaming en la cultura institucional, que permita la generación de buenas prácticas, su monitoreo y evaluación: fortalezas y debilidades internas, oportunidades y amenazas externas<sup>2</sup>, cuyo propósito general es hacer de las políticas públicas, políticas de igualdad con impactos efectivos en la igualdad de géneros. No significa que no se realicen acciones específicas y directas a favor de las mujeres, éstas últimas siguen siendo fundamentales, dado que hay demandas urgentes que atender, pero hoy es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todo los niveles de la administración pública.

A partir de lo anterior y considerando que en los procesos de planeación estratégica de las instituciones públicas y la instrumentación de acciones, seguimiento y evaluación de las mismas, frecuentemente carece de este enfoque en la cultura institucional, lo que ha impactado fuertemente sobre el escenario externo de la sociedad, por lo que se hace necesaria esta incorporación, de lo contrario se corre el riesgo de perpetuar la violencia de género a través de

---

<sup>1</sup> La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación un proyecto.

<sup>2</sup> El término gender mainstreaming o transversalización del enfoque de género es la estrategia que ha considerado el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, para avanzar en la igualdad de género. Este consiste en incorporar el enfoque de igualdad de género en todas las políticas públicas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

mantener la estructura institucional tradicional, tanto de la sociedad, como del aparato gubernamental.

Aun cuando se ha avanzado, sigue existiendo una brecha de desigualdad en materia de género, en aspectos de violencia y discriminación por razones de género, salud, educación, cuestiones laborales, acceso a la justicia y desarrollo humano. Mismas que obstaculizan la incorporación y posicionamiento de las mujeres en la estructura social y en la aplicación de sus derechos sociales, civiles y políticos, que impiden tener una sociedad más equitativa, incluso en las estructuras gubernamentales.

Un aspecto central es el combate a la violencia de género que impacta sensiblemente en las tasas de mortalidad, pobreza, rezago, atraso, desarrollo y economía de los países y de las regiones, ya que espacios de mayor participación de las mujeres garantizan una mejor convivencia y fortalecimiento del tejido social.

Es por esto que, siendo la perspectiva de género un asunto transversal en las políticas públicas de los gobiernos a todos los niveles, existe la necesidad de reducir mediante acciones afirmativas, las brechas de desigualdad en todos los ámbitos, como son la eliminación de la violencia por razones de género, la salud, la educación, oportunidad laboral, acceso a la justicia y desarrollo humano.

La desigualdad tiene costos elevados, que no sólo tienen que ver con la economía de un país, sino también con la ausencia de un ambiente propicio para que las personas disfruten de sus derechos fundamentales, como el derecho a una vida digna saludable y creativa, todos preceptos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El desarrollo de un país consiste en la libertad que gozan los individuos para elegir entre distintas opciones y formas de vida, poder adquirir conocimientos individual y socialmente valiosos, y tener los recursos necesarios para disfrutar de una vida decorosa. (PNUD, 2008).

El enfoque de género actualmente en las políticas pública, sin duda, se concibe como el "Mainstream de Género" y más recientemente como "Igualdad de Géneros en el Mainstream", que representa una propuesta conceptual, técnica y metodológica, que consolida los mejores logros y avances alcanzados en la materia<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Los criterios para considerar el mainstream de género es que en todas las acciones deben de visibilizar en su diagnóstico las desigualdades de género, las necesidades concretas e intereses generales de las mujeres. Deben de incorporar estrategias específicas encaminadas a transformar las relaciones desiguales, empoderando a las mujeres

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

## El género en el desarrollo

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de un proyecto.

Hoy por hoy, este enfoque, posee una importante influencia y penetración como una estrategia, global o sectorial, de intervención gubernamental orientada al logro de la igualdad de géneros en instituciones, organizaciones y contextos sociales, en la acción de la administración pública nacional y local, incluyen a las organizaciones e instituciones privadas así como en los organismos de cooperación internacional, como es visto es incluyendo a todo el conglomerado humano que representan las instituciones.

Se trata de modificar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económico, político, social, cultural y étnico.

El desarrollo humano se centra en las personas y reconoce sus distintas necesidades: de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, creatividad, libertad, participación, identidad, por lo que la perspectiva de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, como parte de una concepción de desarrollo que prioriza a las personas. Esto significa:

- ✓ **Redistribuir** equitativamente las actividades entre los sexos.
- ✓ **Valorar** de manera justa los distintos trabajos.
- ✓ **Cuestionar** las estructuras sociales y los valores que reproducen las desigualdades
- ✓ **Fortalecer** el poder de decisión de las mujeres

Para entender las relaciones de género las actividades de mujeres y hombres deben ser abordadas separadamente. Es decir, se deben analizar los roles productivos y reproductivos, y comunitarios que las mujeres y hombres desempeñan, al igual que se hace con los roles económicos y sociales llevados a cabo por los hombres. Examinándolos se comprenderá mejor sus necesidades y su implicación en la toma de decisiones sobre temas o actividades específicas.

Desde la perspectiva de género, se deben tener en cuenta los trabajos realizados por las mujeres y los hombres así como los roles asignados a cada nivel. Al nivel reproductivo las tareas necesarias para mantener el hogar y la satisfacción de las necesidades de cuidado de sus integrantes. Al nivel productivo, actividades por las cuales se puede recibir un pago, remuneración u otros valores. Al nivel de gestión

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

comunitaria, incluye las actividades de participación en la comunidad o espacios colectivos en el ámbito local, social y político.

El enfoque del género en el desarrollo propone el reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres y promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.

Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones. Se busca el “empoderamiento” de las mujeres y cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo. Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad y considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

Reconocer que las necesidades prácticas: están ligadas a la condición de las mujeres; una vida satisfactoria y falta de recursos y que, los intereses estratégicos: surgen de la posición de desventaja en la sociedad. Potencia el papel de las mujeres para que tengan más oportunidades, mayor acceso a los recursos y participación en la toma de decisiones. Adoptar un enfoque de género no significa abandonar las necesidades prácticas. Su satisfacción es un requisito para el “empoderamiento” de las mujeres. Se deben identificar y negociar las necesidades prácticas de mujeres y hombres, de tal manera que se aborden, al mismo tiempo los intereses estratégicos de las mujeres, ya que abordar también los aspectos referidos a la condición de las mujeres, que tiene que ver con las circunstancias materiales inmediatas en las que vive: ingresos, salud, vivienda, etc., con el fin de mejorar las condiciones de su vida cotidiana.

El análisis de género potencia la mayor participación posible tanto de mujeres como de hombres en todas las actividades de desarrollo. Uno de los objetivos de género en el desarrollo (GDE) es promover a las mujeres como agentes de cambio como planificadoras, gestoras, organizadoras, consejeras, miembros de comités y educadoras a varios niveles de la actividad del proyecto.

Esta perspectiva brinda la precisión analítica y operativa que requieren los objetivos de igualdad. El análisis de género que esta estrategia demanda parte de la premisa de que políticas públicas no son neutrales y por tanto tienen impactos diferenciales para los hombres y las mujeres. Ello obliga a diagnosticar las consecuencias que tienen las relaciones y desigualdades de género en los análisis socio económico y políticos a fin de evitar los sesgos discriminatorios en las políticas (García, 2003).

## GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La Comunidad Internacional, entre los que se encuentra México tiene firmados compromisos para eliminar la desigualdad de género para poder construir una sociedad más justa.

El compromiso internacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio estableció particularmente el Objetivo 3 del Milenio que es “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” y la Meta 1: Alcanzar la paridad de géneros en educación primaria y secundaria (2005), y en todos los niveles para el 2015.

El concepto de mainstreaming de género o género en el mainstreaming fue asumido explícitamente en la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995. La Plataforma de Pekín demanda a “los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente.”

“El avance de las mujeres y el logro del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres son temas de Derechos Humanos y condición para la justicia social y no deberían verse aisladamente como un tema de mujeres. Son la única vía para construir una sociedad desarrollada, justa y sostenible. El empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género son pre-requisitos para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y medioambiental de todos los pueblos” (Plataforma para la Acción de Beijing Párrafo 41).

Siendo urgente la generación de políticas públicas eficientes y efectivas que reduzcan las brechas de desigualdad existente entre hombres y mujeres, incorporando la noción de género en el desarrollo, (GED) teniendo como objetivo el posicionamiento de las mujeres en la estructura social, así como la aplicación de cinco tareas para incorporar el mainstreaming de género en la cultura institucional:

1. Un cambio en el concepto de igualdad de género, más amplio del existente. Que vaya más allá del discurso y que exista una real apropiación del mismo
2. Apartados específicos para que la equidad de género sea un verdadero mecanismos para que la integración de la perspectiva de género en la política pública del municipio y que tenga una prioridad sectorial.
3. -Transversalización del género, acabar con la inercia del lenguaje de las mujeres en el desarrollo, para pasar al enfoque del género en el desarrollo.
4. -Revisar y aplicar lenguaje no sexista, en el espacio público de la administración municipal.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

5. –Presupuestos. Que exista el compromiso de asignar un porcentaje para los programas de igualdad de género.
6. La incorporación de la perspectiva de género en la agenda pública municipal dominante.
7. La inclusión y la participación de las mujeres en instituciones y procesos de toma de decisiones del ámbito municipal.
8. Dar prioridad a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres
9. Un cambio en la cultura institucional y organizativa que incluya la perspectiva de género.

Todo ello implica impulsar una nueva cultura institucional, con nuevas concepciones, ideas, valores y prácticas que impulsen la reducción de la amplia brecha de desigualdad entre mujeres y hombres.

El avance de la perspectiva de género en las políticas públicas internas y externas, la incorporación de los marcos normativos y las normas laborales, así como las estrategias y herramientas que permiten la construcción de consensos y la construcción de acuerdos, la generación de agentes de cambio social, la planeación estratégica orientada a las acciones positivas y buenas prácticas. Seguimiento de la instrumentación del proceso de cambio y aprendizaje, la evaluación y monitoreo de las políticas y prácticas mediante indicadores y mecanismos con enfoque de género, que permitan incorporar del maistreaming de género en la cultura institucional.

Ninguna acción de política pública tiene efectos neutros cuando las personas destinatarias no están en igualdad de condiciones, por lo que se hace necesario:

**MEDIR** si se han logrado los objetivos

**ANALIZAR** las actividades

**PLANEAR FUTURAS ACCIONES** a partir de lo aprendido

Hay que evaluar el impacto de la intervención de las políticas públicas en las relaciones de género, independientemente de qué resultados, positivos o negativos, hayan tenido, porque lo que no se mide, no se conoce, no se controla y nunca se podrá mejorar.

Analizar el impacto de género implica estudiar los efectos conseguidos por la aplicación de una política pública, más allá de los objetivos propuestos, es decir, los cambios importantes y de largo plazo que se han introducido en la vida de los hombres y de las mujeres. Analizar el impacto de género implica estudiar los efectos conseguidos por la acción de desarrollo más allá de los objetivos

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

propuestos, es decir, los cambios importantes y de largo plazo que se han introducido en la vida de los hombres y de las mujeres. La posición de las mujeres mejora sustancialmente cuando ellas logran participar y tener voz relevante en las decisiones importantes para su vida, sus hijos y su comunidad, sobretodo en ámbitos que en el pasado les fueron negados.

Por otro lado es común encontrar que existe un lenguaje excluyente, por lo que hay que procurar ser incluyentes, ya que lo que no se menciona, no existe. También es importante que las mujeres tengan el acceso y control de recursos, beneficios y, con esto, mejorar sus oportunidades de desarrollo y plenitud.

### **NECESIDAD DE UN LENGUAJE COMUN**

Incorporar los temas de género en los diferentes ámbitos de la vida económica, social y política de una localidad requiere de una comprensión común de conceptos, por lo que presentamos el siguiente glosario de términos.

**Acceso:** participación, utilización y beneficio.

**Control:** dominio, la propiedad y el poder de decisión. (acceso no control)

**Recursos:** bienes y medios. Económicos o productivos (tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito); Políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización); y Tiempo (escaso para las mujeres).

**Beneficios:** retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

**Oportunidades:** las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, alcanzar metas

**Acciones afirmativas:** Estrategia destinada a la igualdad de oportunidades. Medidas que contrastan o corrigen aquellas discriminaciones o prácticas de sistemas sociales. Programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas.

**Análisis de género:** Proceso teórico- práctico. Analizar los roles hombres y mujeres (responsabilidades, acceso, uso y control sobre los recursos, problemas o necesidades, propiedades y oportunidades) para planificar el desarrollo con eficiencia y equidad y superar discriminaciones que limitan a la mujer.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

**Condición:** En las que se vive, la situación de vida de las personas, las necesidades prácticas (pobreza, acceso a servicios, a recursos productivos, a la salud, educación) - práctico

**Posición:** La ubicación y reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (inclusión, toma de decisiones, iguales salarios, accesos educación y a la capacitación estratégico.

**Desarrollo Humanos sostenible:** Proceso complejo que implica el mejoramiento social, económico, cultural y político de los individuos y la sociedad misma. Capacidad de la sociedad para satisfacer necesidades. Es “el proceso de ampliación de las opciones de la gente”

**División del trabajo:** Atribución diferencial que se hace de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, consecuencia la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Trabajo productivo vs Trabajo reproductivo

**Empoderamiento de las mujeres:** Consiste en dotar a las mujeres de mayor poder y control sobre sus propias vidas. Concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos, surge del interior. Posibles repercusiones en los hombres.

**Equidad:** El acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades.

**Género:** Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.

El género es una categoría utilizada para analizar cómo en una determinada sociedad se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales. El concepto de género, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

**El análisis de género:** Estudia las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder. El género, es elemento central en la construcción de las relaciones sociales de dominación.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

**Las Jerarquías de género:** Se expresan en el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuáles las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres.

**La categoría de género:** Permite así comprender que en las sociedades, lo femenino y lo masculino no son simples derivaciones de las diferencias biológicas, sino complejas construcciones sociales cargadas de significación, que se proyectan y activan en las estructuras discursivas y regulatorias de las sociedades.

**La desigualdad de género:** Es consecuencia de las jerarquías que mantienen y sostienen la subordinación de las mujeres. Se sustenta en las prácticas discriminatorias o de doble estándar, incorporada hasta el punto de pasar desapercibidas, que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones.

**Homofobia:** Temor y aversión a las personas (hombres y mujeres) homosexuales. Prioritariamente, usado para la aversión a los hombres homosexuales.

**Igualdad:** Condición de ser una cosa “igual” a la otra. Implica que debe haber paridad e identidad

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

**Igualdad de trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

**Igualdad de derechos:** Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.

**Misoginia:** Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres.

**Patriarcado:** El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la minimización de las mujeres y lo femenino.

**Poder:** Dominio, facultad o jurisdicción para mandar, definir, controlar y decir sobre algo a alguien. Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales,

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

permiten enajenar, explotar y oprimir a otra(o). Procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otra(os) desde un rango de superioridad. Quien posee la verdad, la razón y la fuerza.

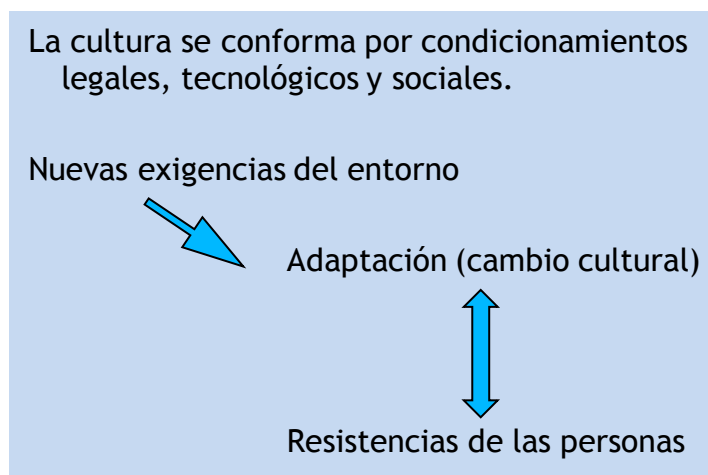
**Rol:** Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar.

**Transversalidad:** Transversalidad de género (en inglés mainstreaming) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. Que hombres y mujeres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con sus prioridades y las necesidades.

**Cultura:** Conjunto de valores, hábitos y costumbres que caracterizan a un grupo social.

**Cultura organizacional:** conjunto de creencias, valores, modelos de conducta y conocimientos que son compartidos por la mayoría de los miembros de una organización y son, asimismo, distintivos de ella (Bretones y Mañas, 2009).

### Cultura y Cambio Cultural



La cultura tiene ciertas funciones que pueden resumirse en:

1. Establece normas de comportamiento
2. Fortalece la imagen de identidad con el grupo y la organización
3. Incrementa solidaridad y cohesión de grupo (excluyendo a los “otros”)

Además que la cultura institucional tiene ciertas manifestaciones tanto internas, como externas.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

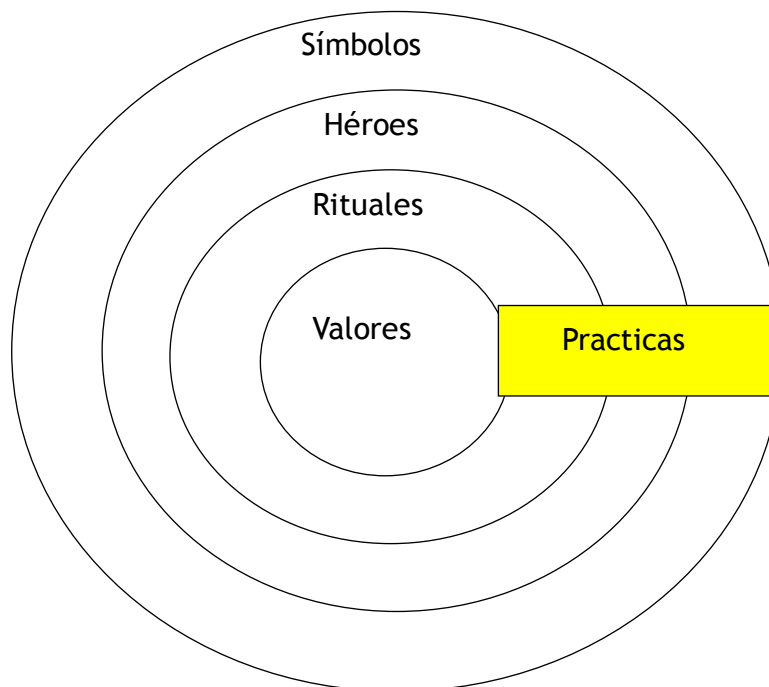
Al interior (poder y distancia)

- ✓ Tamaño y ubicación de despachos
- ✓ Espacios de aparcamiento reservados
- ✓ Claves informáticas con accesos diferenciados

Al exterior (imagen):

- ✓ Uniforme específico
- ✓ Actividades extralaborales
- ✓ Colores, mobiliario y otros elementos de identidad institucional.

### MODELO DE “CEBOLLA” DE HOFSTEDE



El modelo de cebolla de Hofstede es una herramienta útil para entender y clasificar los aspectos culturales más profundos de una organización.

La primera descripción de una institución que una persona recibe esta equivaldría a la “versión oficial”, es decir, el retrato que la institución (y particularmente de quien la dirige) quiere transmitir a través de su publicidad, folletos de información y publicaciones. Esta primera imagen puede representar la “piel” de la cebolla, o las manifestaciones explícitas de la cultura organizacional. Debajo de esta piel existen otros aspectos de la cultura organizacional que pueden estar presentes en “capas”, desde los significados externos más superficiales de la organización, hasta sus más profundos valores centrales (que

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

no son siempre fáciles de descubrir). Las capas externas y más superficiales pueden ser puntos muy significativos en los valores reales de la organización.

Según el modelo de cebolla de Hofstede, una cultura organizacional puede ser descrita conforme a varios factores, como: sus símbolos, héroes y villanos; sus rituales, estructura jerárquica y procesos, entre otros. Todas estas capas que cubren y envuelven, también proveen las claves para entender los valores de la institución, los principios fundamentales y las creencias estables que sirven de base para su práctica; éstas determinan qué es realmente importante y deseable, ya que la gente lo piensa y siente como bueno, pero está poco valorado en la organización. Vale la pena establecer la diferencia entre los valores como “aspiraciones” y como valores de conjunto. Los primeros, son los valores que la gente dice son importantes para la organización, y quiérase o no, son reclamos en la práctica. Los segundos, son los valores reales: el corazón de la cultura. Dicho de otro modo, los valores vividos y no los proclamados son los que forman el corazón de la cultura. Cuando se hace una afirmación de valor se reflejan las intenciones, pero no se generan necesariamente cambios en las conductas.

Puede haber una gran brecha entre los valores como aspiración y los valores de conjunto, y esto ocurre especialmente cuando se trata con el tema de género, donde puede encontrarse retórica políticamente correcta, pero no una intención real de integrar la igualdad de género en la cultura de la organización.

Existen también diferentes valores o tamaños de brechas, entre los valores de aspiración y los de conjunto en jerarquías diferentes o en los sectores que integran la institución o, en este caso, de la APF. Los aspectos generales de la cultura también permean en la cultura organizacional de las diferentes organizaciones mexicanas.

A continuación se presentan algunos de los rasgos culturales compartidos por las organizaciones en México que, como ya lo habíamos comentado, no son estáticos ni permanentes:

### **Rasgos estructurales**

- a. Formalidad, rigidez y dogmatismo
- b. Se le da gran importancia a la jerarquía
- c. Centralización del poder y de la información
- d. Poca claridad en las líneas de autoridad
- e. Más discusiones que colaboración

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

### **Estilo administrativo**

- a. Tecnificación en desarrollo.
- b. Delegación de responsabilidad, pero sin autoridad.
- c. Planeación no sistemática y reservada a un selecto grupo de personas.
- d. Los programas rara vez se cumplen como se habían previsto.
- e. Poca comunicación y mínima retroalimentación.
- f. Exceso de control.
- g. Altos niveles de improvisación.
- h. Respuesta lenta a las demandas y oportunidades

### **Liderazgo**

- a. Predominantemente autocrático, paternalista y machista.
- b. Poco reconocimiento grupal y trabajo en equipo.
- c. Impera el individualismo y la búsqueda de méritos personales.
- d. No se promueve la innovación y creatividad del personal.
- e. Exceso de disciplina y temor a la autoridad
- f. Se ejerce liderazgo por puesto, no por reconocimiento

### **Toma de decisiones**

- a. Centralización en el alto mando.
- b. La toma de decisiones se confunde frecuentemente con la solución de problemas.
- c. Las “buenas ideas” provienen de “arriba”.
- d. Se limita o se prohíbe la toma de decisiones a las y los servidores públicos.
- e. El papel de las y los servidores públicos se limita a la implantación de decisiones tomadas en los niveles superiores.

### **Administración de personal**

- a. La selección de funcionarias y funcionarios públicos está basada en estereotipos transmitidos de generación tras generación
- b. Evaluación del desempeño predominantemente subjetiva
- c. Escasa oportunidad de realización personal
- d. Poca capacitación y desarrollo de personal
- e. Alta insatisfacción en el trabajo
- f. Clima laboral. El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

El clima laboral está influido tanto por elementos formales de la organización –por ejemplo, las condiciones de trabajo, niveles de mando, entre otros– como por los informales –la cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etcétera–. El clima laboral influye de manera significativa en el desempeño de las y los servidores públicos.

Las instituciones públicas si bien comparten marcos normativos, estructuras organizacionales y procesos de trabajo similares, su clima laboral es distinto ya que éste depende de las características del personal que labora en cada una de ellas.

Entre los elementos que más influyen en el clima laboral son los estilos de liderazgo, las características y tipo de los procesos de comunicación, la forma de tomar decisiones, la manera de planear el trabajo, los objetivos y metas planteados al personal, los grados de autonomía otorgados al personal, las formas de resolución de conflictos, las relaciones sociales y de amistad, y los sistemas de apoyo a las y los servidores públicos, entre otros.

Las características generales de la cultura institucional mexicana permean también las estructuras y procesos de la organización.

Cuando las personas y las organizaciones no son conscientes de las jerarquías de género y de su impacto en ellas, es posible que dichas estructuras y procesos generen, justifiquen y mantengan la situación de discriminación que afecta principalmente a las mujeres que laboran en ellas, con el consiguiente impacto negativo en el clima laboral.

## SECCION III. LA FUNCION PÚBLICA MUNICIPAL Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

### Conformación del municipio

El municipio es la célula primaria del gobierno de las comunidades y la institución política-administrativa de base territorial con personalidad jurídica expresada en el derecho público, que se encuentra más próxima y visible a la ciudadanía. Es la instancia de representación política y de administración del territorio a la que le corresponde atender directamente los diversos asuntos públicos de la vida cotidiana de la población, de las localidades y ciudades.

El municipio mexicano es definido como la organización política-administrativa que sirve de base a la división territorial del Estado mexicano, entre municipios, estados y la Federación. La Constitución de 1917 lo reconoció como "Municipio Libre".

Está compuesto por un territorio –condición de existencia del municipio– delimitado y constituido por localidades y otras subdivisiones municipales; una población determinada por la vecindad; y un gobierno ejercido por el Ayuntamiento, palabra que significa reunión o congregación de personas, y que es el cuerpo de representación popular que ejerce el poder público municipal.

El marco jurídico del municipio está compuesto fundamentalmente por:

a) la Constitución General de la República, que indica los principios y facultades generales de la institución municipal, específicamente en el Artículo 115; b) las constituciones de las entidades federativas; c) las leyes orgánicas municipales de los estados; d) la facultad de los ayuntamientos de expedir el bando de policía y buen gobierno, reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general, de acuerdo con las leyes que en materia municipal expiden las legislaturas de los estados.

El Artículo 115 de la Constitución ha experimentado varias reformas, las dos últimas y de mayor importancia son la de 1983 y la de 1999. La primera, dirigida al fortalecimiento del gobierno municipal en tres grandes ámbitos: el político, el económico y el de las competencias en materia de servicios públicos y planeación del desarrollo urbano.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

En lo político, se eliminó la anterior restricción demográfica de 300 mil habitantes y más, para la composición plural de los ayuntamientos con distintas representaciones políticas de partidos contendientes en las elecciones municipales.

En lo económico, se descentralizó a los municipios el cobro y administración del impuesto predial, así como el cobro de las contribuciones por fraccionamientos y transacciones de inmuebles.

En materia de servicios públicos, se precisaron los de competencia municipal y se le asignó la facultad de formular, aprobar y administrar planes de zonificación y desarrollo urbano, participar en la creación y administración de reservas territoriales y ecológicas, y en la regularización de la tenencia de la tierra en las ciudades.

La reforma de 1999 al Artículo 115 representó un salto cualitativo al definir el carácter de gobierno del municipio ejercido por el Ayuntamiento, que no había quedado así definido en la reforma de 1983. El Artículo 115 vigente dice que "Cada municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente Municipal y el número de regidores y síndicos que la ley determine".

Otro avance cualitativo fue el reconocimiento de las competencias exclusivas –y no "concurrentes" con el gobierno del estado, como se había establecido en la reforma de 1983– de los municipios en materia de prestación de servicios públicos, que son los antes señalados. Asimismo, esta última reforma eliminó la limitante anterior a la asociación intermunicipal entre municipios de diferentes estados, la que ahora es permitida previa aprobación de los respectivos congresos estatales, y otorgó la facultad de asociación y coordinación entre los municipios del mismo estado, previo acuerdo de los respectivos ayuntamientos. Es decir, se liberó a los gobiernos locales del control de las legislaturas estatales sobre las decisiones de asociación y coordinación entre municipios del mismo estado, y se dio la apertura hacia la posibilidad de asociación entre municipios de diferentes estados.

### **El nuevo perfil del gobierno municipal**

Debido a la propia estructura de los municipios, estos mantienen una estructura que les permite cierta autonomía, sin embargo también implican ciertos retos que deben plantearse como gobierno local. Debido a las formas emergentes de gobernabilidad que plantean un proceso de transición de lo viejo y tradicional, a lo



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

considerado nuevo, moderno e innovador, considerado este último a los gobiernos que promueven el desarrollo local integral.

Dicha transición municipal es el proceso de transformación de los rasgos del modelo tradicional que en algunos casos, concibe al gobierno municipal exclusivamente como “Proveedor y administrador de servicios públicos básicos (funciones que deben seguir cumpliendo con eficiencia y eficacia)”, ejecutor de algunas obras públicas, intermediario pasivo de los lineamientos y las decisiones de políticas y programas sociales que reproducen desde el gobierno federal y estatal.

Así mismo, concebido como regulador y controlador de la participación ciudadana y social por medio de mecanismos institucionalizados, así como de prácticas de cooptación y clientelismo. Trampolín de paso hacia niveles superiores de poder político y económico.

Por el contrario, el perfil emergente considerado, como de auténtico gobierno local, presenta características diferentes a las anteriores, en el que el municipio asume y aprovecha positivamente su autonomía en la toma de decisiones, el ejercicio de sus facultades y el uso de sus recursos. Basado en tres fuentes de legitimidad: elecciones democráticas periódicas, libres y limpias; participación plural de la ciudadanía y comunidades en los asuntos municipales; rendimiento y eficacia de las autoridades y servidores públicos municipales.

De igual manera, desempeña un liderazgo institucional, promotor y facilitador del desarrollo local integral, orientado a la inclusión social. Dispuesto a asumir nuevas competencias (de derecho o de hecho) y nuevos retos, tales como: la promoción social, el fomento al empleo productivo, la preservación del medio ambiente, el rescate y estímulo a la cultura y la identidad locales, la equidad de género en tanto igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, la agenda municipal de las políticas públicas se amplía, se hace más compleja, integradora y actualizada.

Concibe los recursos municipales no únicamente compuestos por las finanzas, las maquinarias, el personal administrativo, técnico y político, sino incluso por los recursos de todo tipo que poseen y aportan las personas y comunidades: experiencias, habilidades, conocimientos, iniciativas, proyectos, elementos materiales y simbólicos.

Busca y establece vinculaciones de coordinación/cooperación con los demás niveles de gobierno, con otros gobiernos locales, con empresas privadas, con ONG y otras formas de organización de la sociedad civil, con universidades y centros de investigación, con agencias de cooperación internacional, y con asociaciones nacionales e internacionales de gobiernos locales.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

Son gobiernos locales capaces de "Buenas Prácticas", que se impulsan y hasta premian como una forma de demostrar que sí pueden hacerse de diferente y mejor manera las tradicionales y las nuevas competencias municipales.

### **Buenas prácticas y buen gobierno local**

Las buenas prácticas de gobierno municipal, se puede definir como “aquellas ideas que han generado soluciones viables a un problema a través de un conjunto de acciones estructuradas de tal forma que, sean una innovación o una combinación de elementos tradicionales y novedosos, muestran evidencias de mejoras tangibles en la consecución de las metas previstas (impacto); están orientadas a producir cambios perdurables en el ejercicio del gobierno, en acciones comunitarias, o de cuidado del medio (sustentabilidad); y pueden ser duplicadas, modificadas y usadas por otros gobiernos locales con características similares (transferibilidad)” (Jara, Herberto: CESEM).

Las buenas prácticas del gobierno municipal son programas, proyectos o actividades a través de los cuales logra ser efectivo en mejorar la cobertura y calidad de los servicios públicos; la administración municipal y el fortalecimiento institucional; el desarrollo municipal y la gestión financiera; las relaciones gobierno-ciudadanía-política social; el cuidado del ambiente; la comunicación e información municipal.

Por lo tanto, se considera que un Buen Gobierno Local o municipal muestra disposición para cumplir con:

- a) Eficacia, eficiencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones y competencias;
- b) Honestidad y transparencia en el uso y administración de los recursos financieros y económicos del municipio;
- c) Promoción de la participación ciudadana y comunitaria a través de diversos canales y mecanismos, incluyentes y equitativos. El papel promotor consiste en estimular y orientar las energías de la población hacia el bienestar colectivo y la convivencia cívica.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el gobierno municipal es una institución compleja independientemente de su tamaño—, en donde coexisten e interactúan diariamente individuos y grupos portadores de distintos intereses, valores, hábitos y actitudes, a menudo no predispuestos a las "Buenas Prácticas" ni al logro del bienestar colectivo y la equidad de género. Por lo tanto, el perfil de auténtico y buen gobierno local se construye, perfecciona y sostiene

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

laboriosamente, articulando consensos, responsabilidades compartidas y compromisos, entre inercias, tensiones y resistencias que siempre existen.

### **El gobierno municipal y la equidad de género**

El término género es de los más recientes y nuevos que los gobiernos locales están adoptando, al igual que los términos de rendición de cuentas, transparencia, planeación estratégica, y la idea de "pensar globalmente y actuar localmente". Sin embargo, el tema del género es el más controvertido, complejo y difícil de incorporar en el nuevo perfil del gobierno local.

La equidad de género se fundamenta en el principio de igualdad, justicia y derechos humanos de las mujeres, así como en el reconocimiento de que en la sociedad, en su conjunto, y en los espacios locales, existen y se perpetúan situaciones de discriminación de las mujeres respecto a los hombres.

Tradicionalmente, los gobiernos municipales acostumbran concebir y relacionarse con las mujeres como madres, esposas, amas de casa, beneficiarias pasivas, grupos vulnerables y clientelas electorales.

Sin embargo, desde un gobierno que integra una perspectiva de género como parte de sus buenas prácticas y en su conformación y ejecución, este procura analizar y superar las inequidades de género, a partir de las siguientes afirmaciones:

- a) Los atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo convierten a la diferencia sexual en desigualdad social. Por ejemplo: los hombres son fuertes, racionales, capaces, experimentados para la vida pública y dueños del poder político; las mujeres son débiles, irracionales, incapaces de tomar decisiones en la vida pública, y no les corresponde el ejercicio del poder político.
- b) La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por ejemplo: un hombre "público" es un hombre de prestigio, reconocimiento, éxito; una mujer "pública" es una prostituta, una "perdida", una irresponsable desobligada de los quehaceres domésticos y el cuidado de las y los hijos.
- c) El género no es equivalente a sexo; género refiere a una categoría social y sexo a una categoría biológica (características fisiológicas y sexuales de hombres y mujeres).
- d) Pone de manifiesto una relación social desigual entre los géneros (mujeres y hombres), entendidos como sujetos sociales y no como seres biológicos.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

En este mismo marco de ideas, las políticas públicas y acciones municipales, el género es una herramienta conceptual que aporta las siguientes indicaciones útiles:

- a) Designa las relaciones sociales entre los sexos, lo que quiere decir que no existe un mundo de las mujeres separado de los hombres, y que la información sobre las mujeres es también información sobre los hombres.
- b) Refiere a todo lo que en cualquier sociedad se aprende sobre qué es ser hombre y qué es ser mujer, y cómo deben comportarse de acuerdo con esa identidad y los roles que les toca desempeñar. Hombres y mujeres cumplen roles diferentes en la sociedad y dichas diferencias son modeladas por factores ideológicos, políticos, históricos, económicos, culturales y religiosos.
- c) Enseña que el significado y la consecuencia de ser mujer o ser hombre en la sociedad, con sus roles y las relaciones de poder que se establecen, no derivan de la naturaleza del sexo biológico, sino de normas e interpretaciones culturales, por lo cual las relaciones de género son transformables en el tiempo y en los espacios.
- d) Manifiesta influencias y variaciones según la clase social, la pertenencia racial, étnica y religiosa, por lo cual presenta diferencias dentro de cada cultura y entre culturas.
- e) Revela que la valoración diferencial de los roles masculinos por encima de los roles femeninos establece una jerarquía de poder que consagra la desvalorización-discriminación social, política, económica y cultural de la mujer.
- f) Vincula la asignación y la valoración diferencial de roles y de esferas de acción con las diferencias de necesidades, intereses y oportunidades entre hombres y mujeres, permitiendo distinguir y comprender los siguientes intereses de género, interrelacionados:

*Intereses prácticos de género.* Responden a las necesidades inmediatas vinculadas a las carencias o insuficiencias de servicios y bienes básicos, que sufren las familias y las comunidades, y motivan la participación femenina en la esfera pública. Se expresan a partir de la condición que vive la mujer en el terreno doméstico y se dirigen a mantener la sobrevivencia o a mejorar las condiciones materiales de vida.

Estos intereses prácticos no cuestionan la subordinación ni la desigualdad de género, pero de ellos sí pueden surgir nuevos intereses relacionados con los; Intereses estratégicos de género. Son los que surgen del reconocimiento y toma

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

de conciencia de la posición de subordinación, desigualdad y discriminación de las mujeres en la sociedad.

Se dirigen a la transformación de las relaciones sociales de género y a la adquisición de libertad, igualdad real, autoestima y empoderamiento, de acuerdo con el contexto sociopolítico y cultural de donde emergen y se expresan.

**Los intereses estratégicos** incluyen asuntos como los derechos legales, la violencia contra las mujeres, el control del propio cuerpo y los derechos reproductivos, la capacitación y formación en temáticas de género, la demanda de políticas públicas de equidad de género y la defensa de los derechos humanos de las mujeres, entre otros. Se orientan a mejorar la posición de la mujer en la sociedad: el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, a la capacitación y al empleo.

Es así, que la perspectiva de género es una manera distinta de ver y de pensar, que permite observar y analizar con ojos críticos las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en las que frecuentemente las mujeres quedan en posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres.

Por tanto, es una herramienta metodológica que es necesaria utilizar, para detectar y analizar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y acciones gubernamentales, o de las organizaciones no gubernamentales.

Asimismo, es una herramienta de apoyo para romper el círculo vicioso de la inequidad de género, revisando cómo influyen hombres y mujeres en las políticas públicas y en los proyectos y programas, y de qué manera les afectan.

Por tanto, debiera incorporarse y utilizarse durante todo el ciclo de las acciones y los proyectos gubernamentales tales como: planeación, diseño, formulación, programación, implementación, evaluación, tomando en cuenta los diferentes papeles, necesidades y responsabilidades de las mujeres y los hombres.

El papel del buen gobierno local en la facilitación de dichas oportunidades es de suma importancia.

### **Buenas Prácticas con equidad de género**

En el campo de las políticas públicas de género, la noción de "Buenas Prácticas" (BP) se refiere al hecho de que existe una acción a la que se añade una evaluación positiva, debido a que cumple con el objetivo general de reducir o

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. Más específicamente, se trata de una práctica que estimula la innovación en el enfoque de un problema, que hace visibles problemáticas ocultas o no consideradas como "problema", que incorpora a la agenda pública el tema de género y promueve la transversalidad, entre otros aspectos. Las BP indican aquellas acciones cuyos resultados han sido buenos y que, por tal razón, pueden ser considerados modelos o ejemplos replicables en otros lugares. Para determinar si una práctica es buena o no, deben establecerse criterios y tener en cuenta el contexto en el cual se desarrollan (potencialidades y obstáculos).

El contexto condiciona una práctica como buena, es decir, no pueden considerarse "buenas en sí mismas", sino que deben ser analizadas y evaluadas en relación con el contexto en el que se realizan. Se las califica de "buenas" y no de "mejores" porque ante contextos territoriales, institucionales y sociales muy diversos no es posible determinar cuáles son las mejores y cuáles las peores; los contextos y la especificidad de cada territorio e institución determinarán cuál puede ser una buena práctica. Los dos contextos a considerar en donde se inscriben las BP son:

**Contexto social y territorial:** realidad territorial, demográfica y socioeconómica; características de la desigualdad de género.

**Contexto institucional:** características de los ayuntamientos; tamaño y competencias; presupuesto, personal y recursos; existencia o no de una instancia de la mujer; trayectoria institucional en materia de políticas de género; aplicación de la transversalidad; la existencia o no de gestión en red con organizaciones de mujeres.

Las BP en relación con la sociedad son aquellas que inician una acción necesaria y previamente inexistente, o poco o mal enfocadas hasta el momento; representa una BP en relación con el contexto previo:

- Producen innovación respecto de las actuaciones anteriores tradicionales.
- Promueven la ruptura de estereotipos sobre la mujer, generan metodologías participativas para el análisis, diagnóstico y diseño de las políticas.
- Conducen a transformaciones estructurales, sin ser excluyentes de las acciones de tipo asistencial y coyuntural, que deben seguirse dando; cuestionan e intentan transformar el sistema en que se asienta la dominación de género.
- Generan el debate social e instalan el tema en la sociedad.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

- Producen sensibilización activa, en el sentido de generar acciones y disposición a actuar en el largo plazo y crecientes niveles de toma de conciencia.

Las BP en relación con la institución son aquellas que:

- Logran transversalizar la equidad de género en las políticas y áreas del gobierno local.
- Sensibilizan a las y los representantes políticos y funcionarios/as.
- Instalan el problema de la desigualdad de género en la agenda del gobierno local.
- Logran compromisos políticos para implementar y desarrollar las políticas específicas de género.
- Logran una redistribución presupuestaria que asigna recursos a las instancias, las políticas y acciones de equidad de género.
- Promueven la creación de sistemas de información fiables de datos desagregados por sexo.

### Los obstáculos

Los obstáculos más comunes a todo tipo de políticas de género son:

- Falta de compromiso, de voluntad política y de sensibilización de las autoridades de la institución.
- Falta de presupuesto.
- Falta de personal técnico capacitado en políticas de equidad de género.
- Falta de tradición de trabajo en equipo y coordinado entre las diversas áreas y dependencias de la institución, que afecta la posibilidad de la transversalidad y la coordinación.

En las experiencias de los gobiernos locales:

Los obstáculos Político-administrativos más frecuentes son:

- a) El sistema de relaciones de poder entre las/los actores del gobierno local, y las rivalidades políticas entre partidos o fracciones de los mismos.
- b) La falta o débil voluntad política del alcalde/sa.
- c) La oposición de mujeres regidoras, síndicas o funcionarias.
- d) La oposición de hombres regidores, síndicos o funcionarios.
- e) La dificultad de generar alianzas entre las mujeres dentro del gobierno local y en la sociedad local.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

- f) Las tradicionales prácticas clientelares de las autoridades municipales y los privilegios instituidos (gremiales, políticos, familiares).
- g) Las limitadas capacidades y la falta de capacitación de las/los actores involucrados en la implementación de las políticas.
- h) Las limitaciones y la falta de experiencia en el manejo de los instrumentos de la gestión pública municipal con equidad de género.
- i) La incapacidad de gestión innovadora de las/los actores políticos-administrativos.

**Materiales.** Los más frecuentes se refieren a la escasa disponibilidad de recursos financieros, a la falta de infraestructura y equipamientos, y a la rigidez de las funciones administrativas. Sin embargo, en la mayoría de las experiencias de gestión municipal promotora de la equidad de género se reconoce que no es de los obstáculos más duros y difíciles de superar. Esto comprueba lo discutible del argumento de la falta de recursos para no comprometerse con las políticas y acciones de equidad de género.

**Culturales.** Estos obstáculos son, principalmente:

- a) El machismo.
- b) La discriminación de género y étnica en los municipios.
- c) La violencia doméstica que afecta a las mujeres.
- d) Los sistemas de Usos y Costumbres de las comunidades indígenas que limitan o excluyen la participación de las mujeres.

### Factores facilitadores

En las experiencias de los gobiernos locales, los factores que facilitan la incorporación e implementación de políticas de equidad de género son los siguientes:

- Movilización y presión social de las organizaciones de mujeres.
- Aprovechamiento de coyunturas electorales y procesos de cambios políticos, que ofrecen proyectos democráticos y alternativos de gobierno local.
- Sensibilidad y voluntad política efectiva del alcalde/sa.



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

- Articulación entre gobierno local y organizaciones de mujeres.
- Presencia de regidoras y/o funcionarias de trayectoria feminista, o sensibles a la problemática de género y los derechos de las mujeres.
- Apoyo y compromiso de regidores y/o funcionarios sensibles a la problemática de género y los derechos de las mujeres.
- Apoyo y compromiso de organizaciones no gubernamentales profesionales en temas de género y derechos de las mujeres.
- Influencia y apoyo de organismos de las Naciones Unidas, como el Programa de Gestión Urbana para América Latina y el Caribe (PGU-ALC), el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), el Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos-Oficina Regional para América Latina y el Caribe (UN-HABITAT-ROLAC).
- Respaldo de asociaciones internacionales de gobiernos locales, como la Federación Latinoamericana de Ciudades, Municipios y Asociaciones (FLACMA) y la nueva organización mundial "Ciudades y Gobiernos Locales Unidos" (CGLU), de las cuales México forma parte.
- Influencia y apoyo de la instancia nacional de las mujeres (Inmujeres) y de las dependencias de la Administración Pública Federal, como el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), de la Secretaría de Desarrollo Social. Políticas, programas y recursos del nivel nacional.
- Influencia y apoyo de las instancias de la mujer en los estados. Políticas, programas y recursos del nivel estatal

### **La gestión municipal con equidad de género**

La gestión no debe confundirse con la acción de gobernar y con la administración, si bien están interrelacionadas. Gobernar es dirigir, conducir y definir los objetivos, políticas y metas del gobierno.

La administración es organizar, programar, coordinar, controlar. La gestión es la actividad intermedia entre el acto de gobernar y la implementación de las políticas y la realización de las metas del gobierno. La gestión es clave para obtener resultados y legitimidad social.

La gestión municipal supone y exige diseños o arreglos institucionales adecuados a las nuevas competencias y retos de los gobiernos locales, así como a la creciente diversidad de intereses y demandas de la población.

Así mismo, supera el nivel exclusivo instrumental-administrativo, convirtiéndose en una cuestión política de legitimidad y gobernabilidad democrática, es decir, una gobernabilidad capaz de incluir y fomentar la participación ciudadana y contiene aspectos cualitativos de los estilos y funciones de las autoridades municipales,

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

basados en estilos innovadores y responsables, sensibles y eficaces, profesionales y carismáticos.

Por tanto, la gestión municipal con equidad de género es el conjunto de objetivos y acciones sistemáticas que integran en la planificación, organización, ejecución y control, los intereses y necesidades de mujeres y hombres para contribuir a la eliminación de las brechas de género y potenciar la igualdad de oportunidades basada en el principio de equidad. Implica orientar las acciones de la gestión municipal para incentivar comportamientos eficaces en la producción y administración de bienes y servicios.

Por tanto, esos procesos participativos en la planeación y la gestión municipales con perspectiva de género, abren el camino a una asignación, administración y utilización equilibrada de los recursos disponibles, procurando la equidad de género en el acceso a los recursos y a las oportunidades.

De acuerdo con los principios del modelo de gestión municipal participativa con equidad de género 2004, algunos de los aspectos que deben estar presentes son los siguientes:

**Servicio y bien común:** autoridades, representantes de la sociedad civil y funcionarios/as reconocen que el sentido de su actividad radica en la integridad, la imparcialidad, el servicio a la sociedad y a las instituciones, conscientes de su papel de ejecutores y operadores de políticas públicas que persiguen el bien común.

**Transparencia:** actuar con claridad, informar de los resultados y acciones, respetar disposiciones legales como principio.

**Integralidad:** visión integral del desarrollo, unión de esfuerzos entre el gobierno municipal y otras instituciones para alcanzar los objetivos de la gestión municipal.

**Participación:** es la oportunidad abierta a mujeres y hombres de compartir e intervenir en la gestión municipal.

**Corresponsabilidad:** compromisos mutuos, obliga a todos los actores a asumir la responsabilidad sobre los resultados de la gestión municipal.

Orientar la gestión municipal bajo estos principios fortalece los valores de confianza, solidaridad, honestidad y responsabilidad.

**Integralidad.** Contemplar a todas las mujeres y partir de una concepción integradora e incluyente.

Significa romper con el tradicional esquema de las autoridades municipales que percibe a la mujer asociada únicamente con la asistencia social y con formas de atención limitadas a los intereses prácticos de género. No se ignoran las presiones

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

y urgencias de los gobiernos locales para aliviar la precariedad y vulnerabilidad de las mujeres en situaciones de pobreza e indigencia, sin embargo, es imperativo superar las acciones puntuales y el inmediatismo de la intervención municipal, diseñando e implementando una política integral dirigida al conjunto de las mujeres, que implique todas las áreas de la gestión municipal y que se proponga la prevención de la desigualdad y la promoción social de las mujeres, considerando sus diferencias antes mencionadas y los distintos espacios en donde se realizan sus experiencias vitales.

La política integral debe saber atender, simultáneamente, la condición de las mujeres en el sentido de mejorar su calidad de vida cotidiana y los servicios que reciben y demandan; y la posición de las mujeres en la sociedad local, a modo de impulsar la superación social, económica, política y cultural atendiendo los intereses estratégicos de género.

**Focalización.** Este criterio aplicado como acción afirmativa orienta ciertas acciones hacia las mujeres, con el propósito de disminuir las brechas de género. Hace efectivo el principio de equidad, de manera que las políticas beneficien a quienes más las necesitan. Se utiliza cuando se identifican grupos poblacionales que requieren atención y apoyo especial, por ejemplo, mujeres en situación de pobreza e indigencia, jefas de hogar, marginación étnica, etc. Se sustenta en la definición de políticas municipales encaminadas a eliminar las diferencias y desventajas históricas en la posición y condición de las mujeres en la sociedad, incluyendo sus intereses estratégicos; por ejemplo, los relacionados con la violencia familiar, los derechos sexuales y reproductivos, y la autoestima.

**Transversalidad.** Es un criterio básico que evita segregar y aislar la problemática específica de las mujeres y los asuntos de la equidad de género del resto de la institución, como si fuera responsabilidad exclusiva de "las mujeres". La transversalidad es coherente con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, tanto hacia adentro del gobierno local como hacia la población municipal; y con la perspectiva de género, como una metodología de trabajo sobre las políticas públicas. Atraviesa la agenda municipal y debe convertirse en una política institucional del gobierno local, que compromete al conjunto de actores y áreas, asegurando la sostenibilidad de las políticas y programas. No se ignora que es un proceso complejo y difícil, que enfrenta resistencias y rechazos; pero si existe voluntad política, sensibilización y capacidad de negociación, el proceso se facilita.

**Coordinación.** Es un reto y una exigencia para la eficacia y el impacto de las políticas locales de equidad de género. Supone la colaboración y requiere practicarse en tres niveles:

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

- 1) Entre áreas y componentes del gobierno local (incluso organismos descentralizados), entendiendo que la intervención en materia de equidad de género es intersectorial, evitando la duplicidad de acciones y servicios, la dispersión de recursos, y potenciando la capacidad de colaboración en el interior de la institución y la optimización de todos los recursos disponibles.
- 2) Entre el gobierno municipal, el nivel estatal y federal de gobierno, mediante relaciones intergubernamentales respetuosas y ágiles; con organizaciones no gubernamentales y distintos tipos de entidades sin fines de lucro, escuelas y universidades, las empresas privadas y otros, según las situaciones locales.
- 3) Entre gobiernos municipales del mismo estado, aprovechando la reforma al Artículo 115, que otorgó la facultad de coordinación y asociación intermunicipal, previo acuerdo de los respectivos cabildos, potenciando así las capacidades, los recursos y los impactos de las acciones.

**Institucionalización.** Significa incorporar la perspectiva de género en la normativa municipal y en las estructuras organizacionales del gobierno local.

Es un proceso estratégico que implica cambios en diversos órdenes y funciones de la estructura y prácticas del gobierno local, comprometiendo a los actores institucionales y políticos. Operativamente, la institucionalización pretende asegurar la presencia y consideración de las necesidades y los intereses específicos de las mujeres en las instancias de formulación y ejecución de las políticas y acciones municipales, y garantizarles un tratamiento equivalente al que reciben las necesidades e intereses de los hombres.

Se trata de "desinstitucionalizar los privilegios masculinos" enquistados en los usos y costumbres de los ayuntamientos, y otorgar prioridad a la equidad entre los géneros como un objetivo del buen gobierno local.

Significa la regularidad y continuidad –sostenibilidad en el tiempo y en la estructura– de las instancias, políticas y acciones de equidad de género a través de un proceso de ajustes y modificaciones, por lo cual la institucionalización no es un criterio rígido ni una condición predeterminada.

No existe ni se reconoce un modelo o formato único de institucionalización de las políticas de equidad de género en el ámbito municipal. Sí se reconoce la necesidad e importancia de crear un organismo o instancia específica dentro del organigrama, que dependerá de las situaciones y características políticas, institucionales, sociales y culturales del municipio.

No se ignora que la institucionalización es un proceso complejo y difícil, que enfrenta resistencias políticas, bloqueos burocráticos y la incertidumbre de los

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

periodos electorales; pero si existe voluntad política, sensibilización y capacidad de negociación, el proceso se facilita.

**Transparencia.** Se refiere al compromiso del gobierno municipal de brindar información confiable y oportuna a la ciudadanía. Permite conocer los instrumentos y mecanismos que hacen públicas las decisiones, las acciones y la asignación de recursos destinados a disminuir las inequidades de género.

En el marco de lo anterior, la gestión municipal con equidad de género procura incorporar procesos incluyentes y participativos, individuales y colectivos, que integren a la ciudadanía en todas sus expresiones sociales e institucionales.

Construir alianzas entre diferentes actores de la sociedad civil, del gobierno municipal, del ámbito estatal y nacional, para articular objetivos y acciones hacia el logro de la equidad e igualdad de oportunidades en los ámbitos municipales.

Promover y fortalecer la formación de redes sociales, como estrategia de difusión y toma de conciencia de la equidad como valor del desarrollo humano.

Generar sistemas de información diferenciados para el análisis de género y conocer de manera objetiva las condiciones y posiciones de las mujeres en el municipio.

Generar y mejorar los sistemas de evaluación de la gestión, considerando los objetivos logrados y propuestos en el marco de la equidad de género.

Hacer la gestión más transparente, utilizando instrumentos de rendición de cuentas que permitan mostrar las decisiones y acciones de equidad de género.

Criterios para la incorporación e implementación de políticas municipales de equidad de género.

Sin embargo, es necesario reconocer que la gestión municipal está permanentemente expuesta a las urgencias y emergencias del acontecer local, que presionan sobre las autoridades y demandan respuestas inmediatas. Asimismo, buena parte del tiempo de la actividad de gestión se tiene que dedicar a buscar, solicitar, tramitar y negociar recursos ante dependencias del gobierno estatal y federal, lo que consume los tiempos y energías que podrían dedicarse a la gestión planificada y participativa en sus territorios.

Debido a que carecemos de los recursos suficientes que se reciban por ley, los alcaldes, en ocasiones, se ven obligados a actuar como gestores, como viajeros que corren de una dependencia a otra, de sus estados al centro (Nuñez, María 2003).

En resumen, la gestión municipal implica la organización y la utilización óptima – eficiente y eficaz– de todos los recursos institucionales, humanos, financieros,

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

económicos, técnicos, sociales y culturales a disposición de los gobiernos locales, para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades públicas, procurando realizar sus objetivos y planes

## SECCION IV. RESULTADOS DE LA CONSULTA Y LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL

### Metodología

Durante las sesiones se utilizó una metodología participativa e incluyente, para que las y los participantes aportaran tanto su experiencia, como sus opiniones, como funcionarias y funcionarios públicos, y a partir de ello construir el Programa de Cultura Institucional para el Ayuntamiento de Jiquipilas.

Los y las participantes pertenecen diferentes áreas de la estructura administrativa municipal, pero prevalecía la opinión que habían sido “invitados” a tomar el curso, algunas personas no sabían exactamente a qué venían.

La participación fue mayoritariamente de mujeres, por lo que prevalece la idea que cualquier tema de género tiene que ver con “asuntos de mujeres”, por lo que los directores y jefes envían a las funcionarias, considerando que es irrelevante la participación de los funcionarios

Los procesos de sensibilización sobre la perspectiva de género pasan por diferentes momentos, que van desde la total incompreensión del tema, como un problema que atiende la violencia, el abandono de la pareja, o discriminación, pero no como una categoría y una metodología que involucra su quehacer cotidiano como funcionario y funcionario público.

En el entorno de la administración pública municipal, con lo que respecta al género, estas diferencias nos han ido superadas. El lenguaje es bastante sexista y discriminador, pero no es interpretado como tal. Los chistes y las referencias hacia las mujeres en el ámbito laboral y social tiene un fuerte contenido sexista que aceptamos porque decimos que cómo somos mujeres y tenemos a los hijos, tenemos la obligación de cuidarlos. Es claro que un hombre no puede amamantar a un niño, pero sí que puede bañarlo y cuidarlo. Por otro lado, los hombres están reprimidos en sus emociones, los hombres que lloran son unos cobardes mientras que las mujeres que son valientes y atrevidas son unas machorras. Y así las ideas que prevalecen en imaginario colectivo sobre los roles de género, terminan por determinar la cultura institucional y las funciones de hombres y mujeres a partir de una concepción entre lo que es lo femenino y masculino. Esto fue muy claro cuando a las y los participantes se les pidió que escribieran lo que les evocaba la palabra GÉNERO, y que para cada letra anotaran un verbo.

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

Es claro que esto define el sistema sexo/género a partir de las características (estereotipos de género) que las y los participantes identifican como constitutivas de hombres y mujeres.

Las acciones afirmativas son medidas para combatir la discriminación de la mujer en el mundo laboral, que buscan dar un nuevo valor al trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres, así como posibilitar a la población femenina el acceso real a todos los trabajos.

Además, las acciones afirmativas, son medidas que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres permitiéndoles ocupar puestos de trabajo mejor remunerados, de alta jerarquía y de mayor valoración económica y social.

Son condiciones de ventaja temporal para que las mujeres trabajadoras puedan desempeñar cargos tradicionalmente ocupados por los varones. A veces, éstas se concretan en porcentajes de puestos, por cuotas aseguradas para la población femenina.

Todas estas medidas contribuyen a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Sin embargo, en el ámbito de la función pública, la representación entre los roles que juegan funcionarios y funcionarias públicas muestran que mucho hay que trabajar para cambiar la idea de estos roles y las capacidades de hombres y mujeres, ya que muestran un fuerte componente patriarcal que limita la participación de las mujeres como funcionarias públicas.

La cultura termina por permear a las instituciones. El lenguaje puede ser incluyente o sexista y discriminante. Todo depende en gran medida de cómo son tratadas y cómo tratan finalmente a los demás.

El lenguaje como fenómeno social, se convierte en los procesos de transversalización en un fenómeno que puede impulsar o inhibir el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. Uno cree decir las cosas claramente, pero el receptor puede interpretar otra cosa. Por ejemplo, es frecuente escuchar en el entorno las palabras acceso, control, oportunidades, lo escuchamos con mucha frecuencia sobre todo desde que se incorporó en la Constitución los Objetivos del Milenio.

Palabras como empoderamiento y violencia se utiliza para todo, y es preciso que el primer paso sea tomar conciencia las mujeres. Hay que consolidar las instituciones, las colonias, porque después de un curso no se puede transformar la casa radicalmente, esto debe ser progresivo.



## ANÁLISIS FODA

---

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) permite examinar a una institución u organización ante de comenzar un lineamiento futuro. Consta de cuatro elementos divididos en parejas de dos, el criterio de selección es interno y externo.

En el análisis externo la organización no existe ni puede existir fuera de un ambiente, fuera de ese entorno que le rodea; así que el análisis externo permite fijar las oportunidades y amenazas que el contexto puede presentarle a una organización. En el análisis interno corresponden a las fortalezas y debilidades que se tienen respecto a la disponibilidad de recursos de capital, personal, activos, calidad de producto, estructura interna y de mercado, percepción de los consumidores, entre otros. El análisis interno permite fijar las fortalezas y debilidades de la organización, realizando un estudio que permite conocer la cantidad y calidad de los recursos y procesos con que se cuenta.

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) permite examinar a una institución u organización ante de comenzar un lineamiento futuro. Consta de cuatro elementos divididos en parejas de dos, el criterio de selección es interno y externo.

En el análisis externo la organización no existe ni puede existir fuera de un ambiente, externamente de ese entorno que le rodea; así que el análisis externo permite fijar las oportunidades y amenazas que el contexto puede presentarle a una organización. En el análisis interno corresponden a las fortalezas y debilidades que se tienen respecto a la disponibilidad de recursos de capital, personal, activos, calidad de producto, estructura interna y de mercado, percepción de los consumidores, entre otros.

El análisis interno permite fijar las fortalezas y debilidades de la organización, realizando un estudio que permite conocer la cantidad y calidad de los recursos y procesos con que se cuenta.

Las estructuras integradoras es por ejemplo el caso del lenguaje incluyente o el trabajo en equipo. La estructura organizada sería como es la organización del trabajo si es vertical u horizontal. Como se les evalúa, si hay un sistema de promoción e incentivos bien realizados o de selección de personal.

Eso compone la cultura institucional. Cualquier organización, tiene una cultura institucional.

---

## LOS VALORES INSTITUCIONALES

---

Los valores son todos aquellos principios que rigen la vida de las personas, lo que nos mueve y la conciencia del comportamiento ético que como personas tenemos, de ahí que cada institución tiene un sistema de valores, que conforma por aquellos valores que en los que sus miembros creen.

De ahí que la consideración sobre los valores que funcionarios y funcionarias consideran como importantes deben ser considerados como imprescindibles, porque los consideran importantes para el correcto funcionamiento de la Administración Pública.

Para los funcionarios de la actual administración son tres los valores principales, quedando clasificados en este orden de importancia:

### VALORES INSTITUCIONALES

- 1° Honestidad
- 2° Responsabilidad
- 3° Tolerancia
- 4° Respeto
- 5° Lealtad
- 6° Confianza

## PROBLEMAS Y SOLUCIONES

Generalmente las personas abordamos los problemas a través de la percepción que de ellos tenemos, incluso qué aspectos consideramos que son problemas.

Los principales problemas observados generalmente son aquellos que afectan a nuestro primer círculo, sin percibir que ellos provienen de la propia estructura y características de la cultura institucional, al punto que puedo favorecer o no al clima organización, haciendo este más agradable y productivo, lo cual se traduce en una mayor colaboración y productividad por parte de los trabajadores.

En cuanto a las soluciones también suelen tener un matiz de corto plazo, sin comprender que pueden existir factores que requieren de una transformación más amplia tanto de las personas, como de las instituciones y que hay que, deliberadamente, emprender el cambio, con todas las resistencias que se suelen enfrentar.

## CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

El cuestionario final se aplicó para evaluar el grado de conocimiento que los funcionarios habían adquirido tras el seminario, en contraste con el cuestionario de diagnóstico que se levantó con anterioridad. Tras la realización del cuestionario final y la evaluación al ponente. Se clausuró el evento con el agradecimiento de la Presidenta del DIF de Jiquipilas, Chiapas.

Las conclusiones que se extraen de los talleres de capacitación y consulta para el diseño del programa de Cultura Institucional para el funcionariado de Jiquipilas, Chiapas son positivas. Por un lado, es destacable que el grupo de trabajo era bastante homogéneo puesto que casi la totalidad del funcionariado pertenecía a la Sala de Regidores, eso tiene una consecuencia positiva que es el ambiente de confianza que sobresalió en todo momento, lo que facilitó la recogida de información, y a su vez una consecuencia negativa que no permite ver las demandas del funcionariado sino únicamente las de un área del H. Ayuntamiento.

## ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS DE SALIDA

### OBJETIVO

El objetivo de aplicar el cuestionario fue evaluar los conocimientos que el funcionariado de Jiquipilas, Chiapas ha adquirido en el seminario de Cultura Institucional. Este cuestionario se cruza con el realizado en la entrada al seminario para analizar cómo el funcionariado ha aprovechado el taller, y por otro lado saber el grado de aprehensión que han captado.

### FICHA TÉCNICA

Ámbito: H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas.

Universo: Funcionariado de Jiquipilas, Chiapas de ambos sexos mayor de 18 años de edad.

Tamaño de la muestra:

Diseñada: 80 entrevistas.

Realizada: 60 entrevistas.

Afijación: Proporcional.

Ponderación: No procede.

Puntos de Muestreo: H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas.

Procedimiento de muestreo: no probabilístico, muestreo opinático.

Error muestral: Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y  $P = Q$ , el error real es de  $\pm 2,0\%$  para el conjunto de la muestra y en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

Fecha de realización: Del 15 al 30 de agosto de 2012.

Para comenzar el análisis, se proporcionan unos datos básicos sobre el cuestionario, consta de doce preguntas, en las que se contemplan respuestas abiertas, cerradas y de múltiple respuesta. Las alternativas de respuesta son desde categorías ordinarias y nominales Debido a la diversidad e imposibilidad de

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

categorizar un documento sólido estadísticamente hablando, se procederá a un análisis minucioso de cada una de las cuestiones.

P. 1 ¿Por qué hacer gestión gubernamental desde la perspectiva de género? La mayoría de los encuestados consideran que es necesaria la gestión gubernamental desde la perspectiva de género para que exista un equilibrio en cuestiones de la Administración Pública entre hombres y mujeres. También destacan por la repetición de las respuestas para que las mujeres ocupen puestos de poder o para mejorar la sociedad. También es reseñable como ninguna encuestada no contesta a la pregunta.

P. 2 ¿Qué entiende por perspectiva de género? En esta cuestión el funcionariado se decanta por dos alternativas de respuesta, la más mayoritaria es la que entienden como perspectiva de género la igualdad entre hombres y mujeres; el resto de las respuestas rondan sobre el hecho de ser hombre y ser mujer. El número del funcionariado que no ha contestado a la pregunta es muy bajo, apenas alcanza el 10%.

P. 3 ¿Qué entiende por equidad de género? Siguiendo la tónica de las anteriores preguntas abiertas, los resultados son muy homogéneos, la contestación más repetida es la que entienden por equidad de género la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres esta respuesta ronda el 70% del funcionariado que contestó a la pregunta, aquí también se observa cómo va aumentando el número de encuestados que no contestan.

P. 4 ¿Qué es la transversalización de la Perspectiva de Género? En esta pregunta, el funcionariado mayoritariamente cree que la transversalización de la Perspectiva de Género es la igualdad de hombres y mujeres en los puestos de trabajo; otra respuesta muy repetida es que las políticas públicas tengan en cuenta en género. Además de los resultados, cabe decir que el 40% de los encuestados no contestan acerca de lo creen que es la transversalización de la Perspectiva de Género.

P. 5 Menciones tres beneficios de incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas. Según el funcionariado del H. Ayuntamiento de Jiquipilas, los beneficios de incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas serían –por orden de repetición- la igualdad, el respeto e inclusión de la mujer. Además de estos, también se repiten mayores oportunidades, mejor ambiente de trabajo y menos abusos hacia la mujer.

P. 6 ¿Qué entiende por “género”? Esta pregunta tiene cuatro alternativas de respuesta en la que el funcionariado solamente puede señalar una. La opción más elegida para definir género por parte de los encuestados es la tercera opción “el género define la relación entre los sexos: por un lado las definiciones normativas de la feminidad y la masculinidad jerarquizadas; y por otro, al conjunto de

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

interconexiones sociales –de clase, de raza o de etnia, de edad, de sexualidad- que colocan en diferentes posiciones a los individuos dentro de estas relaciones”, el 60% del funcionariado la escogió como la opción válida.

P. 7 Mencione tres factores que generan la discriminación de género. Los tres resultados más repetidos como factores que generan la discriminación de género serían –por orden de repetición- ser madres, ser mujer, el machismo. Otros que también han resultado bastante seleccionados por los encuestados son la raza, la etnia, la religión o la educación.

P. 8 Defina qué son las necesidades prácticas de las mujeres y las necesidades estratégicas. El 60% de los encuestados no hacen una diferenciación entre las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, sino que hacen una definición sobre las necesidades generales de las mujeres, en las que mencionan es trabajar, mejorar el salario, el respeto o que las mujeres asuman la toma de decisiones. También conviene destacar que el 15% del funcionariado no contestó a lo que define como necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.

P. 9 ¿Para qué sirve poner atención a estas necesidades? Esta pregunta va relacionada con la anterior, que como se ha dicho anteriormente no fue muy bien contestada por el funcionariado. Aun así, las respuestas más repetitivas se concentran en la mejora de las mujeres en el mundo laboral y para crear una cultura de respeto e igualdad en el puesto de trabajo. En esta cuestión también es elevado el porcentaje de funcionarios que no contestan, en torno al 15%.

P. 10 Señale las funciones en las que considera que su institución debería incorporar el enfoque de género. Esta pregunta es de múltiple respuesta, puesto que el funcionariado tiene diez respuestas y pueden elegir varias. Las funciones que los encuestados creen que el H. Ayuntamiento debería incorporar en el enfoque de género son un primer lugar el “diseño de políticas” seguido de la “capacitación” y •“la difusión y sensibilización”. Además de esto, el 25% de los encuestados que contestaron señalaron las diez funciones como necesarias para incorporar el enfoque de género en el H. Ayuntamiento.

P.11 Mencione los documentos normativos que sistematizan los principales objetivos para la equidad de género en Chiapas. Los documentos normativos más señalados por el funcionariado para sistematizar la equidad de género en el Estado serían la Constitución del Estado de Chiapas, el apoyo del programa oportunidades y la ley de protección a los derechos de la mujer. Lo más relevante de la cuestión es que el 65% de los encuestados no contestan a esta pregunta.

P.12 ¿Qué recomendaciones haría para avanzar hacia la igualdad social en la gestión integral de políticas públicas con perspectiva de género desde el trabajo que usted realiza? Las recomendaciones del funcionariado del H. Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas para avanzar hacia la igualdad en las políticas públicas sería

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

aumentar las capacitaciones al funcionariado; trabajar en equipo hombres y mujeres para demostrar la capacidad de la mujer; y que las mujeres se incorporen a la toma de decisiones. Al igual que la pregunta anterior el porcentaje de no contestación de los encuestados gira alrededor del 60%.

A partir del diagnóstico que arroja la aplicación del cuestionario, así como toda la información recogida a lo largo de los talleres, se concluye lo siguiente:

- ✓ Es necesario visibilizar las desigualdades, y la vulnerabilidad de las mujeres en cuando a los derechos sociales, económicos, políticos y culturales de las mujeres.
- ✓ Urge visibilizar en la práctica cotidiana de trabajo y de vida, individual y organizada de las mujeres, en el ámbito de la función pública municipal.
- ✓ Reconocer la capacidad de respuesta y de transformación social de las mujeres, así como su potencial para ser agentes de cambio.
- ✓ Las políticas públicas, así como la voluntad política debe traducirse en un compromiso y acompañamiento en la construcción de estrategias de equidad y empoderamiento de las mujeres.

En la siguiente sección se proponen estrategias fundamentales para fomentar una cultura institucional con enfoque de género en el Ayuntamiento de Jiquipilas, Chiapas.

## SECCION V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS, LINEAS DE ACCIÓN E INDICADORES

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Clima Laboral
<b>OBJETIVO:</b>	Lograr un clima laboral que permita al Ayuntamiento, tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía
<b>ESTRATEGIA:</b>	Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Promover e impartir cursos al personal de la institución, enfocados en temas como el trabajo en equipo, inteligencia emocional, integración grupal, motivación y liderazgo entre otros, reforzar y actualizar los eventos de inducción y código de conducta, elaborar encuestas sobre la percepción de las servidoras y servidores públicos que permitan identificar los factores que en menor o mayor grado afectan el desempleo del personal, modificar y actualizar el cuestionario de clima organizacional, con temas referentes a la no discriminación e igualdad de género.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	Establecer un ambiente laboral incluyente, de confianza y respeto, que permita despertar el interés por la superación individual y colectiva del personal.
<b>INDICADORES:</b>	(No. de encuestas realizadas / no. de encuestas programadas)*100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Coadyuvar en la transformación de una nueva cultura institucional, basada en la confianza y el respeto. identificar y erradicar factores negativos en el desempeño laboral.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Capacitación y formación profesional
<b>OBJETIVO:</b>	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias y técnicas actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Revisar la documentación relacionada con los proceso de capacitación a través de establecer un programa de capacitación que considere los medios y horarios accesibles a todo el personal de la institución, incluyendo a los mandos medios.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	alcanzar una capacitación y formación profesional en igualdad de género e incluyente de todos los niveles organizacionales.
<b>INDICADORES:</b>	(no. total de personal capacitado / no. total de mujeres) *100 (no. total de personal capacitado / no. total de hombres) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Lograr que el capital humano de la institución tenga acceso a una capacitación y formación profesional basado en principios de igualdad y no discriminación.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Selección de personal
<b>OBJETIVO:</b>	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Aplicar evaluaciones automatizadas a los aspirantes a ingresar a la institución, con criterios de imparcialidad y transparencia.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos e informáticos.
<b>META:</b>	Evaluar el número total de aspirantes que requieran registrarse en el sistema de aspirantes de la institución.
<b>INDICADORES:</b>	(no. de aspirantes evaluados / no. de aspirantes convocados) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Llevar a cabo la transformación de la cultura institucional, contando con un sistema de evaluación automatizado, con criterios de imparcialidad, transparencia y equidad de género.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Política Nacional y Deberes Institucionales
<b>OBJETIVO:</b>	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias
<b>ESTRATEGIA:</b>	Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Modificar y actualizar el código de conducta de los servidores públicos de la institución a fin de evitar un lenguaje de discriminación y sexista para incorporar la igualdad de género.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	Establecer una nueva cultura institucional para que las servidoras y los servidores públicos se desempeñen en el ámbito laboral y personal bajo criterios y principios que reflejen la igualdad y la no discriminación.
<b>INDICADORES:</b>	(No. de códigos de conducta revisados / no. de códigos de conducta entregados al personal) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Incorporar la perspectiva de igualdad de género en el código de conducta, incidir en la transformación de la cultura institucional, mediante la promoción e incorporación de la perspectiva de género en el código de conducta de la institución.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguna al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Política Nacional y Deberes Institucionales
<b>OBJETIVO:</b>	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la Administración Pública Municipal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias
<b>ESTRATEGIA:</b>	Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Modificar y actualizar el código de conducta de los servidores públicos de la institución a fin de evitar un lenguaje de discriminación y sexista para incorporar la igualdad de género.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	Establecer una nueva cultura institucional para que las servidoras y los servidores públicos se desempeñen en el ámbito laboral y personal bajo criterios y principios que reflejen la igualdad y la no discriminación.
<b>INDICADORES:</b>	(No. de códigos de conducta revisados / no. de códigos de conducta entregados al personal) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Incorporar la perspectiva de igualdad de género en el código de conducta, incidir en la transformación de la cultura institucional, mediante la promoción e incorporación de la perspectiva de género en el código de conducta de la institución.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguna al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Salarios y prestaciones
<b>OBJETIVO:</b>	Contar con una Administración pública Municipal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores y el otorgamiento de permisos de paternidad.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Proponer las modificaciones a las condiciones generales de trabajo de la institución y al manual de procedimientos de la dirección de recursos humanos para la incorporación de la equidad de género en las prestaciones que se otorgan al personal.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Financieros.
<b>META:</b>	Otorgar el uso de guarderías a los padres y permisos de paternidad con imparcialidad en la institución.
<b>INDICADORES:</b>	(No. de padres que se les otorga permiso de paternidad / no. de padres que solicitan permiso de paternidad) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Aplicar el consentimiento del uso de guarderías y permiso de paternidad a nivel municipal al personal que se encuentre bajo en supuesto.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Hostigamiento y acoso sexual.
<b>OBJETIVO:</b>	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Municipal.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Gestionar la elaboración de carteles, trípticos u otros medios para que el personal de la institución conozca y sepa que estas prácticas son sancionadas y existe un teléfono para denuncias ante el o.i.c., el cual guardará la confidencialidad de la o el denunciante
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Materiales.
<b>META:</b>	Dar a conocer el procedimiento que debe realizarse en caso de hostigamiento o acoso sexual a nivel municipal a través de diferentes medios.
<b>INDICADORES:</b>	(no. de documentos publicitarios elaborados / no. de documentos publicitarios difundidos) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Incidir en la transformación de la cultura institucional mediante la promoción de la cultura de denuncia de los actos de hostigamiento y acoso sexual.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Promoción vertical y horizontal
<b>OBJETIVO:</b>	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración pública Municipal.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles del Ayuntamiento.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Proponer lineamientos equitativos que establezcan los mecanismos para llevar a cabo una promoción vertical y horizontal.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	Contar con lineamientos y criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios de promoción horizontal y vertical basados en equidad de género.
<b>INDICADORES:</b>	(No. total de personal promovido / no. total de mujeres) * 100 (No. total de personal promovido / no. total de hombres) * 100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Alcanzar una promoción de capital humano basada en acciones afirmativas con lineamientos y criterios de imparcialidad, transparencia y equidad de género.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	

AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
 INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
 Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
 FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
 (FODEIMM)

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	
<b>FACTOR:</b>	Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
<b>OBJETIVO:</b>	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos en la Administración Pública Municipal.
<b>ESTRATEGIA:</b>	Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.
<b>LÍNEA DE ACCIÓN:</b>	Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.
<b>ACCIÓN ESPECÍFICA:</b>	Diseñar e implementar programas de educación, para que las funcionarias y funcionarios públicos de la institución, desarrollen una mejor forma de vida y de nuevas oportunidades en el ámbito laboral y personal.
<b>FECHA DE INICIO:</b>	
<b>FECHA DE CONCLUSIÓN:</b>	
<b>ÁREA RESPONSABLE:</b>	Dirección de administración de recursos humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Humanos y materiales.
<b>META:</b>	Dar a conocer a la funcionaria y funcionario público de la institución, una nueva cultura laboral que permita una mejor forma de vida familiar y personal.
<b>INDICADORES:</b>	(No. De cursos programados dentro del horario de trabajo / no. De cursos impartidos dentro del horario de trabajo) *100
<b>RESULTADOS ESPERADOS:</b>	Concientizar a la servidora y al servidor público de la institución, sobre la importancia que tiene el equilibrio entre su trabajo, su familia y su persona.
<b>OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS:</b>	Ninguno al respecto.
<b>SOPORTES DOCUMENTALES:</b>	
<b>ELABORADO POR:</b>	
<b>AUTORIZADO POR:</b>	



AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE JIQUIPILAS, CHIAPAS  
INSTANCIA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO  
Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES  
FONDO PARA EL DESARROLLO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES  
(FODEIMM)

## **BIBLIOGRAFÍA**

---

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2000 / Última Reforma DOF 29-07-2010
- Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género {en línea}, México, Inmujeres, en Observatorio de los Medios de en Comunicación/Inconfórmate, celebra y participa/Glosario [Consultado el 28 de octubre del 2010], en <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/glosario2.html>.
- Glosario de términos en género, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la familia.
- Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas
- Plan Municipal de Desarrollo 2008-2010
- Manual de transversalización de la Perspectiva de género PNUD
- Las mujeres en Chiapas, Estadísticas sobre Desigualdad de género y violencia contra las mujeres. INEGI/UNIFEM
- Resultados de la situación de la violencia Social y de Género en el Estado de Chiapas. Universidad Autónoma de Chiapas, Instituto Nacional de Desarrollo Social, Defensoras Populares, Gobierno de Chiapas, Observatorio de Violencia Social y de Género en el Estado de Chiapas.
- Panorama de Violencia contra las Mujeres. Chiapas INEGI.
- Perfiles Municipales 2006. Edición 2007. Gobierno del Estado de Chiapas. Secretaría de Planeación y Desarrollo Sustentable, Dirección de Geografía y Estadística.
- [www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm](http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm)
- El ABC de Género en la Administración Pública/Instituto Nacional de las Mujeres/ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. Tercera Edición Septiembre de 2008.