



Sensibilización de Gobierno Municipal de  
Marcos Castellanos

fodeimm

**SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL TALLER  
“PERSPECTIVA DE GENERO EN LA  
ADMINISTRACION PUBLICA DEL GOBIERNO  
MUNICIPAL DE MARCOS CASTELLANOS  
MICHOACÁN”**

**FODEIM 2012**

Marcos Castellanos Noviembre de 2012



Vivir Mejor

## INTRUDUCCION

Los procesos de capacitación resultan una herramienta útil para dar a conocer las características principales de una administración pública con perspectiva de género, partiendo no de las diferencias de género si no de la equidad entre hombres y mujeres buscando el equilibrio entre ambos para un mejor funcionamiento de todas las instancias.

A continuación se hace una breve exposición de las condiciones bajo las cuales se llevo a cabo el proceso de capacitación denominado Perspectiva de género en el gobierno municipal de marcos castellanos dentro del programa fedemim 2012, mismo que pretende reflejar las necesidades y limitaciones con las que cuenta dicha administración, pero también los logros de esta.

## DIAGNÓSTICO INICIAL

Los y las participantes muestran un panorama claro sobre la perspectiva de género, así como información la violencia, sus causas y tipología, manejo adecuado de los conceptos básicos del sistema sexo-género, identificando las diferencias entre ambos conceptos por lo que manifiestan clara sensibilidad ante las diferencias biológicas y socioculturales.

Por el contrario muestran confusión respecto a los protocolos de atención, manifiestan cierta inseguridad por el desconocimiento parcial de las funciones de las instancias de la mujer, así mismo la gran mayoría encuentra sin sentido el conocimiento de los protocolos de atención, ya que consideran que hacen todo lo que está en sus manos para atender los casos de violencia y en general a los usuarios que atienden a diario.

No hay información sobre lo que es desarrollo humano y su importancia en este diagnóstico inicial la mayoría comentan que no saben cuales son los protocolos de atención y desconocen como proporcionar una atención con equidad de genero a pesar de tener conocimiento de las políticas públicas que la fomentan.

## DIAGNOSTICO FINAL

Se mostro un panorama claro sobre la diferencia entre sexo-género, se logro identificar las áreas de oportunidad para el fortalecimiento de la administración publica, reflejando el interés de los y las participantes para adquirir las herramientas esenciales y brindar la atención adecuada en cada una de las instancias, cuestionando las creencias y costumbres adquiridas en sus vidas y que influyen en el momento de brindar una atención.

A partir de la conclusión del taller se refleja un mayor conocimiento de las habilidades de cada uno de los participantes, que se retroalimenta con la información proporcionada dando como resultado el fortalecimiento de todas las instancias de la administración, fundamentado en los conceptos de equidad de genero e igualdad de oportunidades. De igual manera teniendo claro que existen varias leyes que tutelan estos derechos. Y que por tanto se encuentran comprometidos a dar un trato equitativo tanto a hombres como a mujeres.

Dentro de los temas donde se manifestó mayor interés fue el protocolo de atención, ya que existían grandes brechas sobre como se debe brindar atención tanto a hombres como mujeres que han sido violentadas así como la atención adecuada dentro de la administración en general, lo que permitió la generación de diversas propuestas de trabajo para ser implementadas al interior de la vida laboral, así como en la vida diaria.

Con respecto al desarrollo humano quedan claros los principales índices, asi como la importancia de que estos sean medidos y salvaguardados por la administración publica de manera equitativa para hombres y mujeres.

Es de suma importancia que el personal continúe en capacitación constante sobre modelos de atención a todos los usuarios, en las distintas áreas de la administración, generando el autoconocimiento, y retroalimentando las habilidades de cada uno de los participantes fomentando la atención de usuarios con perspectiva de género.

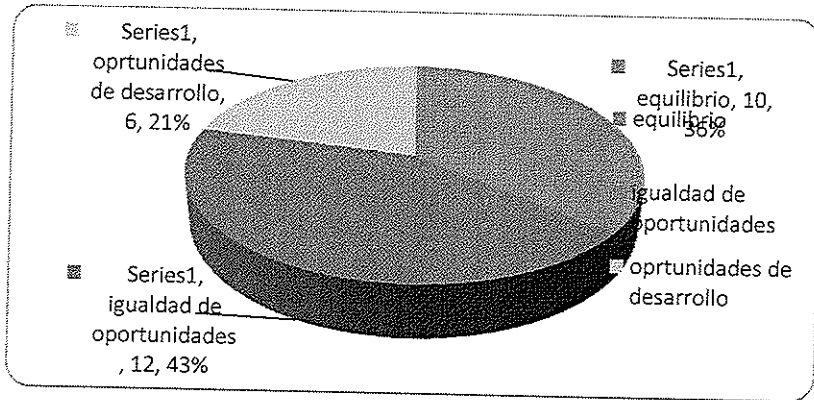
## CONCLUSIONES

Se observa la necesidad de continuar con procesos de capacitación y formación al personal en relación a temas de administración pública, que generen conocimiento de la atención adecuada para los usuarios con la premisa de perspectiva de género, ya que se puede apreciar que solo unos cuantos conocen los procedimientos y funciones de las distintas instancias que promueven la equidad de género.

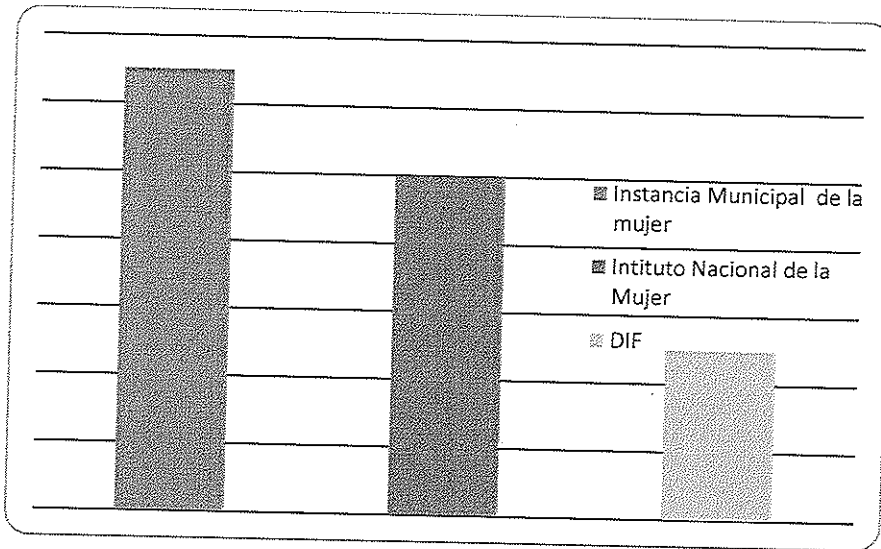
De igual forma y pese a que al finalizar el proceso se noto una mayor comprensión de los términos planteados se requiere fortalecer dicha información a fin de evitar el desinterés y dejar a un lado lo aprendido en el desarrollo del proceso.

A continuación se muestra una serie de graficas que miden las principales tendencias con respecto a la equidad de género, conocimientos de las instancias con perspectiva de género, conocimientos sobre índices de desarrollo humano.

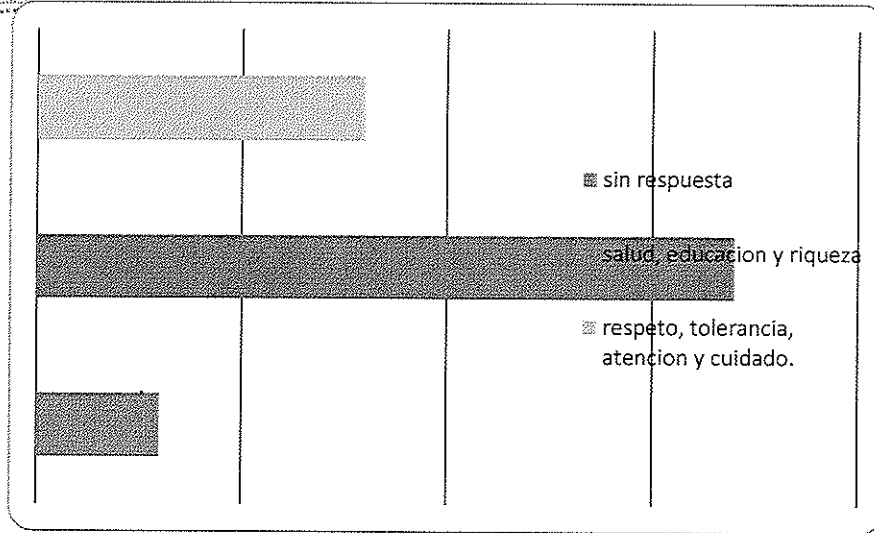
**TENDENCIA SOBRE CONCEPTO DE EQUIDAD DE GENERO**



**CONOCIMIENTO DE LAS INSTANCIAS QUE FOMENTAN LA EQUIDAD DE GENERO**



**IDENTIFICACION DE INDICES DE DESARROLLO HUMANO**



Por lo que a continuación se enumeran las propuestas desarrolladas por las mujeres y hombres que integran el gobierno municipal de Marcos Castellanos.

**V.-PROPUESTAS GENERADAS A PARTIR DEL PROCESO DE CAPACITACION REALIZADO AL GOBIERNO MUNICIPAL DE MARCOS CASTELLANOS, FODEIM 2012.**

Partiendo de las bases sobre la atención a usuarios que brinda la administración municipal las y los funcionarios establecieron una serie de propuestas de trabajo a implementar, de modo que dichas propuestas generen las herramientas que les permita el progreso de la atención con enfoque de genero en las políticas publicas y practicas municipales a fin de delimitar las grietas de desigualdad. Así pues dichas propuestas representan un indicador de compromiso y de trabajo en la Administración Publica Municipal de Marcos Castellanos.

- a) Ser asertivos ante los problemas que se enfrentan en la vida laboral
- b) Generar autoconocimiento del personal
- c) Ser incluyentes en talleres y capacitaciones para mejorar el servicio
- d) Ser objetivos en las decisiones dentro del trabajo
- e) Impartir más capacitaciones en el tema de protocolos de atención
- f) Crear un protocolo fomentando el conocimiento de las responsabilidades y alcances de cada dependencia.
- g) Promover la necesidad de que las personas dentro y fuera de la instancia de la mujer conozcan las funciones de esta.
- h) Generar conciencia dentro del ayuntamiento, sobre la importancia de contar con retroalimentación periódica referente a la atención de los usuarios
- i) Definir en cada contexto el papel de los usuarios y protocolos a seguir basados en equidad de generó



- j) Fortalecer la instancia de la Mujer.
- k) Reformar el plan municipal de desarrollo a fin de que sea incluyente en el lenguaje y congruente con los programas que realiza el Ayuntamiento.
- l) Continuar con los procesos de capacitación a todo el personal del Ayuntamiento.

Se puede observar que los y las participantes durante la capacitación mostraron inquietud sobre los fenómenos que se presentan dentro de la administración al brindar la orientación y atención de los y las usuarias dentro y fuera de las distintas instancias de la administración pública por lo que es indispensable generar mecanismos que permita relaciones de género más democráticas, así como llevar dichos mecanismos al interior de las prácticas laborales en donde interactúan las relaciones de poder que replican la reproducción de roles discriminatorios para mujeres y hombres.

## VI.- CONCLUSIONES

Es importante retomar la exposición de iniciativas y avances en materia de equidad y género, a lo largo de nuestra historia podemos observar las limitaciones implícitas en los roles y patrones de conducta que se han manifestado a lo largo de la historia de la humanidad, en consecuencia hemos vivido en una sociedad monopolizada por los hombres por lo que para la evolución de la humanidad y de la propia mujer se ha hecho necesario un esfuerzo conjunto entre sociedad y gobierno que busque el desarrollo sea un beneficio tangible para mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. Por lo que en bien de la evolución se ha hecho tangible diversos compromisos jurídicos nacionales e internacionales, y la existencia de nuevas políticas públicas que buscan atender el problema de la discriminación y la violencia que viven las mujeres, se ha generado una mayor apertura en diversos espacios, sin embargo los esfuerzos han quedado cortos ante los sacrificios de muchas mujeres, a delimitado el acceso a la justicia, el desarrollo y la paz mundial. En el ámbito local existe la necesidad de identificar estas brechas de desigualdad que impiden el avance, identificando como





agēntes de cambio al personal de la administración pública, que fomente una administración equitativa entre hombres y mujeres, impulsando el respeto y trabajo en equipo.

## VII.- SUGERENCIAS

Basada en las propuestas generadas a partir del proceso de capacitación, es de suma importancia el fortalecimiento de la Instancia Municipal de las Mujeres, que implica el fortalecimiento de un espacio con mejores condiciones, así como el respaldo humano necesario para el desempeño de sus funciones, lo anterior con la premisa de dar y fomentar una atención integral con la incorporación de planes y programas que fomenten el desarrollo y empoderamiento de las mujeres de la comunidad.

